

Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru

AIL ADRODDIAD – 2020

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

Mehedin 2020

WG41068
ISBN 978-1-80082-007-4

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
Llywodraeth Cymru	

Derbyniwyd datganiad ar y cyd hefyd gan ASCL Cymru, NAHT Cymru, NEU Cymru, UCAC a Voice Cymru

Eraill

AAA	Anghenion Addysgol Arbennig
Add Gref	Addysg Grefyddol
AGA	Addysg Gychwynnol Athrawon
ANG	Athro/Athrawes Newydd Gymhwyso
ASHE	Arolwg Blynyddol Oriau ac Enillion
CAD	Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu
CALI	Cyferwerth ag Amser Llawn
CCAUC	Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru
CGA	Cyngor y Gweithlu Addysg
CPCP	Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth
CPI	Mynegai Prisiau Defnyddwyr
CPIH	Mynegai Prisiau Defnyddwyr gan gynnwys costau tai perchenfeddianwyr
CYBLD	Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion
DfE	Yr Adran Addysg
DPP	Datblygiad Proffesiynol Parhaus
EAS	Gwasanaeth Cyflawniad Addysg
ERW	Ein Rhanbarth ar Waith
Estyn	Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
GDP	Cynnyrch Domestig Gros
GIG	Gwasanaeth Iechyd Gwladol
GTP	Rhaglen Athrawon Graddedig
HESA	Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch
HESES	Ystadegau Cynnar Myfyrwyr Addysg Uwch
IDR	Incomes Data Research
ISE	Institute of Student Employers
ITM	Ieithoedd Tramor Modern
IWPRB	Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
OBR	Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol
OECD	Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd
ONS	Swyddfa Ystadegau Gwladol
OU	Y Brifysgol Agored
OUP	Partneriaeth Y Brifysgol Agored
PRP	Cyflog yn Gysylltiedig â Pherfformiad

PRPP	Dilyniant Cyflog yn Gysylltiedig â Pherfformiad
PYC	Prif Ystod Cyflog
RPI	Mynegai Prisiau Manwerthu
SAB	Sefydliad Addysg Bellach
SAC	Statws Athro Cymwysedig
SAU	Sefydliad Addysg Uwch
SOC	Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol
STEM	Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg
STPCD	Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru)
Cymru	
STRB	Corff Adolygu Athrawon Ysgol (Lloegr)
SWAC	Cyfrifiad Blynyddol y Gweithlu Ysgolion
TAR	Tystysgrif Addysg Ôl-raddedig
TG	Technoleg Gwybodaeth
TPS	Cynllun Pensiwn Athrawon
TPSM	Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon (Cymru)
TRRAB	Bwrdd Ymgynghorol Recriwtio a Chadw Athrawon (Cymru)
TTIS	Cynllun Cymhelliant Hyfforddi Athrawon
UCAS	Gwasanaeth Derbyn Prifysgolion a Cholegau
UCU	Undeb y Prifysgolion a'r Colegau
UDA	Uwch Dîm Arweinyddiaeth
USD	Doler yr Unol Daleithiau
WHO	Sefydliad Iechyd y Byd
Y DU	Y Deyrnas Unedig
YCGA	Ystod Cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth
YCU	Ystod Cyflog Uwch
YCYA	Ystod Cyflog Ymarferwyr Arweiniol

	Tud.
Termau a byrfoddau	i
Cynnwys	iii
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru - ein rôl Crynodeb gweithredol	v vii
Pennod 1 – Cyflwyniad	
Sylwadau agoriadol.....	1
Cyd-destun hanesyddol	1
Cefndir	1
Y system cyflogau athrawon.....	2
Argymhellion yr IWPRB yn 2019	3
Cylch Gwaith 2020	4
Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg	4
Dull yr IWPRB o fynd ati gyda'r adolygiad, ac effaith y pandemig COVID-19 a chyfyngiadau symud y DU ar y broses.....	6
Strwythur yr adroddiad hwn	9
Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon	
Cyd-destun ariannol yr economi a'r sector cyhoeddus	10
Cyflog y sector cyhoeddus	11
Cyflog athrawon ac arweinwyr	12
Recriwtio	24
Addysg gychwynnol athrawon (AGA)	24
Swyddi gwag athrawon ac arweinwyr	35
Cadw athrawon ac arweinwyr	40
Cyflog yn gysylltiedig â pherfformiad	42
Hyblygrwydd cyflog	43
Hygludedd cyflog	44
Pennod 3 – Trosolwg o'r dystiolaeth gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion	
Amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus	46
Trefniadau cyflog cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon	49
Recriwtio (AGA a swyddi gwag)	49
Cadw athrawon ac arweinwyr.....	52
Materion i'w gweithredu o fis Medi 2020.....	54
Y dyfarniad cyflog	54
Cyfraddau cyflog cymharol	55
Graddfeydd cyflog cenedlaethol	57

Gofynion presennol yn ymwneud â dilyniant cyflog blynyddol yn gysylltiedig â pherfformiad	58
Elfennau o hyblygrwydd o fewn polisiau cyflog ysgolion er mwyn pennu lefelau cyflog athrawon o fewn terfynau penodol	59
Graddfa genedlaethol ar gyfer CADau	61
Dymunoldeb hygludedd cyflog	62
Materion i'w hystyried yn y tymor hwy	63
Cyfrifo a dosbarthu cyflogau arweinwyr	63
Penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol.....	64
Cyfrifo, dosbarthu a chymhwysra'r holl lwfansau	64
Ystodau cyflog a symud rhwng ystodau	65
Ystod cyflog ymarferwyr arweiniol	65
Diwygiadau tymor hwy posibl i'r strwythur presennol.....	66

Pennod 4 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

Materion y gofynnwyd i'r IWPRB eu hystyried yn arbennig.....	67
Amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus	67
Recriwtio (AGA)	68
Recriwtio (swyddi gwag)	69
Cadw athrawon ac arweinwyr.....	69
Materion i'w gweithredu o fis Medi 2020	70
Lefelau ystodau cyflog o fis Medi 2020	70
Y posibilrwydd o ailgyflwyno graddfeydd cyflog cenedlaethol	72
Gofynion presennol yn ymwneud â dilyniant cyflog blynyddol yn gysylltiedig â pherfformiad	73
Elfennau o hyblygrwydd o fewn polisiau cyflog ysgolion er mwyn pennu lefelau cyflog athrawon o fewn terfynau penodol	75
Graddfa genedlaethol ar gyfer CADau	75
Hygludedd cyflog	76
Materion i'w hystyried yn y tymor hwy	76
Digonolrwydd a thegwch dosbarthiad llwyth gwaith a chyfrifoldebau o fewn y strwythur cyflog a lwfansau presennol	77

Pennod 5 – Sylwadau pellach

Amseriad y cylch cyflogau blynyddol.....	79
Cydraddoldebau	79
Llwyth gwaith	79
Ymgynghori â chyflogwyr	80
Polisiau cyflog	80

Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith gan y Gweinidog Addysg
Atodiad B – Cyflwyniadau a dderbyniwyd gan yr IWPRB
Atodiad C – Ysgolion yr ymwelodd yr IWPRB â nhw yn 2020
Atodiad D – Ystodau cyflog presennol a rhai a argymhellir

CORFF ADOLYGU CYFLOGAU ANNIBYNNOL CYMRU

Ein rôl

Sefydlwyd Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB) ym mis Mawrth 2019 fel corff annibynnol ag iddo'r cyfrifoldeb o gyflwyno argymhellion i Lywodraeth Cymru am gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru.

Mae'r IWPRB yn adrodd i'r Gweinidog Addysg yng Nghymru. Trosglwyddwyd y cyfrifoldeb dros bennu cyflog 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:

Sharron Lusher DL – Cadeirydd

Simon Brown - Aelod

Dr John Graystone - Aelod

Yr Athro Maria Hinfelaar - Aelod

Gill Murgatroyd – Aelod (ymddiswyddodd 3 Mawrth 2020)

Gareth Pierce - Aelod

Dr Emyr Roberts - Aelod

Yr Athro Stephen Wilks - Aelod

Rhagarweiniad

Mae'n bleser gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (yr IWPRB) gyflwyno'i ail adroddiad. Mae'r IWPRB yn ymrwymedig i argymhell diwygiadau y dylid eu cyflwyno i gyflog a thelerau ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru, er mwyn helpu i godi statws y proffesiwn ac i ddarparu'r cymorth gorau ar gyfer recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr o safon ym mhob ysgol.

Mae'r adroddiad hwn wedi'i lunio yn ystod adeg anarferol iawn. Mae'r pandemig COVID-19 a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2020 wedi creu ansicrwydd o ran rhagolygon ariannol, rhagfynegiadau'r farchnad lafur, cyllid cyhoeddus a'r gofyniad am fenthycia yn y sector cyhoeddus.

Mae'n anochel bod y pandemig wedi cael effaith ar y broses o ddatblygu'r adroddiad hwn, yn arbennig mewn perthynas â:

- chapasiti ymgynghoreion i ddarparu tystiolaeth, neu dystiolaeth ddigonol, yn yr holl feysydd y cyfeirir atynt yn y Llythyr Cylch Gwaith.
- y ffordd yr aethpwyd ati i ymgynghori
- yr amserlen

Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi y cadwyd integriti ar hyd y broses yn ei ffurf ddiwygiedig, ac mae'r IWPRB wedi dod i gasgliadau a chyflwyno argymhellion sydd wedi'u seilio'n gyfan gwbl ar dystiolaeth.

Rydym wir yn gwerthfawrogi cydweithrediad ymgynghoreion yn ystod y broses hon; wrth ddarparu datganiadau ac wrth ymateb i newidiadau i'r trefniadau ymgynghori fel ei gilydd.

Wrth gyflwyno'r adroddiad hwn, rydym hefyd yn dymuno cydnabod y cyfraniad a wnaed gan staff addysgu ac eraill yn ystod y pandemig COVID-19, wrth gefnogi plant mewn ysgolion ac o bell. Cyflawn ein diolchiadau dwysaf i arweinwyr, athrawon a llywodraethwyr am ymateb mor gadarnhaol i heriau'r adeg ddigynsail hon.

