

Y Pwyllgor Menter a Busnes

Lleoliad:

Ystafell Bwyllgora 3 – y Senedd

Dyddiad:

Dydd Iau, 29 Ionawr 2015

Amser:

09.15

Cynulliad
Cenedlaethol
Cymru

National
Assembly for
Wales



I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch a:

Siân Phipps

Committee Clerk

0300 200 6565

SeneddBusnes@Cynulliad.Cymru

Agenda

1 Sesiwn Friffio ar yr Ymchwiliad (preifat) (09:15–09:50)

(Tudalennau 1 – 17)

Dogfennau atodol:

Briff Ymchwil – Ystadegau

Briff Ymchwil – Crynodeb o'r dystiolaeth ysgrifenedig

2 Cyflwyniad, ymddiheuriadau a dirprwyon

3 Swyddfa Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru (09.50–10.50) (Tudalennau 18 – 61)

Daisy Cole, Cyfarwyddwr Lles a Grymuso, Swyddfa Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Iwan Williams, Arweinydd Cymunedau, Llywodraeth Leol a Llesiant, Swyddfa

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Dogfennau atodol:

Briff Ymchwil

EBC(4)-03-15 (p.1) Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Egwyl (10.50–11.00)

4 Canolfan Byd Gwaith (11.00–12.00)

Huw Thomas, Uwch Reolwr Partneriaethau Grwp (Cymru), Canolfan Byd Gwaith

Kevin Morgan, Rheolwr Partneriaethau Grwp (Cymru), Canolfan Byd Gwaith

Egwyl (12.00–13.00)

5 Cynghrair Henoed Cymru ac Age Cymru (13.00–14.00)

(Tudalennau 62 – 78)

Graeme Francis, Pennaeth Polisi a Materion Cyhoeddus, Age Cymru

David Pugh, Prif Weithredwr, Cynghrair Henoed Cymru/Prime Cymru

Hayley Ridge-Evans, Cyfarwyddwr Gweithrediadau, Cynghrair Henoed Cymru/Prime Cymru

Dogfennau atodol:

Briff Ymchwil

EBC(4)-03-15 (p.2) Age Cymru (Saesneg yn unig)

EBC(4)-03-15 (p.3) Cynghrair Henoed Cymru (Saesneg yn unig)

EBC(4)-03-15 (p.3A) Prime Cymru (Saesneg yn unig)

6 Cynnig o dan Reol Sefydlog 17.42 i benderfynu gwahardd y cyhoedd o weddill y cyfarfod (14:00)

Ôl-drafodaeth (14.00–14.15)

7 Adroddiad Drafft ar Helpu Pobl Ifanc i Gael Gwaith (14.15–15.00)

(Tudalennau 79 – 142)

Dogfennau atodol:

Adroddiad Drafft

8 Papurau i'w nodi

8.1 Ymchwiliad Dilydol i Sgiliau Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg (STEM): Ymateb gan y Dirprwy Weinidog Sgiliau a Thechnoleg i'r llythyr gan y Cadeirydd ar 27 Tachwedd. (Tudalen 143)

Dogfennau atodol:

EBC(4)-03-15 (p.4) Llythyr gan y Dirprwy Weinidog Sgiliau a Thechnoleg

Eitem 1

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Eitem 3

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

[Cynulliad Cenedlaethol Cymru](#)

[Y Pwyllgor Menter a Busnes](#)

[Cyfleoedd cyflogaeth i bobl dros 50 oed](#)

Tystiolaeth gan Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru – EOP 5



Older People's Commissioner for Wales
Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Ymateb gan Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru

i

Ymchwiliad Pwyllgor Menter a Busnes Cynulliad Cenedlaethol Cymru

i Gyfleoedd Cyflogaeth i Bobl Hŷn

Ionawr 2015

I gael rhagor o wybodaeth am yr ymateb hwn cysylltwch â:

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru,
Adeiladau Cambrian,
Sgwâr Mount Stuart,
Caerdydd, CF10 5FL
08442 640670

Gair am y Comisiynydd

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru yn llais ac yn eiriolwr annibynnol ar gyfer pobl hŷn ledled Cymru, gan sefyll i fyny a siarad ar eu rhan. Mae hi'n gweithio i sicrhau bod y rheini sydd yn agored i niwed ac mewn perygl yn cael eu cadw'n ddiogel ac yn sicrhau bod gan bobl hŷn lais sy'n cael ei glywed, eu bod yn cael dewis a bod ganddynt reolaeth, nad ydynt yn teimlo'n unig nac yn dioddef gwahaniaethu a'u bod yn derbyn y cymorth a'r gwasanaethau sydd eu hangen arnynt. Yr hyn mae pobl hŷn yn ei ddweud sydd fwyaf pwysig iddyn nhw sy'n llywio gwaith y Comisiynydd ac mae eu llais wrth galon popeth mae hi'n ei wneud. Mae'r Comisiynydd yn gweithio i sicrhau bod Cymru'n lle da i heneiddio ynddo - nid i rai pobl yn unig ond i bawb.

Mae'r Comisiynydd Pobl Hŷn:

- Yn hyrwyddo ymwybyddiaeth o hawliau a buddiannau pobl hŷn yng Nghymru.
- Yn herio gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn yng Nghymru.
- Yn annog yr arferion gorau wrth drin pobl hŷn yng Nghymru.
- Yn adolygu'r deddfau sy'n effeithio ar fuddiannau pobl hŷn yng Nghymru.

Cyfleoedd cyflogaeth i bobl hŷn

1. Fel Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru, rwy'n croesawu'r cyfle i ymateb i Ymchwiliad Pwyllgor Menter a Busnes Cynulliad Cenedlaethol Cymru i Gyfleoedd Cyflogaeth i bobl hŷn¹. Rwyf wedi amlinellu cylch gorchwyl y Pwyllgor isod.
2. Mae hwn yn fater allweddol i lawer o bobl hŷn ac mae rhoi sylw i gyfleoedd cyflogaeth i bobl hŷn yn cael ei groesawu. Mae recriwtio a chadw pobl hŷn yn y gweithlu yng Nghymru yn fater hollbwysig sy'n helpu unigolion, cymunedau ac economïau. Fel yr wyf wedi'i ddweud o'r blaen, mae'n hanfodol bod camau'n cael eu cymryd i roi sylw i'r nifer gynyddol o bobl hŷn nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) yng Nghymru ac i leihau nifer y bobl hŷn sy'n ddi-waith yn y tymor hir ac yn ei chael yn anodd dod o hyd i waith. Mae gan bobl hŷn amrywiaeth eang o sgiliau ac arbenigedd y gallai cyflogwyr yng Nghymru eu defnyddio'n fwy effeithiol, fodd bynnag, rhaid iddynt hefyd allu cael mynediad at gyfleoedd i ddysgu a datblygu sgiliau newydd, sy'n hanfodol i gynyddu eu rhagolygon cyflogaeth mewn marchnad swyddi gynyddol gystadleuol².

Cyd-destun

3. Mae bron 800,000 o bobl 60 oed a drosodd i'w cael yng Nghymru, dros chwarter y boblogaeth, ac, yn yr ugain mlynedd nesaf, disgwylir i'r ffigur hwn godi i dros un filiwn o bobl. Dylai'r ffaith bod Cymru yn genedl o bobl hŷn gael ei hystyried yn rhywbeth cadarnhaol.

¹ <http://www.senedd.cynulliad.cymru/mgConsultationDisplay.aspx?id=153&RPID=546214&cp=yes>

² <http://www.walesonline.co.uk/news/wales-news/prince-wales-charity-calls-end-7210131>

4. Mae pobl hŷn yn gwneud cyfraniad enfawr i gymunedau ac economïau Cymru. Mae llawer o bobl hŷn yn parhau i fod yn economaidd weithgar ar ôl oedran ymddeol, gan gyfranogi mewn gwaith amser llawn neu ran-amser, maent yn parhau i dalu treth, gwirfoddoli a darparu gwasanaethau gofal plant amhrisiadwy i ffrindiau a theulu. Mae ganddynt gyfoeth o wybodaeth, sgiliau a phrofiad ac, os darperir gwasanaethau a chyfleusterau digonol iddynt, gallant barhau i wneud cyfraniad pwysig i'n cymunedau a'r economi ehangach³.
5. Ar ôl bwrw cyfrif o gostau ar gyfer pensiynau, lles ac iechyd, mae pobl hŷn:
- Yn gwneud cyfraniad net gwerth dros £1 biliwn y flwyddyn i economi Cymru, mae hynny'n £3 miliwn y dydd bron;
 - Bydd eu cyfraniad yn gwneud cyfanswm o £27 biliwn bron dros yr ugain mlynedd nesaf;
 - Amcangyfrifir bod gwerth gwaith gwirfoddol gan bobl hŷn yng Nghymru, y 'fyddin gudd' yn £469 miliwn. Mae oddeutu traean o'r bobl hŷn yng Nghymru yn gwirfoddoli, ac mae gwaith gwirfoddol anffurfiol yn helpu i leddfu'r galw ar wasanaethau cyhoeddus⁴. Gan gyfrif gofal plant hefyd, mae'r gwerth yn oddeutu £750 miliwn y flwyddyn⁵;
 - Awgryma astudiaeth a wnaed yn 2011 y bydd pobl hŷn, erbyn 2030, yn rhoi oddeutu £291.1 biliwn o fudd i'r economi, o'i gymharu â chostau lles rhagamcanol o £216.2 biliwn.
6. Ar hyn o bryd, ni chaiff setiau sgiliau a phrofiad gweithwyr hŷn yn y gweithle eu gwerthfawrogi'n ddigonol. O roi iddynt gefnogaeth ac anogaeth, hyblygrwydd a sgiliau wedi'u teilwra a chyfleoedd i ddatblygu eu dysgu, gall pobl hŷn gyfrannu cymaint mwy i gymunedau ac economïau yn lleol a chenedlaethol drwy gyflogaeth.

