

Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru

ADRODDIAD CYNTAF – 2019

**Adroddiad i'r Gweinidog Addysg,
Llywodraeth Cymru**

12 Mehefin 2019

TERMAU A BYRFODDAU

Sefydliadau a gyflwynodd sylwadau ac a ddarparodd dystiolaeth i'r IWPRB

ASCL Cymru	Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru
NAHT Cymru	Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon yng Nghymru
NASUWT Cymru	Cymdeithas Genedlaethol yr Athrawon ac Undeb yr Athrawesau
NEU Cymru	Undeb Cenedlaethol Addysg yng Nghymru
UCAC	Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru
Voice Cymru	
CLILC / WLGA	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
Yr Eglwys yng Nghymru	
Llywodraeth Cymru	

Eraill

AAA (SEN)	Anghenion Addysgol Arbennig
AEF	Cyllid Allanol Cyfun
AFC	Agenda ar gyfer Newid
AGA (ITE)	Addysg Gychwynnol Athrawon
AGAAC (NAEL)	Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol Cymru
ANG (NQT)	Athro/Athrawes Newydd Gymhwyso
ASHE	Arolwg Blynyddol o Orlau ac Enillion
CAD (TLR)	Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu
CALI	Cyferth ag Amser Llawn
CCAUC	Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru
CGA	Cyngor y Gweithlu Addysg
CPCP (NPQH)	Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth
CPI (MPD)	Mynegai Prisiau Defnyddwyr
CPIH	Mynegai Prisiau Defnyddwyr yn cynnwys costau tai perchen-feddianwyr
CYBLD (PLASC)	Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion
DLHE	Cyrchfannau Ymadawyr Addysg Uwch
EPI	Y Sefydliad Polisi Addysg
Estyn	Arolygiaeth Ei Mawrhydi Dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
GDHI	Incwm Gwario Gros Aelwydydd
GTP	Rhaglen Athrawon Graddedig
GVA	Gwerth Ychwanegol Gros
HESA	Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch
HESES	Ystadegau Cynnar Myfyrwyr Addysg Uwch
IDR	Ymchwil i Ddata Incwm
ISE	Sefydliad yr Institute of Student Employers
ITM (MFL)	Ieithoedd Tramor Modern
IWPRB	Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
LEO	Deilliannau Addysg Hydredol
OBR	Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol
OECD	Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad

OME	Economaidd
ONS	Swyddfa Economeg y Gweithlu
PDdLIE (BAME)	Swyddfa Ystadegau Gwladol
PRP	Grwpiau Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
PRPP	Tâl yn Gysylltiedig â Pherfformiad
PYC (MPR)	Polisi Tâl yn Gysylltiedig â Pherfformiad
RPI	Prif Ystod Cyflog
RSG	Mynegai Prisau Manwerthu
SAB	Grant Cynnal Refeniw
SAC (QTS)	Sefydliad Addysg Bellach
SAU	Statws Athro Cymwysedig
SOC	Sefydliad Addysg Uwch
STEM	Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol
STPCD	Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg
STRB	Dogfen Tâl ac Amodau Athrawon Ysgol
SWAC	Corff Adolygu Athrawon Ysgol (Lloegr)
TPS	Cyfrifiad Blynyddol y Gweithlu Ysgolion
TPSM	Cynllun Pensiwn Athrawon
TRRAB	Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon i Gymru
TTIS	Bwrdd Ymgynghorol Recriwtio a Chadw Athrawon (Cymru)
UCAS	Cynllun Cymhelliant Hyfforddi Athrawon
YCGA (LGPR)	Gwasanaeth Derbyn Prifysgolion a Cholegau
YCU (UPR)	Ystod Cyflogau'r Grŵp Arweinyddiaeth
YG (NI)	Ystod Cyflog Uwch
	Yswiriant Gwladol

	Tud.
Termau a Byrfoddau Cynnwys	iii v
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru - Ein Rôl	vii
Crynodeb gweithredol	ix
Pennod 1 – Cyflwyniad	1
Sylwadau agoriadol.....	1
Cyd-destun hanesyddol	1
Cefndir	1
System cyflogau athrawon	2
Argymhellion diweddar yr STRB ar gyfer Cymru a Lloegr ...	3
Datganoli cyflogau athrawon ac arweinwyr ysgol i Gymru	4
Gosod Cyd-destun Cymru	4
Cylch gwaith 2019.....	5
Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog 2019	5
Dull yr IWPRB o fynd ati gyda'r adolygiad	6
Amserlen	8
Strwythur yr adroddiad hwn.....	8
Pennod 2 – Y farchnad lafur athrawon	9
Cyd-destun ariannol yr economi a'r sector cyhoeddus	9
Cyflogau athrawon ac arweinwyr	11
Recriwtio	19
Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA)	19
Swyddi gwag athrawon ac arweinwyr	27
Cadw	31

Pennod 3 – Trosolwg o'r dystiolaeth gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion	36
Cyd-destun ariannol yr economi a'r sector cyhoeddus	36
Recriwtio	37
Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA)	37
Swyddi gwag athrawon.....	39
Swyddi gwag arweinwyr	41
Cadw	42
Cyflogau athrawon ac arweinwyr	44
Symleiddio trefniadau cyflog	47
Cyfrifoldebau Addysgu a Dysgu	49
 Pennod 4 – Ein casgliadau a'n hargymhellion	 51
Llythyr Cylch Gwaith 2019.....	51
Casgliadau	51
Cyd-destun ariannol yr economi a'r sector cyhoeddus	51
Recriwtio: AGA	52
Recriwtio: swyddi gwag athrawon.....	53
Recriwtio: swyddi gwag arweinwyr	53
Cadw	53
Cyflogau a lwfansau athrawon	54
Cyflogau arweinwyr	54
Graddfeydd cyflog	55
Argymhellion	55
 Pennod 5 – Sylwadau pellach	 57
Amseriad y cylch cyflogau blynyddol	57
Hysbysu athrawon am ddyfarniadau cyflog	57
Dyfarniadau aml-flwyddyn	57
Polisiau cyflog	58
Ystod yr ymgynghoreion ar yr adolygiad cyflogau	58
Cwricwlwm	58
Data ac ymchwil	59
Goblygiadau'r system cyflogau athrawon o ran cydraddoldeb.....	59
Cylchoedd gwaith yr IWPRB yn y dyfodol	59
 Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith gan y Gweinidog Addysg	
Atodiad B – Ystodau cyflogau a lwfansau presennol a'r rhai a argymhellir	

CORFF ADOLYGU CYFLOGAU ANNIBYNNOL CYMRU

Ein rôl

Sefydlwyd Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB) ym mis Mawrth 2019 fel corff annibynnol â chyfrifoldeb dros gyflwyno argymhellion i Lywodraeth Cymru am gyflogau ac amodau athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru.

Mae'r IWPRB yn adrodd i'r Gweinidog Addysg yng Nghymru. Trosglwyddwyd y cyfrifoldeb dros bennu cyflogau ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru i Weinidogion Cymru o 30 Medi 2018 o dan Orchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018.

Caiff yr Ysgrifenyddiaeth annibynnol ar gyfer yr IWPRB ei darparu gan Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA).

Aelodau'r IWPRB yw:

Simon Brown - Aelod

Dr John Graystone - Aelod

Yr Athro Maria Hinfelaar - Aelod

Sharron Lusher – Cadeirydd

Gill Murgatroyd - Aelod (gan ddechrau ar 1 Mehefin 2019)

Gareth Pierce - Aelod

Dr Emyr Roberts - Aelod

Yr Athro Stephen Wilks – Aelod

Ein cylch gwaith ar gyfer mis Medi 2019

Derbyniodd Gweinidogion Cymru rymoedd i bennu cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru o 30 Medi 2018. Sefydlodd Gweinidogion Cymru Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB) i argymhell diwygiadau y dylid eu cyflwyno i gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr er mwyn codi statws y proffesiwn a chefnogi recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr uchel eu hansawdd ym mhob ysgol.

Penodwyd aelodau'r IWPRB ar 1 Mawrth 2019 gan y Gweinidog Addysg. Penodwyd yr Ysgrifenyddiaeth annibynnol i'r IWPRB ar 4 Mawrth 2019, a chaiff ei darparu gan Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA).

Derbyniodd yr IWPRB ei Lythyr Cylch Gwaith ar 26 Chwefror 2019. Gofynnodd hyn i ni ystyried y canlynol:

“Yr addasiadau y dylid eu gwneud i raddfeydd cyflog a lwfans athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgol er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hybu a'i wobrwyo er mwyn hwyluso recriwtio a chadw staff”

Crynodeb

Er mwyn sicrhau gweithlu effeithiol o athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru, mae gofyn i nifer fawr o raddedigion uchel eu hansawdd gael eu denu i ymuno â'r proffesiwn bob blwyddyn, ac aros ym maes addysgu.

Rydym yn ddiolchgar i Lywodraeth Cymru a'r ymgynghoreion am ddarparu tystiolaeth ysgrifenedig, ac am gynnig sylwadau wedi hynny ar ddatganiadau ymgynghoreion eraill. Gwerthfawrogwn yn ddifffuant eu parodwydd i ateb yr amserlenni heriol. Mae'r dystiolaeth a ddarparwyd i ni'n eang iawn, ac mae cryn gydsyniad ymysg yr ymgynghoreion ynghylch llawer o faterion.

Rydym wedi cael gweld adroddiadau ymchwil ac amrywiol ffynonellau data, er nad oedd yr ail mor helaeth o ran eu hargaeledd na'u dadansoddiadau ystadegol ag y byddem wedi dymuno, a hynny oherwydd yr amserlen gyfyngedig.

Yn yr adroddiad hwn archwiliwn y dystiolaeth a ddarparwyd am y cyd-destun economaidd rydym yn gweithio ynddo, a nodwn fod cyfraddau cyflogaeth yn uchel, a bod cystadleuaeth lem yn y farchnad lafur am raddedigion. Rhown bwyslais cadarn ar recriwtio, ym maes AGA ac i swyddi addysgu ac arweinyddiaeth. Ategwn bryderon yr ymgynghoreion mewn perthynas â'r duedd tuag i lawr a welir yn y niferoedd sy'n cael eu recriwtio i'r proffesiwn. Ystyriwn hyn yng nghyd-destun effaith gymharol pwysigrwydd cyflogau a lefelau cyflog. At hynny, rydym yn trafod cadw athrawon ac arweinwyr yn yr un cyd-destun.

Rhown dystiolaeth am lefelau cyflog ar gyfer athrawon ac arweinwyr - y cyflogau cychwynnol i'r ddau, a chyflogau wrth i yrfaeodd ddatblygu. Nodwn fod cyflogau

cychwynnol athrawon yn is nag ar gyfer proffesiynau graddedig eraill yn y DU. Mae'r darlun mewn perthynas â datblygiad gyrfaol yn llai eglur, ac mae angen dadansoddi hyn ymhellach. Yn olaf, myfyriwn ar raddfeydd cyflog a lwfansau cyfrifoldebau addysgu a dysgu.

Cynigiwn wyth argymhelliad i'r Gweinidog Addysg. Cam dechreuol yw hwn, ond mae angen gwneud mwy i fynd i'r afael â barn y Gweinidog sef bod *"dull gweithredu Llywodraeth San Steffan dros y blynyddoedd diwethaf wedi arwain at ddatblygu strwythur cyflog nad yw bellach yn briodol, yn berthnasol nac o fantais i'r proffesiwn yma yng Nghymru"*. Rydym felly'n argymhell adolygiad sylfaenol o gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru, er mwyn gwella statws y proffesiwn a sicrhau y gallwn ddenu'r graddedigion gorau i addysgu yng Nghymru.

Rydym hefyd yn cynnig wyth sylw ar faterion ehangach yn ymwneud â chyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr y gofynnwn i'r Gweinidog eu hystyried. Mae'r rhain yn cyflwyno ein safbwyntiau ar faterion y credwn ei bod yn angenrheidiol mynd i'r afael â nhw mewn cylchoedd gwaith yn y dyfodol, neu a allai fod yn berthnasol i waith yr IWPRB yn y blynyddoedd nesaf.

Argymhellion

Wrth bennu ein hargymhellion, rydym yn ymwybodol o'r bwriad eleni i *"ddarparu sefydlogrwydd yn ystod cyfnod trosiannol"* ac y cawn amser ar gyfer *"ystyriaeth fanylach"* mewn cylchoedd gwaith yn y dyfodol.

Rydym yn pryderu, fodd bynnag, am recriwtio athrawon ac arweinwyr yn gyffredinol, ac yn arbennig am recriwtio a chadw athrawon mewn rhai pynciau. Ynghyd â chyflogau cychwynnol cymharol isel o'u cymharu â phroffesiynau eraill i raddedigion, a'r amgylchedd cynyddol gystadleuol i raddedigion, argymhellwn gymryd camau ar unwaith i ddechrau unioni'r pryderon hyn.

Rydym yn cymeradwyo gweithredu'r argymhellion hyn yn eu cyfanrwydd o 1 Medi 2019, gan amlygu ei bod hi'n hanfodol cyflawni adolygiad sylfaenol o gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru er mwyn cyflawni dyheadau cenhadaeth ein cenedl ar gyfer addysg.

- A1 Argymhellwn y dylid cynyddu isafswm statudol y PYC 5% a chynyddu uchafswm statudol y PYC 2.4%.
- A2 Argymhellwn y dylid cynyddu'r isafswm statudol a'r uchafswm statudol ar gyfer pob ystod cyflog arall (YCU, YCGA ac athrawon heb gymhwyso), a phob lwfans, 2.4%.
- A3 Argymhellwn y dylid dileu'r pwynt disgresiynol presennol 6a, gan symud y rheini sydd ar 6a i uchafswm statudol newydd y PYC.
- A4 Mewn perthynas â phwyntiau graddfa disgresiynol M2-M5 ar y PYC:
 - argymhellwn y dylid eu cynyddu i ddileu effaith andwyol y 1% o wahaniaeth sy'n berthynol i bwyntiau M1 ac M6 a gyflwynwyd drwy weithredu dyfarniad cyflog 2017; a'u
 - cynyddu 2.4% ar ben hyn.

- A5 Argymhellwn y dylid cynyddu'r pwyntiau graddfa disgresiynol ar bob ystod cyflog arall (YCU, YCGA ac athrawon heb gymhwyso) 2.4%.
- A6 Argymhellwn y dylai'r holl awdurdodau lleol a'r holl ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol yng Nghymru weithredu'r graddfeydd cyflog diwygiedig sy'n ymgorffori argymhellion A1-A5 (fel y nodir yn Atodiad B).
- A7 Argymhellwn y dylai'r graddfeydd cyflog yn Atodiad B ddod yn statudol a chael eu cyhoeddi yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol i Gymru. Yn ddelfrydol, dylai'r argymhelliad hwn gael ei weithredu ar gyfer 2019, ond os na ellir gwneud hyn, dylai fod ymrwymiad i wneud hynny o 2020 ymlaen.
- A8 Argymhellwn adolygiad sylfaenol o gyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr yng Nghymru i ategu'r agenda diwygio addysg. Ein hargymhellion A1-A7 yw'r camau cychwynnol yn y broses hon.

Sylwadau agoriadol

- 1.1 Mae'n bleser gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru gyflwyno'i adroddiad cyntaf.
- 1.2 Penodwyd aelodau Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB) ar 1 Mawrth 2019, yn dilyn proses penodiadau cyhoeddus. Fel aelodau, rydym yn cefnogi'r dyheadau a fynegwyd yn "Addysg yng Nghymru - cenhadaeth ein cenedl – Cynllun gweithredu 2017-2021"¹ ac yn cydnabod y daith ddiwygio sydd ar droed i wireddu'r dyheadau hynny.
- 1.3 Fel Corff Adolygu Cyflog rydym ni, dros y blynyddoedd nesaf, wedi ymrwymo i argymhell diwygiadau y dylid eu gwneud i gyflogau ac amodau athrawon ac arweinwyr er mwyn codi statws y proffesiwn a chefnogi recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr uchel eu hansawdd mewn ysgolion a gynhelir yng Nghymru.

Cyd-destun hanesyddol

Cefndir

- 1.4 Cyfrifoldeb Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg Llywodraeth San Steffan oedd pennu cyflogau ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr yng Nghymru a Lloegr tan 30 Medi 2018.
- 1.5 Gwnaeth **Deddf Cymru 2017** ddarpariaeth i drosglwyddo'r grym i bennu cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru i Weinidogion Cymru o 30 Medi 2018, a deddfwyd hyn o dan **Orchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018**.
- 1.6 Mae hyn yn golygu y bydd Gweinidogion Cymru'n pennu cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr yng Nghymru o fis Medi 2019 ymlaen.
- 1.7 Mae Gweinidogion Cymru wedi sefydlu **Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru** i argymhell diwygiadau i'r Gweinidog Addysg ynghylch cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru. Tan 30 Medi 2018, y **Corff Adolygu Athrawon Ysgol (STRB)** oedd yn cyflawni'r swyddogaeth hon ar gyfer Cymru a Lloegr.
- 1.8 Yn unol â **Deddf Addysg 2002**, sy'n nodi swyddogaeth yr STRB, mae'r IWPRB yn ystyried materion a gyfeirir ato gan y Gweinidog Addysg ("y Llythyr Cylch Gwaith" yn Atodiad A) ac yna'n cyflwyno adroddiad sy'n cyflwyno argymhellion i'r Gweinidog.
- 1.9 Yn dilyn proses penodiadau cyhoeddus, dechreuodd aelodau'r IWPRB ar eu gwaith ar 1 Mawrth 2019.

¹ Addysg yng Nghymru - cenhadaeth ein cenedl - Cynllun gweithredu 2017-21 (2017)

<https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2018-03/addysg-yng-nghymru-cenhadaeth-ein-cenedl.pdf>

System cyflogau athrawon

- 1.10 Mae'r paragraffau isod yn nodi sut mae'r system ar gyfer cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr yn gweithio ar hyn o bryd.
- 1.11 Mae'r Ddogfen Tâl ac Amodau Athrawon Ysgol (STPCD) yn gosod y fframwaith cenedlaethol ar gyfer cyflog ac amodau athrawon. Mae'r STPCD yn darparu gofynion statudol ar gyfer athrawon ac arweinwyr mewn ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol yng Nghymru a Lloegr, ac ar gyfer y flwyddyn academaidd hon (2018-19), mae hyn yn parhau i fod yn berthnasol yng Nghymru.
- 1.12 Yr STPCD sy'n gosod y fframwaith cyflog cenedlaethol. Cyflwynwyd y fframwaith presennol ar gyfer cyflog ac amodau gan Lywodraeth San Steffan yn unol â'r argymhellion a wnaed yn adroddiadau rhif 21 a 23 yr STRB (a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2012 a mis Chwefror 2014 yn y drefn honno).
- 1.13 Mae'r fframwaith presennol yn cadarnhau'r ystodau cyflog a lwfans statudol ar gyfer athrawon ac arweinwyr ysgol drwy bennu'r isafswm a'r uchafswm ar gyfer pob un. Mae'n rhaid, yn ôl y gyfraith, i bob athro sy'n gweithio mewn ysgol a gynhelir gan awdurdodau lleol, gael eu talu ar neu rhwng yr isafswm a'r uchafswm yn eu hystod cyflog.
- 1.14 Ers 2013, nid oes unrhyw bwyntiau statudol rhwng isafswm ac uchafswm yr ystodau cyflog. Mae gan arweinwyr ysgol a chyrff llywodraethu yr hyblygrwydd i wneud penderfyniadau'n lleol o fewn y fframwaith hwn a nhw sy'n llunio'r polisiau cyflog ar gyfer eu hysgolion, sy'n pennu:
- strwythur cyflog yr ysgol
 - y prosesau ar gyfer pennu cyflog ar gyfer athrawon unigol
 - trefniadau ar gyfer gwneud penderfyniadau dilyniant cyflog.
- 1.15 Mae'r STPCD hefyd yn pennu bod yn rhaid i ddilyniant cyflog fod yn gysylltiedig ag arfarniad perfformiad blynyddol ar gyfer pob athro. Mae hyn yn hwyluso'r gwaith o ystyried a ddylid cynyddu cyflog athrawon sydd wedi cwblhau blwyddyn o gyflogaeth ers y penderfyniad cyflog blynyddol diwethaf ai peidio, ac os felly, i ba gyflog o fewn yr ystodau cyflog perthnasol.²
- 1.16 Mewn gwirionedd, mae'r IWPRB yn deall bod ysgolion yng Nghymru wedi dewis cadw eu pwyntiau cyflog rhwng yr isafswm a'r uchafswm yn yr ystodau cyflog yn eu polisiau cyflog lleol. Er nad yw'r rhain yn statudol (gweler paragraff 1.14 uchod) fe'i gelwir yn "bwyntiau disgresiynol cytunedig", neu'n "bwyntiau cyfeirio" sy'n cael eu cyhoeddi'n flynyddol gan Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (WLGA).

² Dogfen Tâl ac Amodau Athrawon Ysgol 2018

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/751207/CCS207_CCS0918626512-001_School_teachers__pay_and_conditions_2018_Web_Accessible.pdf

- 1.17 Bydd Llywodraeth Cymru'n addasu'r STPCD ar gyfer athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru i baratoi ar gyfer mis Medi 2019, yn dilyn penderfyniad y Gweinidog ar argymhellion yr IWPRB.

Argymhellion diweddar yr STRB ar gyfer Cymru a Lloegr

Argymhellion ar gyfer 2016:

- 1.18 Argymhellodd 26^{ain} adroddiad yr STRB (Gorffennaf 2016) ymgodiadau o 1% ym mhob ystod cyflog a lwfans. Wrth gyflwyno'u hargymhelliad ar gyflog, soniodd yr STRB am y farchnad lafur athrawon, a pha mor gystadleuol oedd y fframwaith cyflog athrawon. Eu hasesiad nhw oedd bod y dystiolaeth am recriwtio a chadw staff yn cyflwyno achos cryf dros ymgodiadau'n uwch nag 1%. Fodd bynnag, nodwyd pryderon difrifol ganddynt am barodrwydd ysgolion i reoli costau dyfarniad cyflog uwch. Yng ngoleuni hyn, argymhellwyd 1% ganddynt, ond fe'i gwnaed yn glir eu bod yn disgwyl y byddai angen ymgodiadau sylweddol uwch nag 1% i ystodau cyflog er mwyn sicrhau bod cyflogau athrawon yn parhau'n gystadleuol petai tueddiadau mewn perthynas â recriwtio a chadw'n parhau.
- 1.19 Derbyniodd Llywodraeth San Steffan yr argymhelliad i roi ymgodiad o 1%.

Argymhellion ar gyfer 2017:

- 1.20 Nododd 27^{ain} adroddiad yr STRB (Gorffennaf 2017) y tueddiadau dirywiol o ran enillion athrawon o'u cymharu ag eraill mewn gyrfaedd i raddedigion ac o ran recriwtio a chadw athrawon. Daethant i'r casgliad fod angen cymryd camau i wneud y fframwaith cyflog athrawon yn fwy cystadleuol. Gan gymryd polisi cyflog y Llywodraeth, y sefyllfa ariannol i ysgolion a'r cyd-destun o ansicrwydd economaidd i ystyriaeth, daethant i'r casgliad y dylid targedu ymgodiadau lle roedd heriau cyflenwi athrawon ar eu gwaethaf. Roeddent yn pryderu'n arbennig am recriwtio a chadw athrawon yng nghanau cynnar eu gyrfaedd.
- 1.21 Argymhellodd yr STRB felly ymgodiad o 2% i'r Brif Ystod Cyflog (PYC), a barnwyd bod angen rhoi ymgodiad o 1% i bob ystod cyflog a lwfans arall.
- 1.22 Derbyniwyd eu hargymhellion gan Lywodraeth San Steffan.
- 1.23 Roedd yr STRB o'r farn hefyd ei bod yn debygol y byddai angen cyflwyno ymgodiadau pellach o fwy nag 1% yn y dyfodol i wella statws y proffesiwn a gwneud cyflogau'n fwy cystadleuol i bob athro ym mhob cam o'u gyrfaedd.

Argymhellion ar gyfer 2018:

- 1.24 Argymhellodd 28^{ain} adroddiad yr STRB (Gorffennaf 2018) ymgodiad o 3.5% i bob ystod cyflog a lwfans ar gyfer athrawon ac arweinwyr ysgol. Nododd yr STRB ddirywiad pellach o ran recriwtio a chadw, a thystiolaeth bod y cyflog yn

parhau i fod ar ei hôl hi o'i gymharu â phroffesiynau graddedig eraill, a hynny o ran cyflog cychwynnol a gobeithion dilyniant cyflog fel ei gilydd.

1.25 Derbyniodd Llywodraeth San Steffan ran o'r cynigion hyn, gan ddyfarnu:

- 3.5% i isafswm ac uchafswm yr ystod cyflog i athrawon heb gymhwyso a'r brif ystod cyflog (PYC)
- 2% i isafswm ac uchafswm yr ystod cyflog uwch (YCU), ystod cyflog ymarferwyr arwain a phob lwfans
- 1.5% i isafswm ac uchafswm yr YCGA.

1.26 Cyflwynwyd y dyfarniadau hyn yng Nghymru a Lloegr fel ei gilydd.

Datganoli cyflogau athrawon ac arweinwyr ysgol i Gymru

Gosod Cyd-destun Cymru

1.27 Noda Llywodraeth Cymru, yn ei dogfen "Addysg yng Nghymru: cenhadaeth ein cenedl - Cynllun gweithredu 2017-21" fod addysg yng Nghymru wedi ymroi i "wireddu gweledigaeth newydd o lwyddiant i bob dysgwr", a bod "diwygiadau gweddnewidiol yn digwydd mewn amgylchedd heriol". Mae'r Cynllun Gweithredu yn gosod gweledigaeth ysgogol:

"Rydym wedi ymrwymo i lwyddiant a lles pob dysgwr, waeth beth fo'i gefndir neu ei amgylchiadau personol. Mae tegwch a rhagoriaeth yn mynd law yn llaw ac ni allwn gael un ar draul y llall. Ni ddylai daearyddiaeth, amddifadedd na phrofiadau plentyndod atal dysgwyr rhag gwireddu eu potensial. Bydd ein dysgwyr yn gydnerth, yn ddychmygus, yn dosturiol ac yn uchelgeisiol – byddant yn anelu'n uchel ac yn cyflawni eu nodau.

Er mwyn cyflawni hynny, bydd angen gweithlu addysg o safon uchel sy'n egniol a brwdfrydig ac sydd wedi ymrwymo i sicrhau dysgu parhaus i bawb. Bydd ein proffesiwn addysgu, gyda phwyslais ar arweinyddiaeth gref a dysgu proffesiynol, yn helpu i fodloni'r disgwyliadau uchel a rennir gennym i gyd ar gyfer ein dysgwyr, ein hysgolion a'n system addysg".