Ein cylch gwaith ar gyfer mis Medi 2020

Yn ein Llythyr Cylch Gwaith, a gyhoeddwyd cyn y pandemig COVID-19 a'r cyfyngiadau symud yn y DU, gofynnwyd i'r IWPRB baratoi a chyflwyno adroddiad ag argymhellion erbyn canol mis Mehefin 2020. Mae copi o'r Llythyr Cylch Gwaith wedi'i atodi yn Atodiad A. Cafodd y materion isod i gynnig argymhellion yn eu cylch eu cyfeirio at yr IWPRB gan y Gweinidog Addysg yng Nghymru:

a) I'w rhoi ar waith o fis Medi 2020

Pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfans ar gyfer athrawon dosbarth, athrawon heb gymhwyso ac arweinwyr ysgol, er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hybu a'i wobrwyo i hwyluso recriwtio a chadw ymarferwyr o safon? Dylai'r rhain gynnwys cyfeiriad penodol at:

- lefelau ystodau cyflog ar gyfer 2020
- y posibilrwydd o ailgyflwyno graddfeydd cyflog
- ystyried gofynion presennol yn ymwneud â chynnydd cyflog blynyddol yn gysylltiedig â pherfformiad
- ystyried elfennau o hyblygrwydd o fewn polisiâu cyflog ysgolion er mwyn pennu lefelau cyflog athrawon o fewn terfynau penodol
- pa mor ddymunol yw 'cludadwyedd cyflog', a fyddai'n caniatáu i athrawon aros ar gyflog o'r un lefel wrth newid rolau a/neu symud ysgolion
- ystyried graddfa genedlaethol ar gyfer Cyfrifoldebau Addysgu a Dysgu (CADau)

b) Materion i'w hystyried yn y tymor hwy

A yw'r strwythur presennol ar gyfer cyflogau, telerau ac amodau athrawon yn deg ac yn briodol ar gyfer pob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru; ac os nad ydyw, yna darparu agenda amlinellol i randdeiliaid allweddol ei thrafod o ran:

- A yw dosbarthiad llwyth gwaith a chyfrifoldebau ar draws y proffesiwn yng Nghymru yn cael ei adlewyrchu'n ddigonol ac yn deg yn y strwythur cyflogau a lwfansau presennol. Dylai hyn gynnwys adolygu materion yn ymwneud â'r canlynol:
 - cyfrifo a dosbarthu Cyflog Arweinwyr
 - penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol
 - cyfrifo, dosbarthu a chymhwysa'r holl lwfansau
 - ystodau cyflog athrawon ac athrawon heb gymhwyso a symud rhwng yr ystodau
 - Ystod Cyflog Ymarferwyr Arweiniol (YCYA)
- Newidiadau tymor byr a/neu ganolig i unioni eitemau arbennig o bryder a nodwyd yn dilyn ystyried tystiolaeth rhanddeiliaid
- Diwygiadau tymor hwy posibl i'r strwythur presennol

Ein casgliadau

Wrth ddod i'n casgliadau, ac wrth lunio'n hargymhellion wedi hynny, rydym wedi ystyried gwybodaeth a data a ddarperir ym mhennod 2, ac ymatebion gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion eraill ym mhennod 3. Nodwn ein dadansoddiad ym mhennod 4.

Mae gofyn i'r IWPRB argymhell diwygiadau y dylid eu cyflwyno i gyflog a telerau ac amodau athrawon ac arweinwyr, er mwyn helpu i godi statws y proffesiwn ac i ddarparu'r cymorth gorau ar gyfer recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr o safon ym mhob ysgol. Wrth gyflawni'r gofyniad hwn, rydym yn ymwybodol o'r uchelgeisiau a fynegwyd yn Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth ein cenedl¹, sy'n nodi "y bydd angen gweithlu addysg o safon uchel sy'n egnïol 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 Llywodraeth Cymru (2017), *Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth ein cenedl*

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

Rydym wedi ystyried y materion a gyfeiriwyd atom i'w hystyried, gan gynnwys rhagolwg ehangach yr economi, recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr, a'r angen am gydlyniaeth, symleiddio a safoni ar draws y system cyflogau athrawon yng Nghymru.

Mae'r pandemig COVID-19 wedi cael effaith sylweddol ar y rhagolygon economaidd ac ar ragolygon ariannol y sector cyhoeddus. Dangosodd y sefyllfa cyn COVID-19 fod y farchnad lafur yn parhau'n dynn, bod Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) a Mynegai Prisiau Defnyddwyr yn cynnwys costau tai perchen-feddianwyr (CPIH) ar 1.5% (RPI 2.6%), a bod enillion cyfartalog yn cynyddu oddeutu 3% yn flynyddol. Yr amcanestyniadau ar ôl COVID-19 yw y bydd lefel sylweddol uwch o ddiweithdra, cyfraddau chwyddiant llawer is, gostyngiadau byrdymor mewn enillion cyfartalog, gyda chynnydd wedyn yn 2021.

Ar adeg llunio'r adroddiad, anodd yw gwerthuso effaith COVID-19 ar gyd-destun y farchnad lafur o ran recriwtio a chadw yn y sector. Mae'n bosibl mai effeithiau'r dirwasgiad economaidd ar ôl COVID-19 fydd cynnydd yn niferoedd y myfyrwyr sy'n mynd i AGA ac yn cwblhau cyrsiau, a chyfraddau cadw mymryn yn well, yng ngoleuni'r ffaith y bydd gostyngiad yn nifer y llwybrau cyflogaeth amgen.

Recriwtio a chadw

Yn ein hadroddiad cyntaf, bu i ni fynegi pryderon mewn perthynas â'r bwlch sylweddol a chynyddol rhwng targedau recriwtio i addysg gychwynnol athrawon (AGA) a nifer y myfyrwyr a gaiff eu recriwtio. Dros y deuddeg mis diwethaf, mae'r dystiolaeth yn dangos bod y sefyllfa wedi dirywio ymhellach ar gyfer y sector uwchradd; roedd diffyg o 550 o fyfyrwyr, gan gyflawni 44% yn unig o'r targed recriwtio.

Mae ein dadansoddiad yn dangos bod targed Llywodraeth Cymru ar gyfer recriwtio i ddarpariaeth AGA wedi'i fethu am y pum mlynedd diwethaf, gyda'r diffyg yn cynyddu bob blwyddyn ar gyfer y sector uwchradd. Mae pryderon yn parhau mewn pynciau penodol, gan gynnwys pynciau lle mae targedau wedi'u cynyddu'n ddiweddar i unioni diffygion blaenorol, ac mewn darpariaeth cyfrwng Cymraeg.

Y casgliad i ni yw, er y gostyngiad diweddar yn nifer y swyddi gwag athrawon sydd wedi'u hysbysebu, bod parhad yn y disgyniad yng nghymhareb y ceisiadau fesul swydd, sydd wedi bod yn amlwg ers 2011. Mae nifer gyfartalog y ceisiadau fesul swydd wedi gostwng o 17.8 i 11.1 fesul swydd yn ystod y cyfnod hwn. Mae amrywiaeth sylweddol yn niferoedd y swyddi gwag a'r cyfraddau ymgeisio yn ôl lleoliad daearyddol a chyfrwng. Mae ein dadansoddiad ni ein hunain, a dadansoddiad gan y Bwrdd Recriwtio a Chadw Athrawon (TRRAB), yn dangos gwahaniaeth nodedig yn y cyfraddau ymgeisio rhwng ardaloedd gwledig ac ardaloedd nad ydynt yn rhai gwledig, gyda'r pryderon ar eu dwysaf mewn ardaloedd gwledig.

Mae nifer y swyddi arwain sy'n cael eu hysbysebu'n anwadalu o flwyddyn i flwyddyn, ac mae'r cyfanswm yn gymharol isel gyda gostyngiad diweddar yn nifer y swyddi gwag. Mae amrywiaeth yn y gymhareb rhwng ceisiadau a swyddi wedi dilyn yr anwadalu hwn.

Rydym wedi nodi bod cyfraddau cadw wedi bod yn gymharol sefydlog dros nifer o flynyddoedd, a bod data diweddar yn dangos tuedd sy'n gwella ychydig o ran cadw. Fel y nodwyd y llynedd, mae'r gyfran fwyaf o bobl sy'n gadael yn gwneud hynny yn ystod eu pum mlynedd cyntaf yn y proffesiwn, gydag athrawon sy'n meddu ar 16 i 20 mlynedd o brofiad yn ail garfan agos. Rydym yn cytuno gydag ymgynghoreion bod cyflog yn ffactor wrth benderfynu gadael y proffesiwn, gyda materion eraill yn cyfrannu at hyn, gan gynnwys llwyth gwaith a chefnogaeth.

Cyflogau athrawon ac arweinwyr ysgol

Derbyniodd y Gweinidog Addysg yr argymhelliaid yn ein hadroddiad cyntaf i gynyddu cyflogau cychwynnol athrawon 5%. Croesawon ni'r penderfyniad hwn, a wellodd gystadleurwydd cyflogau cychwynnol athrawon.

Fodd bynnag, mae ein dadansoddiad eleni'n dangos bod cyflogau cychwynnol yn parhau'n isel o'u cymharu â phroffesiynau graddedig eraill, a hefyd o'u cymharu ag athrawon mewn gwledydd eraill. Mae cyflogau cychwynnol athrawon yng Nghymru:

- 2.6% yn is na'r cyflog cychwynnol canolrifol a adroddwyd yn High Fliers² i Gymru
- yn gyson is na chymedr y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD)³ ym mhob cyfnod addysg a hynny rhwng 7% a 19%

Rydym yn ymwybodol o ymrwymiad y Llywodraeth Cymru i beidio â chreu anfantais o gymharu â Lloegr, ac uchelgais Llywodraeth San Steffan i godi cyflogau cychwynnol athrawon i £30,000 erbyn 2022-2023. Er ein bod yn gwerthfawrogi bod cyflogau cychwynnol yn uwch ar hyn o bryd nag y maent yn Lloegr, credwn y dylai cyflogau cychwynnol athrawon fod yn ddeniadol o'u cymharu â chyflogau graddedig eraill. Nodwn hefyd fod y pwyntiau cyflog cynghorol yn y PYC yn is yn gyffredinol na'r pwyntiau cyfatebol yn Lloegr.

Mae ein dadansoddiad yn dangos bod y sefyllfa'n fwy ffafriol i athrawon yng nghanol eu gyrfaedd, o gymharu cyflogau canolrifol â phroffesiynau graddedig eraill yng Nghymru. Canfu gennym fod y cyflogau gros canolrifol ar gyfer athrawon uwchradd a chynradd yn safle 12 a 14 yn y drefn honno, yn uwch na'r cyflog canolrifol ar gyfer 31 o broffesiynau lle roedd data o'r Arolwg Blynnyddol Oriau ac Enillion (ASHE)⁴ ar gael yng Nghymru.

Dangosodd yr un data mai cyflog cymedrig athrawon uwchradd yng Nghymru yw £35,056 a £32,468 ar gyfer athrawon cynradd, sef 3% a 11% yn is na'r cymedr ar gyfer yr holl broffesiynau (£36,144).

Bu hefyd i ni ddadansoddi astudiaeth flynyddol OECD, *Education at a Glance 2019*⁵. Mae hon yn dangos bod cyflogau athrawon yng Nghymru a Lloegr mewn tri o'r pedwar cyfnod ysgol a ddosbarthwyd (cyn-cynradd, cynradd, uwchradd isaf ac uwchradd uchaf), ar ôl 15 mlynedd o wasanaeth, uwchben cymedr yr OECD.

Nid yw'r wybodaeth am rolau arwain ar gael mor eang. Mae'r OECD yn adrodd bod cyflogau cychwynnol penaeithiaid yng Nghymru a Lloegr uwchben cymedr yr OECD ar gyfer pob un o'r pedwar cyfnod a ddosbarthwyd. Yn yr un modd, roedd yr uchafswm cyflog uwchben cymedr yr OECD ym mhob achos.

Rydym wedi dod i'r casgliad felly bod angen i gyflogau cychwynnol a chyflogau yn y cyfnodau gyrfaol cynnar fod yn fwy cystadleuol yn y farchnad graddedigion.

² High Fliers Research (2020), *The Graduate Market in 2020*

https://www.highfliers.co.uk/download/2020/graduate_market/GM20Report.pdf

³ OECD (2019), *Education at a Glance 2019* <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>

⁴ ONS (2019), *Annual Survey of Hours and Earnings* <http://www.nomisweb.co.uk/articles/1184.aspx>

⁵ Ibid (n3)

Rydym hefyd wedi dod i'r casgliad bod angen cynnal cystadleurwydd a gwobrwyo'n briodol athrawon sydd wedi gwasanaethu ers amser hir, er bod cyflogau athrawon profiadol yng Nghymru yn fwy cymharol o'u cymharu â phroffesiynau tebyg eraill.