³ http://www.olderpeoplewales.com/wl/Publications/pub-story/14-02-25/The_Importance_and_Impact_of_Community_Services_within_Wales.aspx#.VI72bSusXeJ

⁴ Adroddiad WCVA 'Gwirfoddoli yng Nghymru. Adroddiad ar Arolwg Omnibws' (T19/20), Mawrth 2014

⁵ http://www.olderpeoplewales.com/Libraries/Uploads/Pwysigrwydd_ac_Effaith_Gwasanaethau_Cymunedol_yng_Nghymru.sflb.ashx

- **Y rhwystrau sy'n wynebu pobl hŷn wrth iddynt geisio ailymuno â'r farchnad lafur**
- **Y graddau y ceir gwahaniaethu ar sail oed a'r effaith ar recriwtio pobl hŷn**
- **A oes unrhyw anfanteision pan fo pobl hŷn yn ailymuno â'r farchnad lafur**

7. Mae nifer fwy o bobl hŷn angen gweithio'n hwy, neu'n penderfynu gwneud hynny. Mae gweithio ar ôl cyrraedd oedran ymddeol yn ddewis i rai ac yn anghenraid i eraill: bu dileu'r oedran ymddeol gorfodol yn 65 oed yn 2011 yn gam cadarnhaol iawn i weithwyr hŷn⁶. Gallai cyflwyno Pensiwn newydd y Wladwriaeth yn 2016 gael effaith ar yr angen i bobl hŷn ddal i weithio, a gallai dileu cyfraniadau Yswiriant Gwladol a hyrwyddo trefniadau gweithio hyblyg roi ysgogiad i weithwyr hŷn barhau i weithio⁷.

8. Mae gweithio'n gallu bod yn llesol i weithwyr hŷn mewn amrywiol ffyrdd, yn gorfforol a meddyliol. Fodd bynnag, mae pobl hŷn, ac yn enwedig y rhieni rhwng 50 ac oedran Pensiwn y Wladwriaeth, yn wynebu nifer o rwystrau sy'n eu hatal rhag aros yn y farchnad lafur, neu ailymuno â hi. Mae gan rai gweithwyr hŷn broblemau iechyd, tra bod ar eraill angen diweddarau eu sgiliau i adlewyrchu'r amgylchedd gwaith presennol. Mae ar weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu angen arferion gweithio hyblyg i gydbwysu'r gofynion a roddir arnynt.

9. Gyda phoblogaeth weithio sy'n heneiddio, bydd gweithluedd sy'n rhychwantu pedair cenhedlaeth (gweithluedd '4C') a phobl yn gweithio yn eu saithdegau neu hyd yn oed eu hwythdegau yn dod yn fwy cyffredin ledled Cymru. Mae'n hanfodol bod Cymru'n

⁶ <http://www.ageuk.org.uk/cymru/work-and-learning/default-retirement-age/>

⁷ <https://www.gov.uk/new-state-pension/overview>

gwneud y gorau o botensial y genhedlaeth 'Boomerangst'⁸. Erbyn 2020 bydd traean o'r boblogaeth oed gwaith dros 50 oed⁹. Er gwaethaf y newidiadau hyn, mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod pobl hŷn yn wynebu nifer o rwystrau wrth geisio aros yn y farchnad lafur neu ailymuno â hi. Er enghraifft:

- Mae dros 1 o bob 3 unigolyn rhwng 50 ac oedran Pensiwn y Wladwriaeth yng Nghymru yn ddi-waith. Mae hyn yn dros 214,000 o bobl (amcangyfrifir bod 62,000 o bobl iau yn ddi-waith)¹⁰;
- Mae ceiswyr gwaith hŷn dros ddwywaith mor debygol o ddal i fod yn ddi-waith yn y tymor hir na cheiswyr gwaith iau: mae dros 40% o ddynion di-waith dros hanner cant oed yn dal i fod yn ddi-waith ar ôl blwyddyn, o'i gymharu â 18% o ddynion ifanc. Awgrymir bod gan fenywod hŷn well sgiliau i 'fownsio'n ôl' ar ôl colli gwaith¹¹;
- Mae pedair gwaith cymaint o NEETs dros 50 ag sydd yna o rai dan 25, a 10 gwaith cymaint ag sydd yna o rai dan 19¹³;
- Mae pobl yn eu pumdegau'n fwy na dwy waith mor debygol o fod heb ddim cymwysterau o'i gymharu â phobl dan 35 oed: mae 15% o bobl 50 oed a drosodd yng Nghymru nad oes ganddynt ddim cymwysterau ffurfiol¹⁴;
- Mae pobl sy'n colli eu swyddi ar ôl 50 oed yn fwy tebygol o farw na dod o hyd i swydd arall¹⁵;
- Mae gwaith ymchwil yn awgrymu y gellir helpu 60,000 o bobl hŷn yn ôl i waith pe caent y gefnogaeth briodol¹⁶.

Gwahaniaethu

10. Canfu adroddiad a wnaed yn 2014 fod mwy o bobl dros 50 oed yn cael eu gwthio'n anfwriadol o'u gwaith drwy gyfuniad o salwch, colli

⁸ <http://www.21stcenturychallenges.org/focus/britains-greying-population/>

⁹ <http://www.theguardian.com/society/2012/apr/15/unemployed-older-workers-struggle-to-find-work>

⁹ <http://www.primecymru.co.uk/older-jobseekers-discriminated-against-in-wales/>

¹¹ <http://www.walesonline.co.uk/news/wales-news/prince-wales-charity-calls-end-7210131>

¹² http://taen.org.uk/uploads/resources/Impact_of_the_recession_on_older_workers_media_briefing.pdf

¹³ <http://wales.gov.uk/docs/statistics/2013/130724-young-people-not-education-employment-training-year-31-march-2013-en.xls>

¹⁴ Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, i'w weld drwy NOMIS

¹⁵ <http://www.walesonline.co.uk/news/wales-news/prince-wales-charity-calls-end-7210131>

¹⁶ 'Improving Employment Prospects for the over 50s' (Prime Cymru, Smallwood (2008))

swydd ac ymddeoliad cynnar nag unrhyw grŵp oedran arall; a gallai hyn fod â goblygiadau trychinebus i'w lles ariannol hirdymor. Gallai llawer o'r tueddiad hwn, sef pobl hŷn yn gadael y farchnad lafur, gael ei atal drwy fod cyflogwyr yn rhoi mwy o gefnogaeth. Unwaith mae pobl dros 50 yn ddi-waith, maent yn wynebu brwydr galed iawn i 'fynd yn ôl i mewn', sy'n golygu nad ydynt byth yn dychwelyd i'r gweithlu ac mae hyn, o ganlyniad, yn cael effaith andwyol ar eu lles¹⁷.

11. Mae rhagfarn a gwahaniaethu ar sail oedran yn dal i fod yn un o'r prif rwystrau i weithwyr hŷn ac entrepreneuriaid hŷn. Mae'r hen stereoteipiau am weithwyr hŷn, megis eu bod yn llai cynhyrchiol o'u cymharu â gweithwyr iau, yn gwrthod cael eu rheoli, ac yn ei chael yn anodd addasu i newid technolegol, yn parhau. Awgrymai ymchwil yn 2009 fod 65% o bobl hŷn yn credu bod gwahaniaethu ar sail oedran yn dal i fodoli yn y gweithle. Hefyd, canfu arolwg a wnaed gan The Age and Employment Network (TAEN) fod 63% o geiswyr gwaith hŷn yn credu bod cyflogwyr yn ystyried eu bod yn 'rhy hen' a 9% yn unig allai ddweud nad oeddent wedi dod ar draws gwahaniaethu ar sail oedran wrth geisio gwaith¹⁸¹⁹.
12. Mae'n hanfodol rhoi i bobl sy'n 50 oed a drosodd yr un cyfleoedd â phawb arall i gael gwaith ac ailhyfforddi. Dylai Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r Ddyletswydd Gydraddoldeb gysylltiedig ar y Sector Cyhoeddus (PSED) sicrhau nad yw gweithwyr hŷn yn wynebu gwahaniaethu ar sail oedran (mae rhagor o wybodaeth i'w weld yn Atodiad A)²⁰. Yn anffodus, mae'r farchnad lafur, cynlluniau a rhaglenni sgiliau a hyfforddiant cyflogaeth, cyngor gyrfaoel a'r holl drafodaeth am gyflogaeth yn canolbwyntio'n glir ar bobl ifanc ar draul gweithwyr hŷn.
13. Mae rhyw gymaint o arferion da i'w gweld o ran cyflogwyr yn cydnabod manteision gweithlu amrywiol ei oedran. Mae cwmnïau

¹⁷ <http://www.prime.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/PRIME-report-the-missing-million.pdf>

¹⁸ <http://www.assembly.wales/Laid%20Documents/CR-LD7800%20-%20Report%20from%20the%20Equality%20of%20Opportunity%20Committee%20on%20Older%20People%20and%20Employment%20Discrimination-25112009-153959/cr-ld7800-e-English.pdf>

¹⁹ http://taen.org.uk/uploads/resources/Impact_of_the_recession_on_older_workers_media_briefing.pdf

²⁰ <http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/EqualityAct/employercode.pdf>

adwerthu mawr, fel B&Q wedi arwain y ffordd gan gyflogi gweithwyr hŷn a rhoi ystyriaeth i anghenion gweithlu amrywiol ei oedran²¹. Er bod cynlluniau a dulliau o'r fath yn cael eu croesawu, mae'n bwysig cofio bod gan weithwyr hŷn ystod eang ac amrywiol o opsiynau cyflogaeth i adlewyrchu eu hanghenion a'u sgiliau, y tu hwnt i'r sector adwerthu ac ar draws y sector cyhoeddus a'r sector preifat. Rhaid i gyflogwyr ledled Cymru ystyried gweithwyr hŷn fel caffaeliad gwerthfawr a chydabod eu priodoleddau cadarnhaol, megis etheg gwaith gref, dibynadwyedd a theyrngarwch, profiad busnes a sgiliau arbenigol²².

14. Mae'n hanfodol mynd i'r afael â gwahaniaethu ac agweddau hen ffasiwn at weithwyr hŷn a sicrhau bod cyflogwyr ledled Cymru wedi'u paratoi'n well i reoli gweithlu amrywiol ei oedran. Er hynny, canfu adroddiad yn 2014 mai 31% yn unig o gyflogwyr sydd â strategaeth adnoddau dynol i reoli eu gweithlu sy'n heneiddio er gwaeth cydnabyddiaeth bod poblogaeth waith y DU yn mynd yn hŷn²³. Mae angen moderneiddio diwylliannau gweithio: mae cyflogwyr sy'n hybu amrywiaeth o ran cenedlaethau ac yn datblygu gweithlu aml-genhedlaeth yn fwy llwyddiannus ac mewn sefyllfa well i gadw sgiliau gweithwyr hŷn, gan ddatblygu gweithlu iau ar yr un pryd²⁴.