1.28 Mae'r weledigaeth hon yn cynnwys gweithredu'r cwricwlwm newydd: Cwricwlwm i Gymru 2022³, ynghyd â diwygio cymwysterau, buddsoddi mewn seilwaith, a ffocws ar safonau proffesiynol. Mae "Addysgu – Proffesiwn Gwerthfawr"⁴, sef arolygiad annibynnol o gyflog ac amodau athrawon yng Nghymru, yn argymhell newidiadau pellach i ategu'r diwygio hwn. Mae'r IWPRB yn edrych ymlaen at ymgysylltu â'r broses ddiwygio yn y dyfodol.

³ Cwricwlwm i Gymru 2022 [drafft] https://hwb.gov.wales/cwricwlwm-drafft-i-gymru-2022/?_ga=2.231261343.144949256.1559137494-222086014.1519380412

⁴ Addysgu: Proffesiwn Gwerthfawr (2018) https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2018-09/addysgu-proffesiwn-gwerthfawr-adroddiad-yr-adolygiad-annibynnol_0.pdf

1.29 Mae'r IWPRB yn ymwybodol o'r gwahaniaeth cynyddol rhwng systemau addysg yn y DU. Mae hi'n anochel y bydd y gwahaniaeth yma – o safbwynt seilwaith a'r cwricwlwm – yn effeithio ar athrawon ac arweinwyr sydd am symud i Gymru neu symud o'r wlad.

1.30 Mae'n amserol felly mai hon yw'r flwyddyn gyntaf i gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr fod wedi'u datganoli i Gymru. Mae'r IWPRB yn nodi Llythyr Cylch Gwaith atom sy'n nodi bod:

"...dull gweithredu Llywodraeth San Steffan dros y blynyddoedd diwethaf wedi arwain at ddatblygu strwythur cyflog nad yw bellach yn briodol, yn berthnasol nac o fantais i'r proffesiwn yma yng Nghymru".

1.31 Mae'r IWPRB wedi dod i wybod yn ystod y broses hon am ymgais go iawn gan yr holl randdeiliaid i weithio gyda'i gilydd - rhwng Llywodraeth Cymru, cyflogwyr a chymdeithasau addysgu - er mwyn ennyn dull gweithredu mwy cydweithredol yng Nghymru, sy'n dryloyw ac sy'n darparu cysondeb ar draws y genedl. Mae'r dymuniad i gydweithio a chyd-greu wedi bod yn amlwg ym mhob un o'n trafodaethau, ac mae hyn yn ffactor hollbwysig wrth i broffesiynau addysgol a sefydliadau cysylltiedig geisio mynd ati ar y cyd i wella safonau addysgol a chodi statws y proffesiwn addysgu yng Nghymru.

1.32 Mae'r dull gweithredu hwn yn gyferbyniol i'r polisïau ysgol sy'n cael eu gyrru gan y farchnad a fabwysiadwyd yn Lloegr. Yng Nghymru ni welir yr hyn sy'n digwydd yn Lloegr o ran sefydlu ystod o fathau o ysgol, gan gynnwys academiâu ac ysgolion rhydd, a'r anogaeth i ysgolion dorri cysylltiad â'u hawdurdodau lleol.

Cylch Gwaith 2019

Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog

1.33 Cyhoeddodd y Gweinidog Addysg y Llythyr Cylch Gwaith cyntaf i'r IWPRB ar 26 Chwefror 2019.

1.34 Gan gydnabod yr heriau sydd ynghlwm wrth weithio dan derfynau amser tynn, penderfynodd y Gweinidog :

"...mai dim ond materion sy'n ymwneud yn uniongyrchol â chyflog a fydd yn cael eu hystyried ar gyfer eu diwygio yn ystod blwyddyn gyntaf y broses newydd hon. Bydd hyn nid yn unig yn rhoi amser i ystyried newidiadau sylfaenol posibl yn fwy manwl yn y tymor hirach, ond bydd yn rhoi cyfnod o sefydlogrwydd i'r proffesiwn a'r holl randdeiliaid yn ystod y broses bontio gychwynnol wedi i'r pwerau gael eu datganoli."

- 1.35 Gofynnodd y Llythyr Cylch Gwaith i'r IWPRB baratoi a chyflwyno adroddiad gydag argymhellion erbyn 12 Mehefin 2019. Cyfeiriwyd y mater canlynol i'r IWPRB ei argymhell i'r Gweinidog:

“Yr addasiadau y dylid eu gwneud i raddfeydd cyflog a lwfans athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgol er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hybu a'i wobrwyo er mwyn hwyluso recriwtio a chadw staff”.

- 1.36 Nododd hefyd y dylai'r IWPRB roi ystyriaeth arbennig i bum ystyriaeth wrth gyflwyno argymhellion:

- *Yr angen i sicrhau trefniadau cyflog cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon ynghyd â chefnogi prosesau i recriwtio a chadw digon o athrawon ac arweinwyr o ansawdd digonol*
- *Yn dilyn datganoli cyflog ac amodau, na fydd athrawon yng Nghymru yn dioddef anfantais o gwbl o gymharu â'u cyd-athrawon mewn ardaloedd eraill yn y DU*
- *Cyd-destun ariannol ehangach y sector cyhoeddus ac economaidd ac amodau'r farchnad lafur;*
- *Pwysigrwydd hybu dulliau o symleiddio'r system gyflogau; a darparu graddfeydd cyflog a lwfans safonedig a gymhwysir i bob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru;*
- *Yr angen am eglurder ar draws system cyflogau athrawon*

- 1.37 Yn olaf, nododd fod yn rhaid i'r IWPRB "roi sylw dyledus hefyd i rwymedigaethau cyfreithiol perthnasol cyrff perthnasol: yn enwedig, deddfwriaeth cydraddoldeb sy'n ymwneud ag oedran, anabledd, rhywedd, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gredo, neu feichiogrwydd a mamolaeth".

Dull yr IWPRB o fynd ati gyda'r adolygiad

- 1.38 Penodwyd aelodau'r IWPRB o 1 Mawrth 2019. Dechreuodd saith aelod yn syth, gydag un aelod yn dechrau ar 1 Mehefin 2019.
- 1.39 Penodwyd Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA) i ddarparu Ysgrifenyddiaeth annibynnol i'r IWPRB ar 4 Mawrth 2019.
- 1.40 Gwahoddodd yr IWPRB ei ymgynghoreion i gyflwyno sylwadau ysgrifenedig ar faterion a gyfeiriwyd drwy'r Llythyr Cylch Gwaith. Rhoddwyd cyfnod o bedair wythnos i gyflwyno sylwadau.
- 1.41 Rhoddwyd cyfle i ymgynghoreion drafod datganiadau ysgrifenedig ei gilydd.

- 1.42 Yna cynhaliodd yr IWPRB sesiynau sylwadau llafar gyda'r ymgynghoreion. Trafododd y sesiynau hyn safbwynt pob ymgynghorai mewn perthynas â'r cylch gwaith, a'u holi ar bwyntiau a godwyd yn eu sylwadau ysgrifenedig, gan geisio'u barn am y sylwadau ysgrifenedig a gyflwynwyd gan ymgynghoreion eraill.
- 1.43 Derbyniodd yr IWPRB dystiolaeth gan y canlynol:
- Llywodraeth Cymru
 - Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC/WLGA)
 - Yr Eglwys yng Nghymru (yn cynrychioli Ysgolion y Ffydd Babyddol hefyd)
 - Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru (UCAC)
 - Voice Cymru
 - Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon yng Nghymru (NAHT Cymru)
 - Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru (ASCL Cymru)
 - Undeb Cenedlaethol Addysg yng Nghymru (NEU Cymru)
 - Cymdeithas Genedlaethol yr Athrawon ac Undeb yr Athrawesau yng Nghymru (NASUWT Cymru)
- 1.44 Hoffai aelodau'r IWPRB fynegi eu gwerthfawrogiad i'r ymgynghoreion am yr amser a'r ymdrech nid ansylweddol a fuddsoddwyd ganddynt yn y broses hon. Mae'r aelodau'n arbennig o ymwybodol o'r terfynau amser tynn yn y broses gyntaf hon, ac roedd ymgynghoreion yn ddyfal ac yn gydweithredol wrth lynu wrth yr amserlenni hyn. Hoffai'r IWPRB ddiolch i bob ymgynghorai am eu datganiadau ysgrifenedig a'u cyfraniadau gwerthfawr yn y sesiynau sylwadau llafar. Wedi i'r adroddiad hwn gael ei gyflwyno i'r Gweinidog, bydd yr IWPRB yn cyfarfod ag ymgynghoreion i adolygu'r broses a nodi, ar y cyd, gwelliannau at y dyfodol.
- 1.45 Archwiliodd yr IWPRB ffynonellau dystiolaeth eraill a oedd yn berthnasol i'r gweithlu addysgu yng Nghymru. Cyfeirir at nifer o adroddiadau a chyhoeddiadau ar hyd yr adroddiad hwn. Archwiliwyd data o lawer o ffynonellau ar ffactorau'n ymwneud â chyflogau athrawon ac arweinwyr.
- 1.46 Dymuna'r IWPRB gydnabod y cymorth a ddarparwyd gan yr STRB a'r Office of Manpower Economics (OME) – yr Ysgrifenyddiaeth annibynnol i'r STRB. Rhoesant gyngor cychwynnol gwerthfawr i'r IWPRB ynghyd â mynediad i'w fframwaith sydd wedi'i sefydlu'n gadarn.
- 1.47 Dymuna'r IWPRB dynnu sylw at waith yr Ysgrifenyddiaeth annibynnol a ddarparwyd gan CGA. Wedi'i phenodi'n hwyr yn y broses i hwyluso'r broses, mae'r Ysgrifenyddiaeth wedi gweithio'n galed i sicrhau bod y broses wedi gweithredu'n llyfn, a bu'n gymwynasgar iawn o ran ateb ein ceisiadau niferus am ddata, gwybodaeth ac ymchwil. Mae'r aelodau'n cyfleu diolchiadau diffuant i CGA, ac yn edrych ymlaen at weithio gyda'r Ysgrifenyddiaeth mewn blynyddoedd i ddod. Diolch hefyd i Vanessa Morgan o Ymgynghoriaeth Morgan Hale Consultancy am gynorthwyo'r IWPRB wrth lunio'r adroddiad hwn, ac i Nerys Hurford am y gwaith cyfieithu.

Amserlen

- 1.48 Dyma'r adroddiad cyntaf i'r IWPRB ei gyflwyno. Dechreuodd yr IWPRB ar ei waith ar 1 Mawrth 2019 a gofynnwyd iddo adrodd i'r Gweinidog Addysg erbyn 12 Mehefin 2019 – cyfnod o lai na 15 wythnos. Yn ei Llythyr Cylch Gwaith, mae'r Gweinidog wedi cydnabod yr amserlenni tynn dan sylw, ac wedi cydnabod yr angen *"i ystyried newidiadau sylfaenol posibl yn fwy manwl yn y tymor hirach"*.
- 1.49 Roedd y cyfnod ymgynghori gyda rhanddeiliaid yn eithriadol o fyr, ac mae'r IWPRB yn hynod o ddiolchgar i'r ymgynghoreion am eu hamynedd gyda'r cyfnod amser prin iawn oedd ganddynt i gyflwyno'u tystiolaeth gychwynnol a'u tystiolaeth ategol, ac i baratoi ar gyfer y sesiynau llafar. Gwerthfawrogir eu cydweithrediad a'u parodrwydd yn ddiffuant iawn.
- 1.50 Mae'r IWPRB yn cydnabod bod ymgynghoreion wedi nodi ystod lawer ehangach o faterion na'r rhai oedd yn ymwneud â chyflog yn unig. Nid yw'r IWPRB wedi gallu ystyried yn llawn yr holl faterion a godwyd gan ymgynghoreion ac mae'n bosibl y bydd y Gweinidog am ystyried y rhain mewn cylchoedd gwaith yn y dyfodol.
- 1.51 Mae hi wedi bod yn heriol cyrchu data cyfoes, naill ai oherwydd nad yw'r data wedi'i gyhoeddi eto, neu am nad yw ar gael ar gyfer Cymru, neu am nad oedd modd ei gyrchu o fewn yr amserlen. Ar gyfer cylchoedd gwaith yn y dyfodol, mae'n hanfodol bod yr IWPRB yn cael adnoddau amserol er mwyn cyrchu a dadansoddi'r holl wybodaeth angenrheidiol.

Strwythur yr adroddiad hwn

- 1.52 Mae'r adroddiad hwn yn darparu argymhellion yr IWPRB mewn perthynas â'r materion a gyfeiriwyd ato gan y Gweinidog Addysg, ynghyd â sail y dystiolaeth a'r rhesymeg dros yr argymhellion. Dyma'i strwythur:
- Mae Pennod 2 yn cyflwyno gwybodaeth am y farchnad lafur athrawon, gan gynnwys dadansoddiadau sydd ar gael o enillion athrawon a graddedigion ar lefel ehangach
 - Mae Pennod 3 yn crynhoi'r sylwadau ysgrifenedig a llafar a dderbyniwyd gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion eraill am y cylch gwaith hwn
 - Mae Pennod 4 yn nodi ystyriaeth o'r materion sy'n berthnasol i gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr ac yna'n cyflwyno casgliadau ac argymhellion
 - Mae Pennod 5 yn darparu sylwadau ehangach ar faterion sy'n berthnasol i gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr sydd y tu hwnt i gylch gwaith yr IWPRB ar gyfer yr adroddiad hwn, ond y mae angen eu hystyried ymhellach a gallent lywio cylchoedd gwaith yn y dyfodol.

Cyd-destun ariannol yr economi a'r sector cyhoeddus

- 2.1 Mae Ystadegau diweddaraf y Farchnad Lafur Ranbarthol⁵ yn nodi bod cyflogaeth yn parhau i fod ar lefelau hanesyddol o uchel yng Nghymru ac yn y DU. Y gyfradd cyflogaeth ar gyfer Cymru yn chwarter cyntaf 2019 oedd 75.4%, o'i chymharu â chyfradd y DU o 76.1%. Y gyfradd anweithgarwch economaidd yn yr un cyfnod oedd 20.9% (y DU 17.7%), a'r gyfradd ddiweithdra oedd 4.5% (y DU 3.8%).
- 2.2 Mae amcanestyniadau poblogaeth Cymru'n rhagfynegi cynnydd o 3.1m yn 2016 i 3.2m yn 2025, tra bod amcanestyniad y bydd nifer y bobl 15 oed neu'n iau yn cynyddu o 557,079 i 570,101 dros yr un cyfnod. Bydd yna ostyngiad cronol yn nifer y bobl ifanc 18 oed dros y cyfnod 2016-25, a chaiff hynny effaith ar y farchnad lafur.
- 2.3 Rhoddodd y ffigyrau chwyddiant diweddaraf gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS)⁶ gyfradd y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) ar 2.1%, y CPI gan gynnwys costau tai perchen-feddianwyr (CPIH) ar 2.0% a'r Mynegai Prisiau Defnyddwyr (RPI) ar 3.0%. Ar gyfer ail chwarter 2019 y gyfradd chwyddiant a ragamcanir gan Fanc Lloegr⁷ yw 2.1%, ac 1.7% ar gyfer ail chwarter 2020.
- 2.4 Dangosodd ffigyrau Llywodraeth Cymru a ryddhawyd ym mis Ebrill 2019⁸ fod enillion wythnosol cyfartalog (gan gynnwys cynyddrannau a bonysau) wedi cynyddu 2.1% yng Nghymru yn 2018 (y DU 3.5%). Yng Nghymru, roedd amrywiad o 3.8% yn y gogledd i 1.8% yn y de-orllewin.
- 2.5 Mae'r Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol (OBR)⁹ yn rhagamcanu cyfradd twf cyfartalog mewn enillion o 3.1% yn 2019 a 3.0% yn 2020.
- 2.6 Mae incwm wythnosol cyfartalog yng Nghymru, sef £509, 10.5% yn is na'r DU, sef £569.
- 2.7 Yn ei Ddatganiad Gwanwyn i'r Senedd, cadarnhaodd Canghellor y Trysorlys y byddai Llywodraeth y DU yn cynnal Adolygiad o Wariant a fydd yn dod i ben i gyd-fynd â'r Gyllideb. Bydd hyn yn pennu cyllidebau adrannol, gan gynnwys cyllidebau tair blynedd ar gyfer gwario adnoddau, os cytunir ar fargen i adael yr Undeb Ewropeaidd.

⁵ Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) (Mai 2019)

<https://www.ons.gov.uk/releases/regionallabourmarketstatisticsintheukmay2019>

⁶ Swyddfa Ystadegau Gwladol (Mai 2019)

<https://www.ons.gov.uk/releases/regionallabourmarketstatisticsintheukmay2019>

⁷ Adroddiad Chwyddiant Chwarterol Banc Lloegr, a gyhoeddwyd 2 Mai 2019

<https://www.bankofengland.co.uk/inflation-report/2019/may-2019>

⁸ Proffiliau rhanbarthol marchnad lafur ac economaidd: (Llywodraeth Cymru, Ebrill 2019)

<https://llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-04/proffil-rhanbarthol-marchnad-lafur-ac-economaidd-ebrill-2019-872.pdf>

⁹ Office for Budgetary Responsibility Economic and Fiscal Outlook, Mawrth 2019, a gyhoeddwyd 13 Mawrth 2019 <https://obr.uk/efo/economic-fiscal-outlook-march-2019/>

Cyflog y Sector Cyhoeddus

- 2.8 Ar 24 Gorffennaf 2018, cadarnhaodd Llywodraeth San Steffan ddiwedd y cap cyflog.
- 2.9 Derbyniodd gweision sifil ddyfarniad cyfartalog o rhwng 1.0% ac 1.5% ar gyfer 2018-19¹⁰. Fodd bynnag, gallai adrannau'r llywodraeth roi dyfarniadau cyfartalog uwch na'r ystod hon yn gyfnewid am gynlluniau i wella cynhyrchiant y gweithlu a hefyd cynnig dyfarniadau sy'n gysylltiedig â pherfformiad.
- 2.10 Adlewyrchodd Llywodraeth Cymru a chyrrff hyd braich gynnydd o 1% yn y bil cyflog ar gyfer 2018-19.
- 2.11 Mae awdurdodau lleol yng Nghymru a Lloegr wedi cadarnhau bargaen gyflog dwy flynedd ar gyfer eu staff (gan gynnwys staff cymorth addysgu) gan ddechrau yn 2018-19, sef:
- Y graddau uwch yn derbyn cynnydd safonol o 2% ym mhob blwyddyn
 - Y pwyntiau cyflog is yn symud i £8.50 yr awr yn y flwyddyn gyntaf ac i £9.00 yr awr yn yr ail flwyddyn.
- 2.12 Cyflwynodd 31^{ain} adroddiad Corff Adolygu Cyflogau'r GIG¹¹ "y newid mwyaf sylweddol i'r strwythur cyflog Agenda ar gyfer Newid ers ei gyflwyno yn 2004". Mae'r cytundeb tair blynedd (2018-19 i 2020-12) yn cynnwys:
- cynnydd cronol o 6.5% dros y cyfnod o dair blynedd, hyd at werth y pwynt uchaf ym mhob band cyflog ar gyfer Bandiau 2 i 8c
 - cynyddiadau amrywiol i staff eraill Agenda ar gyfer Newid (AFC) rhwng 9% a 29% dros y tair blynedd, wedi'u darparu drwy ddilyniant cyflog, newidiadau i gyflogau cychwynnol a chyfyngu bandiau cyflog.
- 2.13 Cynyddodd cyflog ymgynghorwyr meddygol a deintyddol ar gyfer 2018-19 1.5% a chynyddodd graddfeydd cyflog y grŵp ymarferwyr arbenigol staff a chyswllt 3%.¹² Cynyddodd cyflog meddygon teulu a deintyddion 2%.
- 2.14 Yn 2018-19, derbyniodd darlithwyr sefydliadau addysg bellach (SAB) yng Nghymru ar y brif raddfa godiad cyflog o 3.5%, derbyniodd y rheini ar y raddfa gyflog uwch 2% a'r rheini ar y raddfa reoli 1.5%. Mae hyn yn adlewyrchu'r dyfarniadau a roddwyd i athrawon yn yr un flwyddyn (2018-19).

¹⁰ Arweiniad cyflog y gwasanaeth sifil 2018-2019 <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-pay-guidance-2018-to-2019/civil-service-pay-guidance-2018-to-2019>

¹¹ Corff Adolygu Cyflogau'r GIG https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/720320/NHSPRB_2018_report_Web_Accessible.pdf

¹² Y Corff Adolygu Cyflogau Meddygon a Deintyddion https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/728371/CCS0618912388-001 - DRRB Annual Report 2018 1 .pdf

2.15 Yn 2018-19, derbyniodd staff sefydliadau addysg uwch ar draws y DU godiad cyflog o 2% neu £425, p'un bynnag oedd uchaf.

Cyflogau athrawon ac arweinwyr

Cyflogau Athrawon

2.16 Y Ddogfen Tâl ac Amodau Athrawon Ysgol (STPCD) sy'n pennu'r strwythurau cyflog ar gyfer athrawon. Ar hyn o bryd, caiff athrawon eu talu o fewn dwy ystod cyflog: y Brif Ystod Cyflog (MPR) a'r Ystod Cyflog Uwch (UPR). Mae gwerthoedd pob ystod wedi'u mynegi yn Nhabl 1.

Tabl 1
Ystod PYC ac YCU 2018-19

Ystod	Isafswm	Uchafswm
Prif Ystod Cyflog (PYC)	£23,720	£35,008
Ystod Cyflog Uwch (YCU)	£36,646	£39,406

Ffynhonnell: STPCD 2018

2.17 Ar y cyfan, mae athrawon yn dechrau ar isafswm y PYC, ac yn symud ymlaen, yn ddarostyngedig i berfformiad, i'r uchafswm dros gyfnod o amser. Ar ôl cyrraedd brig y PYC caiff athrawon ymgeisio i symud ymlaen i'r YCU. Caiff bron 60% o athrawon yng Nghymru eu talu ar yr YCU.

2.18 Tan 2013, roedd pwyntiau cyflog rhwng yr isafswm a'r uchafswm ym mhob ystod cyflog, ac roedd athrawon, ar y cyfan, yn symud i fyny un pwynt cyflog bob blwyddyn. Ers 2013, nid yw pwyntiau cyflog yn bodoli mwyach yn yr STPCD, ac mae hyn yn rhoi hyblygrwydd i gyrff llywodraethu wrth ddyfarnu cyflogau yn eu hysgolion.

2.19 Yng Nghymru, mae pob ysgol wedi dewis cadw eu pwyntiau cyflog, a gyhoeddir mewn arweiniad a ddarperir bob blwyddyn gan WLGA¹³. Cyfeirir at y pwyntiau cyflog hyn fel "pwyntiau disgresiynol cytunedig", neu "bwyntiau cyfeirio", a'u bwriad yw llywio dilyniant cyflog gyrfaol.

2.20 Ym mis Tachwedd 2017, cyflog gros cymedrig yr holl athrawon ysgol mewn ysgolion a gynhelir (heb gynnwys lwfansau) yng Nghymru oedd £35,232.¹⁴

2.21 Y cyflog gros cyfartalog (heb gynnwys lwfansau) ar gyfer athrawon mewn ysgolion meithrin a chynradd yng Nghymru oedd £34,767 - sydd ychydig yn is nag athrawon ysgolion uwchradd, sef £35,586. Roedd y cyflog gros cyfartalog mewn ysgolion arbennig ac ysgolion canol yn debyg i'r ysgolion uwchradd.

¹³ Llythyr gan Arweinydd WLGA i Arweinwyr ALLau, Medi 2018

¹⁴ Casgliad cyflogau athrawon Awdurdodau Lleol (Llywodraeth Cymru) Tachwedd 2017

- 2.22 Gellid hefyd dyfarnu lwfansau cyfrifoldeb addysgu a dysgu (CAD) (gweler Tabl 2) a lwfansau anghenion addysgol arbennig. Dyfernir CAD1 a CAD2 i athro dosbarth am ymgymryd â chyfrifoldeb ychwanegol parhaus at y diben o sicrhau bod addysgu o safon uchel yn parhau i gael ei ddarparu. Defnyddir CAD3 ar gyfer prosiectau ysgol cyfnod cyfyngedig neu gyfrifoldebau un-tro sy'n dod o'r tu allan.

Tabl 2:
Graddfeydd CAD 2018-19 (Cyfrifoldebau Addysgu a Dysgu)

	CAD1	CAD2	CAD3
Isafswm	£7,853	£2,721	£540
Uchafswm	£13,288	£6,646	£2,683

Ffynhonnell: STPCD 2018

- 2.23 Ym mis Tachwedd 2017 roedd gwahaniaeth yn amllder y defnydd o lwfansau lle roedd 57% o athrawon ysgolion uwchradd yn derbyn un o'r tri CAD hyn o'u cymharu â chyfanswm o 21% mewn ysgolion meithrin neu gynradd. Mae CAD yn cyfrif am 4.9% o gyfanswm y gyllideb cyflogau ar gyfer athrawon¹⁵.
- 2.24 Gallai rhai amgylchiadau hefyd deilyngu 'lwfans dros dro', taliadau perfformiad i athrawon ar secondiad, lwfansau preswyl, taliadau ychwanegol a chymelldaliadau recriwtio/cadw.
- 2.25 Caiff athrawon heb gymhwysu yng Nghymru eu talu ar ystod cyflog sy'n dechrau o £17,208 gan godi i £27,216. Y cyflog gros cymedrig ar gyfer athrawon heb gymhwysu oedd £21,634 ym mis Tachwedd 2017.¹⁶
- 2.26 Caiff ymarferwyr arweiniol eu talu ar ystod cyflog sy'n dechrau o £40,162 gan godi i £61,055. Deallwn fod ymarferwyr arweiniol yn cyfrif am 0.2% o athrawon yng Nghymru ym mis Tachwedd 2017.

Cyflogau Arweinwyr Ysgol

- 2.27 Mae Ystod Cyflogau'r Grŵp Arweinyddiaeth (LGPR) yn cynnwys penaethiaid, dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyl, lle £39,965 oedd yr isafswm a £111,007 oedd yr uchafswm yn 2018-19.
- 2.28 Yng Nghymru ym mis Tachwedd 2017, y cyflog gros cymedrig ar gyfer holl athrawon ar yr ystod cyflog arweinyddiaeth oedd £55,783. Mae'r cyflog cymedrig ar gyfer arweinyddiaeth mewn ysgolion cynradd yn is o dipyn nag ar gyfer sectorau ysgol eraill.