Materion i'w gweithredu o fis Medi 2020

Gofynnodd y Gweinidog Addysg i ni fynd i'r afael â materion eraill i'w gweithredu o fis Medi 2020. Rydym yn cytuno gyda'r farn unfrydol gan ymgynghoreion o blaid ailgyflwyno graddfeydd cyflog cenedlaethol. Roedd mwyafrif yr ymgynghoreion o blaid dileu dilyniant cyflog yn gysylltiedig â pherfformiad (PRPP) ac ailgyflwyno darpariaethau hygludedd cyflog. Rydym wedi dod i'r casgliad bod y dystiolaeth yn cefnogi'r ddau newid hyn.

Er bod mwyafrif yr ymgynghoreion o blaid gwaredu hyblygrwydd mewn polisiau cyflog, nid oedd unfrydedd ar y pwynt hwn, ac mae angen adolygu hwn ymhellach.

Rydym wedi dadansoddi'r sefyllfa mewn perthynas â lwfansau cyfrifoldebau addysgu a dysgu (CAD) ac wedi dod i'r casgliad eu bod yn gwneud cyfraniad gwerthfawr i strwythurau ysgol a gwobrwyo staff. Mae CADau yn gysylltiedig ag anghenion yr ysgol ac felly'n amrywio'n sylweddol o'r naill ysgol i'r llall. Fodd bynnag, rydym yn pryderu am yr anghysondeb, annhegwch a diffyg tryloywder a adroddir yn y ffordd y caiff CADau eu gweithredu ar draws y sector.

Materion i'w hystyried yn y tymor hwy

Gofynnodd y Gweinidog Addysg i ni ystyried a oedd y strwythur presennol ar gyfer cyflog, telerau ac amodau athrawon yn deg ac yn briodol ar gyfer arweinwyr ac athrawon ysgol yng Nghymru. Rydym yn ymwybodol nad oedd rhai ymgynghoreion, oherwydd y pandemig COVID-19, yn gallu darparu ymatebion ar faterion tymor hwy. Felly, yn ein hargymhellion, rydym wedi argymhell agenda amlinellol ar sail ein canfyddiadau, ond yn cydnabod bod angen gwaith pellach i ddiffinio'n llawn y cwmpas ar gyfer hyn.

Mae ein canfyddiadau cychwynnol felly yn dangos bod angen ymchwil ac ymgynghori pellach mewn nifer o feysydd, gan gynnwys: ystodau cyflog, symud rhwng yr ystodau, gan gynnwys yr ystod arweinyddiaeth a'r rôl /ystod ymarferwyr arwain.

Argymhellion

Rydym yn cyflwyno saith argymhelliad i'r Gweinidog Addysg. Rydym hefyd yn tynnu sylw at bum mater ehangach y gofynnwn i'r Gweinidog Addysg eu hystyried. Amcangyfrifir mai cost y cynnydd yn y dyfarniad cyflog yn Argymhelliad 1 yw £40,200,000.

Mae ein hargymhellion fel a ganlyn:

- A1 Rydym yn argymell dileu P1 o'r PYC, fel bod y PYC newydd yn cynnwys isafswm ac uchafswm statudol, gyda thri phwynt cynghorol rhyngddynt.

Rydym yn argymell y dylid gosod isafswm statudol y PYC ar £27,018.

Rydym yn argymell y dylid gosod uchafswm statudol y PYC ar £37,320, sef cynnydd o 3.75% ar 2019-2020.

Rydym yn argymell y dylid hefyd cynyddu'r tri phwynt cynghorol rhyngddynt 3.75% fel y nodir yn fanylach yn y raddfa gyflog ddiwygiedig yn Atodiad D.

Rydym yn argymell y dylid cynyddu isafswm ac uchafswm statudol yr YCU, a phob pwynt cyflog cynghorol rhyngddynt, 2.75%.

Rydym yn argymell y dylid cynyddu isafswm ac uchafswm statudol pob ystod cyflog arall, a phob pwynt cyflog cynghorol rhyngddynt, 2.5%.

Rydym yn argymell y dylid cynyddu pob lwfans 2.5%.

- A2 Rydym yn argymell y dylid ailgyflwyno graddfeydd cyflog statudol cenedlaethol o fis Medi 2020 a'u nodi yn Nogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (STPCD Cymru). Byddai'r pwyntiau cyflog statudol o fewn pob ystod cyflog yn disodli'r pwyntiau cyflog cynghorol, ac eithrio'r PYC, a fyddai'n gostwng i bum pwynt cyflog drwy Argymhelliad 1.

Rydym yn argymell y dylai unrhyw athro nad yw ei gyflog yn dilyn y dyfarniad cyflog yn cyd-fynd yn union â phwynt ar y raddfa statudol newydd, gael ei gydweddu i'r pwynt uchaf nesaf ar y raddfa statudol.

Rydym yn argymell pe na bai'n bosibl cyflwyno'r trefniadau statudol angenrheidiol erbyn mis Medi 2020, y dylai awdurdodau lleol ac ysgolion fabwysiadu'r graddfeydd cyflog cenedlaethol ar y lefelau diwygiedig o'u gwirfodd, cyn iddynt gael eu gweithredu'n statudol (gweler Atodiad D).

- A3 Rydym yn argymell nad yw perfformiad yn cael ei ddefnyddio bellach fel maen prawf ar gyfer asesu cyflogau o fewn ystodau cyflog, a bod athrawon yn symud i fyny un pwynt ar yr ystodau cyflog cenedlaethol a fydd newydd eu cyflwyno iddynt, ac eithrio lle mae athrawon yn destun gweithdrefnau medrusrwydd ffurfiol. Dylid gweithredu hyn ar gyfer mis Medi 2020.

Rydym yn argymhell y dylai dilyniant o'r PYC i'r YCU barhau i fod ar sail perfformiad. Rydym hefyd yn argymhell y dylai anghysondebau yn y ffordd y caiff y meini prawf eu cymhwyso gael eu harchwilio a'u dileu er mwyn cyflawni cysondeb yn hyn o beth ym mhob ysgol erbyn mis Medi 2021.

- A4 Rydym yn argymhell y dylid cadw'r elfennau presennol o hyblygrwydd i athrawon ac arweinwyr ar gyfer y flwyddyn academiaidd 2020-2021, a bod yr IWPRB yn casglu tystiolaeth bellach i lywio argymhellion posibl yn y blynyddoedd i ddod.
- A5 Rydym yn argymhell y dylid cadw CADau yn eu ffurf bresennol ar gyfer 2020-2021 a bod yr IWPRB yn cyflawni gwaith pellach i asesu sut mae CADau'n cael eu defnyddio ar draws ysgolion, ac ai'r trefniadau presennol yw'r rhai mwyaf priodol.
- A6 Rydym yn argymhell y dylid ailgyflwyno darpariaethau hygludedd cyflog fel gofyniad statudol yng Nghymru o fis Medi 2021, a bod cyrff perthnasol yn cyflawni gwaith pellach i bennu eu cwrmpas a'u natur er mwyn eu cynnwys yn STPCD Cymru.
- A7 I'w hystyried yn y tymor hwy, rydym yn argymhell y meysydd canlynol fel agenda amlinellol i'w trafod gyda'r IWPRB a rhanddeiliaid allweddol:
- ystodau cyflog a symud rhwng yr ystodau cyflog, er mwyn gwobrwyo a chymell athrawon ar bob cyfnod o'u gyrfaedd a'u dyheadau
 - yr ystod cyflog arweinyddiaeth, gan gynnwys sefyllfa penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol
 - rôl ac ystod cyflog ymarferwyr arweiniol
 - yr ystodau cyflog ar gyfer athrawon heb gymhwyso
 - y berthynas rhwng cyfrifoldebau, llwyth gwaith a chyflog ac amodau

Sylwadau Agoriadol

- 1.1 Mae'n bleser gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB) gyflwyno'i ail adroddiad. Mae'r IWPRB yn ymrwymedig i argymhell diwygiadau y dylid eu cyflwyno i gyflog a thelerau ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru, er mwyn helpu i godi statws y proffesiwn ac i ddarparu'r cymorth gorau ar gyfer recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr o safon ym mhob ysgol.
- 1.2 Mae'r adroddiad hwn wedi'i lunio yn ystod adeg anarferol iawn. Mae'r pandemig COVID-19 a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2020 wedi creu ansicrwydd o ran rhagolygon ariannol, rhagfynegiadau'r farchnad lafur, cyllid cyhoeddus a'r gofyniad am fenthycia yn y sector cyhoeddus.
- 1.3 Mae'n anochel bod y pandemig wedi cael effaith ar y broses o ddatblygu'r adroddiad hwn, yn arbennig mewn perthynas â:
 - chapasiti ymgynghoreion i ddarparu tystiolaeth, neu dystiolaeth ddigonol, yn yr holl feysydd y cyfeirir atynt yn y Llythyr Cylch Gwaith
 - y ffordd yr aethpwyd ati i ymgynghori
 - yr amserlen
- 1.4 Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi y cadwyd integriti ar hyd y broses yn ei ffurf ddiwygiedig, ac mae'r IWPRB wedi dod i gasgliadau a chyflwyno argymhellion sydd wedi'u seilio'n gyfan gwbl ar dystiolaeth.
- 1.5 Rydym wir yn gwerthfawrogi cydweithrediad ymgynghoreion wrth lunio'r adroddiad hwn, o ran darparu datganiadau ac wrth ymateb i newidiadau i'r trefniadau ymgynghori fel ei gilydd.
- 1.6 Dymuna'r IWPRB gydnabod y cyfraniad anferth a wnaed gan staff addysgu ac eraill yn ystod y pandemig COVID-19 wrth gefnogi plant mewn ysgolion ac o bell. Cyflawn ein diolchiadau dwysaf i arweinwyr, athrawon a llywodraethwyr am ymateb mor gadarnhaol i heriau'r adeg ddigynsail hon.

Cyd-destun Hanesyddol

Cefndir

- 1.7 Cyfrifoldeb Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg Llywodraeth San Steffan oedd pennu cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr yng Nghymru a Lloegr tan 30 Medi 2018.
- 1.8 Gwnaeth Deddf Cymru 2017 ddarpariaeth i'r grym i osod cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru gael ei drosglwyddo i Weinidogion Cymru o 30 Medi 2018, a deddfwyd hyn o dan Orchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018.

Pennod 1 – Cyflwyniad

- 1.9 Ers mis Medi 2019, Gweinidogion Cymru sydd wedi bod yn gyfrifol am osod cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr.
- 1.10 Ar yr adeg hon, sefydlodd Gweinidogion Cymru Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru i argymhell diwygiadau i'r Gweinidog Addysg ynghylch cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru.
- 1.11 Yn dilyn proses penodiadau cyhoeddus, dechreuodd aelodau'r IWPRB ar eu gwaith ar 1 Mawrth 2019.
- 1.12 Yn unol â Deddf Addysg 2002, mae'r IWPRB yn ystyried materion a gyfeirir ato gan y Gweinidog Addysg (Llythyr Cylch Gwaith yn Atodiad A) ac yna'n cyflwyno adroddiad sy'n cyflwyno argymhellion i'r Gweinidog Addysg.