15. Er mwyn cael yr holl fanteision a geir o gyflogi gweithwyr hŷn, rhaid i weithwyr ystyried yn llawn anghenion gweithlu sy'n heneiddio, gan gynnwys arferion ac oriau gweithio hyblyg i rai sydd â chyfrifoldebau gofalu, dysgu wedi'i dargedu a chyfleoedd i ddatblygu i addasu i ddatblygiadau technolegol, a sicrhau bod amgylcheddau gwaith yn ddigonol ac yn gynhwysol, ee cynlluniau hybu iechyd, lefelau golau a sŵn priodol drwy asesiadau amgylcheddol, a newidiadau ergonomig i ymateb i unrhyw anghenion corfforol, gweithredol ac ystumiol.

²¹ <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/3648985D-87D5-4BC6-A2D9-DA565F0F4B3E/0/...>

²² Prosiect Llywodraeth Cymru Gwybodaeth am y Farchnad Lafur: Cyfleoedd ar gyfer Dysgu a Chyflogaeth ymysg pobl 50+ oed yng Nghymru (Tachwedd 2014)

²³ <http://www.cipd.co.uk/pm/peoplemanagement/b/weblog/archive/2014/03/24/prepare-for-4g-age-diverse-workforce-now-cipd-urges-employers.aspx>

²⁴ Prosiect Llywodraeth Cymru Gwybodaeth am y Farchnad Lafur: Cyfleoedd ar gyfer Dysgu a Chyflogaeth ymysg pobl 50+ oed yng Nghymru (Tachwedd 2014)

16. Gan ystyried bod nifer y gweithwyr yng ngweithlu'r sector cyhoeddus yng Nghymru wedi gostwng 40,000 dros y bum mlynedd ddiwethaf²⁵, mae angen i gyflogwyr fod yn rhagweithiol a mynd ati ar frys i ystyried ffyrdd o ymgysylltu o'r newydd â phobl 50 oed a hŷn yn y farchnad lafur. Er enghraifft, gan fod un rhan o dair o weithlu'r GIG dros 50 oed, mae grŵp wedi cael ei sefydlu – Working Longer Group – i fynd i'r afael â phrinder staff posib ac anghenion poblogaeth sy'n heneiddio. Gallai rhai o argymhellion y Grŵp gael eu datblygu gan gyflogwyr eraill yng Nghymru, megis cyngor a chefnogaeth ynglŷn â gwneud penderfyniadau am ymddeol, pwysigrwydd trefniadau gweithio priodol, ac arfer da o ran iechyd galwedigaethol, diogelwch a lles²⁶.
17. Yn hytrach na'u bod yn faich ar gyflogwyr, mae tystiolaeth yn awgrymu ei bod yn gwbl hanfodol manteisio ar gronfa ddoniau gweithwyr hŷn os yw busnesau eisiau tyfu a ffynnu dros y blynyddoedd nesaf yn hytrach nag aros yn eu hunfan a dirywio. Mae pobl hŷn eisiau gweithio a chyfrannu: ar draws y DU, amcangyfrifir y byddai 1.2 miliwn o bobl dros 50 oed yn barod i weithio pe byddai'r cyfleoedd iawn yn codi, gan ychwanegu tua £50 biliwn i economi y DU²⁷.
18. Gallai Llywodraeth Cymru godi ymwybyddiaeth ymysg busnesau a chyflogwyr ar draws Cymru bod gwahaniaethu ar sail oedran yn annerbyniol gan dynnu sylw at fanteision cael gweithlu aml-genhedlaeth a chyflogi pobl o bob oed. Mae gwaith i'w wneud o hyd i adeiladu ar yr argymhellion a gyhoeddwyd yn adroddiad 2009 y Cynulliad ar Bobl Hŷn a Gwahaniaethu mewn Cyflogaeth, yn benodol yr angen i Lywodraeth Cymru leihau'r rhwystrau i bobl hŷn rhag gweithio a sefydlu busnesau drwy ganfod eu hanghenion a darparu cymorth sydd wedi'i deilwra'n arbennig, a rhoi sylw i'r

²⁵ <http://www.walesonline.co.uk/business/business-news/revealed-wales-shrinking-public-sector-7299498>

²⁶ <http://www.nhsemployers.org/case-studies-and-resources/2014/07/working-longer-group-presentation-for-employers>

²⁷ <http://www.prime.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/PRIME-report-the-missing-million.pdf>

diffyg monitro a gwerthuso cadarn ynglŷn â pha mor gyffredin yw gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr hŷn²⁸.

19. Yn ogystal, mae angen dull gweithredu cyson i fesur ac adrodd ynghylch nifer y bobl hŷn nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant yn yr un modd â phobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant. Mae pobl hŷn nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant yn wynebu gwahaniaethu, ac nid yw eu niferoedd na'u hamgylchiadau'n cael eu cofnodi'n llawn. Oherwydd hyn, nid ydynt yn rhan allweddol o gynlluniau cyflogaeth a blaenoriaethau cyflogwyr ac maent yn dal yn weithlu sy'n cael ei anghofio²⁹.

20. Gyda'r ffocws ar batrymau gweithio hyblyg, mae 'bod yn fos arnoch chi eich hun', annibyniaeth, a gwneud rhywbeth sy'n bwysig i unigolion ac sy'n apelio atynt, hunangyflogaeth, cychwyn busnesau a hybu entrepreneuriaeth yn ffyrdd pwysig o gynnwys gweithwyr hŷn yn y farchnad lafur unwaith eto. Er mor galonogol yw gwybod bod nifer y bobl sy'n gweithio iddynt eu hunain ar ôl cyrraedd 65 oed wedi dyblu dros y bum mlynedd ddiwethaf³⁰, mae'n hanfodol bod gweithwyr hŷn ledled Cymru yn gwybod am y gwasanaethau gwybodaeth a chynghori, fel Prime Cymru³¹, sydd ar gael i'w helpu gydag opsiynau hunangyflogaeth. Gall cynlluniau mentora a gwasanaethau a chynnyrch hyfforddi priodol ac o safon wneud byd o wahaniaeth wrth sicrhau bod gweithwyr hŷn yn gallu mynd ati i gychwyn busnes a bod yn hunangyflogedig.

21. Byddai cynnig adolygiadau gyrfa a dysgu digidol i bobl dros 50 oed, yn ôl yr hyn a gynigiwyd gan Lywodraeth y DU, fel rhan o gynllun a fydd yn cael ei brofi ym mis Ebrill 2015, yn gallu helpu yn hyn o beth. Rwy'n disgwyl y bydd y cynllun hwn yn cynnwys 'hyrwyddwr gweithwyr hŷn' ar gyfer Cymru er mwyn sicrhau bod

²⁸ <http://www.assembly.wales/Laid%20Documents/CR-LD7800%20-%20Report%20from%20the%20Equality%20of%20Opportunity%20Committee%20on%20Older%20People%20and%20Employment%20Discrimination-25112009-153959/cr-ld7800-e-English.pdf>

²⁹ <http://www.primecymru.co.uk/older-jobseekers-discriminated-against-in-wales/>

³⁰ <http://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-29067642>

³¹ <http://www.primecymru.co.uk/self-employment/>

anghenion ac amgylchiadau gweithwyr hŷn ledled Cymru yn cael sylw llawn.³²

Chwalu'r mythau: Gweithwyr iau yn erbyn Gweithwyr Hŷn

22. Yn rhy aml, ceir camsyniad bod cyflogi pobl hŷn yn golygu bod pobl iau yn colli allan ar gyflogaeth brin. I'r gwrthwyneb, mae tystiolaeth yn awgrymu nad yw cyflogi pobl hŷn yn golygu nad oes lle ar ôl i bobl iau yn y farchnad lafur a bod lle yn ein marchnad lafur ar gyfer gweithlu amrywiol, sy'n pontio'r cenedlaethau³³.
23. Er bod rhai'n dal i gredu bod gweithwyr hŷn yn 'rhwystro' pobl iau, ceir llawer o dystiolaeth fod gweithlu amrywiol ei oedran o fantais i bawb: mae gweithwyr iau yn elwa ar sgiliau a phrofiad cydweithwyr hŷn fel mentoriaid, tra bo gweithwyr hŷn yn gallu dysgu llawer oddi wrth eu cydweithwyr iau mewn byd gwaith technolegol sy'n prysur newid³⁴.
24. At hynny, mae cyfraniad pobl hŷn i gefnogi gweithwyr iau yn bwysig: mae ymchwil yn awgrymu bod pobl dros 50 wedi cefnogi 5.7 miliwn o swyddi yn economi'r DU yn 2013 drwy eu gwariant, gydag oddeutu 878,000 o swyddi amser llawn ar gyfer pobl ifanc yn cael hwb gan bŵer gwario pobl dros 50 oed³⁵.

Dysgu

25. Mae dysgu gydol oes ar gyfer pobl hŷn yn helpu'r unigolyn a'r Wladwriaeth: mae dysgu yn gwella cyflogadwyedd ac yn lleihau gwariant ar fudd-daliadau diweithdra, taliadau lles a phensiynau ymddeoliad cynnar. Ar ôl cronni swm sylweddol o wybodaeth ac arbenigedd, mae hefyd er budd cyflogwyr i gadw pobl hŷn mewn cyflogaeth, yn enwedig mewn sectorau megis gweithgynhyrchu, addysg a gofal iechyd, sy'n dibynnu'n drwm ar weithwyr hŷn³⁶.