¹⁵ Llywodraeth Cymru – tystiolaeth ychwanegol i'r IWPRB, 8 Mai 2019

¹⁶ Casgliad cyflogau athrawon Awdurdodau Lleol (Llywodraeth Cymru) Tachwedd 2017

Setliadau cyflog blaenorol

2.29 Mae Tabl 3 isod yn nodi'r prif setliadau cyflog canolrifol ar gyfer y sector cyhoeddus a'r sector preifat o 2008-09 i 2018-19. O 2008-09, roedd cyfnodau o rewi cyflogau (cynnydd cyflog o 0%) a chapiau cyflog (cynnydd cyflog o 1%) ar gyfer athrawon a'r sector cyhoeddus.

Tabl 3
Setliadau cyflog canolrifol (%) 2008-09 i 2017-18 a setliadau cyflog cyfartalog ar gyfer 2018-19

Blwyddyn Academaidd	Athrawon	Sector Cyhoeddus	Sector Preifat
2008-09	2.45	2.0	3.4
2009-10	2.3	0.0	1.0
2010-11	2.3	0.0	1.3
2011-12	0.0	0.0	2.2
2012-13	0.0	1.0	2.5
2013-14	1.0	1.0	2.0
2014-15	1.0	1.5	2.0
2015-16	1.0 (2.0 i uchafswm PYC)	1.0	2.0
2016-17	1.0	1.0	2.0
2017-18	(PYC) 2.0 (ystodau eraill) 1.0	1.1	2.5
2018-19	(PYC) 3.5 (YCU) 2.0 (YCGA) 1.5	2.0 ¹⁷	2.5

Ffynhonnell: STRB ac ExpertHR

Cyflogau cychwynnol athrawon o'u cymharu â phroffesiynau graddedig eraill a gwledydd eraill

2.30 Mae sawl arolwg ac adroddiad sy'n cyfeirio at gyflogau cychwynnol ar gyfer graddedigion yn y DU, a chaiff y rhain eu hystyried isod.

2.31 Mae Sefydliad yr Institute of Student Employers (2018) (ISE)¹⁸ yn adrodd am strategaethau ac ymddygiad cyflogwyr mewn perthynas â recriwtio gweithwyr ifanc, ar sail ymatebion 138 o aelodau a ddenodd 32,202 o bobl ifanc i mewn i'w busnesau rhyngddynt yn ystod 2017/2018. Yn 2018, adroddodd arolwg ISE mai £28,500 oedd cyflog cychwynnol canolrifol graddedigion ar sail ei aelodau, yr oedd 40% ohonynt wedi'u lleoli yn ardal Llundain.

¹⁸ Arolwg Recriwtio Myfyrwyr Blynyddol ISE (Tristram Hooley, 2018) <https://ise.org.uk>

Pennod 2 – Y farchnad lafur athrawon

- 2.32 Mae adroddiad yr High Fliers Report 2019¹⁹, yn cyfeirio at y sefydliadau a enwir yn rhestr Cyflogwyr Graddedigion y Times Top 100 Graduate Employers. Mae'n adrodd cyflog cychwynnol canolrifol o £30,000.
- 2.33 Mae data Ystadegau Addysg Uwch (HESA) yn tarddu o'r arolwg Cyrchfannau Ymadawyr Addysg Uwch (DLHE) a anfonir at bob myfyriwr chwe mis ar ôl iddynt raddio. Mae'n ystyried cyflogau canolrifol graddedigion gradd gyntaf a gradd uwch ar draws y DU. Yn nhabl 4, mae "DHLE (SOC)" yn cynrychioli is-set o raddedigion a gyflogir mewn galwedigaethau proffesiynol, sy'n denu cyflogau uwch na'r cyfanswm cyfartalog ar gyfer pob galwedigaeth ar ôl graddio.
- 2.34 Mae data DHLE ar gyfer SAU Cymru'n dangos bod oddeutu 70% o'r rheini sy'n graddio'n aros ac yn gweithio yng Nghymru. Nodir bod enillion graddedigion yng Nghymru oddeutu £1k yn is nag yng ngweddill y DU.
- 2.35 Mae'r tabl isod yn dangos y cyflog cychwynnol canolrifol ar gyfer graddedigion o'r ffynonellau hyn a chyflog cychwynnol go iawn athrawon.

Tabl 4:

Cyflogau cychwynnol graddedigion (canolrifol), 2013-2018 (£)

	Graddedigion 2013	Graddedigion 2014	Graddedigion 2015	Graddedigion 2016	Graddedigion 2017	Graddedigion 2018
ISE ¹	26,500	27,000	27,000	27,500	28,000	28,500
High Fliers ²	29,000	29,500	30,000	30,000	30,000	30,000
DLHE (SOC) ³	25,000	25,000	25,000	25,000	dd/a	dd/a
DLHE DU ⁴	20,500	21,000	21,000	21,500	22,000	dd/a
DLHE Cymru ⁵	20,000	20,000	20,000	20,000	21,000	dd/a
Athrawon ⁶	21,804	22,023	22,244	22,467	22,917	23,720

¹ Institute of Student Employers (2018)

² The Graduate Market in 2019, Adroddiad High Fliers

³ HESA Destination of Leavers in Higher Education for standard occupational classification (SOC)

⁴ HESA Destination of Leavers from UK Higher Education for all occupations across the UK

⁵ Cyrchfannau Ymadawyr Addysg Uwch Cymru HESA ar gyfer pob galwedigaeth ar draws y DU (73% yn gweithio yng Nghymru)

⁶ isafswm cyflog statudol athrawon

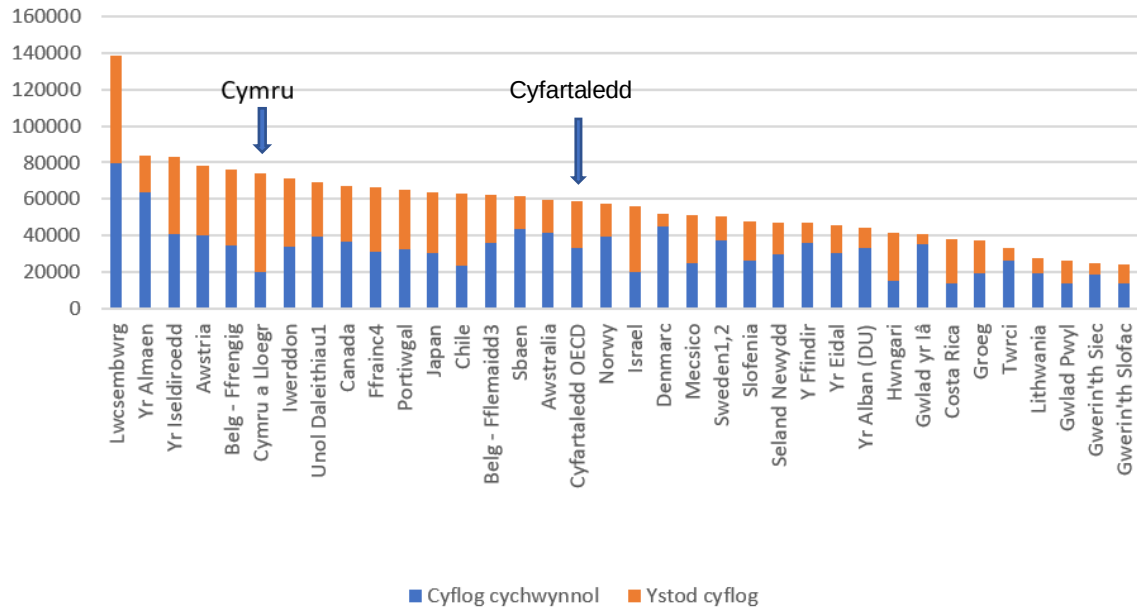
- 2.36 Mae tabl 4 yn dangos bod y cyflog cychwynnol ar gyfer athrawon, yn 2017, 9% yn is na'r cyflog cychwynnol canolrifol ar gyfer pob galwedigaeth broffesiynol (DHLE (SOC)), a 9% yn uwch na'r cyflogau cychwynnol ar gyfer pob galwedigaeth yng Nghymru ar ôl graddio (DHLE Cymru).
- 2.37 Yn 2018 cyhoeddodd yr OECD astudiaeth fanwl o'r tirlun addysg o'r enw "Education at a Glance 2018"²⁰. Isod mae darn sy'n cymharu cyflogau

¹⁹ https://www.highfliers.co.uk/download/2019/graduate_market/GMReport19.pdf

cychwynnol, ac ystodau cyflog ar gyfer athrawon dosbarth. Daeth Cymru yn y 30^{ain} safle o ran cyflog cychwynnol, ac yn 5^{ed} o ran ystod cyflog, neu uchafswm yr enillion posibl.

Siart 1

Cymharu cyflogau cychwynnol ac ystodau cyflog athrawon (USD)



Ffynhonnell: OECD Education at a Glance 2018

Cyflogau athrawon o'u cymharu â phroffesiynau graddedig eraill a gwledydd eraill

2.38 Casglodd Llywodraeth Cymru wybodaeth agrededig am gyflogau a lwfansau drwy gasgliad cyflogau awdurdodau lleol (2017)²¹

²⁰ Education at a Glance (OECD, 2018) <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>

²¹ Mae Llywodraeth Cymru wedi ein hysbysu na chaiff y data hwn ei gyhoeddi

Pennod 2 – Y farchnad lafur athrawon

Tabl 5

Cyflog gros cymedrig (heb gynnwys lwfansau) ar gyfer athrawon dosbarth cymwysedig ac athrawon dosbarth heb gymhwyso, yn ôl cyfnod

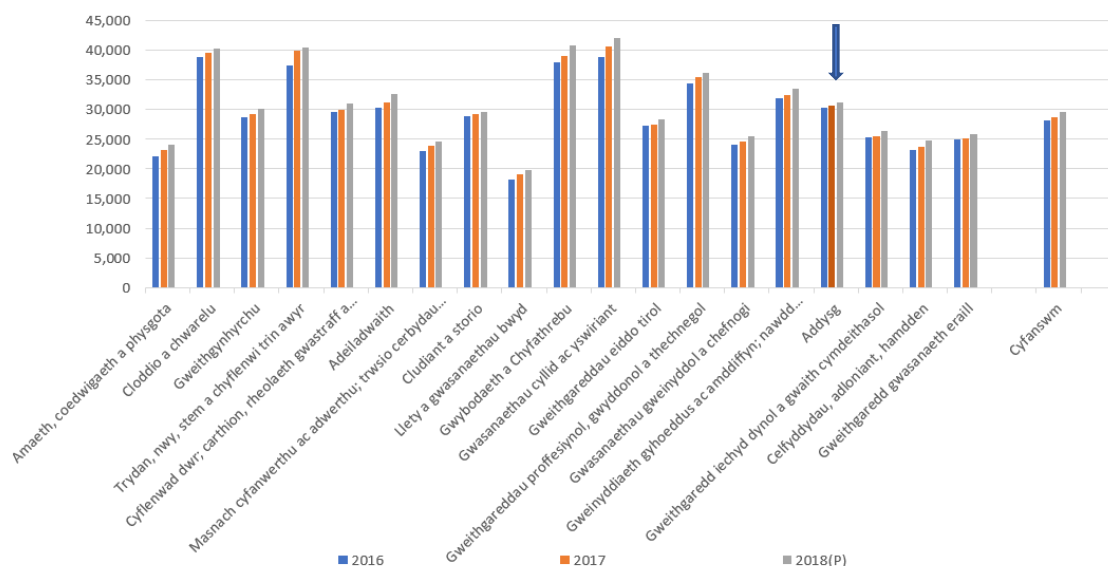
	Cyflog (£)					
	Ystod 2017-18	Meithrin/Cynradd	Canol	Uwchradd	Arbennig	Cyfanswm
Athrawon Cymwysedig	22,917-38,633	34,767	35,600	35,586	35,896	35,232
Athrawon heb Gymhwyso	16,626-26,295	20,584	21,041	21,360	24,567	21,634

Ffynhonnell: Casgliad cyflogau Awdurdodau Lleol (2017)

- 2.39 O Arolwg Blynnyddol Oriau ac Enillion 2018 (ASHE)²² roedd modd cymharu enillion gyrfaoel canolrifol ar draws y DU. Mae Siart 2 isod yn dangos cyflog gros amser llawn canolrifol yn ôl sector diwydiant ar draws y DU. Daeth Addysg yn 7^{fed} o 19 yn y DU am enillion gros canolrifol. Mae hyn yn cynnwys pob rôl addysgol ym mhob sector, gan ddarparu cyd-destun o gymharu â phroffesiynau eraill.

Siart 2:

Cyflog gros amser llawn canolrifol yn ôl sector diwydiant ar draws y DU



Ffynhonnell: ASHE

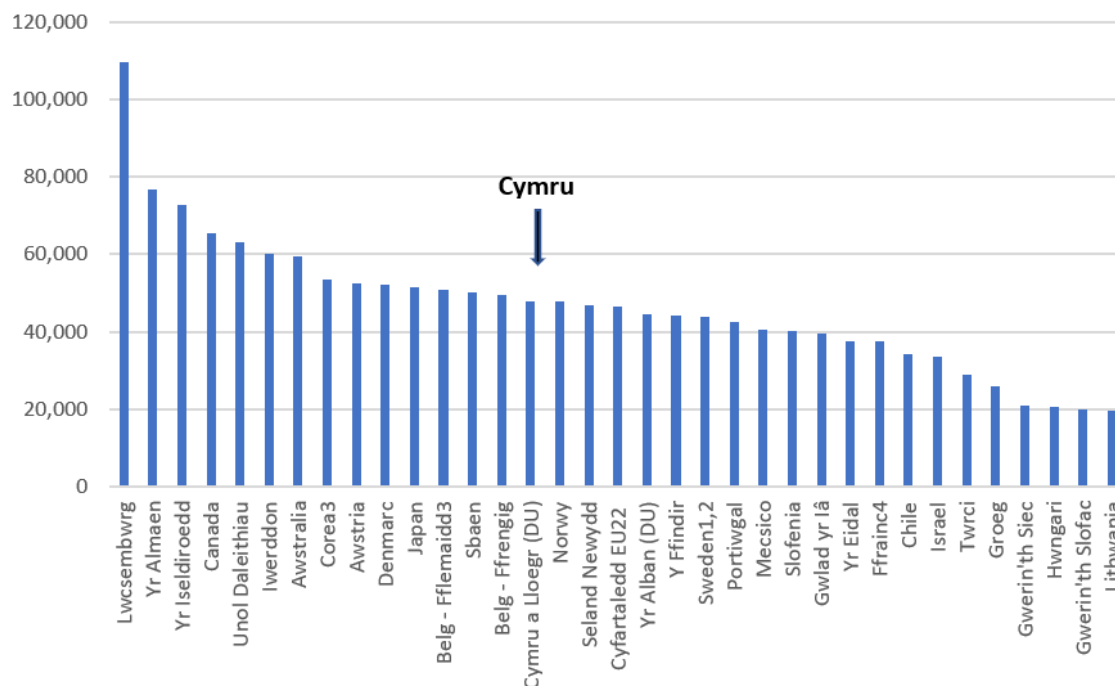
²² Enillion cyflogeion yn y DU 2018 (ONS)

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/annualsurveyofhoursandearnings/2018>

2.40 Mae Adroddiad yr OECD "Education at a Glance 2018"²³ yn cymharu cyflogau (USD) ar ôl 15 mlynedd o wasanaeth ar draws 41 o wledydd. Mae Cymru yn y 15^{fed} safle.

Siart 3:

Cymharu cyflogau athrawon (USD) ar ôl 15 mlynedd o brofiad



Ffynhonnell: Cyhoeddiad yr OECD "Education at a Glance 2018"

2.41 Mae'r dystiolaeth sydd gennym yn dangos bod athrawon sy'n dechrau eu gyrfaedd yn ennill cyflogau sy'n tueddu i fod yn is na'r cyflogau a enillir gan broffesiynau eraill lle mae galw am raddedigion. Yn ddiweddarach yn eu gyrfaedd, mae cymariaethau'n fwy cymhleth, ac mae angen ymchwilio ymhellach. Bydd Cyfrifiad Blynnyddol y Gweithlu Ysgolion, a gaiff ei gynnal ym mis Tachwedd 2019, yn hwyluso'r gwaith yma.

Anfantaïs

2.42 Nododd Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog i'r IWPRB "*na fydd athrawon yng Nghymru yn dioddef anfantaïs o gwbl*" o gymharu â'u cyd-athrawon mewn ardaloedd eraill yn y DU yn dilyn datganoli cyflog ac amodau i Gymru.

2.43 Y cyflog cychwynnol presennol ar gyfer athrawon yng Nghymru a Lloegr yw £23,720. Yn ei dystiolaeth i'r STRB, nododd yr Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg fod cynnydd cyflog o 2% yn fforddiadwy. Hyd yma nid oes

²³ Education at a Glance 2018 (OECD) https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018_eag-2018-en#page1

Pennod 2 – Y farchnad lafur athrawon

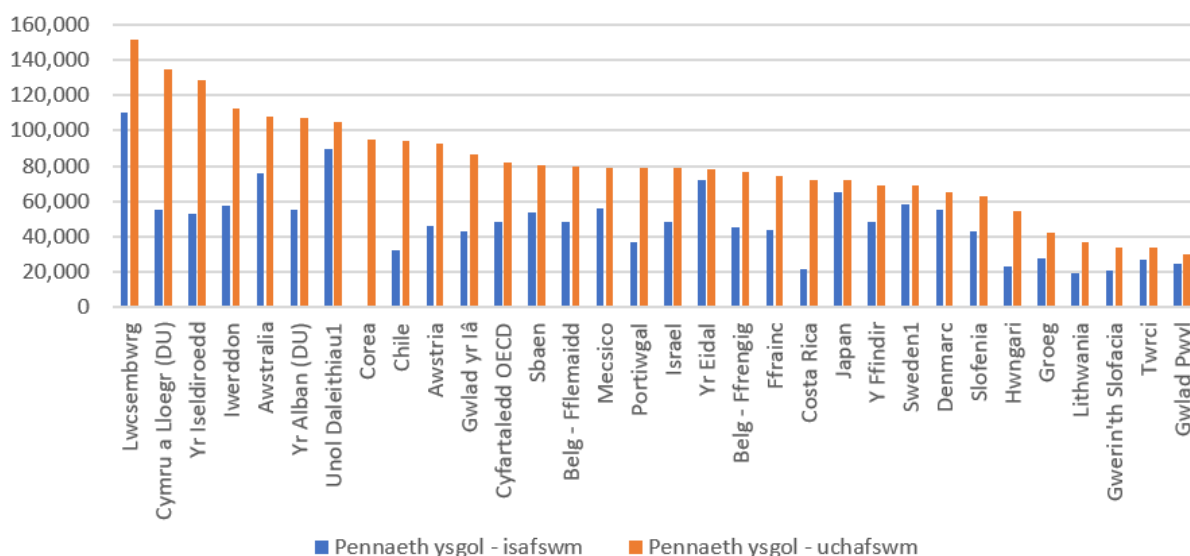
penderfyniad wedi'i wneud gan Lywodraeth San Steffan. Petai 2% yn cael ei gymhwyso, byddai'n codi'r cyflog cychwynnol i £24,194.

- 2.44 Mae'r cynnydd cyflog a gadarnhawyd yn yr Alban yn cynnwys dyfarniad tair blynedd o 13.5%, gan ddechrau yn 2018-19, gyda chyflog cychwynnol diwygiedig o £26,697 ym mis Ebrill 2019.
- 2.45 Cafwyd adroddiadau yn y wasg bod Gogledd Iwerddon wedi cynnig dyfarniad cyflog ôl-weithredol o 4.25% dros ddwy flynedd, rhwng 2017-18 a 2018-19. Adeg cyhoeddi'r adroddiad hwn, nid oedd hyn wedi'i gadarnhau, ac felly nid yw ffigyrau cyflogau 2019-20 ar gael.
- 2.46 Mae'r wybodaeth uchod yn dangos natur amrywiol dyfarniadau cyflog ar draws y DU, sy'n golygu bod yr amod o beidio â chreu anfantais yn her o ran ei mesur a'i gweithredu yng Nghymru.

Cyflogau penaethiaid

- 2.47 Yn 2018, roedd cyflogau cychwynnol penaethiaid yng Nghymru'n uwch na chyfartaledd yr OECD ac roedd Cymru yn yr ail safle o ran uchafswm cyflogau penaethiaid ysgolion.

Siart 4:
Isafswm ac uchafswm cyflogau ar gyfer penaethiaid



Ffynhonnell: Education at a Glance (2018)

Recriwtio

Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA)

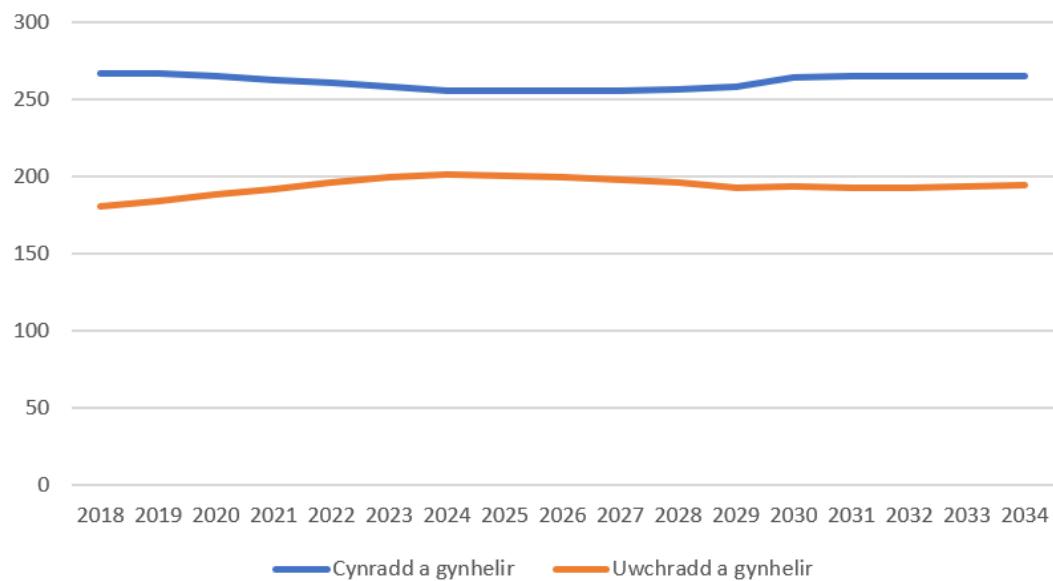
Amcanestyniadau disgyblion i athrawon

2.48 Mae data amcanestyniadau disgyblion diweddaraf Llywodraeth Cymru, a ddarperir yn Siart 5, yn dangos bod amcanestyniad y bydd niferoedd disgyblion mewn ysgolion cynradd a gynhelir yng Nghymru'n disgyn 11,200 rhwng 2018 a 2025 cyn y gwelir cynnydd bach o 1,500 erbyn 2028. Daw twf pellach erbyn 2030 â'r niferoedd yn ôl i'r lefelau presennol o oddeutu 265,000 o ddisgyblion.

2.49 Mae amcanestyniad y bydd niferoedd disgyblion mewn ysgolion uwchradd yn cynyddu 20,500 rhwng 2018 a 2024 cyn gostwng ychydig dros 8,000 erbyn 2029 ac yna cynyddu oddeutu 1,500 erbyn 2034.

Siart 5:

Nifer amcanestynedig y disgyblion ysgol gynradd ac uwchradd yng Nghymru (miloedd - ffigyrau gwirioneddol 2018)



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru

Addysg gychwynnol athrawon yng Nghymru

2.50 I ddod yn athro cymwysedig yng Nghymru, yn nodweddiadol mae hyfforddeion yn cwblhau rhaglen AGA. Dyma'r llwybrau presennol i ddod yn athro yng Nghymru (gan ddyfarnu Statws Athro Cymwysedig (SAC)):

- AGA (israddedig ac ôl-raddedig)
- Llwybr ar sail cyflogaeth drwy'r Rhaglen Athrawon Graddedig (GTP)

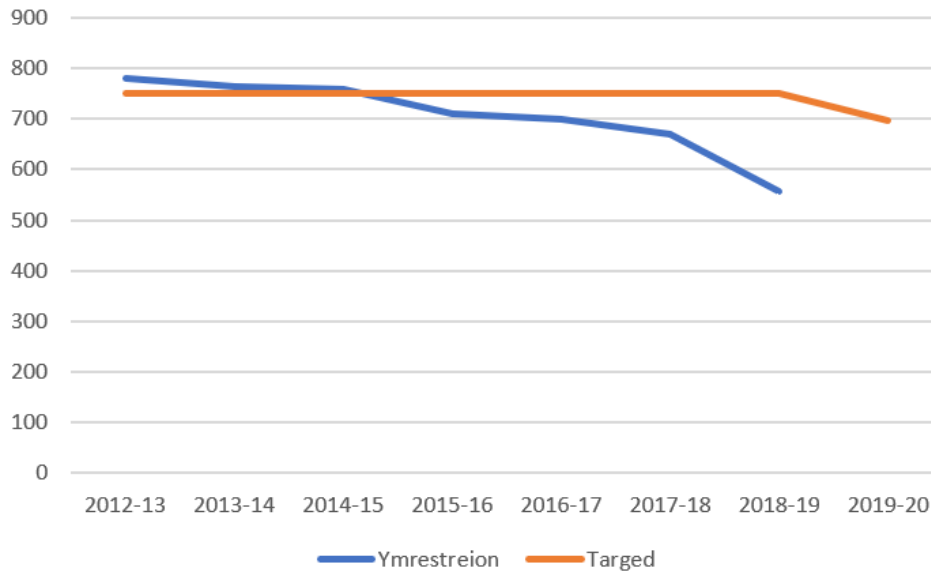
- Teach First Cymru: dim ond ar gael yn ardal Consortiwm Canolbarth y De ar hyn o bryd.
- 2.51 Bydd y GTP yn cael ei ddisodli gan rywbeth arall. Mae Llywodraeth Cymru wedi caffael llwybrau newydd rhan-amser a rhai ar sail cyflogaeth sydd yn cael eu datblygu ar hyn o bryd.
- 2.52 Roedd 280 o ymrestreion newydd yn dechrau rhaglen AGA (a ddynodir fel "gradd arall" mewn tabl o fewn bwletin ystadegau Llywodraeth Cymru a gafwyd o Gofnod Myfyrwyr HESA) yn 2017-18, sy'n cynrychioli 23% o'r holl fyfyrwyr AGA. Mae mwyafrif helaeth y myfyrwyr AGA israddedig (88% yn 2017-18) yn hyfforddi i fod yn athrawon cynradd.
- 2.53 Roedd 925 o ymrestreion newydd ar gyrsiau AGA ôl-raddedig yn ystod blwyddyn academiaidd 2017-18. Roedd 30 (3.1%) yn llai o ymrestreion newydd ôl-raddedig nag yn y flwyddyn academiaidd flaenorol, a 75 (7.5%) yn llai nag yn 2015-16.
- 2.54 Nododd Llywodraeth Cymru fod 1,055 wedi cymhwyso yn 2017-18, o'u cymharu â 1,200 o ymrestreion newydd ar raglenni AGA. Yn 2017-18 (sef y flwyddyn ddiweddaraf y mae data ar gael ar ei chyfer drwy CGA), aeth 85% o hyfforddeion a ddechreuodd gyrsiau AGA ymlaen i ennill SAC: o'r gweddill, nodir bod 8.5% wedi gohirio, 6.2% wedi tynnu'n ôl a 0.4% wedi methu.