Y system cyflogau athrawon

- 1.13 Mae'r paragraffau isod yn nodi sut mae'r system ar gyfer cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr yng Nghymru yn gweithio ar hyn o bryd.
- 1.14 Cyhoeddwyd Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru)⁶ (STPCD Cymru) ar gyflog ac amodau athrawon ysgol ym mis Medi 2019 gan Lywodraeth Cymru. Mae STPCD Cymru yn nodi'r fframwaith cyflog ac amodau cenedlaethol ar gyfer athrawon. Mae'n darparu gofynion statudol ar gyfer athrawon ac arweinwyr mewn ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol Nghymru ar gyfer y flwyddyn academaidd 2019-2020. Wedi i gyflog athrawon ac arweinwyr gael ei ddatganoli i Gymru, dyma'r tro cyntaf i Lywodraeth Cymru gynhyrchu ei dogfen ei hun.
- 1.15 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'r holl athrawon sy'n gweithio mewn ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol, gael eu talu ar neu rhwng yr isafswm a'r uchafswm yn eu hystodau cyflog.
- 1.16 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 polisïau cyflog ar gyfer eu hysgolion, sy'n pennu:
 - strwythur cyflog ar gyfer yr ysgol
 - y prosesau ar gyfer pennu cyflog ar gyfer athrawon unigol
 - trefniadau ar gyfer gwneud penderfyniadau dilyniant cyflog
- 1.17 Mae'r STPCD (Cymru) 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

⁶ Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2019

<https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-10/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2019-a-chanllawiau-ar-gyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-191028.pdf>

cwblhau blwyddyn o gyflogaeth ers y penderfyniad cyflog blynyddol diwethaf ai peidio, ac os ydynt, i ba gyflog o fewn yr ystodau cyflog perthnasol.

- 1.18 Mae'r IWPRB yn deall bod y rhan fwyaf o ysgolion yng Nghymru, os nad pob un, wedi dewis cadw pwyntiau cyflog rhwng isafswm ac uchafswm yr ystodau cyflog yn eu polisiau cyflog lleol. Er nad yw'r rhain yn bwyntiau statudol, fe'u gelwir yn 'bwyntiau cynghorol' a chânt eu cyhoeddi'n flynyddol gan Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (WLGA).

Argymhellion yr IWPRB yn 2019

- 1.19 Cynhyrchodd yr IWPRB ei adroddiad cyntaf i'r Gweinidog Addysg ar 12 Mehefin 2019. Roedd yr adroddiad yn cynnwys wyth argymhelliad a chynigiwyd sawl sylw pellach.
- 1.20 Mae'r argymhellion ar gyfer 2019 wedi'u nodi isod, ynghyd ag ymateb y Gweinidog Addysg:
- Argymhelliad 1: Argymhellodd yr IWPRB y dylid cynyddu isafswm statudol y Prif Ystod Cyflog (PYC) 5% a chynyddu uchafswm statudol y PYC 2.4%.
 - Argymhelliad 2: Argymhellodd yr IWPRB y dylid cynyddu'r isafswm statudol a'r uchafswm statudol ar gyfer pob ystod cyflog arall (Ystod Cyflog Uwch (YCU), Ystod Cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth (YCGA), athrawon heb gymhwyso, a phob lwfans, 2.4%.

Mewn ymateb i'r argymhellion hyn, nododd y Gweinidog Addysg: *“Mewn egwyddor, rwy'n cefnogi argymhelliad IWPRB i gynyddu'r holl ystodau cyflog a lwfansau 2.4%, ond mae angen ystyried hyn yng nghyd-destun ymrwymiad Llywodraeth Cymru i 'beidio ag achosi niwed' i'r proffesiwn yma yng Nghymru. Felly, rwyf o'r farn y dylid cyflwyno'r un cynnydd â'r un a gyhoeddwyd gan yr Adran Addysg sef 2.75%. Rwyf hefyd yn cefnogi argymhelliad IWPRB i gynyddu isafswm statudol y PYC 5% ac rwy'n bwriadu derbyn yr argymhelliad hwn”.*

- Argymhelliad 3: Argymhellodd yr IWPRB y dylid dileu'r pwynt disgrisiynol presennol 6a, gan symud y rheini sydd ar 6a i uchafswm statudol newydd y PYC.
- Argymhelliad 4: Argymhellodd yr IWPRB y dylid cynyddu pwyntiau graddfa disgrisiynol M2-M5 ar y PYC 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.
- Argymhelliad 5: Argymhellodd yr IWPRB y dylid cynyddu'r pwyntiau graddfa disgrisiynol ar bob ystod cyflog arall (YCU, YCGA ac athrawon heb gymhwyso) 2.4%.

Pennod 1 – Cyflwyniad

- Argymhelliad 6: Argymhellodd yr IWPRB y dylai'r holl awdurdodau lleol a'r holl ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol yng Nghymru weithredu'r graddfeydd cyflog diwygiedig gan ymgorffori argymhellion A1-A5 o adroddiad 2019.

Mewn ymateb i'r argymhellion hyn, nododd y Gweinidog Addysg: *"mae argymhellion A3 i A6 yn ymwneud â materion sydd i'w hystyried gan gyflogwyr ac felly ni all Gweinidogion Cymru eu derbyn. Fodd bynnag, rwy'n argymhell y dylai cyflogwyr eu hystyried yn ofalus."*

- Argymhelliad 7: Argymhellodd yr IWPRB y dylai'r graddfeydd cyflog yn Atodiad B o adroddiad 2019 ddod yn statudol a chael eu cyhoeddi yn STPCD Cymru. 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.

Mewn ymateb i hyn, nododd y Gweinidog Addysg: *"Ni ellir rhoi Argymhelliad A7 ar waith yn ymarferol fel yr argymhellwyd. Nid yw'n ymarferol cyflwyno graddfeydd statudol ar gyfer 2019 ond caiff hyn ei ystyried yng nghylchoedd gwaith y dyfodol."*

- Argymhelliad 8: Argymhellodd yr IWPRB adolygiad sylfaenol o gyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr yng Nghymru i ategu'r agenda diwygio addysg. Argymhellion A1-A7 o adroddiad 2019 oedd y pwyntiau cychwynnol yn y broses hon.

Mewn ymateb i hyn, nododd y Gweinidog Addysg: *"Rwy'n cynnig derbyn argymhelliad A8, am fod hwn yn rhan o'r broses newydd o ran cyflogau rydym wedi'i rhoi ar waith yng Nghymru."*

Mewn perthynas ag Argymhellion 3-6, ac ymateb y Gweinidog Addysg, penderfynodd y cyflogwyr beidio â gweithredu'r argymhellion hyn.

Cylch Gwaith 2020

Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg 2020

- 1.21 Cyhoeddodd y Gweinidog Addysg yr ail Lythyr Cylch Gwaith i'r IWPRB ar 26 Chwefror 2020, cyn i wybodaeth am y pandemig COVID-19 (Atodiad A) ddod i'r amlwg. Y dyddiad y disgwyliwyd derbyn y Llythyr Cylch Gwaith gan Lywodraeth Cymru oedd mis Hydref 2019.
- 1.22 Gofynnodd y Llythyr Cylch Gwaith i'r IWPRB baratoi a chyflwyno adroddiad gydag argymhellion erbyn canol mis Mehefin 2020. Cafodd y materion isod i gynnig argymhellion yn eu cylch eu cyfeirio at yr IWPRB gan y Gweinidog Addysg :

a) *I'w rhoi ar waith o fis Medi 2020*

Pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfansau athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgolion, er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo i annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel? Dylai'r rhain gyfeirio'n benodol at y canlynol:

- lefelau ystodau cyflog o 2020
- y posibilrwydd o ailgyflwyno graddfeydd cyflog cenedlaethol
- ystyried gofynion presennol yn ymwneud â chynnydd cyflog blynyddol sy'n gysylltiedig â pherfformiad
- ystyried hyblygrwydd mewn polisïau cyflog ysgolion er mwyn pennu lefelau cyflog athrawon o fewn terfynau penodol
- pa mor ddymunol yw 'cludadwyedd cyflog', a fyddai'n caniatáu i athrawon aros ar gyflog o'r un lefel wrth newid rolau a/neu symud ysgolion
- ystyried graddfa genedlaethol ar gyfer Cyfrifoldebau Addysgu a Dysgu (CADau)

b) *Materion i'w hystyried yn y tymor hwy*

A yw'r strwythur presennol ar gyfer cyflogau, telerau ac amodau athrawon yn deg ac yn briodol ar gyfer pob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru; ac, os nad ydyw, darparu agenda amlinellol i'w thrafod gyda rhanddeiliaid allweddol sef:

- A yw dosbarthiad llwyth gwaith a chyfrifoldebau ar draws y proffesiwn yng Nghymru yn cael ei adlewyrchu'n ddigonol ac yn deg yn y strwythur cyflogau a lwfansau presennol. Dylai hyn gynnwys adolygu materion yn ymwneud â'r canlynol:
 - cyfrifo a dosbarthu Cyflogau Arweinwyr
 - penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol
 - cyfrifo, dosbarthu a chymhwystra'r holl lwfansau
 - ystodau cyflog athrawon ac athrawon heb gymhwyso a symud rhwng yr ystodau
 - Ystod Cyflog Ymarferwyr Arweiniol (YCYA)
- Diwygiadau tymor byr a/neu dymor canolig er mwyn unioni eitemau sy'n peri pryder penodol ar ôl ystyried tystiolaeth gan rhanddeiliaid
- Diwygiadau tymor hwy posibl i'r strwythur presennol

1.23 Roedd yn ofynnol gan y Gweinidog Addysg i'r IWPRB roi sylw penodol i'r ystyriaethau canlynol:

- Yr angen i sicrhau trefniadau cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon yn ogystal â chefnogi prosesau recriwtio a chadw nifer ddigonol o athrawon ac arweinwyr o ansawdd digonol
- Data recriwtio a chadw

Pennod 1 – Cyflwyniad

- Amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus
- Nodi cost unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflogau ac amodau
- Angen am gydlyniant ar draws y system cyflogau athrawon yng Nghymru, gan gynnig dulliau o symleiddio a safoni y gellir eu cymhwyso i bob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru

Dull yr IWPRB o fynd ati gyda'r adolygiad, ac effaith y pandemig COVID-19 a chyfyngiadau symud y DU ar y broses