³² <http://www.bbc.co.uk/news/uk-30559219>

³³ <http://www.prime.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/PRIME-report-the-missing-million.pdf>

³⁴ <http://www.theguardian.com/society/2014/aug/05/case-for-age-diverse-workforce>

³⁵ The Saga Generations: Supporting employment across the UK economy (Mehefin 2014)

³⁶ http://www.olderpeoplewales.com/wl/Publications/pub-story/14-02-25/The_Importance_and_Impact_of_Community_Services_within_Wales.aspx#.VI74hiusXel

26. Er bod cyfleoedd dysgu ar gyfer gweithwyr hŷn amser llawn yn awr yn fwy tebygol o gael eu cefnogi nag yn y gorffennol, mae gweithwyr rhan-amser a phobl sy'n ceisio gwaith sy'n dros 50 oed yn llai tebygol o gymryd rhan mewn dysgu. Gydag arferion gweithio yn fwyfwy ddibynnol ar TGCh a gwasanaethau ar-lein, mae dysgu digidol yn hanfodol i wella sgiliau'r amcangyfrif o 42% o bobl 50 oed a drosodd yng Nghymru sydd wedi'u hallgáu'n ddigidol³⁷. Dylai cyfleoedd dysgu sy'n helpu gweithwyr hŷn i baratoi am ymddeoliad neu led-ymddeoliad fod ar gael yn ehangach, yn enwedig i'r rheini y mae eu swyddi'n drwm yn gorfforol. Gall y cyfleoedd hyn arwain at ddysgu pellach a gweithgarwch economaidd ehangach y tu hwnt i'w llwybr gyrfa. Fodd bynnag, ychydig o gyflogwyr sy'n cynnig cyrsiau o'r fath, yn enwedig ar gyfer staff sy'n llai medrus ac ar gyflogau is.
27. Pan mae pobl hŷn yn cymryd rhan mewn rhyw fath o gyflogaeth, addysg neu hyfforddiant, mae'n gwneud lles i'r unigolyn, y gymuned a'r economi. Mae dysgu ar gyfer pobl hŷn yn rhoi amrywiol fanteision, megis eu hannog i chwarae rhan llawn yn y gymdeithas a'r economi, cyfrannu at les a boddhad personol, a chynyddu eu heffeithlonrwydd fel gweithwyr neu wirfoddolwyr. Mae hyn yn ategu Rhaglen Lywodraethu Llywodraeth Cymru, i sicrhau bod gan bawb sgiliau perthnasol ar gyfer gwaith³⁸.
28. Gyda'r dirywiad economaidd yn effeithio ar y modelau ymddeol traddodiadol, rhaid i bobl hŷn fod yn gallu cael mynediad at gyfleoedd dysgu a chyflogaeth newydd i aros yn y farchnad lafur, neu i ailymuno â hi. Mae pobl hŷn angen mynediad i ddysgu am nifer o resymau. Er enghraifft, gyda nifer gynyddol o bobl hŷn na allant fforddio ymddeol pan gyrhaeddant oed Pensiwn y Wladwriaeth, mae darparu cyfleoedd dysgu a datblygu sgiliau i wella eu rhagolygon gwaith yn dod yn fwyfwy pwysig.

³⁷ Cynllun Cyflawni Cynhwysiant Digidol Llywodraeth Cymru 2014

³⁸ <http://cynnalcyrmu.com/sites/default/files/Programme%20for%20Government.pdf>

29. Rwyf, er hynny, yn bryderus iawn am ddyfodol dysgu ymysg oedolion yng Nghymru: bydd tynnu £29m o'r gyllideb ar gyfer addysg ôl-16 yn 2015-16 yn golygu llai o gyfleoedd dysgu gydol oes i bobl hŷn, a chaiff hyn effaith andwyol ar eu rhagolygon i gael gwaith³⁹. Er bod dros 90,000 o bobl dros hanner cant wedi cofrestru ar gyrsiau rhan-amser yng Nghymru yn 2003, erbyn 2013 roedd y ffigur hwn wedi cwmpo i lai na 48,000⁴⁰. At hynny, gyda myfyrwyr dros 60 oed i gyfrif am 1.8% yn unig o'r holl gofrestriadau yn 2012/13⁴¹, rhaid gwneud pob ymdrech hefyd i gynyddu nifer y myfyrwyr hŷn sy'n mynychu Sefydliadau Addysg Uwch Cymru fel llwybr i ennill cymwysterau perthnasol a dysgu ar gyfer cyflogaeth.

- **Effeithiolrwydd Strategaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer Pobl Hŷn 2013-23 wrth helpu pobl hŷn i gael gwaith**
- **Y cymorth sydd fwyaf effeithiol i bobl hŷn sy'n ceisio ailymuno â'r farchnad lafur**

30. Rwy'n croesawu'r cyfeiriadau yn y Strategaeth at y rhwystrau y mae gweithwyr hŷn yn eu hwynebu, ac at bwysigrwydd cadw gweithwyr hŷn er mwyn ffyniant economaidd yng Nghymru. Er mwyn i Gymru barhau i fod yn gystadleuol, mae'n wir hanfodol i ddarparu i bobl sy'n 50 oed ac yn hŷn yr un cyfleoedd ag unrhyw un arall i gael gwaith ac ailhyfforddi. Rwyf hefyd yn croesawu'r cyfeiriad fod ar bobl hŷn eisiau mwy o gyfleoedd a chymorth i ddod o hyd i gyflogaeth newydd. Mae'r Strategaeth yn nodi'r realiti llym sy'n wynebu gweithwyr hŷn: mae pobl hŷn sy'n ddi-waith yn fwy tebygol o fod yn ddi-waith yn y tymor hir; mae tua 45% o bobl ddi-waith 50-64 oed wedi bod yn ddi-waith am flwyddyn neu fwy o'i gymharu â 30% o bobl 18-24 oed a 38% o rai 25-49 oed⁴².

31. Un canlyniad allweddol yn y Strategaeth yw, erbyn 2023, y bydd pobl hŷn sydd eisiau gweithio yn gallu gwneud hynny ac yn

³⁹ <http://www.niacecymru.org.uk/cy/news/drafft-gyllideb-yn-anfon-negeseuon-cymysg-ar-addysg-oedolion>

⁴⁰ <http://www.walesonline.co.uk/news/wales-news/prince-wales-charity-calls-end-7210131>

⁴¹ <https://statscymru.cymru.gov.uk/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Higher-Education/Students/Enrolments-at-Welsh-HEIs/HEEnrolmentsAtWelshHEIs-by-Gender-Age-Level-Mode>

⁴² <http://wales.gov.uk/docs/dhss/publications/130521olderpeoplestrategyen.pdf>

gallu cael help gyda sgiliau newydd ac ailhyfforddi. O ystyried y sefyllfa bresennol a'r rhwystrau niferus y mae gweithwyr hŷn yn parhau i'w hwynebu, mae angen gwneud llawer mwy os yw Llywodraeth Cymru am gyflawni'r canlyniad hwn o safbwynt cyflogaeth. Drwy weithredu mewn modd cydgysylltiedig, integredig ar draws y Llywodraeth, rhaid i'r Strategaeth gael ei hategu a'i chefnogi gan ystod o gynlluniau a Rhaglenni sy'n cydnabod y manteision enfawr a geir o recriwtio a chadw gweithwyr hŷn.

32. Mae'r Strategaeth yn crybwyll y strategaethau a'r polisiau allweddol i gyflawni'r canlyniad hwn o ran cyflogaeth, gan gynnwys Cronfa Twf Economaidd Cymru, Twf Sgiliau Cymru, Rhaglen Datblygu'r Gweithlu, Strategaeth ar gyfer Gofalwyr⁴³, a Chynllun Gweithredu Cymru ar gyfer Iechyd, Gwaith a Lles 2011-15⁴⁴. Er bod y Strategaeth ar gyfer Gofalwyr yn cydnabod gwerth a chyfraniad gofalwyr hŷn, rwy'n mynegi pryder ynglŷn â pherthnasedd rhai o'r Rhaglenni eraill:

- Daeth y cyfnod derbyn ceisiadau i Gronfa Twf Economaidd Cymru i ben yn 2013, ac mae ceisiadau newydd ar gyfer Twf sgiliau Cymru a'r Rhaglen Datblygu'r Gweithlu wedi cau neu'n aros;
- Nid yw Cynllun Gweithredu Cymru ar gyfer Iechyd, Gwaith a Lles 2011-15 yn cyfeirio dim at amgylchiadau gweithwyr hŷn na'r heriau penodol a wynebant;
- Yn ogystal, nid yw'r Strategaeth Sgiliau ar gyfer Pobl Hŷn, dogfen sydd gwir ei hangen i roi sylw i bwysigrwydd sgiliau i sicrhau bod pobl hŷn yn aros mewn gwaith neu'n ailymuno â'r byd gwaith, wedi'i chyhoeddi eto.

33. At hynny, er bod Datganiad Polisi Llywodraeth Cymru ar Sgiliau⁴⁵ a'i Chynllun Gweithredu ar Sgiliau⁴⁶ i fod yn berthnasol i bobl o bob oedran, nid yw'n cyfeirio o gwbl at y setiau sgiliau penodol y mae ar weithwyr hŷn eu hangen i aros yn y gweithlu neu

⁴³ <http://wales.gov.uk/docs/dhss/publications/130613strategyen.pdf>

⁴⁴ <http://wales.gov.uk/docs/phhs/publications/110517actionplanency.pdf>

⁴⁵ <http://wales.gov.uk/docs/dcells/publications/140129-policy-statement-on-skills-en.pdf>

⁴⁶ <http://wales.gov.uk/docs/dcells/publications/140714-skills-implementation-plan-en.pdf>

ddychwelyd iddo e.e. adnewyddu cymwysterau, sgiliau TG. Mae angen cael rhaglen wedi'i thargedu ar gyfer gweithwyr hŷn, tebyg i'r llwyddiant yn rhoi sylw i gyflogaeth ymysg ieuenctid drwy gyfrwng Twf Swyddi Cymru, er mwyn defnyddio'r adnoddau niferus digyffwrdd sydd gan bobl ddi-waith rhwng 50 oed ac oed Pensiwn y Wladwriaeth i'w cynnig. Neu, fel yr awgrymodd Prime Cymru, gallai Llywodraeth Cymru ehangu Twf Swyddi Cymru i bobl o bob oed, gan sicrhau bod pawb yn cael ei drin yn deg ac yn cael mynediad teg i gyfleoedd cyflogaeth.