Recriwtio i AGA yn erbyn y targedau

- 2.55 Mae siartiau 6 a 7 yn dangos nifer yr unigolion a recriwtiwyd i AGA ôl-raddedig a gradd arall yn erbyn y niferoedd targed yn gyffredinol. Mae cyfanswm nifer yr unigolion a recriwtiwyd wedi methu â chyrraedd y targed cyffredinol ar gyfer pob blwyddyn o 2014-15 ymlaen, gyda'r diffyg canrannol yn cynyddu pob blwyddyn.
- 2.56 Ar gyfer y sector cynradd, cyrhaeddwyd y targed bob blwyddyn hyd at 2014-15 ond mae diffygion dilynol wedi cynyddu'n raddol, gan fynd dros 10% am y tro cyntaf yn 2017-18.

Siart 6

Recriwtio yn y Sector Cynradd i AGA ôl-raddedig a graddau eraill o'i gymharu â'r targed, Cymru (nifer a recriwtiwyd wedi'i thalgrynnu i'r 5 agosaf ar gyfer y blynyddoedd hyd at 2017-18)

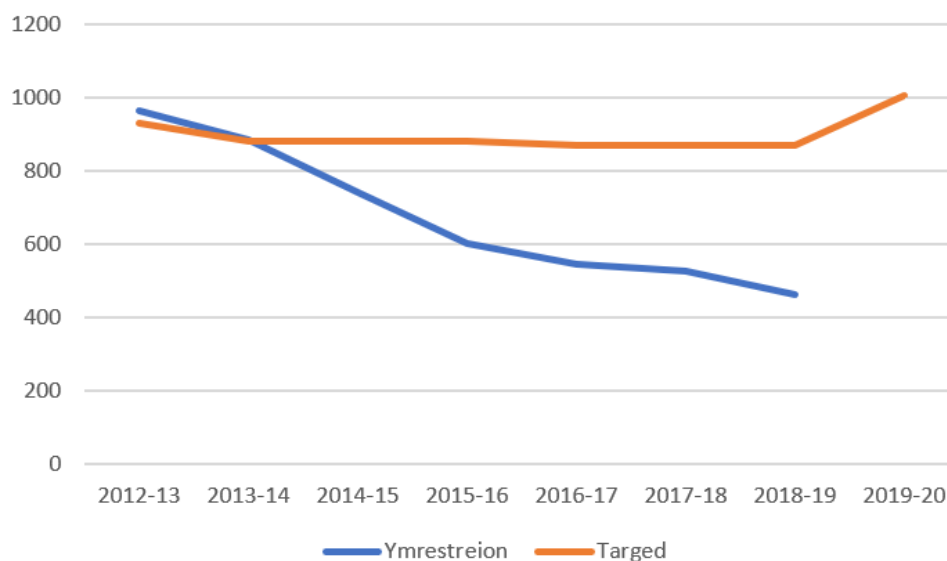


Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru a Chofnod Myfyrwyr HESA a 2018-19 o Ystadegau Cynnar Myfyrwyr AB HESES), heb eu cyhoeddi drwy CCAUC

- 2.57 Ar gyfer y sector uwchradd, ni chyrhaeddwyd y targed ers 2013-14 ac mae'r diffyg wedi cynyddu'n raddol, gan gyrraedd bron 40% erbyn 2017-18. Mae hyn yn cynrychioli diffyg o dros 400 o fyfyrwr.

Siart 7:

Recriwtio yn y Sector Uwchradd i AGA ôl-raddedig a graddau eraill o'i gymharu â'r targed, Cymru (nifer a recriwtiwyd wedi'i thalgrynnu i'r 5 agosaf ar gyfer y blynyddoedd hyd at 2017-18)



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru a Chofnod Myfyrwyr HESA a 2018-19 o Ystadegau Cynnar Myfyrwyr AB HESES), heb eu cyhoeddi drwy CCAUC

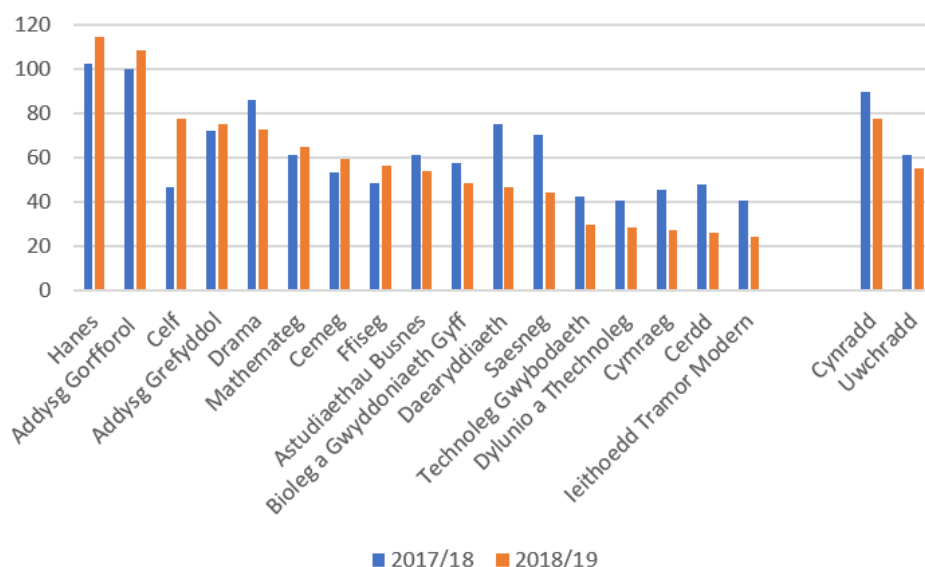
Pennod 2 – Y farchnad lafur athrawon

2.58 Mae'r data sydd ar gael ar gyfer 2018-19 yn awgrymu bod y tueddiadau anffafriol hyn yn parhau.

2.59 Darperir manylion pellach ar recriwtio ôl-raddedigion i AGA yn ôl pwnc a chyfnod ar gyfer 2017-18 a 2018-19 yn Siart 8. Amrywiodd lefelau recriwtio ar draws pynciau uwchradd, ond cyrhaeddwyd y targed yn y blynyddoedd hyn mewn Hanes ac Addysg Gorfforol (ac Awyr Agored) yn unig.

Siart 8:

Canran y targedau AGA a gyrhaeddwyd, yn ôl pwnc/cyfnod, Cymru (2017/18 a 2018/19)



Ffynhonnell: Arolwg Ystadegau Cynnar Myfyrwyr AU (HESES), heb ei gyhoeddi, drwy CCAUC – noder bod targed cyfunol wedi'i rannu ar gyfer rhai pynciau yn gymesur i'r niferoedd recriwtio, e.e. Cemeg a Ffiseg

2.60 Ar gyfer y pynciau lle roedd recriwtio eisoes islaw 50% o'r targed yn 2017-18, mae'r sefyllfa o'i chymharu â'r targed wedi gwaethygu ymhellach yn 2018-19, gyda sawl un o'r rhain bellach yn is na 30% o'r targed. At hynny, mae Bioleg a Gwyddoniaeth Gyffredinol, Daearyddiaeth a Saesneg wedi gostwng islaw 50% o'r targed yn 2018-19. Gwelwyd gwelliant bach o ran recriwtio ar gyfer Cemeg a Ffiseg, ond mae'r rhain yn parhau i fod islaw 50% o'r targed. Celf yw'r un pwnc lle gwelwyd gwelliant nodedig o ran recriwtio rhwng y ddwy flynedd.

Recriwtio i AGA 2019

2.61 Yn dilyn cyfnod o dair blynedd o dargedau AGA digyfnewid ar gyfer y sectorau cynradd ac uwchradd fel ei gilydd (a chyfnod o chwe blynedd gydag ychydig iawn o newid), mae'r targed cynradd wedi'i ostwng 7.2% ar gyfer 2019-20 a'r targed uwchradd wedi'i gynyddu 15.5%.

2.62 Mae ceisiadau AGA ar gyfer 2019-20 yn agored o hyd. Fodd bynnag, mae modd cymharu cynnydd yng ngheisiadau AGA eleni i bwyntiau cyfwerth yn rownd y llynedd. Darperir ffigyrau ceisiadau UCAS cronol yn Nhabl 6 ar gyfer

y rownd bresennol o'u cymharu â'r un adeg yn rowndiau 2017-18 a 2018-19: mae'r rhain yn dangos gostyngiad yn y ceisiadau ar gyfer y sector cynradd ac uwchradd fel ei gilydd o'u cymharu â'r ffigwr cyfatebol y llynedd.

Tabl 6:
Ceisiadau AGA i ddarparwyr yng Nghymru (wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf)

	Cynradd			Uwchradd		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Ionawr	1,080	880	730	710	560	570
Chwefror	1,230	1,070	890	900	730	680
Mawrth	1,260	1,110	980	1,010	830	780
Ebrill	1,290	1,160	1,060	1,090	930	880
Mai	1,300	1,240	1,110	1,180	1,030	990

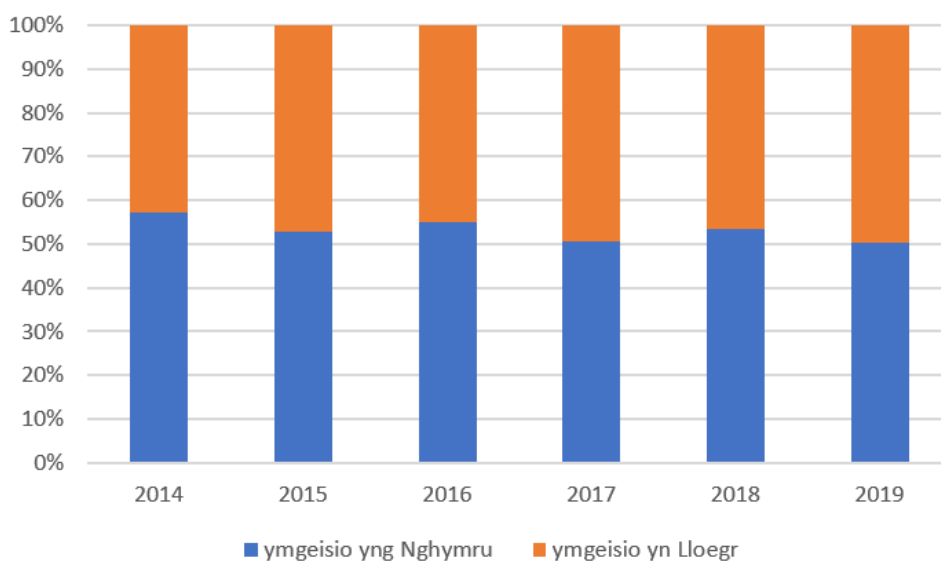
Ffynhonnell: UCAS

Myfyrwyr o Gymru sy'n astudio mewn mannau eraill yn y DU

2.63 Cynyddodd nifer y myfyrwyr o Gymru a oedd yn dechrau cwrs AGA yn Lloegr rhwng 2012-13 a 2017-18. Ar gyfer y sector uwchradd, cynyddodd y gyfran a oedd yn astudio yn Lloegr ar draws y cyfnod hwn o ychydig o dan 20% i dros 33% yn y ddwy flynedd diweddaraf y mae data ar gael ar eu cyfer, tra bod y cynnydd yn y sector cynradd wedi mynd o 31% i 35%.

2.64 Mae ceisiadau o Loegr i Gymru wedi gostwng dros y cyfnod hwn ac maent lawer yn is na'r ceisiadau o Gymru i Loegr.

Siart 9:
Cyfran yr ymgeiswyr sy'n preswyllo yng Nghymru sy'n gwneud ceisiadau AGA yng Nghymru a Lloegr (ym mis Ebrill bob blwyddyn)



Ffynhonnell: UCAS

Y gallu i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg

- 2.65 Disgynnodd nifer y myfyrwyr sy'n hyfforddi i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg yn sylweddol ar ôl 2013-14. Yn 2016-17, roedd ychydig o dan un o bob pedwar myfyriwr AGA newydd yng Nghymru yn dilyn cyrsiau a oedd yn eu galluogi i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg.

Tabl 7:

Dechreuwyr ar gyrsiau AGA yng Nghymru yn ôl cwrs, iaith a lefel ysgol (wedi'u talgrynnu i'r 5 agosaf)

	Lefel Ysgol	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg	Cynradd	195	180	135	150	145	110
	Uwchradd	105	140	120	95	90	100
	Cyfanswm	300	320	255	245	235	210
Ddim yn hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg	Cyfanswm	1,440	1,330	1,245	1,065	1,010	990

Ffynhonnell: Cofnod Myfyriwr HESA

- 2.66 Drwy gydol 2016-17 a 2017-18, roedd 21% o'r ymrestreion newydd a oedd yn hyfforddi i addysgu ar lefel uwchradd drwy gyfrwng y Gymraeg yn astudio pwnc ym maes Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg (STEM), gan gynnwys cyrsiau mewn Gwyddoniaeth, Mathemateg, Dylunio a Thechnoleg a TG, o'u cymharu â 43% nad oeddent yn hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg. Roedd 32% o'r rheini a oedd yn hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg yn hyfforddi i addysgu'r Gymraeg fel pwnc, tra bod cwta 14% o'r rheini nad oeddent yn hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg yn hyfforddi i addysgu Saesneg fel pwnc.
- 2.67 Fel y dangosir yn Nhabl 8, o'r ymrestreion AGA hynny yn 2016-17 a 2017-18 a oedd yn siarad Cymraeg yn rhugl, dechreuodd llai na dwy ran o dair ar gyrsiau a oedd yn eu hyfforddi i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg. Disgynnodd cyfran y dechreuwyr a oedd yn ystyried eu bod yn gallu siarad Cymraeg yn rhugl o 28% i 25% rhwng y ddwy flynedd hyn.

Tabl 8:

Hunan-adroddiadau am allu dechreuwyr ar gyrsiau AGA i siarad Cymraeg, yn ôl eu dymuniad i hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg (wedi'u talgrynnu i'r 5 agosaf)

	Gallu siarad Cymraeg yn rhugl		Ddim yn siarad Cymraeg yn rhugl		Cyfanswm	
	2016-17	2017-18	2016-17	2017-18	2016-17	2017-18
Hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg	220	190	15	20	235	210
Ddim yn hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg	130	115	840	860	1,010	990
Cyfanswm	350	305	855	880	1,245	1,200

Ffynhonnell: Cofnod Myfyriwr HESA

Cymelldaliadau i ddenu athrawon newydd

- 2.68 Mae gan Weinidogion Cymru rymoedd o dan Adrannau 14-17 o Ddeddf Addysg 2002 i ddarparu cymorth ariannol i hyrwyddo recriwtio neu gadw athrawon neu staff nad ydynt yn staff addysgu. O dan y grymoedd hyn, mae'r Cynllun Cymhelliant Hyfforddi Athrawon (TTIS) yn gwneud darpariaeth i dalu grantiau cymhelliant i bersonau sy'n ymgymryd â chwrs AGA ôl-raddedig, yn ôl dosbarth y radd, sector hyfforddi ac arbenigedd pwnc. Crynhoir y grantiau a gynigir ar gyfer blwyddyn academiaidd 2019-20 yn Nhabl 9.

Pennod 2 – Y farchnad lafur athrawon

Tabl 9:

Symiau grantiau hyfforddi ar gyfer cyrsiau AGA ôl-raddedig, yn ôl dosbarth y radd, maes pwnc a chyfnod

Cyfnod a maes pwnc yr hyfforddiant		Gradd			
		1 ^{af} /PhD/Meistr	2:1	2:2	1 ^{af} /PhD/Meistr mewn Saesneg, Cymraeg, Mathemateg neu Wyddoniaeth
Cynradd		£3,000	-	-	£3,000 yn ychwanegol
Uwchradd:	Mathemateg, Ffiseg, Cemeg, Cymraeg, Cyfrifiadureg	£20,000	£10,000	£6,000	
	Ieithoedd Tramor Modern	£15,000	£6,000	-	
	Dylunio a Thechnoleg, Saesneg, Bioleg, Hanes, Add Gref, Celf, Add Gorff, Cerdd, Drama, Busnes, Astudiaethau Awyr Agored, Gwyddoniaeth Gyffredinol, Daearyddiaeth	£3,000	-	-	

Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru

- 2.69 Mae cymelldaliadau ar gael hefyd i ymrestreion AGA sydd am addysgu'r Gymraeg a'r rheini sy'n addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg. Mae £2,500 ar gael pan gwblheir SAC yn llwyddiannus ac mae £2,500 pellach yn daladwy pan gwblheir cyfnod sefydlu'n llwyddiannus mewn ysgol uwchradd cyfrwng Cymraeg neu ddwyieithog neu pan gwblheir cyfnod sefydlu'n llwyddiannus yn addysgu'r Gymraeg mewn unrhyw leoliad uwchradd.

Swyddi Gwag Athrawon ac Arweinwyr

Swyddi gwag athrawon

2.70 Mae data a gasglwyd gan Lywodraeth Cymru yn dangos cynnydd yn nifer y swyddi gwag a hysbysebwyd yn allanol yn ystod y cyfnod rhwng 2010 a 2017: o 622 i 848 yn y sector cynradd, ac o 670 i 963 yn y sector uwchradd. Mae'r cynnydd hwn yn nifer y swyddi gwag wedi cyd-fynd â gostyngiad graddol yn nifer gyfartalog y ceisiadau fesul swydd, a thanrecriwtio yn erbyn targedau AGA mewn llawer o feysydd pwnc, fel y nodir uchod.

2.71 Mae'r tabl isod yn dangos y data ar gyfer ceisiadau am swyddi gwag athrawon, wedi'i ddadansoddi yn ôl addysg gynradd ac uwchradd. Yn y ddau gategori, am i lawr mae'r duedd yn mynd; symudodd y ceisiadau fesul swydd o 25.6 a 14.8 ar eu huchaf ar gyfer cynradd ac uwchradd yn y drefn honno yn 2011, i 15.5 a 7.6 erbyn 2017.

Tabl 10:

Nifer y swyddi addysgu a hysbysebwyd a nifer y ceisiadau fesul swydd mewn ysgolion a gynhelir, fesul cyfnod

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Cynradd	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	611	653	787	728	785	795	782	848
	Ceisiadau fesul swydd	24.9	25.6	24.5	18.1	17.6	16.0	14.1	15.5
Uwchradd	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	670	692	898	1021	752	830	881	963
	Ceisiadau fesul swydd	11.4	14.8	11.8	8.4	9.8	8.9	8.4	7.6
Holl swyddi	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	1,281	1,345	1,685	1,749	1,537	1,625	1,663	1,811
	Ceisiadau fesul swydd	17.8	20.0	17.7	12.4	13.8	12.4	11.1	11.3

Ffynhonnell: CYBLD 2017, Llywodraeth Cymru

2.72 Am mai niferoedd cyfartalog yw'r data yn Nhabl 10 uchod, maent yn cuddio amrywiadau sylweddol ar draws awdurdodau lleol, gyda'r canolfannau lle mae poblogaethau uwch fel Caerdydd ac Abertawe yn gwneud yn well o lawer na'r ardaloedd mwy gwledig neu ardaloedd mwy Cymraeg eu natur fel Sir Ddinbych a Cheredigion. I amlygu hyn, mae Tabl 11 isod yn dangos sut roedd y pedwar awdurdod lleol hyn yn cymharu ar draws y tri maes pwnc lle gwelwyd y nifer fwyaf o swyddi gwag yn 2017, h.y. Mathemateg, Saesneg a Gwyddoniaeth. Dylid nodi hefyd yr adroddwyd y bu nifer gyfartalog lawer is o geisiadau fesul swydd ar gyfer swyddi cyfrwng Cymraeg mewn ysgolion cynradd ac uwchradd fel ei gilydd, h.y. 7 a 3.4 yn y drefn honno.

Pennod 2 – Y farchnad lafur athrawon

Tabl 11:

Hysbysebion a cheisiadau ar gyfer pynciau dethol mewn awdurdodau lleol dethol, 2017

Awdurdod Lleol	Maes pwnc	Nifer y swyddi gwag	Nifer y ceisiadau	Cymhareb
Caerdydd	Mathemateg	13	148	11.4
	Saesneg	18	265	14.7
	Gwyddoniaeth	9	72	8.0
Ceredigion	Mathemateg	8	*	*
	Saesneg	5	*	*
	Gwyddoniaeth	2	0	0
Sir Ddinbych	Mathemateg	15	50	3.3
	Saesneg	11	39	3.5
	Gwyddoniaeth	5	12	2.4
Abertawe	Mathemateg	12	82	6.8
	Saesneg	11	86	7.8
	Gwyddoniaeth	13	118	9.0

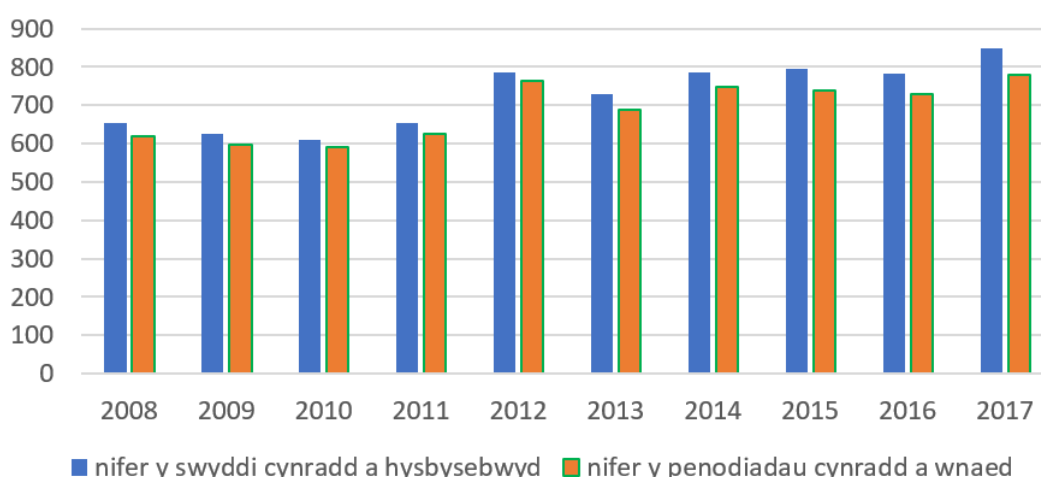
* Ffigyrau yn fwy na 0 ac yn llai na 3 heb eu dangos

Ffynhonnell: Ystadegau Cymru

2.73 Mae hefyd yn amlwg o ddata CGA²⁴ a ddangosir yn siartiau 10a a 10b isod bod nifer y penodiadau go iawn a wnaed yn y blynyddoedd diwethaf wedi bod ychydig yn is na nifer y swyddi gwag a hysbysebwyd, a hynny yn y sectorau cynradd ac uwchradd. Yn 2017, canran y swyddi gwag a lenwyd yn y sector addysg gynradd oedd 91.8% a llenwyd 91.3% yn y sector uwchradd, sy'n gyfradd ostyngol o gymharu â blynyddoedd blaenorol.

Siart 10a:

Nifer y swyddi a hysbysebwyd mewn addysg gynradd o'u cymharu â'r penodiadau a wnaed

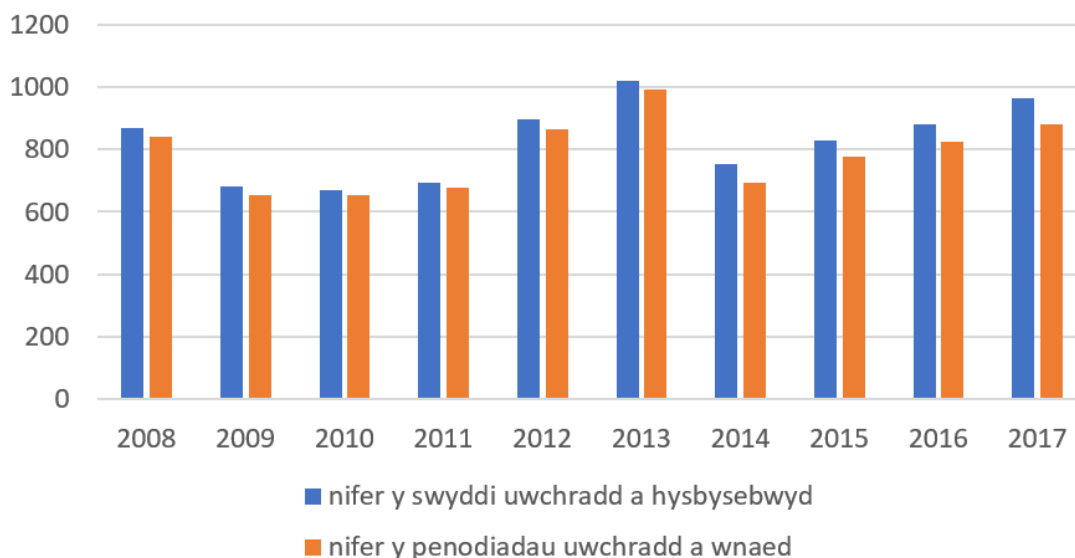


²⁴ A oes Argyfwng Recriwtio a Chadw Athrawon yng Nghymru? (CGA, 2019)

<https://llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-03/astudiaeth-ymchwil-ar-ba-mor-ddeniadol-yw-gyrfa-addysgu-a-chadw-athrawon.pdf>

Siart 10b:

Nifer y swyddi a hysbysebwyd mewn addysg uwchradd o'u cymharu â'r penodiadau a wnaed



Ffynhonnell: CGA/Ystadegau Cymru

2.74 Mae CGA yn adrodd ar nifer yr athrawon ysgol a gofrestrwyd gyda CGA yn ôl y pwnc a addysgir yn erbyn y pwnc yr hyfforddwyd ynddo (Tabl 12 isod). Mae'r tabl yn dangos bod yr arfer o addysgu y tu allan i'r maes pwnc yr hyfforddodd yr athro ynddo'n wreiddiol yn digwydd yn gyson ar raddfa eang. Y cyfrannau uchaf oedd 65% mewn Gwyddoniaeth a 51% mewn Ffiseg yn 2017. Nid yw'n hysbys i ba raddau mae addysgu y tu allan i faes pwnc yn cael ei lywio gan anawsterau y mae arweinwyr yr ysgolion yn eu cael wrth benodi i swyddi gwag penodol.