- 1.24 Wrth bennu ei ddull o fynd ati yn sgil yr ail Llythyr Cylch Gwaith, ystyriodd yr IWPRB, cyhyd â phosibl, adborth gan ymgynghoreion o broses ymgynghori 2019. Mae'r IWPRB yn ddiolchgar i'r ymgynghoreion am adborth o'r fath.
- 1.25 Fodd bynnag, mae'r IWPRB yn ymwybodol bod heriau ychwanegol yn ystod y broses ymgynghori, i ymgynghoreion a'r Corff Adolygu Cyflogau fel ei gilydd, o ganlyniad i'r pandemig COVID-19.
- 1.26 Derbyniwyd y Llythyr Cylch Gwaith gan y Gweinidog Addysg ar 27 Chwefror 2020.
- 1.27 Ar 28 Chwefror 2020, anfonodd yr IWPRB y Llythyr Cylch Gwaith at yr holl ymgynghoreion. Hysbyswyd yr ymgynghoreion o'r amserlenni dangosol, a nodwyd y byddai arweiniad ynghylch datganiadau ysgrifenedig yn cael ei gyhoeddi unwaith i'r IWPRB drafod y Llythyr Cylch Gwaith.
- 1.28 Cyfarfu'r IWPRB i drafod y Llythyr Cylch Gwaith ar 3 Mawrth 2020, ac anfonwyd arweiniad ynghylch datganiadau ysgrifenedig at yr ymgynghoreion ar 5 Mawrth 2020. Gwahoddodd yr IWPRB yr ymgynghoreion i gyflwyno datganiadau ysgrifenedig o fewn cyfnod o bedair wythnos, gan ddod i ben ddydd Gwener 3 Ebrill 2020. Yna byddai gwahoddiad i'r ymgynghoreion rannu eu datganiadau ysgrifenedig a chyflwyno sylwadau fel tystiolaeth ategol erbyn 24 Ebrill 2020. Y bwriad oedd cynnal sesiynau tystiolaeth lafar yn ystod yr wythnos yn dechrau 18 Mai 2020.
- 1.29 Ar 11 Mawrth 2020, cyhoeddodd Sefydliad Iechyd y Byd (WHO) fod COVID-19 yn bandemig, ac ar 23 Mawrth 2020, cyhoeddwyd cyfnod o gyfyngiadau symud yn y Deyrnas Unedig gan Brif Weinidog y DU, a nodwyd mai gwasanaethau hanfodol yn unig fyddai'n parhau i fod ar agor. Cadarnhaodd Prif Weinidog Cymru y byddai'r mesurau'n rhychwantu Cymru ac y byddent yn dod i rym o'r noson honno ymlaen.
- 1.30 Derbyniodd yr IWPRB sylwadau gan sawl ymgynghorai yn gofyn am estyniad i'r terfynau amser i gyflwyno datganiadau. Mewn ymateb i hynny, cynigiodd yr IWPRB newidiadau i'r broses ymgynghori ar gyfer eleni yn unig. Effaith y newidiadau oedd:
 - Bod y terfyn amser ar gyfer datganiadau ysgrifenedig wedi'i ymestyn tan 1 Mai 2020

- Bod y terfyn amser ar gyfer tystiolaeth ategol wedi'i symud o ganlyniad i hynny i 15 Mai 2020
- Bod sesiynau tystiolaeth lafar wedi'u canslo
- Byddai cwestiynau ysgrifenedig yn disodli sesiynau tystiolaeth lafar, ac yn cael eu hanfon at ymgynghoreion ar sail eu datganiadau ysgrifenedig

1.31 Wrth gynnig newidiadau o'r fath, ystyriodd yr IWPRB:

- Y gofyniad sylfaenol i warchod integriti'r broses
- Y dyddiad ar gyfer cyflwyno'r adroddiad i'r Gweinidog, sef canol mis Mehefin 2020
- Yr anawsterau cyfathrebu'n gysylltiedig â chynnal sesiynau tystiolaeth lafar, lle na ellid sicrhau cynrychiolaeth gyfartal, oherwydd diffyg amser i wirio ymarferoldeb a diogelwch amrywiol lwyfannau technoleg gwybodaeth (TG)
- Mai'r unig opsiwn realistig oedd cael gohebiaeth ysgrifenedig yn lle sesiynau tystiolaeth lafar er mwyn ymestyn y terfynau amser ar gyfer tystiolaeth ysgrifenedig

1.32 Cynigiwyd y newidiadau hyn i'r ymgynghoreion ar 25 Mawrth 2020 a chawsant eu cadarnhau ar 2 Ebrill 2020. Dymuna'r IWPRB fynegi ei ddiolchiadau i'r ymgynghoreion am eu cyfraniadau adeiladol tra bod y broses yn cael ei diwygio.

1.33 Ar 30 Ebrill 2020, derbyniodd yr IWPRB gais gan Lywodraeth Cymru am estyniad i'r terfyn amser ar gyfer cyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig (1 Mai 2020 i fod). Ystyriodd yr IWPRB rôl hollbwysig tystiolaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer y Corff Adolygu Cyflogau a'r holl ymgynghoreion, a chytunwyd i gais Llywodraeth Cymru, ar y sail y byddai'r terfyn amser gyfer cyflwyno'r adroddiad yn cael ei ymestyn.

1.34 Cytunodd Llywodraeth Cymru i ymestyn y terfyn amser ar gyfer cyflwyno'r adroddiad terfynol i'r Gweinidog Addysg o ganlyniad i gais yr IWPRB. Cafwyd ymddiheuriad gan Lywodraeth Cymru am yr oedi drwy'r Fforwm Partneriaeth Cyflogau Athrawon (FfPC) ar 1 Mai 2020, a chafwyd esboniad pellach o'r rhesymau ar 5 Mai, lle nodwyd bod "newid ffocws sylweddol i rannau helaeth o Lywodraeth Cymru er mwyn rheoli... yr argyfwng iechyd cyhoeddus".

1.35 Diwygiwyd y dyddiadau ar gyfer datganiadau ysgrifenedig a thystiolaeth ategol fel a ganlyn:

- Cyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig: 14 Mai 2020
- Cyflwyno tystiolaeth ategol: 28 Mai 2020

1.36 Gwahoddodd yr IWPRB ddatganiadau ysgrifenedig gan y canlynol:

- Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru (ASCL Cymru)
- Yr Awdurdodau Esgobaethol
- Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon yng Nghymru (NAHT Cymru)

Pennod 1 – Cyflwyniad

- Cymdeithas Genedlaethol yr Athrawon ac Undeb yr Athrawesau yng Nghymru (NASUWT Cymru)
- Undeb Cenedlaethol Addysg yng Nghymru (NEU Cymru)
- Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru (UCAC)
- Llywodraeth Cymru
- Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (WLGA)
- Voice Cymru

1.37 Derbyniodd yr IWPRB dystiolaeth erbyn y terfynau amser cytunedig gan:

- ASCL Cymru
- NAHT Cymru
- NASUWT Cymru
- NEU Cymru
- UCAC
- Llywodraeth Cymru
- Voice Cymru

1.38 At hynny, derbyniwyd datganiad ar y cyd gan ASCL Cymru, NAHT Cymru, NEU Cymru, UCAC a Voice Cymru.

1.39 Cafodd y terfyn amser ar gyfer derbyn tystiolaeth ategol ei ymestyn am ddiwrnod pellach tan 29 Mai 2020, er mwyn adlewyrchu oedi o ran cadarnhau derbyn datganiadau ysgrifenedig.

1.40 Hefyd, cyflwynodd y rhan fwyaf o sefydliadau ym mharagraff 1.36 dystiolaeth ategol i'r IWPRB. Cyflwynodd WLGA dystiolaeth ar yr adeg hon, a chafodd hon ei thrin gan yr IWPRB fel tystiolaeth ategol. Derbyniwyd ymatebion i gwestiynau ysgrifenedig gan bum ymgynghorai.

1.41 Dymuna'r IWPRB fynegi ei werthfawrogiad i'r ymgynghoreion am roi'n hael o'u hamser ac am eu cydweithrediad yn y broses eleni. Roedd y Corff Adolygu Cyflogau'n ymwybodol o'r cychwyn cyntaf bod y terfynau amser yn y broses yn dynn ac y bu'n rhaid cyflwyno newidiadau, yn y cyfamser, nad oeddent wedi'u rhagddisgwyl yn wreiddiol. Mae'r IWPRB yn cydnabod bod yr adroddiad hwn wedi'i ddatblygu yn ystod amgylchiadau eithriadol, ac yn gwerthfawrogi effaith newidiadau o'r fath.

1.42 Wedi i'r adroddiad hwn gael ei gyflwyno i'r Gweinidog Addysg, bydd yr IWPRB yn cyfarfod ag ymgynghoreion i adolygu adroddiad 2020, ac i gasglu adborth ynghylch sut gellir gwella'r broses ymgynghori mewn blynyddoedd i ddod.

1.43 Archwiliodd yr IWPRB ffynonellau tystiolaeth eraill a oedd yn berthnasol i'r gweithlu addysgu yng Nghymru. Cyfeirir at sawl cyhoeddiad yn yr adroddiad hwn. At hynny, yn ystod y flwyddyn, derbyniodd yr IWPRB nifer o gyflwyniadau, a chyfeirir at y rhain yn Atodiad B.

1.44 Ym mis Ionawr 2020 ymwelodd yr IWPRB â nifer o ysgolion yng Nghymru. Dymuna aelodau'r IWPRB fynegi eu gwerthfawrogiad i ysgolion am ganiatáu'r

ymweliadau hyn, ac i staff a llywodraethwyr am roi o'u hamser i gyfarfod ag aelodau.

- 1.45 Roedd yr ymweliadau hyn yn werthfawr iawn am fod safbwyntiau athrawon, arweinwyr a llywodraethwyr wedi darparu cyd-destun ar gyfer y dystiolaeth ac wedi ategu'r datganiadau a wnaed gan ymgynghoreion. Mae'r adroddiad hwn yn cyfeirio at yr ymweliadau hynny, a'r wybodaeth a gasglwyd yn eu sgil, yn yr adran lle nodir casgliadau. Mae rhestr o'r ysgolion yr ymwelwyd â nwy wedi'i chynnwys yn Atodiad C.
- 1.46 Dymuna'r IWPRB dynnu sylw at ymdrechion yr ysgrifenyddiaeth annibynnol, a ddarparwyd gan Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA). Mae'r ysgrifenyddiaeth wedi gweithio'n galed i sicrhau bod y broses wedi mynd rhagddi'n esmwyth, ac wedi darparu data, gwybodaeth ac adroddiadau ymchwil i ni. Mawr yw diolch yr aelodau i'r ysgrifenyddiaeth. Diolch hefyd i Vanessa Morgan o Ymgynghoriaeth Morgan Hale Consultancy am gynorthwyo'r IWPRB wrth lunio'r adroddiad hwn, ac i Nerys Hurford am ddarparu gwasanaethau cyfieithu Cymraeg.