34. Mae helpu pobl hŷn i ddychwelyd i'r gwaith yn fater allweddol. Po hiraf y mae person 50 oed a throsodd yn parhau i fod yn ddi-waith, y mwyaf tebygol yw hi na fydd ef/hi byth yn dychwelyd i'r farchnad lafur. Gall ceisiadau aflwyddiannus a chael eich gwrthod dro ar ôl tro ynghyd â marchnad lafur sy'n cael ei anelu at bobl ifanc gael effaith andwyol ar iechyd meddwl pobl hŷn, gan arwain at golli hyder, straen, teimlo nad ydynt yn dda i ddim ac iselder⁴⁷. Er mwyn ailddechrau defnyddio'r gweithlu 'angof', mae diweithdra hirdymor parhaol ymysg pobl 50-64 oed yn fater y mae angen i gyflogwyr roi sylw iddo ar frys⁴⁸.

35. Mae'n hanfodol bod Llywodraeth Cymru a chyflogwyr yng Nghymru yn dysgu oddi wrth arferion da mewn rhanbarthau a gwledydd eraill, lle cydnabyddir gwerth gweithwyr hŷn a'r angen i atal pobl rhag gadael y farchnad lafur yn anfwriadol e.e. BMW ym Mafaria lle cafodd yr amgylcheddau gweithio eu haddasu i ddarparu ar gyfer gweithwyr hŷn, sy'n golygu llai o fuddsoddiad cymharol am fudd sylweddol o ran cynhyrchiant ac allbwn economaidd⁴⁹. Yn y Ffindir datblygwyd rhaglenni cynhwysfawr, sgiliau a hyfforddiant wedi'u targedu, a hefyd hyblygrwydd mewn arferion gweithio er mwyn sicrhau oes weithio hwy⁵⁰.

⁴⁷ <http://www.theguardian.com/society/2012/apr/15/unemployed-older-workers-struggle-to-find-work>

⁴⁸ <http://www.saga.co.uk/money/news/2014/january/employment-boost-for-the-over-50s-but-it-is-still-hard-for-older-people-to-find-a-job.aspx>

⁴⁹ Prosiect Llywodraeth Cymru Gwybodaeth am y Farchnad Lafur: Cyfleoedd ar gyfer Dysgu a Chyflogaeth ymysg pobl 50+ oed yng Nghymru (Tachwedd 2014)

⁵⁰ <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/finland/finland-the-role-of-government-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>

Heneiddio'n Dda yng Nghymru

36. Mae'n bleser gennyf fod yn gadeirydd ar Heneiddio'n Dda yng Nghymru, sef y rhaglen bartneriaeth genedlaethol a lansiwyd yn Hydref 2014 i wella lles pobl 50+ oed yng Nghymru⁵¹. Mae Cyfleoedd ar gyfer Dysgu a Chyflogaeth yn un o bum rhwydwaith blaenoriaeth y Rhaglen, a bydd y partneriaid allweddol, gan gynnwys Llywodraeth Cymru, y Fforwm Partneriaeth Cenedlaethol. Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru, Prime Cymru a Niace Dysgu Cymru, yn gweithio gyda'i gilydd dros y pum mlynedd nesaf i gyrraedd nod cyffredinol y rhwydwaith: sicrhau bod profiad pobl hŷn yng Nghymru yn cael ei ddefnyddio i'r eithaf drwy gyfrwng dysgu a chyflogaeth barhaus.
37. Bydd rhoi sylw i wahaniaethu ar sail oedran a chydabod gwerth pobl hŷn yng Nghymru yn nodwedd allweddol yng ngwaith y rhwydwaith hwn. Bydd y rhwydwaith yn anelu i gynyddu gwerth cydnabyddedig pobl hŷn drwy ddysgu pellach, cyflogaeth a chyfleoedd i wirfoddoli. Drwy gyflawni ei nodau a'i ganlyniadau, bydd y rhwydwaith hefyd yn rhoi sylw i un arall o rwydweithiau'r Rhaglen, sef Unigrwydd ac Arwahanrwydd.
38. Gall y rhwydwaith hefyd helpu i ddatblygu unrhyw raglenni neu gynlluniau peilot yng Nghymru sy'n helpu i gynnwys pobl hŷn yn y farchnad lafur unwaith eto. Gan gofio mai ychydig iawn o bobl economaidd anweithgar dros 50 oed sy'n hawlio Lwfans Ceisio Gwaith (amcangyfrifir mai 1.5% o bobl rhwng 50 a 64 oed, llai na 9000 o bobl, sy'n hawlio Lwfans Ceisio Gwaith yng Nghymru⁵²), gall y rhwydwaith gefnogi ffyrdd newydd o helpu pobl hŷn i fynd yn ôl i fyd gwaith, gan ganolbwyntio ar y prif rwystrau megis problemau iechyd a chyfrifoldebau gofalu, ac annog pobl i gael gwaith rhan-amser a rolau mentora sy'n fwy addas i amgylchiadau gweithwyr hŷn⁵³.

⁵¹ <http://www.ageingwellinwales.com/Libraries/Documents/AWFinalEnglish.pdf>

⁵² <https://www.nomisweb.co.uk/reports/lmp/gor/2013265930/report.aspx>

⁵³ <http://www.ftadviser.com/2014/12/29/regulation/eu-legislation/governments-must-rethink-retirement-altmann-iliuDD5ROjXESHGxN39iAJ/article.html>

39. Rwy'n awyddus i sicrhau bod Heneiddio'n Dda yng Nghymru yn manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd ariannu o ffrydiau ariannu domestig ac Ewropeaidd ar draws y pum rhwydwaith blaenoriaeth. Bydd y Rhaglen, drwy ei chysylltiadau â Phartneriaeth Arloesi Ewrop ar Heneiddio'n Egniol ac Iach, yn ceisio cael cyllid gan Gronfeydd Strwythurol a Buddsoddi'r UE, yn arbennig y pwyslais ar fynd i'r afael â thlodi drwy gyflogaeth gynaliadwy a sgiliau ar gyfer twf yn y Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd (ESF) i ranbarthau Cymru yn y cyfnod rhaglennu 2014-2020⁵⁴. Rhaid i'r pwyslais hwn wella cyfleoedd cyflogaeth i bobl o bob oedran ledled Cymru.

Casgliadau

40. Mae'r ddadl dros recriwtio a chadw pobl hŷn yn y gweithlu yn un rymus, ac ni fu'r ddadl dros weithio'n hirach erioed cyn gryfed. Fel y mae'r dystiolaeth yn awgrymu, mae cyfleoedd cyflogaeth i bobl hŷn o fudd i'r unigolyn, y gymuned ac economïau yn lleol a chenedlaethol. Gyda phoblogaeth sy'n heneiddio a mwy o bobl yn byw'n hwy, bydd angen i fwy a mwy o bobl hŷn ledled Cymru weithio am fwy o amser i gael dau ben llinyn ynghyd. Anghenraid nid dewis bellach yw ymgysylltu â gweithwyr hŷn a sicrhau bod ganddynt y sgiliau, y cymwysterau a'r profiad iawn i aros yn y gweithlu neu ailymuno ag ef: disgwylir y bydd ar gyflogwyr yn y DU angen llenwi tua 13.5 miliwn o swyddi gwag yn y deng mlynedd nesaf ond dim ond 7 miliwn o bobl ifanc fydd yn gadael addysg dros y cyfnod hwnnw⁵⁵. At hynny, mae dystiolaeth yn awgrymu y gallai atgyfnerthu'r gweithlu gyda gweithwyr hŷn roi hwb o hyd at 5.6% o'r cynnyrch domestig gros (GDP) i'r allbwn economaidd (£88.4bn yn ychwanegol yn 2014)⁵⁶.

41. Edrychaf ymlaen i weithio gyda Llywodraeth Cymru a phartneriaid allweddol eraill i sicrhau bod y rhagolygon cyflogaeth i bobl hŷn yn cael eu gwella, a bod manteision gweithlu amrywiol ei

⁵⁴ <http://wefo.wales.gov.uk/programmes/?skip=1&lang=cy>

⁵⁵ <http://www.theguardian.com/society/2012/apr/15/unemployed-older-workers-struggle-to-find-work>

⁵⁶ <http://www.prime.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/PRIME-report-the-missing-million.pdf>

oedran yn cael eu cydnabod, gan roi budd i les yr unigolyn a gwella gweithlu a pherfformiad economaidd Cymru ar yr un pryd.

Atodiad A: Y Ddeddf Cydraddoldeb, Datganiad o Hawliau Pobl Hŷn yng Nghymru, Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig

Y Ddeddf Cydraddoldeb

Yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011⁵⁷ roedd y Dyletswyddau Penodol yng Nghymru yn nodi'r camau y mae'n rhaid i gyrrff rhestredig eu cymryd i ddangos eu bod yn rhoi ystyriaeth briodol i'r Ddyletswydd Gyffredinol o dan y Ddeddf.

Fel rhan o'r gofynion hyn, mae'n rhaid i wybodaeth am gyflogaeth gael ei chasglu a'i chyhoeddi gan gyrrff cyhoeddus. Rhaid i'r wybodaeth hon gynnwys:

- pobl sydd wedi gwneud cais am swydd gyda'r awdurdod dros y flwyddyn ddiwethaf;
- gweithwyr sydd wedi gwneud cais i newid swydd yn yr awdurdod, gan nodi faint o geisiadau fu'n llwyddiannus a faint fu ddim yn llwyddiannus;
- gweithwyr sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant a sawl cais am hyfforddiant fu'n llwyddiannus;
- gweithwyr sydd wedi cwblhau'r hyfforddiant;
- gweithwyr sydd wedi bod yn rhan o weithdrefnau cwyno naill ai fel y sawl a oedd yn gwneud y gŵyn neu fel yr unigolyn yr oedd y gŵyn yn cael ei gwneud yn ei erbyn;
- gweithwyr sydd wedi wynebu gweithdrefnau disgyblu;
- gweithwyr sydd wedi gadael swydd gydag awdurdod.

⁵⁷ <http://www.legislation.gov.uk/wsi/2011/1064/contents/made>

I bob golwg, ychydig o ddealltwriaeth sydd yna o hyd o oblygiadau cynnwys oed fel nodwedd warchoddedig o dan y gyfraith. Nid yw Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru wedi'i argyhoeddi bod y sector cyhoeddus yng Nghymru yn cydymffurfio â'r ymrwymadau statudol i warchod yn erbyn arferion gwahaniaethu ar sail oed.