Tabl 12:

Nifer yr athrawon ysgol a gofrestrwyd gyda CGA yn ôl a ydynt wedi'u hyfforddi yn y pwnc a addysgir, 2017 – Pynciau craidd ac Addysg Grefyddol

Pwnc	% wedi'u hyfforddi yn y pwnc	% heb eu hyfforddi yn y pwnc	% anhysbys
Gwyddoniaeth	31.7	65.0	3.2
Ffiseg	46.2	51.0	2.8
Cemeg	51.5	46.3	2.2
Bioleg	58.5	39.8	1.7
Addysg Grefyddol	67.4	26.8	5.8
Cymraeg	74.7	20.9	4.4
Saesneg	75.4	19.5	5.1
Mathemateg	78.8	16.7	4.5

Ffynhonnell: CGA

2.75 O ystyried cyflwr presennol y farchnad gyflogaeth yng Nghymru, mae yna farchnad gynyddol gystadleuol i raddedigion. Mae ymchwil ddiweddar yn

awgrymu nad cyflog yw'r prif na'r unig ffactor wrth recriwtio, er ei fod yn ffactor sy'n bodoli.

- 2.76 Yn ôl astudiaeth ymchwil ddiweddar²⁵ “ni wnaeth athrawon cymwysedig na myfyrwyr AGA nodi mai cyflog oedd y prif reswm dros fod eisiau addysgu. Er hynny, credwyd bod cyflog digonol yn bwysig ymhlith pobl ifanc ac athrawon presennol. At hynny, roedd y lefel o gydnabyddiaeth a'r sicrwydd swydd canfyddedig i'r rheini mewn swyddi sefydlog yn ffactorau a wnaeth gyfrannu at aros yn y proffesiwn. Fodd bynnag, nid oedd rhai o'r farn bod cydnabyddiaeth yn adlewyrchu faint o waith roedd angen i athrawon ei wneud”.
- 2.77 Canfu'r adroddiad fodd bynnag "er bod tâl ac amodau yn gymharol isel i lawr y rhestr o ffactorau a oedd wedi cymell rhywun i fod yn athro yn gyffredinol, roedd yn gymharol bwysicach i'r rheini oedd yn addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg. Ar lefel ranbarthol, roedd canran yr athrawon a ddewisodd y ffactor hwn uchaf yn GwE²⁶ sy'n cynnwys ardaloedd mwy gwledig". Adroddodd yr adroddiad fod 19% o'r rheini sy'n addysgu yn Gymraeg yn bennaf ac 20% o'r rheini sy'n addysgu yn y Gymraeg a'r Saesneg fel ei gilydd wedi dewis "cyflog ac amodau" fel un o'u tri phrif ffactor dros fynd i addysgu o'u cymharu ag "11% o'r rheini sy'n addysgu'n bennaf yn Saesneg".
- 2.78 At hynny, awgrymodd yr adroddiad "yr angen i gymryd camau strategol i recriwtio athrawon", a hefyd "nad yw'r dystiolaeth o effaith strategaethau recriwtio presennol... yn gadarn ar hyn o bryd”.

Swyddi gwag arweinwyr ysgol

- 2.79 Mae achosion diweddar o gau ysgolion, uno ysgolion a ffedereiddio ysgolion dan arweiniad penaethiaid gweithredol wedi effeithio ar gyfanswm nifer y swyddi gwag ar gyfer arweinwyr ysgol. Yn 2011 roedd 1,750 o swyddi ac erbyn mis Mawrth 2018 roedd 1,451²⁷, gan gynrychioli gostyngiad canrannol serthach na'r hyn a welwyd ar gyfer swyddi athrawon.
- 2.80 Er gwaethaf y gostyngiad yn nifer y cyfleoedd am ddyrchafiad i brifathrawiaeth am fod nifer lai o swyddi, mae nifer y ceisiadau fesul swydd pennaeth wedi gostwng. Mae data Llywodraeth Cymru a CGA yn dangos ei fod wedi gostwng o uchafbwynt o 29.5 yn 2012 i 5.6 yn 2016, cyn adennill rhywfaint o dir i 12.3 erbyn 2017 (data CYBLD). Mae nifer y swyddi arwain sy'n cael eu hysbysebu'n amrywio o un flwyddyn i'r llall ac mae'r cyfanswm yn gymharol isel (yn y pum mlynedd diwethaf roedd y swyddi arweinyddiaeth gwag a hysbysebwyd ar draws sector ysgolion Cymru gyfan yn amrywio rhwng 10 a 24) felly rhaid cymryd gofal mewn perthynas â dilysrwydd a dibynadwyedd unrhyw gasgliadau a dynnir o ddata o'r fath.

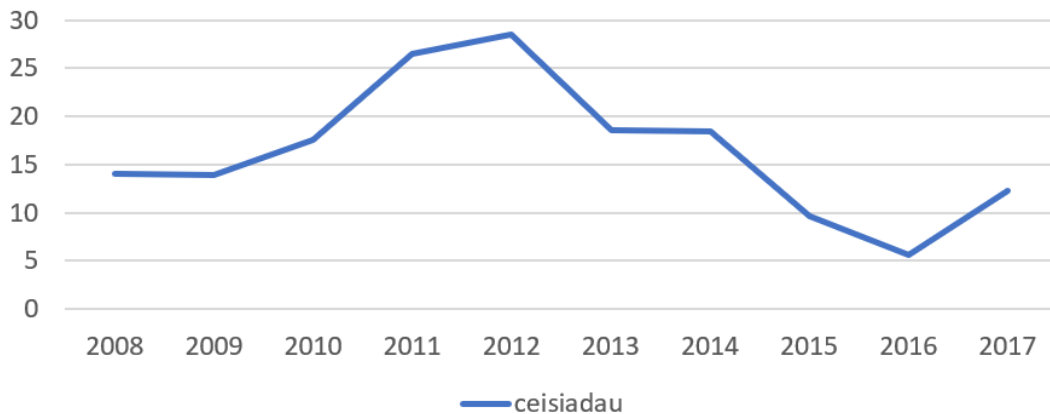
²⁵ Astudiaeth Ymchwil ar Ba Mor Ddeniadol yw Gyrfa Addysgu, a Chadw Athrawon (Llywodraeth Cymru, Mawrth 2019) <https://gweddill.gov.wales/docs/caecd/research/2019/astudiaeth-ymchwil-ar-ba-mor-ddeniadol-yw-gyrfa-addysgu-a-chadw-athrawon-crynodeb.pdf>

²⁶ Gwasanaeth Effeithiolrwydd a Gwellu Ysgolion ar gyfer Gogledd Cymru

²⁷ A fo ben bid bont – Sesiwn frifio polisi CGA ar benaethiaid ac arweinyddiaeth mewn ysgolion (CGA, 2019).

Siart 11:

Tuedd yn y ceisiadau am swyddi arwain (heb ymrwymiad addysgu)



Ffynhonnell: CYBLD/CGA

Cadw athrawon ac arweinwyr

2.81 Caiff data am gadw athrawon, gan gynnwys athrawon a adawodd y proffesiwn, yn ôl nifer y blynyddoedd o brofiad a chyrchfan, ei gasglu yn rhan o'r Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion (CYBLD) a gyflwynir gan ysgolion ym mis Ionawr bob blwyddyn. Caiff y data ei ddadansoddi a'i gyhoeddi gan Ystadegau Cymru, yn ogystal â chan CGA. Mae'r ffigyrau yn y tablau a'r siartiau canlynol yn hepgor athrawon a adawodd ar yr oedran ymddeol arferol, a chymerir mai 60 oed yw hyn yn ôl y Cynllun Pensiwn Athrawon (TPS) presennol.

2.82 Ers 2010, mae canran yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn bob blwyddyn wedi aros yn weddol gyson, gan ganiatáu ar gyfer amrywiadau o rhwng 2.6% a 3.1% o un flwyddyn i'r llall. Mae'r rhain wedi'u dangos yn Nhabl 13 isod.

Pennod 2 – Y farchnad lafur athrawon

Tabl 13:

Athrawon yn gadael y proffesiwn yn ôl sector (cyfrif y pen), Cymru 2010-2017

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Athrawon yn gadael y proffesiwn	Holl ysgolion ¹	772	753	691	722	742	780	814	698
	Cynradd	345	322	345	356	369	377	382	364
	Uwchradd	427	431	336	360	369	387	422	321
Cyfanswm yr athrawon (cyfrif y pen)		27,108	26,869	27,056	27,064	26,755	26,453	26,172	26,129
Canran yr athrawon yn gadael		2.8%	2.8%	2.6%	2.7%	2.8%	2.9%	3.1%	2.7%

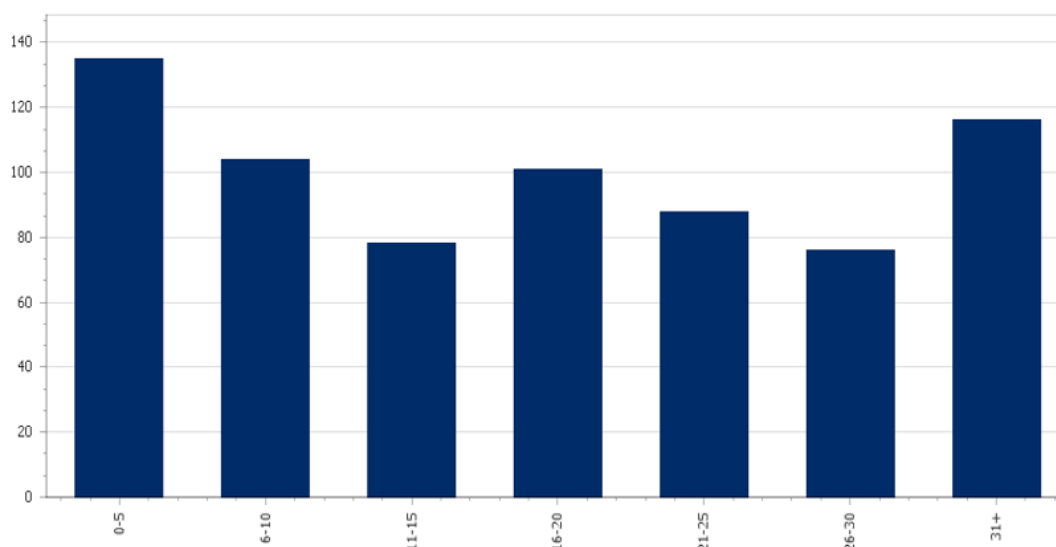
¹ yn cynnwys cynradd, meithrin, canol, uwchradd ac arbennig

Ffynhonnell: Ystadegau Cymru (CYBLD)

2.83 O ran profiad yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn, mae'r gyfran fwyaf yn gadael yn ystod eu pum mlynedd cyntaf o addysgu. Yn 2017, roedd y grŵp hwn i gyfrif am 19.3% o'r rhai a adawodd. Y grŵp mwyaf ond un yw'r rheini y mae ganddynt dros 31 mlynedd o brofiad o addysgu, sydd i gyfrif am 16.6% o'r rhai a adawodd. Y grŵp lleiaf ymysg y rhai a adawodd yw'r rhai y mae ganddynt 26-30 mlynedd o brofiad, sydd i gyfrif am 10.9%. Mae'r niferoedd wedi'u dangos yn Siart 12.

Siart 12:

Cadw athrawon: Nifer yr athrawon yn gadael y proffesiwn yn ôl eu blynyddoedd o brofiad, Ion-Rhag 2017



Ffynhonnell: Ystadegau Cymru (CYBLD)

2.84 Mae nifer yr athrawon newydd gymhwyso (ANG), sef y rhai y mae ganddynt hyd at bum mlynedd o brofiad, a adawodd y proffesiwn wedi amrywio o un flwyddyn i'r llall, gan amrywio o nifer isaf o 79 i nifer uchaf o 161 o athrawon yn gadael y proffesiwn dros gyfnod o un ar ddeg mlynedd. Fodd bynnag, fel cyfran o gyfanswm y rheini a adawodd, mae'r niferoedd sy'n gadael yn ystod y pum mlynedd cyntaf wedi cynyddu rhwng 2013 a 2018.

2.85 Mae ymchwil²⁸ yn nodi y gallai ystod o ffactorau ddod at ei gilydd i ddylanwadu ar benderfyniad athro i adael y proffesiwn. Ymysg y prif themâu a amlygwyd mae lefelau uchel o lwyth gwaith a lefelau anghyson o gymorth proffesiynol ar gyfer myfyrwyr AGA, ANG yn ystod y cyfnod sefydlu ac athrawon yn gynnwys yn eu gyrfaedd.

2.86 Mae'r adroddiad yn nodi:

"Fel rheol, ni chawsai tâl athrawon ei grybwyll yn ddigymell pan oedd cyfranogwyr yn siarad am y prif ffactorau oedd yn eu cadw ym maes addysgu Rhoddodd rhai'r argraff fod tâl yn bwysig i allu talu'r biliau ond y gallai fod hyd yn oed yn bwysicach wrth i unigolyn ysgwyddo mwy o gyfrifoldeb mewn bywyd, fel teulu a morgais. Roedd hefyd yn dod yn fwy o ffactor, teimlai rhai, wrth iddynt gyrraedd diwedd eu gyrfa gyda'r cyfle i gael pensiwn gweddol".

2.87 Yn sail y dystiolaeth ar gyfer "y ffactorau sy'n eich cadw ym maes addysgu", mae cyflog ac amodau yn ymddangos hanner ffordd i lawr y rhestr o'r materion pwysicaf.

2.88 Mae Tabl 14 yn dangos data cadw CGA sy'n olrhain athrawon dros gyfnod o 10 mlynedd. Mae hyn yn dangos nad oedd 48.4% o'r 1,965 o athrawon a enillodd Statws Athro Cymwysedig (SAC) yn 2005-06 wedi'u cofrestru gyda CGA mwyach 10 mlynedd yn ddiweddarach. O'r 1,678 a enillodd SAC yn 2010-11, nid oedd 43.6% wedi'u cofrestru fel unigolion a oedd yn gweithio yng Nghymru yn 2015-16. Mae'r rhesymau dros y ffigyrau hyn yn amrywio, gan gynnwys oedran adeg dechrau ac adleoli i wledydd eraill.

²⁸ Astudiaeth Ymchwil ar Ba Mor Ddeniadol yw Gyrfa Addysgu a Chadw Athrawon (Llywodraeth Cymru, 2019) <https://llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-03/astudiaeth-ymchwil-ar-ba-mor-ddeniadol-yw-gyrfa-addysgu-a-chadw-athrawon.pdf>

Pennod 2 – Y farchnad lafur athrawon

Tabl 14:

CGA – Cadw: Dadansoddiad yn dilyn olrhain athrawon ysgol am 10-mllynedd

Enillodd 1,965 SAC yn ystod hysbysiad cychwynnol gadael y coleg 2005-06.

Nid yw 952 (48.4%) wedi'u cofrestru ar hyn o bryd fel athrawon ysgol gyda CGA. Mae'r lleill wedi'u crynhoi isod:

Enillwyd SAC yn ystod adeg gadael y coleg 2005-06	Meithrin a Chynradd	Canol	Uwchradd	Arbennig, Annibynnol, eraill yn y gwasanaeth a thu allan iddo	Cyfanswm
Pennaeth	5	0	0	0	5
Pennaeth Cynorthwyol	3	0	11	1	15
Dirprwy Bennaeth	28	0	1	2	31
Pennaeth adran	1	0	17	0	18
Pennaeth blwyddyn	0	0	1	0	1
Athro	410	17	339	40	806
Athro cyflenwi	0	0	0	76	76
Dim manylion cyflogaeth	0	0	0	48	48
Eraill, gan gynnwys seibiant gyrfaol, tiwtor cartref, ddim mewn cyflogaeth fel athro ond yn gweithio mewn maes addysg, ar gyfnod mamolaeth, athro peripatetig, swydd ym maes AB	0	0	0	13	13
Cyfanswm	447	17	369	180	1,013

O'r 1,013 a oedd wedi'u cofrestru ar 1 Mawrth 2017:

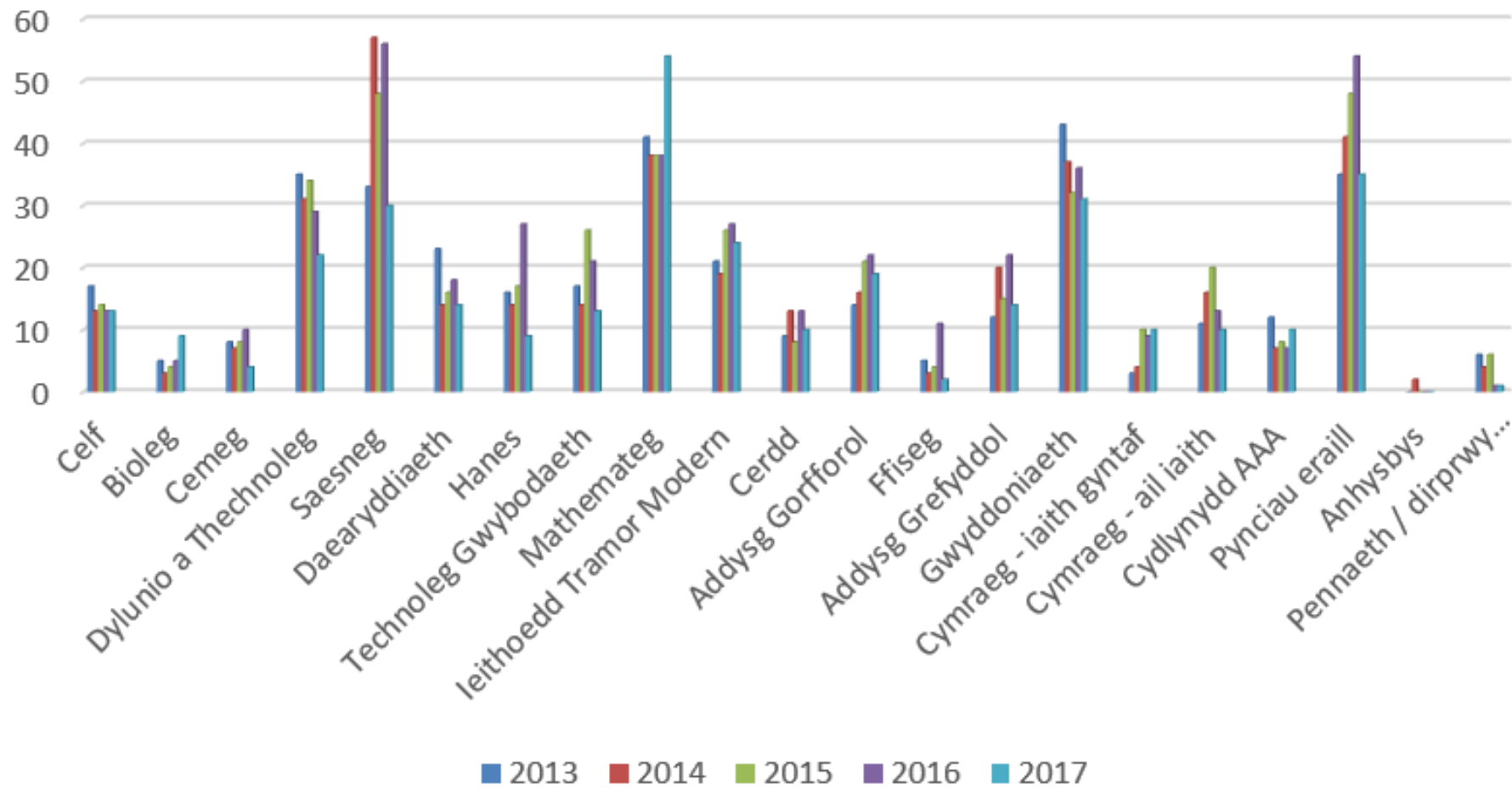
77.7% yn fenywaidd

38.4% yn siaradwyr Cymraeg, 29.6% cyfrwng Cymraeg

Bodlonodd 36.0% o'r rheini a enillodd SAC yn 2005-06 y safonau athrawon wrth eu gwaith yn 2007, 11.9% yn 2008, 4.6% rhwng 2010-16, 4.8% wedi pasio 38.4% statws sefydlu heb ei gwblhau neu'n anhysbys

Ffynhonnell: Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA)

2.89 Mae Siart 13 yn archwilio nifer yr athrawon ysgol uwchradd a adawodd y proffesiwn yn ôl maes pwnc. Mae'n dangos mai yn y pynciau craidd sef Saesneg, a'r pynciau prin sef Mathemateg a Gwyddoniaeth y gwelwyd nifer fwyaf y bobl a adawodd yn y pum mlynedd rhwng 2013-2017. Yn 2017, y cyfraddau uchaf nesaf oedd Dylunio a Thechnoleg ac Ieithoedd Tramor Modern.



Cyd-destun ariannol yr economi a'r sector cyhoeddus

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.1 Darparodd datganiad ysgrifenedig Llywodraeth Cymru drosolwg o'r rhagolygon economaidd cyffredinol ac o'r farchnad lafur. Nododd fod chwyddiant prisiau defnyddwyr blynyddol (CPI) yr ONS ar gyfer mis Ionawr 2019 yn 1.8% a bod datblygiadau prisiau dros y flwyddyn yn "argoeli'n dda am ostyngiadau pellach i chwyddiant CPI yn y dyfodol". O ran y farchnad lafur, nododd ei thystiolaeth fod cyflogaeth yng Nghymru wedi cynyddu'n sylweddol yn ystod 2018 a bod y gyfradd cyflogaeth, ar 76.2%, yn uwch na chyfradd y DU am y tro cyntaf ers dechrau'r cofnodion. Dros y flwyddyn, gostyngodd y gyfradd ddiweithdra un pwynt canrannol i 4.1%. Nododd ei thystiolaeth fod y sector cyhoeddus yng Nghymru wedi parhau i weld pwysau ariannol sylweddol o ganlyniad i'r toriadau cyllidebol ehangach a orfodwyd gan Lywodraeth San Steffan.
- 3.2 Nododd datganiad Llywodraeth Cymru y dylai "unrhyw argymhellion barhau i gymryd ystyriaeth lawn o fforddiadwyedd mewn perthynas â chyd-destun ariannol y sector cyhoeddus wrth ystyried y system ysgolion yn ei chyfanrwydd" ac y byddai cynlluniau gwario y tu hwnt i 2019-20 yn cael eu nodi mewn Adolygiad o Wariant yn y dyfodol.
- 3.3 Nododd fod y setliad llywodraeth leol ar gyfer 2019-20 yn cynnwys cynnydd o 0.2%, gyda therfyn isaf i'r setliad er mwyn sicrhau nad oedd yn rhaid i'r un awdurdod lleol ymdopi â gostyngiad o dros 0.3% yn ei Gyllid Allanol Cyfun (AEF) yn 2019-20. Nododd fod cyllid ychwanegol wedi'i ddarparu ar gyfer awdurdodau lleol er mwyn lliniaru'r pwysau uniongyrchol sy'n gysylltiedig â gweithredu'r dyfarniad cyflog athrawon ar gyfer 2018-19 a chaniatáu rhywfaint o hyblygrwydd wrth gynllunio ar gyfer 2019-20.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.4 Nododd datganiad WLGA fod cyllidebau ysgol yn "eithriadol o dynn" ac nad yw defnyddio cronfeydd wrth gefn na chynyddu trethi cyngor eto fyth yn ffyrdd cynaliadwy o gyllido cyflogau athrawon. Gofynnwyd i Lywodraeth Cymru gyllido'n llawn bob cost sy'n gysylltiedig â chyflog ac amodau athrawon, a bod yr holl gyllid addysg yn cael ei drosglwyddo i'r Grant Cynnal Refeniw (RSG).
- 3.5 Nododd yr holl undebau athrawon y dylai unrhyw gynnydd yng nghyflogau athrawon gael ei gyllido'n llawn gan Lywodraeth Cymru.
- 3.6 Yn eu datganiadau ysgrifenedig, cymeradwyodd NASUWT Cymru ac NEU Cymru yr RPI fel mesur o chwyddiant. Nododd tystiolaeth NASUWT Cymru fod mynegai'r RPI yn "un o'r rhai mwyaf uniongyrchol berthnasol i athrawon" a bod chwyddiant deuddeg mis yr RPI wedi cyrraedd 2.5% ym mis Tachwedd 2018. Nododd NEU Cymru fod yr RPI yn cael ei gydnabod yn eang fel y mesur priodol at ddibenion olrhain gwir werth cyflogau; ym mis Tachwedd 2018 roedd

chwyddiant yr RPI yn 3.2%, ac adeg llunio'r adroddiad, roedd rhagamcaniadau cyfartalog Trysorlys EM yn rhagfynegi chwyddiant RPI o 2.9% yn Ch4 2019.

- 3.7 Cyfeiriodd datganiad Voice Cymru at y lefelau cyflogaeth uchel yng Nghymru a'r "gystadleuaeth uwch am bobl o'r safon gywir ac yn y farchnad hon y mae angen i addysgu leoli ei hun fel dewis gyrfaoel deniadol a hirdymor".
- 3.8 Nododd pob un o'r undebau athrawon yn eu datganiadau ychwanegol nad oedd fforddiadwyedd yn rhan o gylch gwaith yr IWPRB, ac y dylid ei ddiystyru yn ei drafodaethau. Nododd tystiolaeth ASCL Cymru y dylai "unrhyw argymhellion fod wedi'u seilio ar y dystiolaeth am yr angen am addasiadau i gyflog er mwyn sicrhau ansawdd a niferoedd digonol ac ar hynny'n unig". Nododd UCAC eu bod "yn pwysu ar y Corff Annibynnol i wneud argymhellion ar sail 'yr hyn sy'n iawn ar gyfer y system', heb gael ei gyfyngu gan ystyriaethau cyllidebol".