Strwythur yr adroddiad hwn

- 1.47 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 materion y gofynnodd y Gweinidog Addysg i'r IWPRB roi ystyriaeth arbennig iddynt, a materion y mae gofyn eu gweithredu o fis Medi 2020, ac yn y tymor hwy
 - Mae Pennod 3 yn crynhoi'r datganiadau ysgrifenedig a dderbyniwyd gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion eraill yn unol â'r cylch gwaith
 - 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 rhagolwg ariannol yr economi a'r sector cyhoeddus i Gymru a'r Deyrnas Unedig (DU) wedi newid yn sylweddol ers y pandemig COVID-19. Mae'r ffigyrau a ddyfynnir isod yn adlewyrchu i raddau helaeth y sefyllfa cyn i effeithiau llawn coronafeirws yn y DU ar yr economi ac ar gyllid cyhoeddus ddod i'r amlwg.
- 2.2 Y gyfradd cyflogaeth ar gyfer y cyfnod tri mis rhwng Chwefror ac Ebrill 2020 oedd 74.4% i Gymru a 76.4% ar gyfer y DU. Yn ystod yr un cyfnod, y gyfradd diweithdra yng Nghymru oedd 3.0% o'i chymharu â 3.9% yn y DU⁷.
- 2.3 Enillion wythnosol gros cymedrig yng Nghymru ar gyfer 2019 (dros dro) oedd £535.00, sef cynnydd o 5.1% o'u cymharu â 2018; roedd y ffigyrau hyn yn cymharu ag enillion cymedrig o £584.90 yn y DU, sef cynnydd o 2.9% dros yr un cyfnod⁸.
- 2.4 Y twf blynyddol mewn enillion wythnosol cymedrig i gyflogeion ym Mhrydain Fawr yn y tri mis hyd at fis Ebrill 2020 oedd 1.0% ar gyfer cyfanswm cyflog (gan gynnwys bonysau) ac 1.7% ar gyfer cyflog cyffredin (ac eithrio bonysau). Yn ystod yr un cyfnod, y twf blynyddol oedd 3.2% ar gyfer cyfanswm cyflog a 2.9% ar gyfer cyflog cyffredin ar gyfer gweithwyr y sector cyhoeddus⁹.
- 2.5 Cyfradd flynyddol y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) oedd 0.5% yn ystod y cyfnod deuddeg mis hyd at fis Mai 2020, cyfradd y Mynegai Prisiau Defnyddwyr gan gynnwys costau tai perchen-feddianwyr (CPIH) oedd 0.7%, a'r Mynegai Prisiau Manwerthu (RPI) oedd 1%¹⁰. Mae Awdurdod Ystadegau'r DU a Thrysorlys EM wedi lansio ymgynghoriad¹¹ ar gynigion yr Awdurdod i fynd i'r afael â'r diffygion yn y Mynegai Prisiau Manwerthu (RPI).
- 2.6 Cynyddodd cyfanswm cyllideb Llywodraeth Cymru (refeniw a chyfalaf) ar gyfer 2020-2021 5.7% mewn arian parod (3.7% mewn termau real) o'i chymharu â'r Ail Gyllideb Atodol ar gyfer 2019-20, gyda chyllid refeniw Llywodraeth Leol yn cynyddu 3.2% mewn arian parod (1.3% mewn termau real)¹². Yn ei Chyllideb Atodol gyntaf ar gyfer 2020-2021, gwnaeth Llywodraeth Cymru ddyraniadau pellach o dros £2.4 biliwn i ystod o ymyriadau er mwyn ymateb i effeithiau

⁷ Swyddfa Ystadegau Gwladol (Mehefin 2020),

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/regionallabourmarket/june2020>

⁸ Llywodraeth Cymru (Ebrill 2020), <https://llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2020-04/proffil-rhanbarthol-marchnad-lafur-ac-economaidd-ebryll-2020-647.pdf>

⁹ Swyddfa Ystadegau Gwladol (Mai 2020),

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/averageweeklyearningsingreatbritain/may2020>

¹⁰ Swyddfa Ystadegau Gwladol (Mai 2020),

<https://www.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices/bulletins/consumerpriceinflation/may2020>

¹¹ Awdurdod Ystadegau'r DU (2020) <https://www.statisticsauthority.gov.uk/consultation-on-the-reform-to-retail-prices-index-rpi-methodology-2/>

¹² Papur briffio Ymchwil y Senedd (Chwefror 2020), <https://seneddymchwil.blog/2020/02/28/archwilio-cyllideb-derfynol-llywodraeth-cymru-ar-gyfer-2020-21/>

COVID-19 a'u lliniaru, gan gynnwys £188.5 miliwn i Gronfa Galedi Awdurdodau Lleol¹³.

- 2.7 Mae'r pandemig COVID-19 wedi newid y rhagolwg ar gyfer yr economi a chyllid cyhoeddus yn sylweddol. Ar 7 Mai 2020 cyhoeddodd Banc Lloegr Adroddiad Polisi Ariannol¹⁴ ar effeithiau COVID-19. Awgrymodd ei senario ddangosol gwmp o 14% yng Nghynnyrch Domestig Gros (GDP) y DU yn 2020; cynnydd sylweddol mewn diweithdra, wedyn gostyngiad graddol; cwmp mewn chwyddiant CPI gyda chymedr o 0.6% yn 2020 a 0.5% yn 2021; a chwymp o 2% mewn enillion cymedrig yn 2020, wedyn cynnydd o 4% yn 2021.

Cyflog y sector cyhoeddus

- 2.8 Ar 22 Gorffennaf 2019 cyhoeddodd Llywodraeth San Steffan ei phenderfyniadau cyflog mewn ymateb i ganfyddiadau saith corff adolygu cyflogau - sef cynnydd o 2.75% ar gyfer athrawon ysgol, 2.5% ar gyfer ymgynghorwyr ysbyty a deintyddion, 2.5% ar gyfer heddweision, 2.9% ar gyfer personél y lluoedd arfog, o leiaf 2.2% ar gyfer swyddogion carchardai a 2% ar gyfer uwch weision sifil ac uwch staff milwrol¹⁵.
- 2.9 Derbyniodd gweision sifil gynnydd cyffredinol o 1% yn 2019-2020¹⁶, a rhoddwyd hyblygrwydd i sefydliadau wario hyd at 1% pellach ar ddyfarniadau cyflog, ar yr amod "ei fod yn fforddiadwy o fewn cyllidebau heb effeithio ar y gallu i gyflwyno gwasanaethau cyhoeddus yn ddiogel"¹⁷.
- 2.10 Adlewyrchodd Llywodraeth Cymru a chyrff hyd braich y cynnydd cyflog hwn ar gyfer 2019-2020.

¹³ Llywodraeth Cymru (Mai 2020), <https://llyw.cymru/cyllideb-atodol-gyntaf-2020-2021>

¹⁴ Banc Lloegr (Mai 2020), *Monetary Policy Report* <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/monetary-policy-report/2020/may/monetary-policy-report-may-2020>

¹⁵ Llywodraeth y DU (Gorffennaf 2019), <https://www.gov.uk/government/news/almost-a-million-public-sector-workers-handed-a-second-year-of-inflation-busting-pay-rises>

¹⁶ Llywodraeth y DU, *Civil Service pay remit guidance 2019-2020* <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-pay-remit-guidance-2019-to-2020/civil-service-pay-remit-guidance-2019-to-2020>

¹⁷ Ibid

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

2.11 Derbyniodd gweithwyr llywodraeth leol yng Nghymru a Lloegr gynnig cyflog dwy flynedd (gan gynnwys staff cymorth addysgu) yn dechrau yn 2018-19¹⁸ fel a ganlyn:

- 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
- Colofn gyflog gyffredinol newydd

2.12 Ar 16 Ebrill 2020 gwnaeth Cyflogwyr yr Awdurdodau Lleol gynnig terfynol o gynydd o 2.75% i weithwyr awdurdodau lleol ar gyfer 2020-2021¹⁹.

2.13 Yn 2019-2020, derbyniodd staff prifysgolion ar draws y DU gynydd cyflog o 1.8% ar gyfer y rhan fwyaf o staff a chynnydd uwch ar gyfer y rhai ar y cyflogau isaf²⁰. Derbyniodd darlithwyr sefydliadau addysg bellach (SAB) yng Nghymru ddyfarniad union debyg i athrawon.

Cyflog athrawon ac arweinwyr

Cyflog arweinwyr ysgol

2.14 Ar hyn o bryd, caiff athrawon cymwysedig eu talu o fewn dau ystod cyflog: y PYC (MPR) a'r YCU (UPR). Mae gwerthoedd pob ystod yng Nghymru ar gyfer 2019-2020 wedi'u dangos yn Nhabl 1.

Tabl 1
Ystod PYC ac YCU 2019-20

Ystod	Isafswm	Uchafswm
Prif Ystod Cyflog (PYC)	£24,906	£35,971
Ystod Cyflog Uwch (YCU)	£37,654	£40,490

Ffynhonnell: STPCD Cymru

2.15 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 60% o athrawon yng Nghymru eu talu ar yr YCU²¹.

¹⁸ Local Government Chronicle (2018), <https://www.lgcplus.com/politics/workforce/unions-collectively-accept-2-pay-offer-despite-split-10-04-2018/>

¹⁹ Cyflogwyr Cenedlaethol ar gyfer gwasanaethau llywodraeth leol, llythyr at Brif Weithredwyr (2020), <https://local.gov.uk/sites/default/files/documents/Employer%20circular%20pay%20update%2016%20April%202020.pdf>

²⁰ Cymdeithas Cyflogwyr y Prifysgolion a'r Colegau <https://www.ucea.ac.uk/our-work/collective-pay-negotiations-landing/Current-pay-negotiations/>

²¹ Llywodraeth Cymru, *Casgliad cyflog athrawon Awdurdodau Lleol 2018*

- 2.16 Yn 2013, dilëwyd pwyntiau cyflog statudol o fewn ystodau cyflog, ac yn eu lle cafwyd dilyniant cyflog cynyddrannol ar sail perfformiad, gan ganiatáu hyblygrwydd i gyrff llywodraethu wrth ddyfarnu cyflogau yn eu hysgolion.
- 2.17 Fodd bynnag, yng Nghymru, mae'r rhan fwyaf o ysgolion, os nad pob ysgol²² wedi dewis cadw pwyntiau cyflog, a gyhoeddir mewn arweiniad a ddarperir bob blwyddyn gan WLGA²³. Cyfeirir at y pwyntiau cyflog hyn fel pwyntiau cynghorol a'u bwriad yw llywio dilyniant cyflog gyrfaol.
- 2.18 Yng Nghymru yn 2019-2020, caiff athrawon heb gymhwyso eu talu ar ystod cyflog sy'n dechrau o £17,682 gan godi i £27,965. Mae athrawon heb gymhwyso yn rhoi cyfrif am 1.2% o gyfanswm y gweithlu addysgu²⁴.
- 2.19 Caiff ymarferwyr arweiniol eu talu ar ystod cyflog yn 2019-2020 sy'n dechrau o £41,267 gan godi i £62,735. Mae ymarferwyr arweiniol yn rhoi cyfrif am 0.1% o gyfanswm y gweithlu addysgu²⁵.
- 2.20 Gellir hefyd dyfarnu lwfansau CAD i athrawon (Tabl 2) a lwfansau anghenion addysgol arbennig (AAA) (Tabl 3). Caiff lwfansau AAA eu talu i athrawon sy'n addysgu disgyblion ag AAA neu sy'n gweithio mewn ysgol arbennig. Gall taliad fod o fewn yr ystodau a nodir yn y tablau isod, ac mae hyn yn ôl disgrisiwn yr ysgol neu'r corff perthnasol.

Tabl 2
Ystodau CADau 2019-2020

	CAD1	CAD2	CAD3
Isafswm	£8,069	£2,796	£555
Uchafswm	£13,654	£6,829	£2,757

Tabl 3
Ystodau AAA 2019-2020

	AAA
Isafswm	£2,209
Uchafswm	£4,359

Ffynhonnell: STPCD Cymru, 2019

- 2.21 Mae STPCD Cymru yn nodi y caiff corff perthnasol ddyfarnu taliad CAD i "athro dosbarth am ymgymryd â chyfrifoldeb ychwanegol parhaus, er mwyn sicrhau bod addysgu a dysgu o ansawdd uchel yn parhau i gael eu cyflenwi a bod yr athro'n gyfrifol am hyn". Ni ellir dyfarnu CADau i athrawon heb gymhwyso.