Yn wir, yn ôl tystiolaeth anecdotaidd, mae'r ffaith bod cyflogwyr yn y sector cyhoeddus yn targedu gweithwyr hŷn ar gyfer ymddeol yn gynnar fel rhan o gamau darbodaeth yn cael effaith andwyol ar gyfleoedd gwaith pobl hŷn. Mae'n gwestiwn hefyd i ba raddau mae Aseidiadau effeithiol o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cynnal wrth lunio'r polisiau a'r gweithdrefnau hyn.

Datganiad o Hawliau Pobl Hŷn yng Nghymru

Lansiwyd y Datganiad gan Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru a Dirprwy Weinidog Gwasanaethau Cymdeithasol Llywodraeth Cymru ar y pryd ym mis Gorffennaf 2014⁵⁸. Er nad oes ganddo sail statudol, mae'r Datganiad yn rhoi ymrwymiad clir ar ran Llywodraeth Cymru ac mae'n enghraifft arall o'r gwahaniaethau mewn polisi o ran sut rydym yn trin pobl hŷn yng Nghymru.

Mae'r Datganiad yn cynnwys y geiriau canlynol:

“Mae gen i'r hawl i weithio, i ddatblygu, i gymryd rhan ac i gyfrannu Dyw fy mywyd ddim yn dod i ben oherwydd fy mod wedi cyrraedd oed penodol. Mae gen i hawl i weithio. Mae gen i hawl i gymryd rhan lawn yn fy nghymuned fy hun. Mae gen i hawl i ffynnu a pharhau i ddysgu, datblygu a thyfu. Mae gen i hawl i gael cymorth fel y gallaf barhau i gyfrannu. Mae gen i hawl i archwilio pethau newydd.”

Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig

Cafodd Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn eu mabwysiadu gan Gynulliad Cyffredinol y Cenhedloedd Unedig (Cynnig 46/91) ar 16 Rhagfyr 1991⁵⁹. Anogwyd llywodraethau i'w cynnwys yn eu rhaglenni cenedlaethol pryd bynnag y bo modd. Mae 18 o egwyddorion, a gellir grwpio'r rhain o dan bum thema: annibyniaeth, cyfranogi, gofal, hunangyflawniad ac urddas.

⁵⁸ <http://wales.gov.uk/topics/health/publications/health/strategies/rights/?skip=1&lang=cy>

⁵⁹ <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OlderPersons.aspx>

Mae'r Egwyddorion yn cydnabod:

1. yr amrywiaeth aruthrol yn sefyllfaoedd pobl hŷn, nid yn unig rhwng gwledydd ond o fewn gwledydd a rhwng unigolion;
2. bod mwy o unigolion yn cyrraedd oedran sylweddol a hynny mewn iechyd gwell nag erioed o'r blaen;
3. bod ymchwil wyddonol yn gwrthbrofi llawer o stereoteipiau ynghylch dirywiad anochel ac anwrthdroadwy gydag oedran;
4. bod rhaid rhoi cyfleoedd, mewn byd sydd â nifer a chyfran gynyddol o bobl hŷn, i bobl hŷn barod a galluog gymryd rhan yng ngweithgareddau parhaus y gymdeithas a chyfrannu atyn nhw;
5. bod y straen ar fywyd teuluol mewn gwledydd datblygedig a gwledydd sy'n datblygu fel ei gilydd yn gofyn am gymorth i'r rhai sy'n darparu gofal i bobl hŷn fregus.

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru o dan rwymedigaeth gyfreithiol i roi sylw i'r Egwyddorion hyn ac mae'n dda ganddi wneud hynny. Dyma Egwyddorion a ddylai gael eu hystyried gan bob sefydliad a'u cymryd fel fframwaith ar gyfer sut maen nhw'n trin pobl hŷn.

Annibyniaeth

1. Dylai pobl hŷn gael mynediad at fwyd, dŵr, cysgod, dillad a gofal iechyd digonol a hynny drwy ddarpariaeth ar gyfer incwm, cymorth y teulu a'r gymuned a hunangymorth.
2. **Dylai pobl hŷn gael y cyfle i weithio neu i gael mynediad at gyfleoedd eraill i gynhyrchu incwm.**
3. **Dylai pobl hŷn gael cyfranogi wrth benderfynu pa bryd i dynnu'n ôl o'r gweithlu a pha mor gyflym.**
4. **Dylai pobl hŷn gael mynediad at raglenni priodol o addysg a hyfforddiant.**
5. Dylai pobl hŷn gael byw mewn amgylcheddau sy'n ddiogel ac a all gael eu haddasu at ddewisiadau personol a newidiadau mewn galluoedd.
6. Dylai pobl hŷn allu byw gartref cyn hired ag y bo modd.

Cyfranogi

1. **Dylai pobl hŷn barhau i gael eu hintegreiddio yn y gymdeithas, cymryd rhan weithgar wrth ffurfio a gweithredu polisïau sy'n effeithio'n uniongyrchol ar eu llesiant a rhannu eu gwybodaeth a'u medrau â'r cenedlaethau iau.**
2. **Dylai pobl hŷn gael chwilio am gyfleoedd a datblygu cyfleoedd i wasanaethu'r gymuned ac i wasanaethu fel**

gwirfoddolwyr mewn swyddi sy'n briodol i'w diddordebau a'u galluoedd.

3. Dylai pobl hŷn gael ffurfio mudiadau neu gymdeithasau i bobl hŷn.

Hunangyflawniad

1. **Dylai pobl hŷn gael dilyn cyfleoedd i ddatblygu eu potensial i'r eithaf.**
2. Dylai pobl hŷn gael mynediad at adnoddau addysgol, diwylliannol, ysbrydol ac adloniadol y gymdeithas.

Eitem 5

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

[National Assembly for Wales](#)

[Enterprise and Business Committee](#)

[Employment opportunities for people over 50](#)

Evidence from Age Cymru – EOP 02

1. Introduction

1.1 Age Cymru is the leading national charity working to improve the lives of all older people in Wales. We believe older people should be able to lead healthy and fulfilled lives, have adequate income, access to high quality services and the opportunity to shape their own future. We seek to provide a strong voice for all older people in Wales and to raise awareness of the issues of importance to them.

2. Context

2.1 We are pleased to respond to the Enterprise and Business Committee's inquiry into employment opportunities for older people. This is an important topic which has major implications for the financial wellbeing of older people and future pensioner poverty levels.

2.2 More people are working for longer than ever before. For some this is through choice, while for others a combination of economic factors and policies such as the raising of the State Pension Age mean that continuing to work is a financial imperative. Following the abolition of the default retirement age in 2011, employees can no longer be forced to retire just because they turn 65.

2.3 Nevertheless, remaining in work or finding new employment once considered 'older' is still a significant challenge for many people. Despite being illegal under the Equality Act 2010, age discrimination is still rife and older workers – typically those aged 50 and over – still face barriers in accessing work and training.

2.4 An ageing population may bring challenges but it is also a notable success and a significant opportunity. To fully grasp this opportunity we must put aside outdated assumptions and recognise the skills and value that older people bring as employees and contributors to wider society and to the economy.

2.5 Older workers may also need to think differently about work and their own retirement aspirations than they would have done in the past. This might include consideration of their motivation to continue in work and where their skills could best be used. Because individual motivation will vary, the same roles, salaries and training or re-training opportunities will not be appropriate for everyone. Employers and governments should resist focusing on generic working practices or development programmes, such as assuming older employees will need to improve their I.T. skills.

3. Employment and unemployment rates

- 3.1 Because of a combination of factors more people are continuing to work in older age with just under 1.1 million people currently working past this age in the UK.¹ In Wales, 53,000 people aged 65 and over are currently employed, an increase of 14% over the year to March 2014. Just over 9% of this age group is in employment in Wales.²
- 3.2 Over recent months the employment rate in the UK has increased significantly to the highest level since early 2005. However, over the same period the unemployment rate for men aged 50 and over fell by several percentage points less than for men in younger age groups and the number of unemployed women aged 50 and over was largely unchanged.³ This suggests particular difficulties in finding work for these groups and for older women in particular, though the gradual increase in female State Pension Age may also be having an effect.
- 3.3 People aged 50 and over also tend to be unemployed for longer than other age groups. Data on the number of people claiming Job Seekers Allowance (JSA) in Wales (the 'Claimant Count') shows that 41% of people in this age group have been claiming for more than 12 months, compared to 34% of those aged 25-49 and 18.5% of people 18-24.⁴ The average spell of unemployment for someone aged 50-59 lasts 3.4 months longer than for someone aged 18-24, and 2.1 months longer than for a 35-49 year old.⁵
- 3.4 The reasons for this are individual and varied. They include ageism among employers, outdated qualifications, and for some people a lack of IT skills or declining self-confidence. For the country this is a waste of skills, and for the individual it is often devastating in relation to personal finances, health and self-esteem.