Recriwtio

AGA

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.9 Roedd Llywodraeth Cymru o'r farn bod AGA yng Nghymru yn parhau i fod "mewn cyfnod o ddiwygio sylweddol", yn dilyn sawl adroddiad allweddol am y system, gan gynnwys adroddiad annibynnol yr Athro Furlong yn 2015, Addysgu Athrawon Yfory²⁹. Cydnabyddir bod ganddi rôl allweddol o ran rheoli'r cyflenwad o athrawon ar gyfer ysgolion a gynhelir yng Nghymru drwy ragamcanu'r galw am Athrawon Newydd Gymhwyso, drwy bennu targedau derbyn i'w recriwtio i gyrsiau AGA yng Nghymru.
- 3.10 Dywedodd Llywodraeth Cymru wrthym fod adolygiad wedi'i gynnal o'r Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon (TPSM) yn 2017 er mwyn darparu gwell eglurder ynghylch sut y caiff targedau derbyn eu pennu ac i roi gwell gallu i ymchwilio effaith newidiadau i'r tybiaethau allweddol. Nodwyd nad yw'r model ar hyn o bryd yn cynnwys targedau derbyn cyfrwng Cymraeg oherwydd nifer gymharol fach y lleoedd sydd ar gael at ei gilydd, ond honnodd ei bod yn ymwybodol o'r angen i sicrhau mynediad at ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg ar draws Cymru, a bod y data sydd ar gael yn cael ei ddefnyddio lle y bo modd i lywio gwaith cynllunio ar gyfer y sector cyfrwng Cymraeg.
- 3.11 Nododd Llywodraeth Cymru ei bod wedi cadw niferoedd derbyn targed i AGA "ar gyfradd sefydlog" ers nifer o flynyddoedd, yn dilyn cyfnod o ostwng sylweddol, fel eu bod yn cyd-fynd ag anghenion ysgolion yng Nghymru ac yn sicrhau lefel o sefydlogrwydd i'r sector AGA yn ystod y diwygiadau i AGA. Nododd fod amcanestyniad sylfaenol o'r TPSM hyd at 2027 wedi dangos na

²⁹ <https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2018-03/addysgu-athrawon-yfory.pdf>

Pennod 3 – Trosolwg o'r dystiolaeth gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion

fyddai gorgyflenwad o ymrestreion AGA cynradd nac uwchradd pe na bai unrhyw newid i'r niferoedd. Ychwanegodd "y bydd dibyniaeth ar y rheini sy'n dychwelyd i'r sector cynradd a dibyniaeth gynyddol ar y rheini sy'n dychwelyd i'r sector uwchradd i lenwi swyddi gwag".

- 3.12 Cyfeiriodd Llywodraeth Cymru at ddiffyg ym maes recriwtio yn erbyn y targedau ar gyfer AGA, gyda bwlch mwy yn y sector uwchradd o'i gymharu â'r sector cynradd. Dywedodd wrthym hefyd fod disgwyl i athrawon uwchradd feddu ar berthnasedd gradd o o leiaf 50% i'r pwnc addysgu arbenigol yr ymgeisir amdano, er y gallai fod rhywfaint o amrywiaeth mewn rhai pynciau. Cyfeiriwyd ymhellach at recriwtio ôl-raddedigion yn ôl lefel pwnc yn erbyn y targed, lle nodwyd bod hanner y cyrsiau a nodwyd wedi recriwtio'n agos at 50% neu lai na hynny.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.13 Adroddodd WLGA fod gwella hygyrchedd a llwybrau at AGA ymysg y materion allweddol sy'n cael eu hystyried gan y Bwrdd Ymgynghorol Recriwtio a Chadw Athrawon (TRRAB). Dywedodd hefyd fod rhai anawsterau wedi'u nodi ym maes recriwtio.
- 3.14 Mynegodd yr holl undebau athrawon bryder mewn perthynas â recriwtio i'r ddarpariaeth AGA.
- 3.15 Yn eu datganiadau ysgrifenedig, cyfeiriodd NASUWT Cymru, Voice Cymru ac UCAC at ystadegau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru sy'n dangos bod y targed ar gyfer nifer yr athrawon dan hyfforddiant yn y sector uwchradd wedi'i fethu o draean yn 2016-17 a bod nifer yr athrawon dan hyfforddiant ar gyfer y sector cynradd ymhell islaw'r targed am ail flwyddyn. Ni chymerodd hyn i ystyriaeth y sawl na fu iddynt gwblhau'r cwrs, na'r sawl na wnaeth gwblhau eu cyfnod sefydlu. Mae Voice Cymru yn disgrifio hwn fel "rhywbeth pryderus i'w ddarllen".
- 3.16 Disgrifiodd Voice Cymru dueddiadau eraill hefyd fel rhai pryderus: cyfran y myfyrwyr na chwblhaodd y cwrs, a'r nifer a benderfynodd beidio â pharhau i addysgu fel gyrfa ar ôl cymhwyso, neu sy'n gadael Cymru i weithio mewn mannau eraill neu'n newid cyfeiriad yn gynnar yn eu gyrfa. Cyflwynodd NEU Cymru ddarlun a ddisgrifiwyd ganddynt fel "argyfwng eang sydd wedi'u gwreiddio ym maes cyflenwi athrawon", tra bod NASUWT Cymru wedi cyfeirio at ddata gan CGA sy'n dangos bod ceisiadau i AGA wedi bod yn gostwng flwyddyn ar ôl blwyddyn am y pum mlynedd diwethaf.
- 3.17 Nododd ASCL Cymru fod darparwyr hyfforddiant yn parhau i gael trafferth recriwtio i'r targed flwyddyn ar ôl blwyddyn, er i Lywodraeth Cymru leihau nifer y lleoedd sydd ar gael ar gyfer AGA, gan arwain at sefyllfa lle mae'r niferoedd sy'n astudio a'r niferoedd sy'n cymhwyso fel athrawon yn gostwng bob blwyddyn. Nodwyd bod hyn ar adeg pan fo'r "wlad wedi bod mewn cyfnod o ddirwasgiad" a bod recriwtio graddedigion mewn meysydd eraill wedi bod yn

isel; dywedwyd bod y cyfuniad hwn wedi gweld lefelau uchel o recriwtio i faes addysgu yn hanesyddol.

- 3.18 Amlygodd NASUWT Cymru y ffaith ei fod wedi pwysleisio'r dirywiad yn nifer y graddedigion a oedd yn ceisio hyfforddi i ddod yn athrawon a nifer sylweddol y lleoedd hyfforddiant athrawon a oedd yn parhau heb eu llenwi mewn datganiadau am adolygiadau cyflog dro ar ôl tro i'r STRB. Ei farn oedd bod y data sydd ar gael yn awgrymu'n gryf bod recriwtio athrawon yn symud tuag at gyfnod o "argyfwng". Awgrymwyd bod anawsterau cyflenwi athrawon yn Lloegr, er gwaethaf cynlluniau cymelldaliadau'r llywodraeth sy'n canolbwyntio ar ddenu graddedigion i addysgu, a bod modd i'r sefyllfa yn Lloegr greu goblygiadau i Gymru.
- 3.19 Roedd Voice Cymru o blaid system wedi'i thargedu i recriwtio hyfforddeion yng ngoleuni pryderon am gyflenwi athrawon a'r anhawster cynyddol mewn rhai meysydd. Cyfeiriodd at y ffaith bod y methiant i ddenu athrawon yn digwydd yn union ble bydd rhagfynegiadau disgyblion yn codi, hynny yw, yn y sector uwchradd. Cyfeiriodd NAHT Cymru at ddata UCAS i ategu ei honiad nad yw pobl yn symud i faes addysgu er gwaethaf gwaith targedu: cyfeirir at y ffaith bod ymgeiswyr ar gyfer hyfforddiant sector cynradd yng Nghymru ym mis Mawrth 2019 i lawr 11.7% o'u cymharu â'r un adeg y llynedd, tra bod niferoedd ar gyfer y sector uwchradd i lawr 6.0%. Cyfeiriodd NASUWT hefyd at y ffaith bod ceisiadau yng nghanol cyfnod ar gyfer AGA ar lefelau hanesyddol o isel.
- 3.20 Yn ei dystiolaeth ategol nododd ASCL Cymru yr awgrym gan Lywodraeth Cymru y daw'r sector uwchradd yn fwyfwy dibynnol ar y rheini sy'n dychwelyd i'r sector, ond mynegodd bryder nad oes dystiolaeth ynghylch sut bydd yn hwyluso cynnydd sylweddol yn nifer y rheini sy'n dychwelyd, gan ddisgrifio hyn fel grŵp sy'n "eithriadol o anodd ymgysylltu ag ef".

Swyddi gwag athrawon

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.21 Nododd Llywodraeth Cymru "er mai prin yw'r dystiolaeth o bryder am gyfraddau recriwtio a chadw ledled Cymru, rydym yn ymwybodol o dystiolaeth anecdotaidd bod mannau o anhawster wrth recriwtio i rai pynciau uwchradd, mewn rhai lleoliadau daearyddol ar draws Cymru, yn ogystal â chyda pheth darpariaeth cyfrwng Cymraeg". Nododd at hynny bod "gorgyflenwi wedi'i reoli o ganlyniad i TPSM, a bod nifer yr athrawon newydd gymhwyso'n adlewyrchu'r galw yn well".
- 3.22 Nododd datganiad Llywodraeth Cymru fod tuedd o geisiadau gostyngol fesul swydd, yn erbyn cefndir o nifer gynyddol o swyddi'n cael eu hysbysebu. Mae hyn yn wir ar gyfer darpariaeth Saesneg a chyfrwng Cymraeg fel ei gilydd.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.23 Nododd WLGA fod awdurdodau lleol yn parhau i adrodd am rai anawsterau wrth recriwtio i swyddi, gydag amrywiadau lleol. Nodwyd hefyd ganddynt bod ysgolion "yn dal i golli swyddi addysgu oherwydd diffyg cyllid i gynnal neu ymestyn eu sefydliad addysgu".
- 3.24 Mynegodd yr holl undebau athrawon bryderon am recriwtio i'r proffesiwn addysgu.
- 3.25 Dywedodd NASUWT Cymru fod y cynnydd flwyddyn ar ôl blwyddyn yn nifer y swyddi addysgu a hysbysebir wedi cyd-fynd â gostyngiad yn nifer y ceisiadau am swyddi gwag. Dadleuodd fod y sefyllfa recriwtio a chadw "yn argyfyngus" erbyn hyn. Nododd ASCL Cymru fod y duedd hon am i lawr yn wrthgynhyrchiol, oherwydd yn hanesyddol, y gellid bod wedi disgwyl lefelau uwch o recriwtio i addysgu pan oedd mathau eraill o recriwtio i raddedigion yn isel. Cyfeiriodd NEU Cymru at angen am "weithredu effeithiol" am fod niferoedd annigonol o athrawon yn dod i mewn i'r proffesiwn. Mynegodd NAHT Cymru bryder bod tueddiadau diweddar o ran ceisiadau AGA, heriau ar gyfer rhai meysydd pwnc penodol a'r cyfrwng Cymraeg yn cael eu "tanbwysleisio yn ôl y golwg" gan Lywodraeth Cymru.
- 3.26 Gan ddyfynnu papur Dyfodol Gwaith 2014-24 Porth Sgiliau Llywodraeth Cymru³⁰, roedd Voice Cymru'n rhagweld cystadleuaeth gryfach am alwedigaethau medrus uwch a phroffesiynol oherwydd ehangiad yr economi, a gaiff effaith ar recriwtio i AGA a swyddi addysgu.
- 3.27 Yn eu datganiad ategol, rhybuddiodd Voice Cymru "y gellid penodi ymgeiswyr nad ydynt o'r ansawdd uchaf". At hynny, cyfeiriodd Voice Cymru at dystiolaeth anecdotaidd bod gofyn i aelodau "addysgu pynciau nad oes ganddynt fawr ddim neu ddim arbenigedd ynddynt", a nododd "ei bod yn anorod y bydd ansawdd addysgu a dysgu'n dioddef".
- 3.28 Roedd ymgynghoreion yn gytûn bod patrymau presennol o ran swyddi gwag athrawon a'r ceisiadau fesul swydd yn peri pryder. Nododd fod llecynnau sylweddol lle mae problemau aciwt, fel mewn pynciau STEM, cyfrwng Cymraeg ac mewn ardaloedd anghysbell yn ddaearyddol, er mai ffigyrau cyfartalog a ddangosir gan ystadegau CGA. Hefyd, nododd yr Eglwys yng Nghymru anawsterau o ran denu athrawon i ysgolion Eglwysig, yn arbennig ysgolion cyfrwng Cymraeg ac ysgolion gwledig, lle roedd gofyn bod yn Gristion neu'n Babydd mewn gair a gweithred. Felly, mae rhai swyddi gwag yn llawer anoddach recriwtio iddynt na'r cyfartaleddau sy'n ymddangos mewn ystadegau CGA.

³⁰ https://businesswales.gov.wales/skillsgateway/sites/skillsgateway/files/documents/dyfodol_gwaith_2014-2024.pdf

- 3.29 Dywedodd sawl ymgynghorai y gallai gweithredu'r cwricwlwm newydd ychwanegu dryswch a heriau recriwtio pellach, er ei bod rhy fuan i ddadansoddi hyn.
- 3.30 Nododd ASCL Cymru, Voice Cymru ac NASUWT Cymru fod amcanestyniad Llywodraeth Cymru o gynnydd o 11.4% mewn niferoedd disgyblion addysg uwchradd erbyn 2024 yn codi pryderon y gallai hyn effeithio ar feintiau dosbarthiadau yn y dyfodol ac ar gyfraddau cadw yn y dyfodol o ganlyniad i hynny, oni bai bod y cynnydd hwn yn cael ei gydbwyso gan gynnydd cymesur mewn niferoedd athrawon.

Swyddi gwag arweinwyr

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.31 Cydnabu Llywodraeth Cymru yn eu dogfen ddatganiad fod nifer y ceisiadau ar gyfer swyddi gwag ym maes arweinyddiaeth wedi gostwng, ond nodwyd bod y duedd hon wedi adennill ychydig o dir yn y ffigyrau diweddaraf (2017).³¹ Cyfeiriodd at weithredu'r Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol, a fydd yn "cynorthwyo'r system i ddatblygu llif cadarn a chynaliadwy o staff dawnus, uchel eu cymhelliad mewn swyddi arwain".

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.32 Cyfeiriodd WLGA at y ffaith bod swyddi arwain yn un o bedwar maes sydd ar frig y "rhestr anodd" o ran recriwtio. Adroddodd sawl awdurdod lleol drwy WLGA fod yn rhaid hysbysebu rhai rolau fwy nag unwaith.
- 3.33 Dywedodd NAHT Cymru ei fod wedi casglu ffigyrau gan yr holl awdurdodau lleol yn 2015 a chanfod nad oedd mwy na 25% o rolau arweinwyr ysgol wedi'u llenwi'n barhaol, h.y. eu bod naill ai'n wag neu wedi'u llenwi gan bennaeth dros dro. Yn eu sesiwn dystiolaeth lafar, dyfynnodd NEU Cymru o lygad y ffynnon am fethiant i ddenu unrhyw ymgeiswyr ar gyfer rhai swyddi arweinwyr pwnc a swyddi dirprwy bennaeth.
- 3.34 Yn ei ddatganiad soniodd ASCL Cymru am anawsterau niferus sy'n dylanwadu ar y dasg o recriwtio arweinwyr ysgol. Mae'r rhain yn cynnwys: cyflogau, erydiad gwahaniaethau cyflog mewn perthynas â graddau eraill yn y sector, canfyddiadau am lwyth gwaith, daearyddiaeth a'r gofyniad i siarad Cymraeg. Disgrifiodd y dilyniad i swyddi pennaeth/dirprwy bennaeth ar ôl 10 mlynedd fel "pryderus o isel".

³¹ Astudiaeth Ymchwil ar Ba Mor Ddeniadol yw Gyrfa Addysgu, a Chadw Athrawon (Llywodraeth Cymru, Ymchwil Gymdeithasol Rhif: 09/19, 2019, tud. 57)

Cadw

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.35 Dywedodd Llywodraeth Cymru, yn ei datganiad ysgrifenedig a'i thystiolaeth lafar, fod cyfraddau cadw ar y cyfan yn "rhoi ychydig dystiolaeth o bryder" am fod y cyfraddau wedi bod yn gymharol gyson ers 2010, ac eithrio'r rhai sy'n gadael ar oedran ymddeol arferol. Cymerir mai 60 oed yw'r oedran ymddeol arferol yn ôl y Cynllun Pensiwn Athrawon presennol.
- 3.36 Fodd bynnag, nododd fod newid yn y patrwm gan awgrymu bod mwy o athrawon yn gadael y proffesiwn yn ystod eu pum mlynedd cyntaf, er nad yw'n ymddangos bod unrhyw newid sylweddol o ran cadw ANG. Y grŵp mwyaf ond un o ymadawyr yw'r athrawon hynny sy'n meddu ar 31 mlynedd neu fwy o brofiad sy'n ymddeol yn gynnar. Honnodd nad yw'n ymddangos mai cyflog yw'r ffactor mwyaf arwyddocaol sy'n cyfrannu at benderfyniad athro i adael y proffesiwn. Yn fwy arwyddocaol na hynny mae cyfuniad o ffactorau sy'n gysylltiedig ag amodau athrawon, a hynny'n ymwneud yn arbennig â llwyth gwaith ac atebolrwydd.
- 3.37 Dywedodd Llywodraeth Cymru ei bod yn cymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw faterion ynghylch cadw athrawon ac arweinwyr drwy ei chynllun datblygu'r gweithlu 'Buddsoddi mewn Gweithlu Rhagorol'.³² Rhan o'r cynllun hwn yw sefydlu'r TRAAB i ystyried yr ystod o faterion sy'n effeithio ar ba mor ddeniadol yw'r proffesiwn. Nododd y dylai'r newidiadau sydd wedi'u cynllunio i'r drefn atebolrwydd, yn arbennig mewn perthynas ag asesu, arolygu a biwrocratiaeth, ynghyd â'r cwricwlwm newydd, helpu i fynd i'r afael â phryderon athrawon ynghylch llwyth gwaith ac atebolrwydd.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.38 Nododd WLGA fod y mater cadw "yn fater cymhleth", lle hwyrach nad cyflog yw'r unig ffactor sy'n cyfrannu at benderfyniad athro i adael y proffesiwn. Fodd bynnag, gallai chwarae rhan sylweddol, ar y cyd â ffactorau eraill, ym mhenderfyniad athro i adael y proffesiwn. Mae hefyd yn credu bod deall y rhesymau pam fod rhywun yn gadael unrhyw swydd yn aml yn ymwneud â chanfyddiad personol.
- 3.39 Dywedodd WLGA wrthym am yr effaith y gall llwyth gwaith a lefelau cymorth, fel argaeledd cymorthyddion addysgu ei chael ar benderfyniad athro i adael. Mae'n deall y bydd TRRAB yn ystyried materion ynghylch pa mor ddeniadol yw'r proffesiwn addysgu a sut y gall gadw'r gweithlu.

³² Cynllun Datblygu'r Gweithlu: adroddiad cynnydd (Llywodraeth Cymru, 2019)
<https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-02/buddsoddi-mewn-gweithlu-rhagorol.pdf>

- 3.40 Roedd WLGA o'r farn bod gan y diwygiadau addysg presennol y potensial i arwain at newidiadau ehangach i delerau ac amodau athrawon yn y dyfodol, felly ni fyddai am weld unrhyw gyflog wedi'i dargedu i wobrwyo cadw yn 2019.
- 3.41 Fe'n hysbyswyd gan yr holl ymgynghoreion bod materion sy'n ymwneud â chadw athrawon yng Nghymru. Roedd disgrifiadau ymgynghoreion o lefelau'r materion cadw presennol yn amrywio.
- 3.42 Mae rhai o'r ymgynghoreion o'r farn bod y gallu i gadw'n dirywio, a'i fod yn dechrau symud i gyfnod "o argyfwng". Dyfynnodd y rhan fwyaf yr Arolwg Cenedlaethol o'r Gweithlu Addysg, Ebrill 2017³³, a gyhoeddwyd gan CGA, lle nododd 33.6% o athrawon eu bod yn dymuno gadael y proffesiwn o fewn y tair blynedd nesaf. Nododd NEU Cymru yn ei arolwg blynyddol ar gyflog a dilyniant athrawon³⁴ fod 70% o'i ymatebwyr wedi ystyried gadael y proffesiwn.
- 3.43 Dyfynnodd Voice Cymru ac ASCL Cymru, ymysg eraill, ddata olrhain CGA sy'n dangos mai dim ond 947 o'r 1,678 o athrawon a enillodd SAC yn 2010-11 oedd wedi'u cofrestru gyda CGA o hyd ym mis Mawrth 2017.
- 3.44 Cydnabu ASCL Cymru y bu gostyngiad yn nifer yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn yng Nghymru ers 2017, ond nododd y bu cynnydd (o 7% i 16%) yn y nifer sy'n gadael i fynd i rôl y tu allan i fyd addysg.
- 3.45 Crybwyllwyd data CGA gan NASUWT Cymru ac NEU Cymru sy'n dangos mai cyfran fwyaf y rhai sy'n gadael (19.3%) yw'r ANG sy'n gadael yn ystod eu pum mlynedd cyntaf o addysgu. Yng nghyd-destun y 698 o athrawon a adawodd y proffesiwn yn 2017, roedd 135 yn ddechreuwr newydd.
- 3.46 Nododd ymgynghoreion fod lefel cyflog athrawon yn ffactor mewn perthynas â chadw, er nad yr unig ffactor.
- 3.47 Dywedodd NASUWT fod "llesgáu cyflog wedi arwain at oblygiadau sylweddol o ran y cyflenwad athrawon". Dywedodd fod cyflog yn un o'r tri phrif reswm o hyd y mae athrawon yn ei nodi, gyda 71% o athrawon sydd wedi ystyried gadael addysgu o ddifrif yn ystod y 12 mis diwethaf yn dweud bod cyflog yn "ffactor hollbwysig", yn ôl arolwg Y Cwestiwn Mawr Blynyddol 2018 NASUWT yng Nghymru³⁵.
- 3.48 Nododd NEU Cymru mai "achos sylfaenol problemau cadw yw methiant y proffesiwn addysgu i gynnig lefelau cyflog, gobeithion cyflog ac amodau gwaith o ansawdd digon uchel i gadw'r athrawon sydd eu hangen arnom".

³³ Arolwg Cenedlaethol o'r Gweithlu Addysg (CGA) <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/canolbwynt-polisi/arolwg-cenedlaethol-o-r-gweithlu-addysg.html>

³⁴ Pay & Progression for September 2017 (NEU) https://www.teachers.org.uk/sites/default/files2014/neu-pay-progression-survey-for-september-2018-final-report_0.pdf

³⁵ Y Cwestiwn Mawr 2018 (NASUWT) <https://www.nasuwt.org.uk/uploads/assets/uploaded/efb57dc6-4890-4f4c-8fa1c6d0609d652b.pdf>

Pennod 3 – Trosolwg o'r dystiolaeth gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion

- 3.49 Roedd yr holl ymgynghoreion bron o'r farn y byddai strwythur cyflog clir gyda graddfeydd cyflog yn gwneud tipyn i gefnogi llwybr gyrfaol clir i athrawon, gan helpu felly i gadw athrawon ar draws yr ystod oedran.
- 3.50 Nododd Voice Cymru fod cyflog yn dod yn bwysicach i athrawon wrth iddyn nhw symud yn eu blaen yn eu gyrfaedd. Adroddwyd mai'r adborth gan eu haelodau yw eu bod yn aml yn teimlo'u bod yn cael eu gwobrwyo'n annigonol am gymhlethdod a gofynion cynyddol eu gwaith wrth iddynt ysgwyddo amrywiol feysydd cyfrifoldeb drwy gydol eu gyrfaedd.
- 3.51 Roedd NASUWT Cymru yn teimlo y byddai cael disgwyliadau o ran cyflog i athrawon drwy gydol eu gyrfaedd yn helpu i greu sefydlogrwydd yn y sefyllfa recriwtio a chadw. Roedd UCAC yn cefnogi'r farn hon, ond ychwanegodd bwysigrwydd cyffelybrwydd cyflogau athrawon â llwybrau gyrfaol eraill ar gyfer graddedigion.
- 3.52 Cyfeiriodd rhai ymgynghoreion at honiadau o weithrediad anghyson o ran yr hyblygrwydd cyflogau sydd ar gael i ysgolion a chyrff llywodraethu unigol, a hynny mewn perthynas â'r defnydd o lwfansau i gadw staff.
- 3.53 Crybwyllodd ASCL Cymru ac NEU Cymru nad oedd targedu cyflog wedi cael unrhyw effaith amlwg ar gadw athrawon ac arweinwyr.
- 3.54 Amlygwyd llwyth gwaith fel ffactor sylweddol iawn mewn perthynas â chadw staff, ac ymhelaethodd yr ymgynghoreion ar hyn yn eu hymatebion. Roedd tystiolaeth o arolygon gan rai ymgynghoreion yn ategu'r farn hon. Dyfynnodd NASUWT Cymru ei arolwg 'Y Cwestiwn Mawr' yn 2017 lle nododd athrawon mai llwyth gwaith oedd eu prif bryder yng nghyswllt eu cadw.
- 3.55 Dywedodd NAHT Cymru, ynghyd â rhai ymgynghoreion eraill, fod athrawon yn cydnabod bod Llywodraeth Cymru ac Estyn yn mynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â llwyth gwaith. Fodd bynnag, mae'r mentrau i fynd i'r afael â materion llwyth gwaith yn amlygu'r anawsterau ynghylch cyflogau. Dyfynnodd adroddiad y Sefydliad Polisi Addysg (EPI) o 2018³⁶, lle awgrymodd tystiolaeth fod cyflog yn bwysicach na llwyth gwaith yng nghyswllt cadw athrawon.

Cyflogau athrawon ac arweinwyr

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.56 Nododd Llywodraeth Cymru fod ymchwil ddiweddar yn dangos nad oedd cyflog yn sbardun allweddol i athrawon, er ei fod yn bwysig. Dadleuodd y dylai'r fframwaith cyflog ac amodau cenedlaethol ddarparu rhywfaint o hyblygrwydd i

³⁶ Teaching and leadership: supply and quality (Y Sefydliad Polisi Addysg, Hydref 2018)
<https://epi.org.uk/research-area/teaching-and-leadership-supply-and-quality/>

gydnabod a gwobrwyo addysgu effeithiol o fewn systemau cyflog ac amodau cenedlaethol.