²² Tystiolaeth lafar i'r IWPRB 2019

²³ Llythyr gan Arweinydd WLGA at Arweinwyr ALLau (Medi 2018)

²⁴ Ibid (n21)

²⁵ Ibid

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

- 2.22 Gellir dyfarnu trydydd CAD (CAD3) am dymor penodedig i athro dosbarth ar gyfer prosiectau gwella ysgol gyda chyfyngiad amser, neu gyfrifoldebau untro o gyfeiriad allanol, ac mae'n rhaid i hyd y tymor penodedig gael ei bennu o'r cychwyn. Er nad oes modd i athro feddu ar CAD1 a CAD2 ar yr un pryd, gall athro sy'n derbyn CAD1 neu CAD2 hefyd feddu ar CAD3.
- 2.23 Dylai polisi cyflog ysgol nodi nifer a lefelau'r CADau a'r cyfrifoldebau sydd ynghlwm â phob swydd. Dylai lefel y CAD gael ei phenodi'n glir yn swydd-ddisgrifiad pob swydd.
- 2.24 Ym mis Tachwedd 2018 roedd gwahaniaeth yn amllder y defnydd o lwfansau rhwng ysgolion. Mewn ysgolion uwchradd, derbyniodd 56.9% o athrawon un o dri CAD o'u cymharu â 22.8% mewn ysgolion meithrin neu gynradd. Mewn ysgolion canol 44.4% oedd y ffigur a 23.4% ar gyfer ysgolion arbennig ac Unedau Cyfeirio Disgyblion²⁶.
- 2.25 Gallai rhai amgylchiadau hefyd deilyngu lwfansau dros dro, taliadau perfformiad i athrawon ar secondiad, lwfansau preswyl, taliadau ychwanegol a chymellddaliadau recriwtio/cadw.

Cyflog arweinwyr ysgol

- 2.26 Mae'r YCGA yn nodi ystodau cyflog ar gyfer arweinwyr mewn ysgolion, gan gynnwys penaethiaid, dirprwy bennaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol. Dangosir yr YCGA ar gyfer 2019-2020 yn Nhabl 4.

Tabl 4
Ystod Cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth

Ystod	Isafswm	Uchafswm
Grŵp Arweinyddiaeth	£41,065	£114,060

Ffynhonnell: STPCD Cymru

²⁶ Ibid (n21)

- 2.27 Yn yr YCGA, mae cyflog pob pennaeth wedi'i seilio'n fras ar faint yr ysgol a nifer y disgyblion, fel y disgrifir yn STPCD Cymru. Dangosir yr ystod ar gyfer penaethiaid yn 2019-2020 isod.

Tabl 5
Ystod Cyflog Penaethiaid

Ystod	Isafswm	Uchafswm
Penaethiaid	£46,457	£114,060

Ffynhonnell: STPCD Cymru

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

- 2.28 Mae sawl arolwg ac adroddiad sy'n cyfeirio at gyflogau cychwynnol ar gyfer graddedigion yn y DU.
- 2.29 Mae Sefydliad yr Institute of Student Employers (ISE)²⁷, yn adrodd am strategaethau ac ymddygiad cyflogwyr mewn perthynas â recriwtio gweithwyr ifanc. Yn 2019, adroddodd arolwg ISE gyflog cychwynnol cymedrig o £29,000 i raddedigion gan ei aelodau, sef £750 yn uwch na'r llynedd o'i fesur yn erbyn y CPI.
- 2.30 Mae adroddiad yr High Fliers Report 2020²⁸, yn cyfeirio at y sefydliadau a enwir yn rhestr Cyflogwyr Graddedigion y Times Top 100 Graduate Employers. Mae'n adrodd mai £30,000 yw cyflogau cychwynnol canolrifol graddedigion gyda phrif gyflogwyr graddedigion y DU ar draws. Y ffigur cyfatebol i Gymru yw £25,558.
- 2.31 Mae Tabl 6 isod yn egluro'r cyflog cychwynnol i raddedigion o'r ffynonellau hyn a chyflogau cychwynnol gwirioneddol athrawon.

²⁷ Arolwg Recriwtio Myfyrwyr Blynyddol ISE (Tristram Hooley, 2019) <https://ise.org.uk>

²⁸ Ibid (n2)

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

Tabl 6
Cyflogau cychwynnol graddedigion 2014-2019

	Graddedig- ion 2014	Graddedig -ion 2015	Graddedi- gion 2016	Graddedig -ion 2017	Graddedig -ion 2018	Graddedig -ion 2019
ISE ¹	27,000	27,000	27,500	28,000	28,500	29,000
High Fliers ²	29,500	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000
High Fliers (Cymru) ²	25,000	24,000	25,750	DD/B	DD/B	25,558
Athrawon (Cymru) ³	22,023	22,244	22,467	22,917	23,720	24,906
Athrawon (Lloegr) ⁴	22,023	22,244	22,467	22,917	23,720	24,373

¹ ISE2019 (cyflog cymedrig)

² High Fliers 2020 (cyflog canolrifol)

³ STPCD Cymru 2019 (cyflog gwirioneddol)

⁴ STPCD 2019 (cyflog gwirioneddol)

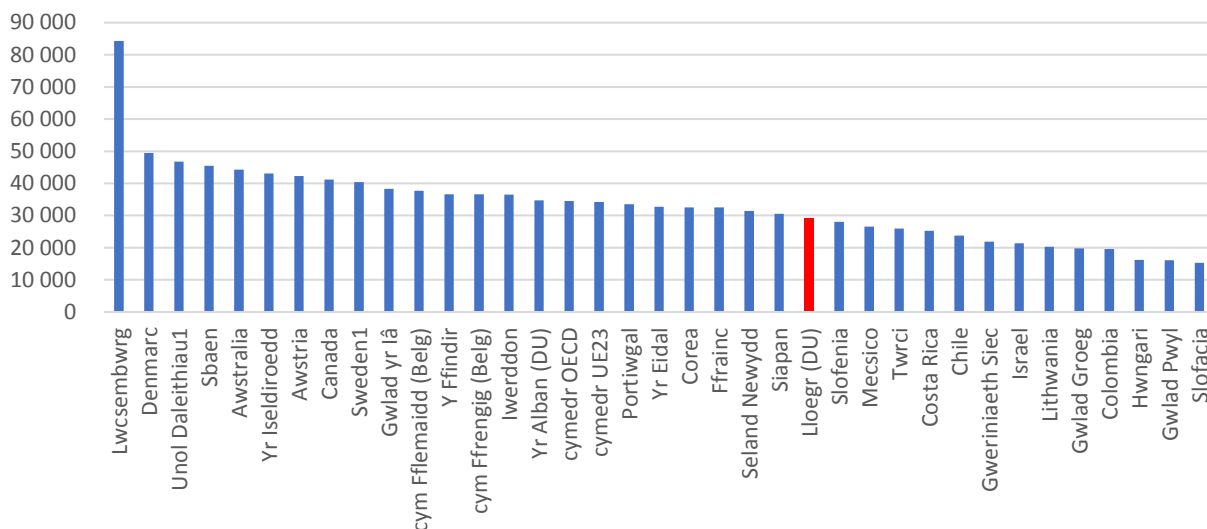
- 2.32 Mae Tabl 6 yn dangos bod cyflog cychwynnol gwirioneddol athrawon yng Nghymru yn 2019 £652 (2.6%) yn is na'r cyflog cychwynnol canolrifol a adroddwyd yn High Fliers ar gyfer Cymru a £5,095 (20%) yn is nag ar gyfer High Fliers yn Lloegr; bydd cyflogau yn ardal Llundain yn dylanwadu ar yr ail elfen uchod.
- 2.33 Yn astudiaeth 2019 yr OECD²⁹, caiff ysgolion eu dosbarthu ar draws pedwar cam – cyn-cynradd, cynradd, uwchradd isaf ac uwchradd uchaf. Yn y DU, caiff y cyfnodau uwchradd eu hintegreiddio fel arfer i gyfnod uwchradd sengl. Casglwyd data a ddefnyddiwyd i lywio'r astudiaeth hon yn 2018. Mae'r holl gymaryddion cyflog yn defnyddio cyfwerthoedd Doleri'r Unol Daleithiau (USD)
- 2.34 Mae'r astudiaeth hon yn dangos bod y cyflog cychwynnol ar gyfer athrawon dosbarth yng Nghymru, yn gyffredinol, yn is na chymedr yr OECD ym mhob un o'r pedwar cam. Mae'r cyflog cychwynnol ar gyfer athrawon cynradd yng Nghymru rhwng 7% a 12% yn is na chymedr yr OECD ar gyfer cyfnodau cyn-cynradd a chynradd. Mae'r cyflog cychwynnol ar gyfer athrawon uwchradd yng Nghymru rhwng 15% a 19% yn is na chymedr yr OECD ar gyfer cyfnodau uwchradd isaf ac uchaf fel ei gilydd. I egluro hyn ymhellach, mae'r detholiad isod yn cymharu cyflogau cychwynnol ar gyfer y cyfnod uwchradd isaf.

²⁹ Ibid (n3)

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

Siart 1

Cymhariaeth cyflogau cychwynnol athrawon ar gyfer y cyfnod uwchradd isaf (USD)



Ffynhonnell: Education at a Glance yr OECD 2019

Cyflog athrawon o'i gymharu â phroffesiynau graddedig eraill a gwledydd eraill

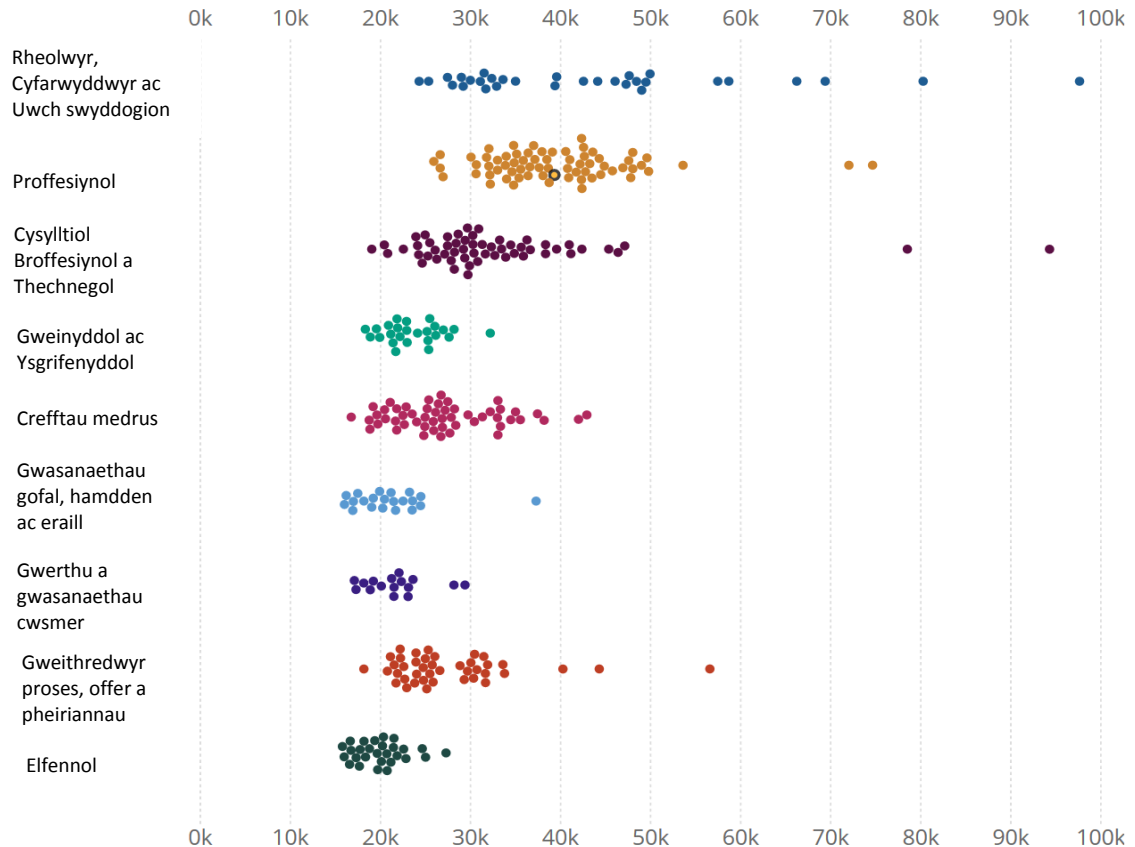
2.35 O arolwg ASHE 2019³⁰ mae'n bosibl cymharu'r cyflog gros amser llawn canolrifol blynyddol yn ôl galwedigaeth yn y DU, fel y dangosir yn Siart 2. Amlygir addysg yn y categori proffesiynol (saeth goch) gyda chyflog amser llawn canolrifol blynyddol o £39,279 ar gyfer gweithwyr proffesiynol addysg uwchradd. Dyfynnir yr holl gyflogau mewn £ Sterling.