4. Employment support

- 4.1 Part of the picture is that older jobseekers often find they are unable to access adequate back-to-work support. Until recently, older unemployed people have not been seen as a priority group for support and Jobcentre Plus advisers have lacked knowledge of the specific issues facing older workers, for example how to minimise the effects of age discrimination or help with online job searching. However there are now indications that the DWP is broadening its focus and putting more emphasis on older workers. For example, in Blaenau Gwent Job centre Plus has been working with older people as part of an 'entrenched worklessness' programme.
- 4.2 Nevertheless figures show that the Work Programme, the UK Government's main back-to-work scheme for the long-term unemployed is failing older job-seekers. The proportion of people that are supported into sustained jobs by Work Programme providers generally declines with age, but drops steeply between the 45-49 age group and the 50-54 age group. This group has fewer successful job outcomes than younger workers, with the over

¹ Office for National Statistics, Labour market statistics August 2014

² Office for National Statistics, Regional Labour Market Statistical Bulletin, August 2014

³ Office for National Statistics, Labour market statistics August 2014

⁴ Office for National Statistics, Regional Labour Market Statistical Bulletin, August 2014

⁵ Economic & Labour Market Review (2010), Explaining exits from unemployment in the UK, 2006-9

50s in Wales experiencing 6.5% success rates compared to 11% for the whole population and 15% amongst the 18 – 24s.⁶

- 4.3 This disparity is the case across the UK as a whole, and overall older participants' rates would have to improve by over 90% in order to match the under 55s average.⁷ The data does not suggest that the low performance is caused by higher incidence of disability or particular health conditions among older people, and research analysis has concluded that age is in itself a barrier to work.⁸
- 4.4 The same research made recommendations about the support requirements of older jobseekers. Because they are a diverse group, with varied skills, employment histories and no typical journey into long-term unemployment, they have a diverse range of support needs and require tailored provision. However, there are also some cross-cutting issues identified which affect many older jobseekers. The research found that changes in health circumstances were common and could affect the type of work older jobseekers could consider. Ageism and the competitive nature of the job market both present overarching barriers to employment. Overall, it concluded that older jobseekers often face amplified barriers as compared to other jobseekers and so benefit from more intensive employment support.⁹
- 4.5 There is no specific employment support available to older people from the Welsh Government. The flagship Jobs Growth Wales programme is only available to young people and we have concerns over recent changes to funding for apprenticeships which have further disadvantaged older workers. Earlier in the year organisations which provide apprenticeships were informed that over 25's are no longer eligible for fully funded Level 2 and Level 3 apprenticeship programmes from the Welsh Government.
- 4.6 There is a need for the Welsh Government to target its resources, and we do not dispute the need to provide support to younger job seekers, but we question whether this needs to be to the disadvantage of other age groups. The withdrawal of funding for apprenticeships is especially lamentable as it introduces a disincentive for employers to employ some older people and will make it more difficult for older workers to retrain and learn new skills.
- 4.7 The Strategy for Older People in Wales recognises that “*a focus on retaining older workers is important for economic prosperity in Wales*”, and sets the following outcome for 2023: “**Employment** - older people who want to work are able to do so and can access help with re-skilling and retraining.” It is difficult to square this with the withdrawal of access to funding for some apprenticeships in the absence of any alternative targeted support.

5. Age discrimination in employment

⁶ Welsh Affairs Select Committee (2013), The Work Programme in Wales

⁷ Age UK analysis of the DWP's Work Programme data, published September 2013

⁸ Age UK & Centre for Economic & Social Inclusion (2014), Employment support for unemployed older people.

⁹ Ibid.

- 5.1 There are indications that age discrimination in employment remains widespread despite the introduction of the Equality Act 2010 (which absorbed the Employment Equality (Age) Regulations 2006). 40% of workers aged 50 and over in the UK believe they have been disadvantaged at work for appearing too old.¹⁰ Polling by Age Cymru in 2010 found that 71% of people in Wales believed older people were discriminated against on the grounds of their age in employment, while 1 in 5 people (21%) between the ages of 50 and 64 believed they had personally experienced discrimination in employment because of their age.¹¹
- 5.2 The abolition of the Default Retirement Age (DRA) by the UK Government in 2011 was a major step forward in providing equal rights for older employees. The DRA allowed employers to force people to retire at age 65 regardless of their wishes, competency and performance. It also served to illustrate the accepted nature of age discrimination in this aspect of life.
- 5.3 However, despite these legislative changes, taking age into account in employment decisions is still not certain to be illegal. The law allows for age discrimination where it can be 'objectively justified' by an employer as '*a proportionate means of achieving a legitimate aim*'. Legal judgments have also found that when employees are treated differently because of their age, the employer's actions must support a social policy objective, rather than simply their own private interests. Although this is intended to be difficult to prove, and should only happen rarely, it effectively means that the employee's interest can be overruled in some circumstances.
- 5.4 A common misconception which is one of the causes of age discrimination is that people become less productive in the workplace as they age. However, a growing evidence base increasingly proves this view as erroneous. The majority of research finds either a lack of relationship between productivity and age, or that older workers are at least as productive as their younger colleagues. Even in physically demanding situations, for example on a factory production line, a number of studies have found older workers to be just as productive.¹²
- 5.5 A final challenge in relation to age discrimination is the decision taken in 2013 to introduce fees in Employment Tribunals for the first time. People bringing an age discrimination claim now have to pay an initial fee of £250, followed by £950 if the claim goes to a hearing. This has the potential to price people out of the justice system, and allow employers to evade punishment for discriminatory acts. Though this is not devolved we believe the Committee should consider the impact this could have on eliminating age discrimination in employment.

6. The Strategy for Older People

- 6.1 As discussed elsewhere in this response, the Strategy for Older People in Wales (SfOP) acknowledges employment as an issue, sets tackling this by 2023 as an outcome and

¹⁰ CIPD/CMI (2010), Managing an ageing workforce.

¹¹ ICM Opinion poll for Age Cymru, February 2010.

¹² Age UK (2014), Productivity and age briefing

[http://www.ageuk.org.uk/PageFiles/12808/Age%20and%20productivity%20briefing%20\(March%202014\).pdf](http://www.ageuk.org.uk/PageFiles/12808/Age%20and%20productivity%20briefing%20(March%202014).pdf)

outlines policy and strategy drivers which will help to achieve it. Employment and skills have been included in the Strategy since it was first developed in 2003 and are a major reason why it uses an entry age of 50.

- 6.2 The SfOP refers to an Older People's Skills Strategy being developed which could be a positive development, though it has not yet been published. It also sets a number of indicators which the Welsh Government will monitor through the life of the Strategy in relation to employment, and we would like to see the first update on these since the launch of this iteration of the SfOP (in May 2013) will be published during 2015.
- 6.3 The reality is that the SfOP has no resources of its own and relies on shared commitment from other departments of the Welsh Government to realise its aims. This is a consistent barrier to the implementation of the Strategy across a number of policy areas. Therefore it is difficult, and potentially unfair, to evaluate the effectiveness of the SfOP in assisting older people into work. What recent policy decisions around funded apprenticeships, and the wider lack of coverage of older people in employment schemes and economic policies such as the Tackling Poverty Action Plan, demonstrate is that the SfOP is often hindered or undermined by the decisions and prioritisation of other Welsh Government departments.
- 6.4 This is a challenge faced by all cross-cutting government strategies without significant resources of their own. It demonstrates the importance of aligning the priorities and resources of different departments and achieving their buy-in to delivering key outcomes.
- 6.5 Unfortunately, the recently published (and delayed) delivery plan for the Strategy adds very little of the detail on how outcomes will be achieved that we had hoped for, and notably lacks actions in relation to employment of older people to match the commitments and outcomes set by the original Strategy document published in 2013.

7. The impact of working on individuals

- 7.1 When working is a positive choice made by an individual there are generally few disadvantages. In fact, various sources of evidence show that remaining contributors to the economy or labour markets, through employment or in a voluntary capacity, is linked to a range of health and social benefits for individuals in later life. However, a combination of economic factors and policies such as the raising of the State Pension Age has meant that continuing to work is a financial imperative for some people who had hoped to retire earlier. Where people are forced to continue working for purely financial reasons, sometimes in inappropriate jobs or without appropriate support from their employer, the outcomes are unlikely to be so beneficial.
- 7.2 Employer support will be important for some older workers. Flexible working practices are increasingly important to older workers and the economy as a whole because of increased caring responsibilities or health needs as the UK population becomes older. Some workers also indicate a preference to wind down to retirement by working part-time or flexible hours, which can benefit both individuals and employers if they use the opportunity to use existing employees to mentor and train other staff. The proportion of workers aged

50 and over using some form of flexible working rose from 30% to 38% between 2005 and 2010.¹³

7.3 As the workforce ages more people will need to use differentiated working patterns, so increasing awareness of the benefits of flexibility among employers and individuals is important. These include increased productivity and improved employee retention.

7.4 An additional factor to consider is the 'family care gap', as identified by the Institute for Public Policy Research.¹⁴ By 2017 there will be more people needing care than the number of adult children able to provide it. This additional strain on relatives' time and resources emphasises the importance of ensuring that everyone has access to flexible working.

7.5 We welcome the legal change enacted by the UK Government in June 2014 which means that all employees (with more than six months' service) now have the right to request flexible working. Previously this legal right had existed only for parents and carers.

7.6 We believe that all jobs should be 'flexible by default' by 2020. This means that employees could assume they can work flexibly unless the employer can justify otherwise, using the existing business reasons for rejecting requests for flexibility. We believe this would change attitudes towards flexible work.

8. Impact on other groups

8.1 At the time the Default Retirement Age was abolished opponents of the move cited a common misconception that longer working lives would prevent younger people from gaining employment and progressing their careers. Known to economists as the 'lump of labour fallacy', the view that older workers 'block' the employment chances of younger people is based on a false assumption that there is a fixed number of jobs in the economy. This assumption has previously been used to argue against the entry of women into the labour market or to shorten the working week in order to reduce unemployment (a government policy in France in the 1990s). However there is no evidence to support this view. The reality is that more individuals working for longer results in growing consumer spending power and economic activity, which feeds through into the creation of more jobs in the economy.¹⁵

8.2 This is not to say that it is not legitimate to seek to address youth unemployment. It is clearly the case that younger workers have had a difficult time in the labour market during the economic downturn since 2008. However, this is not caused by older workers or delayed retirement. In fact, there is often a correlation between high employment rates for older and younger workers, and the truth is that, regardless of the type of work, a strong economy is the key ingredient for anyone to be in employment. In reality older and younger jobseekers are unlikely to be in direct competition for the same jobs and the majority of older people continuing working are remaining in their existing jobs rather than

¹³ Age UK (2012), A means to many ends: older workers' experiences of flexible working

¹⁴ IPPR (2014), The generation strain: Collective solutions to care in an ageing society

¹⁵ Saga and Cebr (2014), The Saga Generations: Supporting employment across the UK economy.

seeking new ones.¹⁶ A 2011 article from The Economist on this subject concluded: “*The idea that society can become more prosperous by paying more of its citizens to be idle is clearly nonsensical.*”¹⁷

¹⁶ ONS (2012), Older workers in the labour market.