- 3.57 Cyfeiriodd Llywodraeth Cymru at dystiolaeth o'r Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE). Mae'r data hwn yn dangos bod cyflog canolrifol athrawon ysgol amser llawn yng Nghymru yn 2018 yn ail yn unig i athrawon yn Llundain, a bod athrawon ysgol uwchradd amser llawn yn bedwerydd, a hynny o gymharu'r deg rhanbarth yn Lloegr a'r Alban (nid oedd Gogledd Iwerddon wedi'i gynnwys).
- 3.58 Darparodd dystiolaeth o arolwg ASHE (2018) a gymharodd gyflogau wythnosol gros canolrifol y rheini oedd yn gweithio ym maes addysg â phroffesiynau eraill, y rhai yn y sector cyhoeddus yn bennaf. Nododd y dadansoddiad fod cyflog athrawon ysgol uwchradd yn drydydd o'r 17 proffesiwn a restrwyd, tra bod cyflog athrawon ysgol gynradd a meithrin yn seithfed.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.59 Cydnabu WLGA gyfraniad gwerthfawr athrawon at y gymdeithas yng Nghymru. Cyfeiriodd WLGA at "dystiolaeth bod cyflogau graddedigion rhwng athrawon a phroffesiynau eraill" yn cymharu'n ffafriol.
- 3.60 Roedd WLGA yn dymuno gweld cynnydd yng nghyflog pob athro, a oedd yn adlewyrchu elfen o gost byw "sy'n gymharol gymesur â chyflogeion eraill yn y sector cyhoeddus". Roedd yn cefnogi'r syniad o system gyflogau symlach, ac nid oedd o blaid cyflog wedi'i dargedu.
- 3.61 Mewn datganiad ar y cyd a gyflwynwyd gan ASCL Cymru, NAHT Cymru, NEU Cymru, UCAC a Voice Cymru galwyd am godiad cyflog o 5% ym mis Medi 2019, wedi'i gyllido'n llawn a'i ddilyn wedyn gan gynyddiadau pellach i adfer cyflogau i lefelau 2010. Roedd y datganiad ar y cyd yn dadlau y dylai'r dyfarniad cyflog fod yn berthnasol i bob athro ac arweinydd, ni ddylid ei wahaniaethu ac ni ddylid ei gysylltu â pherfformiad mewn unrhyw ffordd. Y tu hwnt i hyn, mae'r datganiad ar y cyd yn galw am adolygiad pellach o gyflogau athrawon, "gyda golwg ar sefydlu lefelau cyflog at yr hirdymor".
- 3.62 Nododd NASUWT Cymru y dylid "argymhell dyfarniad sawl blwyddyn sy'n adfer cystadleurwydd cyflogau athrawon, ac yn cau'r bwlch cyflog..." Galwodd NASUWT Cymru hefyd am adolygiad ar ddilyniant cyflog yn y dyfodol.
- 3.63 Tynnodd NASUWT Cymru, NAHT Cymru a Voice Cymru sylw at yr adroddiad diweddarach gan High Fliers Research³⁷, sy'n dangos bod cystadleuaeth yn y farchnad ar gyfer graddedigion yn dal i fod yn uchel. Dangosodd yr ymchwiliad mai'r cyflog cychwynnol canolrifol ar gyfer

³⁷ Adroddiad The Graduate Market in 2019 (High Fliers Research)
https://www.highfliers.co.uk/download/2019/graduate_market/GMReport19.pdf

Pennod 3 – Trosolwg o'r dystiolaeth gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion

graddedigion oedd £30,000 o'i gymharu â chyflog cychwynnol athro o £23,720. Nododd Voice Cymru fod yr ymchwil hon yn canolbwyntio ar y 100 Prif gwmni, ac y gallai fod yn fwy realistig tynnu cymhariaeth â Total Jobs a oedd yn cyfrifo mai'r cyflog cychwynnol cyfartalog i raddedigion yng Nghymru yw £25k.

- 3.64 Dywedodd NEU Cymru fod cyflog cychwynnol athrawon ar ei hôl hi o gymharu â phroffesiynau graddedig eraill yn ôl data o ymchwil High Fliers ac Income Data Research (IDR). Gan ddefnyddio adroddiad Education at a Glance 2018 OECD, cymharodd NASUWT Cymru gyflog cychwynnol addysgwyr ar draws 40 o awdurdodaethau rhyngwladol, gan amlygu bod Cymru yn y 30^{ain} safle.
- 3.65 Comisiynodd NASUWT Cymru IDR i gynnal adolygiad o gyflogau athrawon. Casgliad IDR oedd bod enillion gros cyfartalog athrawon yng Nghymru "yn cymharu'n anffafriol â rheini mewn galwedigaethau graddedig eraill yn y wlad" ac nad oedd athrawon yng Nghymru wedi cael unrhyw gynyddiadau termau real ers cyn y dirwasgiad. Amlygodd yr astudiaeth hefyd y dirywiad parhaus yng nghyflogau athrawon rhwng 2007-14, a'r ffaith bod cynyddiadau cyflog ar ei hôl hi o gymharu â rhai yn yr economi ehangach hyd at 2018. Dyfynnodd NASUWT Cymru o arolwg OECD 2018 o 41 o wledydd a ddangosodd fod cyflogau cychwynnol athrawon Cymru a Lloegr yn y 30^{ain} safle. Yn gyferbyniol, roedd cyflogau penaeithiaid yn ail.
- 3.66 Yn eu tystiolaeth ategol, nododd NAHT Cymru nad oedd cymharu cyflog canolrifol athrawon â'r sector cyflogaeth ehangach, fel y'i cyflwynwyd gan Lywodraeth Cymru, yn cymryd proffil oedran, dwysedd llwyth gwaith nac amser/profiad yn y proffesiwn i ystyriaeth. Mynegodd NEU Cymru bryderon tebyg mewn perthynas â'r gymhariaeth hon, gan nodi hefyd y bu codiad cyflog uwchben lefel chwyddiant i athrawon yn yr Alban.
- 3.67 Cyfeiriodd ASCL Cymru at set ddata'r Canlyniadau Addysg Hydredol (LEO) o fis Mehefin 2017, gan awgrymu bod canolrif cyflogau athrawon yn is yng Nghymru o'i gymharu â Lloegr a'r Alban. Cyfeiriodd NAHT Cymru at ddadansoddiad OECD yn 2017, a'u gwaith ymchwil EPI, a gafodd fod cyflogau athrawon yn is na'r cyflogau ar gyfer proffesiynau cymharol ar gyfer graddedigion.
- 3.68 Tynnodd NEU Cymru sylw at 28^{ain} adroddiad yr STRB a amlygodd y "bylchau sylweddol" rhwng cyflog athrawon a chyflogau proffesiynau graddedig eraill. Disgrifiodd sut mae enillion canolrifol athrawon dosbarth wedi "bod ar ôl enillion canolrifol galwedigaethau proffesiynol eraill fwyfwy" a nododd y bwlch cynyddol rhwng pwyntiau cyflog athrawon a phwyntiau cymharol ar gyfer galwedigaethau proffesiynol eraill.
- 3.69 Cymharodd NASUWT Cymru gyflog athrawon yn 2018-19 â'r hyn y gallent fod wedi bod petaent wedi'u cynyddu'n flynyddol yn ôl RPI ers 2010, a chyfrifwyd bod gwerthoedd cyflogau athrawon ar y PYC rhwng £3,529

(14.9%) a £4,818 (13.8%) yn is yn 2018-19 nag y byddent wedi bod petai cyflogau athrawon wedi cynyddu'n unol â'r RPI ers 2010.

- 3.70 Roedd tystiolaeth NEU Cymru hefyd yn cynnwys data a oedd yn cymharu cyflogau athrawon mewn termau real yn erbyn chwyddiant, a'r casgliad oedd y byddai angen cynnydd o ryw 15% yng nghyflogau athrawon ar draws y PYC i'w hadfer i lefelau 2010 mewn termau real. Nododd hefyd fod "dirywiad yng ngwerth cyflog athro yn erbyn yr RPI ers 2010 wedi digwydd ar yr un pryd ag y mae problemau difrifol o ran cyflenwi athrawon wedi datblygu ac nad cyd-ddigwyddiad mo hyn".
- 3.71 Cyfeiriodd NAHT Cymru at ddyfarniad cyflog 2018-19 ac erydiad gwahaniaethau ar gyfer arweinyddiaeth. Dangosodd mai'r gwahaniaeth rhwng brig y PYC a phwynt isaf yr YCGA yw 14% erbyn hyn. Dadleuodd ei fod yn "afresymol" bod arweinwyr ysgol yng Nghymru sy'n wynebu'r cyfrifoldeb a'r baich mwyaf am gyflwyno newid – gan gynnwys y cwricwlwm ysgol newydd sydd ar y gorwel - yn cael "eu trin yn y modd hwn".
- 3.72 Cyfeiriodd sawl undeb at y ffaith bod athrawon yn optio allan o'r Cynllun Pensiwn Athrawon (TPS). Nododd NASUWT Cymru fod 2.5% o athrawon wedi optio allan o'r TPS yng Nghymru rhwng mis Hydref 2018 a mis Rhagfyr 2018. Er bod y ganran hon yn fach, mae'r niferoedd yn cynyddu, a nododd NEU Cymru fod caledi ariannol, yn arbennig ymysg athrawon ifanc, yn ffactor mawr. Amlygodd NEU Cymru y cynyddiadau mewn cyfraniadau athrawon i'r TPS, a daeth i'r casgliad nad oedd yn syndod bod mwy o athrawon yn dewis optio allan o'r cynllun pensiwn.

Symleiddio trefniadau cyflog

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.73 Nododd Llywodraeth Cymru y byddai'n well ganddi, yn ddelfrydol, i bwyntiau graddfa gael eu hailgyflwyno i ddarparu cyfraddau cenedlaethol i bob athro. Roedd o'r farn bod pwyntiau clir fel hyn yn llawer symlach i'w gweinyddu, yn darparu gwell tryloywder ar draws y proffesiwn ac yn dileu'r posibilrwydd o anghydfod a'r baich gweinyddol uwch sy'n gysylltiedig â hynny. Fodd bynnag, awgrymodd y gallai cyflwyno pwyntiau graddfa statudol olygu newidiadau sylweddol i fframwaith statudol cyflogau athrawon yng Nghymru, ac felly awgrymodd y dylid ystyried ailgyflwyno "pwyntiau graddfa dangosol".
- 3.74 Cyfeiriodd Llywodraeth Cymru at y polisiau cyflog enghreifftiol y mae'r consortia rhanbarthol lleol yn eu darparu ar gyfer ysgolion. Mae arweiniad blynyddol a gyhoeddir i ysgolion yn flynyddol yn eu cynorthwyo i gyfrifo neu benderfynu ar bwyntiau dilyniant unigol rhwng isafswm ac uchafswm yr ystod cyflog.

Pennod 3 – Trosolwg o'r dystiolaeth gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.75 Nododd WLGA ei fod yn dymuno gweld "ailgyflwyno'r graddfeydd safonedig sydd ar waith ac yn cael eu defnyddio yn y mwyafrif helaeth o ysgolion yng Nghymru".
- 3.76 Nododd fod dull cyson wedi'i fabwysiadu gan ysgolion ers cyflwyno'r hyblygrwydd ac ers dileu strwythur cenedlaethol ar gyfer cyflogau athrawon, ac roedd hyn yn golygu bod ysgolion a gynhelir yng Nghymru wedi mabwysiadu, strwythur cyflogau athrawon "traddodiadol" a gynhwyswyd yn SPTCD 2012, a'u bod yn parhau i'w ddefnyddio. Caiff y strwythur cyflog hwn ei gyhoeddi'n flynyddol gan WLGA i awdurdodau lleol. Nododd y byddai ailgyflwyno graddfa gyflog genedlaethol yn osgoi'r angen am gyd-drafodaethau llafurus rhwng awdurdodau lleol ac undebau llafur; roedd hwn yn bwynt a fynegwyd gan Lywodraeth Cymru hefyd.
- 3.77 Cadarnhaodd WLGA fod rownd gyflogau 2017-18 wedi cymhwyso cynnydd canrannol is i bwyntiau canolraddol y PYC, h.y. M2 i M5), o'i gymharu â'r cynnydd canrannol i'r isafswm a'r uchafswm pwyntiau.
- 3.78 Yn eu datganiad ar y cyd, roedd ASCL Cymru, NAHT Cymru, NEU Cymru, Voice Cymru ac UCAC o blaid adfer pwyntiau graddfa cyflog rhagnodedig ar yr amrywiol ystodau cyflog. Cymeradwywyd i ni'r pwyntiau graddfa gyflog roeddent wedi'u hargymell ar y cyd, yn hytrach na chyfraddau WLGA yr oeddent yn eu disgrifio fel rhai "a oedd wedi methu â chymhwyso'r cynyddiadau hynny'n llawn ac i bob pwynt bob tro". Roeddent hefyd yn cymeradwyo y dylid rhoi pob athro ar y pwynt cyflog sydd agosaf at eu pwynt cyflog presennol, unwaith i raddfeydd gael eu cyflwyno, a hynny heb eu gosod dan anfantais h.y. eu bod yn cael eu rhoi ar y pwynt cyflog nesaf i fyny.
- 3.79 Nododd Voice Cymru eu bod yn ymwybodol bod pwyntiau cyflog presennol 2 i 5 WLGA o fewn y PYC yn is na'r rhai a gymhwysir yn gyffredinol yn Lloegr. Awgrymwyd mai "nawr yw'r amser i unioni unrhyw israddio sy'n digwydd i gyflogau o gymharu â chyflogau yn Lloegr". Cyfeiriodd NASUWT Cymru at y gwahaniaeth hwn rhwng Cymru a Lloegr, gan nodi mai tarddiad hyn yw'r ffaith na chafodd dyfarniad cyflog 2017 ei gymhwyso'n awtomataidd i bob pwynt ar y brif raddfa. Awgrymodd fod llawer o gyflogwyr yn Lloegr wedi cymhwyso cynnydd o 2% i bwyntiau canolraddol y PYC.
- 3.80 Awgrymodd NEU Cymru mai yr hyn a ddigwyddodd oedd bod "dehongliad diffygiol o adroddiad 2017 yr STRB" wedi ei argymell gan WLGA i'r awdurdodau lleol.
- 3.81 Yn eu datganiad ysgrifenedig, cyfeiriodd NASUWT Cymru at y ffaith bod rhai awdurdodau lleol yng Nghymru wedi gweithredu dyfarniad cyflog 2015 drwy gyflwyno pwynt cyflog canolraddol rhwng pwyntiau cyfeirio 5 a 6 ar y brif raddfa. Disgrifiodd NASUWT Cymru mai effaith hyn fu "arafu dilyniant cyflog i frig y brif ystod cyflog", gan "rwystro manteision bwriadedig y cynnydd cyflog

hyd at frig y brif raddfa". Ychwanegodd fod y sefyllfaoedd lle mae awdurdodau lleol wedi cadw'r "raddfa saith pwynt" wedi arwain at anfantais barhaol i athrawon ar y brif raddfa gyflog, yn arbennig athrawon ym mlynnyddoedd cynnar eu gyrfaedd, am fod "yr amser a gymerir i gyrraedd brig y brif ystod cyflog wedi'i ymestyn".

- 3.82 Cyfeiriodd UCAC at sefydlu cytundebau ar lefel cyflogwyr yng Nghymru mewn perthynas â gweithredu unrhyw gynyddiadau cyflog i bob athro, yn hytrach nag ar gyfer y rheini ar frig a gwaelod y graddfeydd yn unig, ond nododd fod hyn wedi golygu "gwaith negodi a chynllunio hirfaith a thrafferthus".
- 3.83 Dadleuodd NEU Cymru fod yr elfennau o hyblygrwydd presennol mewn perthynas â chyflog wedi bod yn andwyol i'r cyflenwad athrawon, wrth niweidio gobeithion cyflog athrawon. Nododd fod symud i fyny'r raddfa gyflog yn amlwg yn fater o hap a damwain ac yn amodol ar faterion sydd "yn llwyr y tu hwnt i reolaeth yr athro".
- 3.84 Nododd y datganiad ar y cyd gan ASCL Cymru, NEU Cymru, Voice Cymru ac UCAC "er mwyn cynnal cystadleurwydd yn y farchnad lafur, dylai'r dyfarniad cyflog fod yn berthnasol i bob athro ac arweinydd ac ni ddylid ei gysylltu mewn unrhyw ffordd â pherfformiad".
- 3.85 Dywedodd NASUWT Cymru fod "tâl yn gysylltiedig â pherfformiad (PRP) wedi darparu cyfrwng i ysgolion ddal cyflogau athrawon nôl yng Nghymru". Tynnodd NASUWT Cymru sylw at "y graddau mae tâl yn gysylltiedig â pherfformiad yng Nghymru, ers 2013, wedi methu â sicrhau bod athrawon yn cael eu gwobrwyo a'u cymell".
- 3.86 Dywedodd NAHT Cymru eu bod wedi "ail-werthuso'u cefnogaeth am hyblygrwydd cyflog a thynnu'n ôl eu cefnogaeth am y Polisi Tâl yn Gysylltiedig â Pherfformiad (PRPP)" am mai ychydig o effaith os unrhyw effaith o gwbl mae hyn wedi'i chael ar y proffesiwn addysgu, ac am iddo greu "canlyniadau negyddol sylweddol".
- 3.87 Dywedodd yr Eglwys yng Nghymru eu bod o blaid graddfa gyflog genedlaethol, gyda mwy o dryloywder ac eglurder, ac nid oeddent o blaid PRP na dyfarniad cyflog wedi'i dargedu.

Cyfrifoldebau Addysgu a Dysgu

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.88 Nododd Llywodraeth Cymru fod lwfansau CAD yn cydnabod y cyfrifoldeb ychwanegol parhaus y mae athro'n atebol amdano. Darparodd dystiolaeth bod CADau i gyfrif am 4.9% o'r bil cyflogau athrawon yn ei gyfanrwydd, ac eithrio Yswiriant Gwladol a chyfraniadau pensiwn cyflogwyr.

Pennod 3 – Trosolwg o'r dystiolaeth gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.89 Yn eu dystiolaeth lafar, mynegodd WLGA rai pryderon ynghylch sut roedd CADau, yn arbennig CAD1, yn cael eu dyrannu mewn rhai ysgolion. Amlygwyd y gellid mabwysiadu proses fwy agored a thryloyw mewn ysgolion, a gellid ystyried hyn o bosibl ar gyfer cylchoedd gwaith yr IWPRB yn y dyfodol.
- 3.90 Mewn perthynas â CADau, nododd yr holl undebau y dylai'r rhain gael eu huwchraddio ar yr un lefel â'r holl raddfeydd cyflog eraill. Roeddent yn cydnabod yr angen i wobrwyo athrawon am aros yn yr ystafell ddosbarth, drwy ddefnyddio CADau, o bosibl, fel ffordd o gadw athrawon rhagorol. Cyfeiriodd sawl undeb at anghysonderau yn y ffordd caiff CADau eu cymhwyso mewn ysgolion unigol, a bod llai o CADau'n cael eu dyrannu mewn ysgolion cynradd. Dywedodd yr Eglwys yng Nghymru eu bod o'r farn "y gallai cymhwyso CADau weithiau gael ei lywio gan ystyriaethau ariannol".
- 3.91 Wrth drafod lwfansau, dadleuodd UCAC y dylai athrawon sy'n gweithio'n rhan-amser dderbyn y lwfans llawn yn yr un modd ag athro amser llawn ac nid derbyn taliad pro rata.
- 3.92 Wrth roi dystiolaeth lafar, cwestiynodd NAHT 'ymru'r defnydd o ddyraniadau CAD ar draws staff amser llawn a rhan-amser, a staff sy'n rhannu swyddi.

- 4.1 Mae'r bennod hon yn nodi ein casgliadau. Mae'n darparu ein safbwyntiau am y prif ffactorau rydym wedi'u hystyried, gan gynnwys tueddiadau o ran recriwtio a chadw a safle athrawon yn y farchnad lafur i raddedigion. Yna mae'n nodi ein hargymhellion i'r Gweinidog Addysg.
- 4.2 Rydym ni'n credu bod athrawon yn gwneud cyfraniad hynod werthfawr at y gymdeithas ac y dylid eu gwobrwyo yn unol â hynny. Mae hyn yn bwysicach fyth mewn adeg o gystadleuaeth am raddedigion.

Llythyr Cylch Gwaith 2019

- 4.3 Ar 26 Chwefror 2019, cyfeiriodd y Gweinidog Addysg y mater canlynol atom i'w argymhell:

“Yr addasiadau y dylid eu gwneud i raddfeydd cyflog a lwfans athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgol er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hybu a'i wobrwyo er mwyn hwyluso recriwtio a chadw staff.”

- 4.4 Mae Pennod 1 o'r adroddiad hwn yn nodi cefndir a chyd-destun y cylch gwaith hwn. Rydym yn disgrifio'r system bresennol ar gyfer cyflogau ac amodau athrawon, gan nodi mai rôl yr STRB yn ei gylchoedd gwaith diweddar yw argymhell newidiadau i ystodau cyflogau a lwfansau cenedlaethol i gynorthwyo recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr ysgol. O fewn y fframwaith cyffredinol hwn, mater i arweinwyr ysgol a chyrff llywodraethu yw gosod polisiau cyflog eu hysgolion.
- 4.5 Wrth ddod i'n casgliadau, rydym wedi ystyried yn ofalus y data perthnasol am y farchnad lafur athrawon a'r economi ehangach (Pennod 2) ynghyd â'r datganiadau ysgrifenedig a'r dystiolaeth lafar a gafwyd gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion (Pennod 3). Ystyriom nifer o adroddiadau a oedd yn cyflwyno canfyddiadau ymchwil, ac rydym wedi cyfeirio at y rhain yn naratif y penodau blaenorol.

Casgliadau

Cyd-destun ariannol yr economi a'r sector cyhoeddus

- 4.6 Ar hyn o bryd y gyfradd CPI ³⁸ yw 2.1% a'r RPI yw 3.0%. Mae Banc Lloegr yn rhagamcanu cyfradd o 1.7% ar gyfer Ail Chwarter (Ch2) 2020. Mae rhagamcanion y dyfodol ar gyfer chwyddiant yn dal i fod oddeutu 2%.

³⁸ Swyddfa Ystadegau Gwladol, 22 Mai 2019

- 4.7 Cynyddodd enillion cyfartalog 2.1% yng Nghymru yn ystod 2018. Mae'r OBR yn rhagamcanu twf o 3.1% mewn enillion cyfartalog yn y DU yn 2019 a 3.0% yn 2020.
- 4.8 Ar 24 Gorffennaf 2018, cyhoeddodd Llywodraeth San Steffan y byddai'r cap cyflog ar gyfer y sector cyhoeddus yn cael ei ddileu, ac o ganlyniad i hynny rydym bellach yn gweld amrywiadau mewn setliadau cyflog. Nododd yr holl ymgynghoreion y dylai'r setliad cyflog i athrawon ac arweinwyr gael ei gyllido'n llawn gan Lywodraeth Cymru.
- 4.9 Mae'r farchnad lafur ar lefelau hanesyddol o dynn. Mae cyfraddau cyflogaeth yn uchel ac mae cyfraddau anweithgarwch a diweithdra'n isel. Dyma'r sefyllfa yng Nghymru yn ogystal â mannau eraill yn y DU. Bydd cystadleuaeth gryfach am gyflogaeth, yn enwedig graddedigion, ar draws yr economi gyfan, ac mae'n anochel y bydd hyn yn effeithio ar recriwtio a chadw athrawon.

Recriwtio: AGA

- 4.10 Amcanestynnir y bydd cyfanswm niferoedd y disgyblion yn cynyddu dros y 10-15 mlynedd nesaf, ac yn arbennig yn y sector uwchradd, gan arwain at gynnydd anochel yn y galw am athrawon. Hwyrach na fydd y galw'n unffurf ar draws pob rhanbarth daearyddol. Bydd pob llwybr at y proffesiwn addysgu felly'n parhau i fod yn bwysig.
- 4.11 Rydym yn rhannu'r pryderon a fynegwyd gan ymgynghoreion mewn perthynas â'r bwlch sylweddol a chynyddol rhwng targedau ar gyfer recriwtio i AGA a niferoedd y myfyrwyr sy'n cael eu recriwtio. Mae hyn yn wir nawr am y sectorau cynradd ac uwchradd fel ei gilydd, gyda'r bwlch yn ehangu mewn pynciau penodol, gan gynnwys STEM, Daearyddiaeth, Ieithoedd Tramor Modern (ITM), Saesneg a Chymraeg.
- 4.12 Rydym hefyd yn rhannu pryderon am ddiffygion ym maes y ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg, yn arbennig yng nghyd-destun uchelgais Llywodraeth Cymru i gyrraedd miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050.
- 4.13 Mae cyfran y myfyrwyr o Gymru sy'n dewis hyfforddi fel athrawon yn Lloegr yn cynyddu. Dywedwyd wrthym fod cyfran dda yn dychwelyd i Gymru i addysgu, ond nid ydym wedi derbyn tystiolaeth gadarn o hyn eto.
- 4.14 Rydym yn pryderu am y tybiaethau cynllunio sy'n ategu AGA, a'r diffyg strategaeth amlwg ac eglur i recriwtio niferoedd digonol at y dyfodol, gan gynnwys cyfraniad strategol cyflog a chymelldaliadau.

Recriwtio: swyddi gwag athrawon

- 4.15 Rydym yn cytuno gyda'r consensws sydd ymysg ymgynghoreion bod y tueddiadau presennol o ran swyddi gwag athrawon a cheisiadau fesul swydd yn peri pryder, yn arbennig o ystyried y tueddiadau demograffig sy'n arwain at gynnydd mewn niferoedd disgyblion.
- 4.16 Bu gostyngiad yn nifer y ceisiadau fesul swydd pan fydd swyddi gwag yn codi. Mae mwy o swyddi gwag yn cael eu hysbysebu er gwaethaf y ffaith bod cyfanswm y swyddi addysgu wedi gostwng dros y degawd diwethaf.
- 4.17 Mae amrywiad sylweddol yn y cyfraddau ymgeisio, o ran lefel pwnc a lleoliad daearyddol. Mae data'n dangos bod nifer y ceisiadau mewn rhai o'r swyddi gwag a gaiff eu hysbysebu'n agos i ddim.
- 4.18 Mae ein hadolygiad wedi darparu tystiolaeth gadarn bod yna brinder athrawon sy'n meddu ar y cymwysterau priodol mewn rhai pynciau ac mewn rhai ardaloedd daearyddol.
- 4.19 Mae'r tueddiadau cyffredinol hyn o ran niferoedd gostyngol y ceisiadau, sy'n cael eu dwysáu gan fethiant i gyrraedd targedau AGA, yn peri gofid mawr. Galwodd y rhan fwyaf o'r undebau athrawon am "ddim gwahaniaethu" yn y dyfarniad cyflog ar gyfer 2019-20. Rydym yn cydnabod hyn; fodd bynnag, mae rhywfaint o'n pryderon yn parhau mewn perthynas â chyflog cychwynnol o'i gymharu â galwedigaethau proffesiynol eraill ar gyfer graddedigion.

Recriwtio: swyddi gwag arweinwyr

- 4.20 Mae ceisiadau am swyddi arweinyddiaeth gwag wedi gostwng yn ystod y pum mlynedd diwethaf. Roedd rhai ymgynghoreion yn priodoli hyn i erydiad gwahaniaethu rhwng graddfeydd cyflog athrawon ac arweinwyr, yn ogystal â ffactorau ychwanegol.

Cadw

- 4.21 Mae canran yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn bob blwyddyn wedi parhau'n gymharol gyson (oddeutu 2.7%). Ychydig o wahaniaeth sydd yn y cyfraddau gadael rhwng y sectorau cynradd ac uwchradd.
- 4.22 Mae'r gyfran fwyaf o athrawon yn gadael yn ystod eu pum mlynedd cyntaf, gyda'r categori mwyaf ond un yn cynrychioli'r rheini sy'n gadael ar ôl dros 31 mlynedd o wasanaeth.
- 4.23 Yn y pynciau STEM, ITM a'r Gymraeg y mae'r gyfran fwyaf o athrawon uwchradd sy'n gadael.

- 4.24 Cytunwn gyda'r ymgynghoreion a nododd fod lefel cyflog athrawon yn ffactor mewn perthynas â chadw staff, er nad yr unig ffactor.

Cyflogau a lwfansau athrawon

- 4.25 Mae'r dystiolaeth yn dangos bod y cyflog cychwynnol i athrawon yng Nghymru ar ei hôl hi o gymharu â chyflog cychwynnol canolrifol proffesiynau eraill i raddedigion yn y DU. O gymharu â chyflogau cychwynnol athrawon ar draws gwledydd yr OECD, mae Cymru yn y 30^{ain} safle o 41 gwlad.
- 4.26 Mae cyflogau cychwynnol ar gyfer athrawon yn yr Alban yn rhagori ar gyflogau cychwynnol ar gyfer athrawon mewn rhannau eraill o'r DU.
- 4.27 Mae yna wahanol ffynonellau tystiolaeth mewn perthynas â chyflog canolrifol y proffesiwn addysgu, yn dibynnu pa broffesiynau eraill sy'n cael eu dethol fel meincnod. Ar sail data ASHE, mae enillion canolrifol proffesiynolion addysg yn y seithfed safle o 19 o broffesiynau.
- 4.28 O gymharu cyflogau athrawon ar ôl 15 mlynedd o wasanaeth ar draws gwledydd yr OECD, mae Cymru yn 15^{fed} o 31 o aelodau. O ran ystod cyflog neu botensial am uchafswm enillion i athrawon, mae Cymru'n bumed ar draws gwledydd yr OECD.
- 4.29 Mynegodd ymgynghoreion safbwyntiau bod cyflogau athrawon yn llusgo ar ôl cyflogau proffesiynau graddedigion eraill.
- 4.30 Mae ymgynghoreion yn cefnogi'r defnydd o CAD, gan argymhell y dylid cymhwyso'r un lefel o gynnydd iddynt ag ar gyfer graddfeydd cyflog eraill. Mae amrywiaeth eang yn nyranid y CADau rhwng y sectorau cynradd ac uwchradd. Yn eu tystiolaeth lafar, galwodd sawl ymgynghorai am fwy o dryloywder a gwrthrychedd yn y ffordd y caiff CADau eu pennu a'u gweithredu.
- 4.31 Mae amrywiaeth yn y ffordd caiff athrawon heb gymhwyso eu trin ar draws cenhedloedd y DU, ac mae hynny'n ei gwneud yn anodd cymharu.

Cyflogau arweinwyr

- 4.32 Roedd yr ymgynghoreion yn cefnogi'r cysyniad o beidio â gwahaniaethu dyfarniadau cyflog rhwng athrawon ac arweinwyr.
- 4.33 Cyfeiriodd rhai ymgynghoreion at erydiad yn y gwahaniaethu rhwng graddfa gyflog athrawon a chyflogau arweinwyr.

Graddfeydd cyflog

- 4.34 Roedd ymgynghoreion yn cefnogi ailgyflwyno'r graddfeydd cyflog cenedlaethol gyda phwyntiau graddfa diffiniedig.
- 4.35 Nid yw'r hyblygrwydd a fwriadwyd o'u dileu wedi cael ei ddefnyddio yng Nghymru, am fod ysgolion yn parhau i ddefnyddio'r pwyntiau disgrisiynol a gyhoeddir yn flynyddol gan WLGA.
- 4.36 Yn 2015, ymddangosodd gwahaniaethau yn y dull a fabwysiadwyd ar ben uchaf y PYC, gyda rhai awdurdodau'n defnyddio pwyntiau graddfa 6a a 6b. Ni allwn ddod i gasgliad clir ynghylch i ba raddau mae'r arfer hwn ar waith.
- 4.37 Mae ymgynghoreion wedi tynnu ein sylw hefyd at ddyfarniad cyflog 2017, lle'r hyn a ddigwyddodd yng Nghymru oedd gweithredu ymgodiad o 2% ar isafswm ac uchafswm y PYC ac ymgodiad o 1% i'r pwyntiau disgrisiynol rhyngddynt. Deallwn fod pob awdurdod lleol yng Nghymru wedi gweithredu hyn. Yn Lloegr, deallwn fod y rhan fwyaf o awdurdodau lleol wedi gweithredu ymgodiad o 2% i bwyntiau disgrisiynol.

Argymhellion

Wrth bennu ein hargymhellion, rydym yn ymwybodol o'r bwriad eleni i "*ddarparu sefydlogrwydd yn ystod cyfnod trosiannol*" ac y bydd amser ar gyfer "*ystyriaeth fanylach*" mewn cylchoedd gwaith yn y dyfodol.

Rydym yn pryderu, fodd bynnag, am recriwtio athrawon ac arweinwyr yn gyffredinol ac yn arbennig am recriwtio a chadw athrawon mewn rhai pynciau. Ynghyd â chyflogau cychwynnol cymharol isel o'u cymharu â phroffesiynau graddedigion eraill, ac amgylchedd cynyddol gystadleuol i raddedigion, argymhellwn gymryd camau ar unwaith i ddechrau unioni'r pryderon hyn.

Rydym yn cymeradwyo gweithredu'r argymhellion hyn yn eu cyfanrwydd o 1 Medi 2019, gan amlygu bod adolygiad sylfaenol o gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru'n hanfodol er mwyn cyflawni dyheadau cenhadaeth ein cenedl ar gyfer addysg.

- A1 Argymhellwn y dylid cynyddu isafswm statudol y PYC 5% a chynyddu uchafswm statudol y PYC 2.4%.
- A2 Argymhellwn y dylid cynyddu'r isafswm statudol a'r uchafswm statudol ar gyfer pob ystod cyflog arall (YCU, YCGA ac athrawon heb gymhwyso), a phob lwfans, 2.4%.
- A3 Argymhellwn y dylid dileu'r pwynt disgrisiynol presennol 6a, gan symud y rheini sydd ar 6a i uchafswm statudol newydd y PYC.

Pennod 4 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

- A4 Mewn perthynas â phwyntiau graddfa disgresiynol M2-M5 ar y PYC:
- argymhellwn y dylid eu cynyddu i ddileu effaith andwyol y gwahaniaeth o 1% sy'n berthynol i bwyntiau M1 ac M6 a gyflwynwyd drwy weithredu dyfarniad cyflog 2017; a'u
 - cynyddu 2.4% ar ben hynny.
- A5 Argymhellwn y dylid cynyddu'r pwyntiau graddfa disgresiynol ar bob ystod cyflog arall (YCU, YCGA ac athrawon heb gymhwyso) 2.4%.
- A6 Argymhellwn y dylai'r holl awdurdodau lleol a'r holl ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol yng Nghymru weithredu'r graddfeydd cyflog diwygiedig sy'n ymgorffori argymhellion A1-A5 (fel y nodir yn Atodiad B).
- A7 Argymhellwn y dylai'r graddfeydd cyflog yn Atodiad B ddod yn statudol a chael eu cyhoeddi yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol i Gymru. Yn ddelfrydol, dylai'r argymhelliad hwn gael ei weithredu ar gyfer 2019, ond os na ellir gwneud hyn, dylai fod ymrwymiad i wneud hyn o 2020 ymlaen.
- A8 Argymhellwn adolygiad sylfaenol o gyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr yng Nghymru i ategu'r agenda diwygio addysg. Ein hargymhellion A1-A7 yw'r camau cychwynnol yn y broses hon.

Yn dilyn ein casgliadau a'n hargymhellion ar ein cylch gwaith, mae'r bennod hon yn cynnig ein sylwadau ar faterion ehangach sy'n ymwneud â chyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr. Mae hefyd yn cyflwyno ein safbwyntiau ar faterion y credwn ei bod yn angenrheidiol mynd i'r afael â nhw mewn cylchoedd gwaith yn y dyfodol, neu a allai fod yn berthnasol i waith yr IWPRB yn y blynyddoedd nesaf.

Amseriad y cylch cyflogau blynyddol

- 5.1 O dan y system gyflog bresennol, arweinwyr ysgol a chyrrff llywodraethu sy'n gweithredu newidiadau i'r STPCD yn eu hysgolion. Mae hyn yn golygu ei bod yn arbennig o bwysig bod digon o amser yn cael ei ganiatáu iddynt wneud penderfyniadau cyllidebol a diwygio polisi cyflog eu hysgol mewn ymateb i newidiadau sy'n codi yn sgil penderfyniadau Llywodraeth Cymru yng ngoleuni ein hargymhellion. Rydym o'r farn y byddai o fudd i bob un sy'n gysylltiedig â gwneud penderfyniadau am gyflog athrawon pe câi ein cylchoedd gwaith eu cyflwyno a'n hadroddiadau eu cyhoeddi'n gynharach yn y flwyddyn ysgol. **Gofynnwn i Lywodraeth Cymru ystyried yr effaith ar ysgolion wrth gynllunio'r amserlenni ar gyfer cylchoedd cyflog blynyddol.**

Hysbysu athrawon am ddyfarniadau cyflog

- 5.2 Awgrymodd tystiolaeth a gyflwynwyd i ni gan sawl un o'r ymgynghoreion fod dryswch yn aml ymysg athrawon am amseriad eu dyfarniadau cyflog, a'r sail ar gyfer y symiau ariannol a oedd wedi'u cynnwys yn y dyfarniadau cyflog. Mae adran tri o'r STPCD yn trafod amseriad penderfyniadau a hysbysiadau cyflog, gan gynnwys y gofyniad am i gydnabyddiaeth ariannol athro gael ei phennu'n flynyddol ac i'r athro gael ei hysbysu'n ysgrifenedig am y penderfyniad hwnnw cyn pen mis. Dywedodd ymgynghoreion wrthym nad oedd rhai awdurdodau lleol yn hysbysu athrawon o'u dyfarniad cyflog blynyddol, na'r sail ar gyfer y dyfarniad. **Gofynnwn i Lywodraeth Cymru weithio gydag WLGA a'r holl awdurdodau sy'n cyflogi i sicrhau cydymffurfiaeth ag Adran 3 o'r STPCD, a hysbysu athrawon am eu dyfarniad cyflog unigol, a'r sail ar gyfer y dyfarniad, cyn pen mis ar ôl gwneud y penderfyniad.**

Dyfarniadau aml-flwyddyn

- 5.3 Ein dealltwriaeth ni yw bod cylchoedd gwaith blaenorol i'r STRB wedi bod am ddyfarniadau cyflog blynyddol. Nodwn, fodd bynnag, y gall Adolygiadau Gwario gan Lywodraeth San Steffan, a dyraniadau dilynol i'r cyrrff datganoledig, fod am fwy na blwyddyn. Nodwn hefyd fod gweithwyr eraill yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, gan gynnwys y rheini yn y gwasanaeth iechyd, ac athrawon yn yr Alban, wedi derbyn dyfarniadau cyflog aml-flwyddyn yn ddiweddar. Credwn fod manteision sylweddol i awdurdodau lleol, cyrrff llywodraethu ac athrawon dderbyn

dyfarniadau aml-flwyddyn am y byddai hynny'n caniatáu iddynt flaengynllunio cyllidebau ysgolion a chael mwy o effeithlonrwydd wrth ddefnyddio adnoddau. **Gofynnwn i Lywodraeth Cymru ystyried cylchoedd gwaith ar ein cyfer sy'n rhychwantu mwy na blwyddyn, yn unol â dyraniadau'r Adolygiad o Wariant, fel y gellir blaengynllunio cyllidebau ysgol yn well.**

Polisiau cyflog

- 5.4 Rydym wedi clywed tystiolaeth amrywiol ynghylch datblygu polisiau cyflog, a'n dealltwriaeth ni yw bod y rhain yn cael eu llunio'n annibynnol gan y pedwar consortiwm rhanbarthol ar gyfer gwella ysgolion. Yna mae polisiau cyflog yn destun cyd-drafod lleol gan awdurdodau lleol, drwy eu Cyd-bwyllgor Negodi, cyn i ysgolion eu mabwysiadu'n derfynol. Dywedwyd wrthym fod y broses hon yn llafurus, yn arbennig am ei bod yn cael ei dyblygu ar draws yr holl awdurdodau lleol yng Nghymru. Argymhellwn y dylai'r graddfeydd cyflog cenedlaethol fod yn statudol yn y dyfodol. **Gofynnwn i Lywodraeth Cymru ystyried gweithio gyda phartneriaid i ddatblygu un model polisi cyflog yr argymhellir y dylai pob ysgol yng Nghymru ei fabwysiadu a'i gyhoeddi.**

Ystod yr ymgynghoreion ar yr adolygiad cyflogau

- 5.5 Credwn y gellid gwella'r broses adolygu cyflog ymhellach pe gallem gyrchu ystod ehangach o ymgynghoreion mewn adolygiadau cyflog yn y dyfodol. Yn arbennig, byddem yn dymuno gallu clywed safbwyntiau cyrff llywodraethu ysgolion am eu bod yn chwarae rôl hanfodol o ran cyflawni cyfrifoldebau, pennu polisiau cyflog i athrawon, a monitro'u heffaith. Yn y cyd-destun hwn, rydym yn pryderu nad oes unrhyw gorff cyffredinol sy'n cynrychioli safbwyntiau llywodraethwyr ysgol yng Nghymru, er y deallwn fod cyrff o'r fath wedi parhau i weithio'n wirfoddol mewn rhai awdurdodau lleol. **Ar gyfer cylchoedd gwaith yn y dyfodol, gofynnwn am drafodaeth gyda Llywodraeth Cymru ynghylch sut i ddenu safbwyntiau cynrychiolwyr cyrff llywodraethu a sefydliadau eraill.**

Cwricwlwm

- 5.6 Mae Llywodraeth Cymru'n gweithredu cwricwlwm newydd yng Nghymru o fis Medi 2022 ymlaen, a chyfeiriodd sawl ymgynghorai at effaith bosibl hyn ar y proffesiwn addysgu. Cefnogwn gyflwyno'r cwricwlwm newydd yn llawn fel rhan sylfaenol o'r genhadaeth genedlaethol ar gyfer addysg yng Nghymru. Fodd bynnag, credwn ei bod yn debygol y gallai cyflwyno'r cwricwlwm newydd gael effaith sylweddol ar recriwtio a chadw athrawon yng Nghymru, yn y byrdymor a'r hirdymor fel ei gilydd. **Gofynnwn i Lywodraeth Cymru roi ystyriaeth ofalus i effaith**

cyflwyno'r cwricwlwm newydd o fis Medi 2022, yng nghyd-destun y sefyllfa bresennol o ran recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr athrawon mewn ysgolion.

Data ac ymchwil

- 5.7 Rydym wedi cyfeirio eisoes at yr heriau mewn perthynas â chael mynediad i ddata a'i ddadansoddi. Bydd angen hefyd i ni ystyried a oes angen comisiynu ymchwil ychwanegol. **Gofynnwn am drafodaeth gynnar gyda Llywodraeth Cymru ynghylch y ffordd orau o gyllido a chael mynediad i ddata amserol ac unrhyw ymchwil bellach.**

Goblygiadau'r system cyflogau athrawon o ran cydraddoldeb

- 5.8 Mae Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog yn gofyn i ni ystyried deddfwriaeth cydraddoldebau. Rydym wedi clywed pryderon gan ymgynghoreion ynghylch pa mor gyson ac effeithiol mae cyrff llywodraethu, ysgolion ac awdurdodau lleol yn cyflawni eu rhwymedigaethau cyfreithiol i fonitro ac adrodd ar gydraddoldebau mewn materion sy'n ymwneud â phenderfyniadau cyflog. Mae diffyg data yn hyn o beth yn genedlaethol, a gallai hyn gael ei unioni o bosibl drwy gyflwyno'r SWAC ym mis Tachwedd 2019. Nododd ymgynghoreion ddata gan CGA sy'n dangos y cyfrannau cymharol o fenywod a gwrywod mewn swyddi arwain mewn ysgolion cynradd ac uwchradd ac mae angen ystyried hyn ymhellach. Mae gwybodaeth CGA yn dangos bod 60% o benaethiaid yn 2017 yn fenywod a 40% yn wrywod. Fodd bynnag, mae hyn yn amrywio yn ôl math o ysgol, o 64% o benaethiaid benywaidd mewn ysgolion cynradd i 35% mewn ysgolion uwchradd. **Gofynnwn i Lywodraeth Cymru weithio gyda phob corff perthnasol i sicrhau eu bod yn cydymffurfio'n llawn â'u priod ddyletswyddau i fonitro ac adrodd ar gydraddoldebau yn unol â gofynion statudol.**

Cylchoedd gwaith yr IWPRB yn y dyfodol

Mae ein cylch gwaith eleni wedi'i gyfyngu i drafod materion sy'n ymwneud â chyflog yn unig ac mae hyn wedi ein nacáu rhag ystyried yn llawn yr holl faterion a gododd yr ymgynghoreion. Safwn yn barod i ymgysylltu â'r Gweinidog ac ymgynghoreion parthed ein cylch gwaith yn y dyfodol i ddiwygio cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr fel bod statws y proffesiwn yn cael ei godi, ac er mwyn cefnogi recriwtio a chadw gweithlu o safon.

Kirsty Williams AC/AM
Y Gweinidog Addysg
Minister for Education

Eich cyf/Your ref
Ein cyf/Our ref

Chwefror 2019

Annwyl Sharron

CYLCH GWAITH 2019/20: MATERION I'W HADRODD

Yn dilyn fy llythyr 12 Chwefror yn eich croesawu i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru, ysgrifennaf atoch i nodi'r materion y mae Llywodraeth Cymru yn gofyn am argymhellion yn eu cylch mewn perthynas â chyflog ac amodau athrawon, ac amserlen ar gyfer adrodd arnynt.

O 30 Medi 2018 ymlaen, datganolwyd y cyfrifoldeb am y materion hyn i Weinidogion Cymru. Mae cynnwys y ddogfen bresennol ar Gyflog ac Amodau Athrawon Ysgol 2018 yn parhau'n berthnasol i'r proffesiwn yng Nghymru.

Dros y blynyddoedd nesaf, bydd y Corff Adolygu'n cael y dasg o argymhell diwygiadau y dylid eu gwneud i gyflog ac amodau athrawon er mwyn codi statws y proffesiwn a chynorthwyo yn y ffordd orau gyda'r broses o recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr o safon uchel ym mhob ysgol.

Fel corff annibynnol, y disgwyl yw y byddwch yn rhoi barn wrthrychol ar yr holl faterion, gan ddod i gasgliadau ac argymhellion doeth yn seiliedig ar dystiolaeth gan yr holl bartïon â buddiant.

Dylai'r Corff Adolygu ymgynghori â'r holl randdeiliaid allweddol gan roi cyfle iddynt gyflwyno tystiolaeth a sylwadau ategol - yn ysgrifenedig ac yn uniongyrchol i'r Corff Adolygu drwy sesiynau tystiolaeth. Lle y bo angen, dylai'r Corff Adolygu gomisiynu, ystyried a/neu gynnal gwaith ymchwil priodol hefyd. Mae'n rhaid i'r Corff Adolygu fodloni Safonau'r Gymraeg yn ystod pob cam o'r broses.

Ar ôl ystyried yr holl dystiolaeth briodol, bydd y Corff Adolygu'n paratoi a chyflwyno adroddiad gydag argymhellion i'r Ysgrifennydd Addysg. Dylid cyflwyno casgliadau ac argymhellion y Corff Adolygu'n ddwyieithog.

Wrth i'r trefniadau newydd hyn esblygu, rydym am sicrhau bod yna ddatblygiadau effeithiol a phriodol o ran lefelau a strwythur cyflog athrawon. Dros y blynyddoedd diwethaf, mae dulliau Llywodraeth San Steffan o ymdrin â chyflog athrawon wedi arwain at ddatblygu strwythur cyflog nad yw'n briodol na pherthnasol mwyach nac o fantais i'r proffesiwn yma yng Nghymru.

Mae'n bwysig bod ein cyflog a'n hamodau'n seiliedig ar werthoedd tegwch a rhagoriaeth, gydag ymrwymiad clir i addysg gwasanaeth cyhoeddus sy'n gynhwysol ac yn ffocysu ar safonau uchel. Mae'r gwerthoedd hyn yn hanfodol i gefnogi a chryfhau'r proffesiwn addysgu.

Gan mai hon yw'r flwyddyn gyntaf dan y system newydd, mae'n anochel y bydd heriau hefyd wrth i bawb weithio'n ôl amserlenni tynn iawn. Felly, rydw i wedi penderfynu mai dim ond materion sy'n ymwneud yn uniongyrchol â chyflog a fydd yn cael eu hystyried ar gyfer eu diwygio yn ystod blwyddyn gyntaf y broses newydd hon. Bydd hyn nid yn unig yn rhoi amser i ystyried newidiadau sylfaenol posibl yn fwy manwl yn y tymor hirach, ond bydd yn rhoi cyfnod o sefydlogrwydd i'r proffesiwn a'r holl randdeiliaid yn ystod y broses bontio gychwynnol wedi i'r pwerau gael eu datganoli.

Wrth ystyried y mater hwn, rydw i'n ymwybodol o'r angen i gydnabod yr heriau gwahanol sy'n gysylltiedig â swyddi gwahanol, a'r angen i sicrhau bod pob athro ac arweinydd yn ein hysgolion yn teimlo eu bod yn cael eu hysbrydoli i ymgymryd â'r rolau hyn sy'n amrywiol a heriol iawn.

Er gwaethaf fy mhenderfyniad i ystyried y materion hynny sy'n ymwneud yn uniongyrchol â chyflog yn unig am y flwyddyn gyntaf, fy mwriad yw cydweithio â rhanddeiliaid er mwyn ystyried yn fanylach yr holl opsiynau a phosibiliadau sy'n ymwneud â thelerau ac amodau ar gyfer diwygiadau yn y dyfodol, yn unol â Chenhadaeth ein Cenedl. Byddaf yn cynnwys yr argymhellion hyn i'w hystyried mewn cylchoedd gwaith diweddarach a gyflwynir i'r Corff Adolygu.

Ystyriaethau y bydd gofyn i'r Corff Adolygu roi sylw penodol iddynt

Dyma'r ystyriaethau:

- yr angen i sicrhau trefniadau cyflog cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon ynghyd â chefnogi prosesau i recriwtio a chadw digon o athrawon ac arweinwyr o ansawdd digonol;
- yn dilyn datganoli cyflog ac amodau, na fydd athrawon yng Nghymru yn dioddef
- anfantais o gwbl o gymharu â'u cyd-athrawon mewn ardaloedd eraill yn y DU;
- cyd-destun ariannol ehangach y sector cyhoeddus ac economaidd ac amodau'r farchnad lafur;
- pwysigrwydd hybu dulliau o symleiddio'r system gyflogau; a darparu graddfeydd

- cyflog a lwfans safonedig a gymhwysir i bob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru;
- yr angen am eglurder ar draws system cyflogau athrawon.

Mae'n rhaid i'r Corff Adolygu roi sylw dyledus hefyd i rwymedigaethau cyfreithiol perthnasol cyrff perthnasol: yn enwedig, deddfwriaeth cydraddoldeb sy'n ymwneud ag oedran, anabledd, rhywedd, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, aibennu rhywedd, hil, crefydd neu greddo, neu feichiogrwydd a mamolaeth.

Materion i'w Hargymell

Cyfeirir y mater canlynol i'r Corff Adolygu ei argymell:

Yr addasiadau y dylid eu gwneud i raddfeydd cyflog a lwfans athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgol er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hybu a'i wobrwyo er mwyn hwyluso recriwtio a chadw staff.

Amserlen adrodd

Er mwyn sicrhau bod yna ddigon o amser i ystyried eich argymhellion ac ymgynghori arnynt, gofynnaf i chi adrodd i mi ar y mater erbyn 12 Mehefin 2019.

Edrychaf ymlaen at dderbyn eich argymhellion.

Yn gywir

Kirsty Williams AC/AM

Y Gweinidog Addysg
Minister for Education

Atodiad B – Ystodau cyflogau a lwfansau presennol a'r rhai a argymhellir

Prif Ystod Cyflog		
	2018 £	2019 £
M1	23,720	24,906
M2	25,344	26,208
M3	27,380	28,316
M4	29,488	30,495
M5	31,811	32,897
M6a	34,325	-
M6(b)	35,008	35,848

Ystod Cyflog Uwch		
	2018 £	2019 £
U1	36,646	37,526
U2	38,004	38,916
U3	39,406	40,352

Heb gymhwyso			
		2018 £	2019 £
Isafswm	1	17,208	17,621
	2	19,210	19,671
	3	21,210	21,719
	4	23,212	23,769
	5	25,215	25,820
Uchafswm	6	27,216	27,869

Ymarferwyr Arweiniol		
	2018 £	2019 £
Isafswm	40,162	41,126
Uchafswm	61,055	62,520

Atodiad B – Ystodau cyflogau a lwfansau presennol a’r rhai a argymhellir

Ystodau Lwfansau			
		2018 £	2019 £
CAD1	Isafswm	7,853	8,041
	Uchafswm	13,288	13,607
CAD2	Isafswm	2,721	2,786
	Uchafswm	6,646	6,806
CAD3	Isafswm	540	553
	Uchafswm	2,683	2,747
AAA	Isafswm	2,149	2,201
	Uchafswm	4,242	4,344

Grŵp Arweinyddiaeth		
	2018 £	2019 £
1	39,965	40,924
2	40,966	41,949
3	41,989	42,997
4	43,034	44,067
5	44,106	45,165
6	45,213	46,298
7	46,430	47,544
8	47,501	48,641
9	48,687	49,855
10	49,937	51,135
11	51,234	52,464
12	52,414	53,672
13	53,724	55,013
14	55,064	56,386
15	56,434	57,788
16	57,934	59,324
17	59,265	60,687
18*	60,153	61,597
18	60,755	62,213
19	62,262	63,756
20	63,806	65,337
21*	64,736	66,290
21	65,384	66,953
22	67,008	68,616
23	68,667	70,315
24*	69,673	71,345
24	70,370	72,059
25	72,119	73,850
26	73,903	75,677

Atodiad B – Ystodau cyflogau a lwfansau presennol a'r rhai a argymhellir

27*	74,985	76,785
27	75,735	77,553
28	77,613	79,476
29	79,535	81,444
30	81,515	83,471
31*	82,701	84,686
31	83,528	85,533
32	85,605	87,660
33	87,732	89,838
34	89,900	92,058
35*	91,223	93,412
35	92,135	94,346
36	94,416	96,682
37	96,763	99,085
38	99,158	101,538
39*	100,568	102,982
39	101,574	104,012
40	104,109	106,608
41	106,709	109,270
42	109,383	112,008
43	111,007	113,671

* Y pwyntiau hyn a phwynt 43 yw'r uchafswm cyflogau ar gyfer yr wyth ystod yn y grŵp penaeithiad