¹⁷ The Economist (9 April 2011), p.13

Age Alliance Wales

Response to National Assembly Committee Inquiry Employment Opportunities for Older People



Age Alliance Wales would like to make the following comments and recommendations in response to the issues raised by the Committee:

- **Availability and sustainability of local job opportunities**
Incentives for employers to take on older workers are needed such as a Jobs Growth Wales style programme.
- **Need for relevant support and skills training**
PRIME Cymru, the only Wales based charity dedicated to supporting people aged 50 and over should be supported to become and remain economically active. PRIME Cymru supports over 1000 individuals every year, and that is just the tip of the iceberg.

A particular barrier faced by older people with sight loss can be the reliance on web-based advertisement of opportunities and online recruitment processes which are often not compatible with accessibility software such as screen magnification or screen readers. As a result, they often need one to one support in assisting people to locate job opportunities and apply for them.

- **Transport difficulties, including availability and cost (especially in rural areas)**
Supplemented travel where public transport is available would enable more people in rural areas to access work. Incentives for employers could be used to enable them to either provide a pick up/drop off service, or to reimburse employees with travel costs for a time limited period.
- **Lack of confidence (for example, following redundancy)**
Tailored support is needed to help individuals to improve their confidence and self-esteem, and to understand how low self confidence affects people when looking for and finding employment.

Older people with sight loss require access to information in their preferred format (eg braille, large print); confidence and ability to travel independently using public transport; confidence and competence using computers adapted with appropriate assistive technology and software; the skills and confidence to communicate their needs and associated workplace adjustments to employers in a positive way.

- **Assisting and supporting people with additional challenges (for example, those with a disability)**

Address the challenges/barriers which are most relevant to the individual – ONE SIZE DOES NOT FIT ALL. 18% of the clients supported by PRIME Cymru have a disability or work limiting health condition, but they have requested support because they feel their age is the biggest barrier/challenge to finding and securing employment.

Employers have low awareness of how older people with sensory loss can be supported into work. Employers sometimes have a perception that older people with sensory loss will be expensive employees. Increased awareness of Access to Work particularly would help with this. This also applies to volunteering opportunities for older people with sensory loss, where Access to Work doesn't apply and so people with sensory loss are disadvantaged if they want to volunteer in their community. This can then reduce their opportunities to find employment.

Around a third of blind and partially sighted people are in employment; 27 per cent of blind and partially sighted people leave work because of the onset of sight loss or deterioration of their sight. An improvement in the support available to enable those who are blind or are partially sighted to stay in work is needed.

- **Potential barriers to older people accessing employment owing to caring responsibilities (for example, caring for elderly parents)**

People aged 50 and over are being relied upon by both parents and children to provide care, hence the term 'sandwich carers'. Although this may be seen as a potential barrier, it can also mean that older workers are more flexible about when they work such as early mornings and evenings when those with young families may be less able.

- **The role of older people in mentoring younger workers and passing on their skills and knowledge**

There are things both younger and older workers can learn from one another, younger workers can share their knowledge and experience of social media and modern technologies for example, whilst older worker can share their general life experiences and skills as well as any specialist skills they may have which can be passed on.

- **How older people re-entering the labour market can affect the number of jobs and career progression opportunities available to younger workers**

Not all older people finding employment are re-entering the labour market, there are a considerable number who have never worked, and are finding employment for the first time in their 50's and beyond. The balance needs to be re-dressed across all age groups, and opportunities should be equal for all.

- **Assisting those from areas of high unemployment**

It is important to identify whether high unemployment in a certain area is historical, and if so, is it a case of breaking the cycle. Case studies can be effective in demonstrating the positive difference being in work makes to individuals but need to feature people who can be identified with. It is also important to highlight the health benefits of being in work.

- **The impact and value-for-money of European funding**

To date there has been an inequality in the amount of money invested on older peoples programmes compared to those for the younger age group.

We would like equality of opportunity for all age groups, and it would be good if Wales took the lead on this.

Background to PRIME Cymru

PRIME Cymru (The Prince's Initiative for Mature Enterprise in Wales) was founded by HRH the Prince of Wales in 2001 to provide advice and support to individuals over the age of 50 who are economically inactive, under employed or at risk of redundancy and potentially be at risk of being marginalised and facing older age poverty.

“In 2001 I founded PRIME Cymru because I felt that the experience and skills of many older people were being wasted..... Society is worse off by not using the skills and experience of older people to fullest advantage.... PRIME Cymru is determined to develop new ideas and approaches to enable older people in Wales to remain economically active” HRH The Prince of Wales

Since its establishment in 2001 PRIME Cymru has been, and still remains, the only organisation in Wales dedicated to providing tailored advice and support to the economically inactive 50 plus age group. We provide one-to-one support to individuals to develop self-employment opportunities, secure sustainable employment, provide opportunities for skills, confidence and qualification development together with volunteering opportunities for those furthest from the labour market as a stepping stone to more formal economic activity. The charity now runs the largest mentoring programme in Wales with over 360 volunteer mentors. All of the volunteer mentors have been recruited because of their skills, knowledge and expertise to be able to support our clients on a one-to-one basis offering a sounding board and acting as a critical friend in the clients' travel towards employment or self-employment. All mentors complete a professionally designed training programme and are supported by staff employed by the charity.

Achievements and Impact

The charity has been very successful in engaging with over 25,000 individuals in Wales providing bespoke practical tailored support, advice and guidance to assist them with remaining in or returning to economic activity.

Since being established in 2001, the charity has supported:

- Over **8,500** individuals to return to sustained economic activity
- In excess of **2,800** individuals to take-up volunteering opportunities to develop skills and confidence to move closer to the labour market
- More than **2,500** individuals to undertake training or further learning opportunities
- Many others to reconsider their long-term futures and recognise their transferable skills which are much needed in new employment markets

Each year the charity contributes greatly to the Welsh economy by:

- Providing in excess of **42,000** hours of volunteer mentoring time which is valued at over **£1.1m** to the economy
- Providing a Social Return on Investment (SROI) of an estimated **£2.4m** in the reduction of payments out-of-work benefits per annum
- Operating a low cost high impact programme where the average cost of assisting an individual to return to economic activity is less than **£750**

Without the support of PRIME Cymru many of our clients say that they would have been consigned to the “scrapheap” and would have faced health issues related to inactivity and definite older age poverty. They have said -

“...without PRIME Cymru I was facing a dismal future where my age was over shadowing my skills They helped me realise my dream of starting a business and I can’t thank them enough” Bridgend area client

“...when I thought there was no hope of finding a job again at my age PRIME Cymru helped me realise there were opportunities out there and how to maximise my potential....I am now fully employed once again providing for my family and my future!” Flintshire area client

“...being well over 50 and out of work for a number of years my confidence had hit rock bottom and I didn’t know which way to turn....I was given a flyer about PRIME Cymru and made contact....with the help and support of their outreach worker I undertook some volunteering which helped build my confidence again and made me realise that I can still contribute – job next! Carmarthenshire area client

“PRIME Cymru’s mentor smoothed the choppy waters of starting up a business, offering valid and supportive advice and guidance” Cardiff area client

The Need

In Wales over 1 in 3 of all older people aged 50 to retirement age are currently not working. This is a total of around 240,000 people. Of these, around two thirds are registered for incapacity or other benefits. These figures are continuing to increase as a result of the current economic climate where research has shown that a person over the age of 50 is 5 times more likely to be made redundant and is 8 times less likely to find alternative employment than a person in the 18-30 age group. In addition, the number of people over the age of 50 who are considered as NEETS (Not in Education, Employment or Training) is over 4 times the number of those in the 16-24 age group.

Research carried out by the Office of National Statistics and others shows that around one third of all those currently inactive would like to work. Changes to the rules governing incapacity benefit will mean that older people with a health problem will be encouraged to return to work – this is likely to increase the number of older people having to seek employment/self-employment by up to an additional 30,000. However, bespoke services for the 50+ cohort to assist with addressing their often multiple barriers to returning to economic activity in Wales are not provided by the mainstream statutory provider network.

With the population living longer, and with the pension age steadily increasing, more people will need to continue to earn a living into their 60s and maybe 70s to reduce the impact of older age poverty. The 2006 Age Discrimination legislation will help older people who wish to continue to work, but this needs to be complemented by practical support and help from various quarters, including the voluntary sector. It is imperative that PRIME Cymru plays a leading role in this by being an enabler, innovator and advocate of schemes to provide practical help to support older people by utilising its many years of valuable experience.

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Julie James AC / AM
Y Dirprwy Weinidog Sgiliau a Thechnoleg
Deputy Minister for Skills and Technology



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Ein cyf: SF/JJ/4155/14

William Graham AM
Cadeirydd
Y Pwyllgor Menter a Busnes
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1NA

14 Ionawr 2015

Annwyl William

**SGILIAU GWYDDONIAETH, TECHNOLEG, PEIRIANNEG A MATHEMATEG
(STEM)**

Diolch ichi am eich llythyr dyddiedig 27 Tachwedd 2014, yn dilyn Dadl y Cyfarfod Llawn ar Ymchwiliad y Pwyllgor Menter a Busnes i sgiliau STEM.

Rydych yn awgrymu datblygu cynllun gweithredu i amlinellu ystod y gwaith sy'n mynd rhagddo o dan agenda STEM. Rwy'n cytuno'n llwyr y dylid defnyddio ffordd fwy cydlynus a holistaidd o fonitro ac adrodd ar yr amrywiaeth eang o gamau a gymerir yn y maes hwn. Rwyf felly wedi gofyn i fy swyddogion weithio gyda swyddogion yn Adran yr Economi, Gwyddoniaeth a Thrafnidiaeth er mwyn datblygu cynllun cyflawni.

Os ydych yn fodlon imi wneud, hoffwn anfon y cynllun drafft at y Pwyllgor Menter a Busnes ym mis Mawrth, er mwyn i'r Pwyllgor roi ei sylwadau arno.

Yn gywir

Julie James AC / AM
Y Dirprwy Weinidog Sgiliau a Thechnoleg

Bae Caerdydd • Cardiff Bay
Caerdydd • Cardiff
CF99 1NA

English Enquiry Line 0845 010 3300
Llinell Ymholiadau Cymraeg 0845 010 4400
Correspondence .Julie.James@wales.gsi.gov.uk

Wedi'i argraffu ar bapur wedi'i ailgylchu 100%
recycled paper

Printed on 100%