³⁰ Ibid (n4)

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

Siart 2

Cyflog gros amser llawn blynyddol yn ôl Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol (SOC) yn y DU



Fynhonnell: ASHE, Hydref 2019

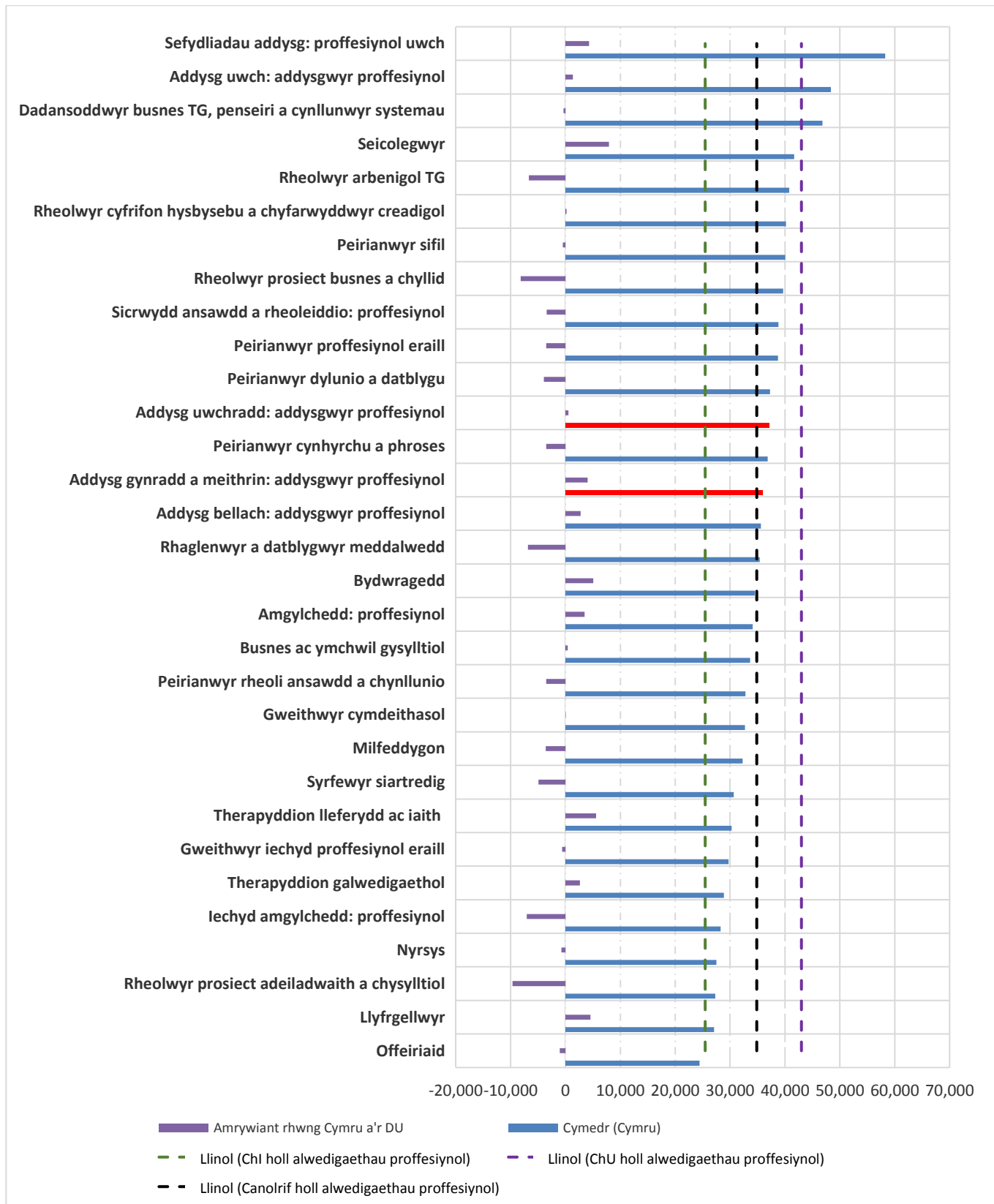
- 2.36 Gellir dadansoddi'r categori proffesiynol i 68 o alwedigaethau unigol a'u trefnu yn ôl cyflog canolrifol blynyddol gros ar draws y DU. Mae hyn yn arwain at sefyllfa lle mae athrawon ysgol uwchradd yn safle 31 ac athrawon ysgol gynradd yn safle 45. Mae athrawon uwchradd yn ennill cyflogau tebyg i gyfrifwyr siartredig, radiograffwyr meddygol, penseiri a rhai gweithwyr proffesiynol peirianeg (sifil a mecanyddol). Mae athrawon cynradd yn ennill cyflogau sy'n cymharu â gweithwyr cymdeithasol a bydwagedd.
- 2.37 Drwy ddadansoddi data ASHE yn benodol ar gyfer y categorïau proffesiynol yng Nghymru, gwelir yr ystod cyflog gros canolrifol fel y dangosir yn Nhabl 6 (noder nad oedd data ar gael ar gyfer yr holl broffesiynau a restrwyd yn y DU). Mae'r siart hefyd yn dangos yr wybodaeth ganolrifol a chwarteli ar draws yr holl alwedigaethau proffesiynol yng Nghymru.
- 2.38 Yng Nghymru, mae'r cyflogau canolrifol ar gyfer athrawon uwchradd ac athrawon cynradd i'w gweld yn safleoedd 12 a 14 yn y drefn honno o'r 31 proffesiwn a restrwyd. Mae'r ddau gyfnod yn uwch na'r cyflog canolrifol ar gyfer yr holl broffesiynau a restrwyd yng Nghymru.

- 2.39 Mae cymariaethau cyflog canolrifol ar gyfer pob proffesiwn yng Nghymru a'r DU wedi'u dangos yn Nhabl 3. Ar gyfer y cynradd a'r uwchradd fel ei gilydd, mae'r cyflog canolrifol yn uwch yng Nghymru o'i gymharu â'r DU a thrafodir hyn ymhellach ym mharagraff 2.42.
- 2.40 Gellir cynnal yr un dadansoddiad gan ddefnyddio cyflogau cymedrig ar gyfer pob galwedigaeth broffesiynol yng Nghymru, o'u cymharu â'r cyflog cymedrig ar draws pob galwedigaeth broffesiynol (£36,144). Cyflog cymedrig athrawon uwchradd yng Nghymru yw £35,056 a £32,468 ar gyfer athrawon cynradd, sef 3% a 11% yn is na'r cymedr ar gyfer yr holl broffesiynau yn y drefn honno.

Pennod 2 – Y farchnad lafur a’r farchnad athrawon

Siart 3

Cyflog canolrifol blynyddol gros (£) yng Nghymru ar gyfer y categori proffesiynol

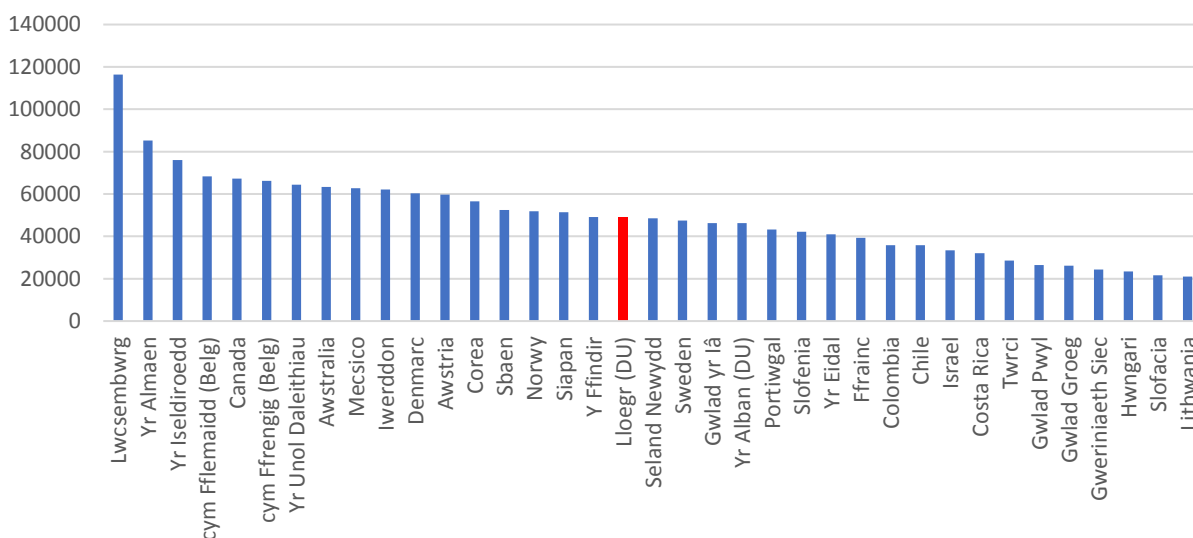


Ffynhonnell: ASHE 2019

- 2.41 Mae Adroddiad yr OECD "Education at a Glance 2019"³¹ yn cymharu cyflogau (USD) ar ôl 15 mlynedd o wasanaeth ar draws 40 o wledydd. Ar gyfer y cyfnodau cyn-cynradd, cynradd ac uwchradd isaf, mae'r cyflogau gwirioneddol yn uwch na chymedr yr OECD o 16%, 6.5% a 2.7% yn y drefn honno. Mae'r sefyllfa'n wahanol ar gyfer y cyfnod uwchradd uchaf, lle mae'r cyflog gwirioneddol ar ôl 15 mlynedd 1.7% yn is na chymedr yr OECD. I egluro hyn, mae Siart 4 yn dangos cymaryddion ar gyfer gwledydd yr OECD ar gyfer y cyfnod uwchradd uchaf, lle mae Cymru/Lloegr i'w gweld yn safle 18 yn astudiaeth 2019, o'i chymharu â safle 15 yn astudiaeth 2018, sef tri cham yn is.

Siart 3

Cymhariaeth cyflogau athrawon (USD) ar ôl 15 mlynedd o brofiad yn y cyfnod uwchradd uchaf



Ffynhonnell: Education at a Glance yr OECD 2019

Cyflog athrawon yn ôl rhanbarth o'r DU

- 2.42 Gellir cymharu cyflog wythnosol canolrifol gros athrawon ar lefel gynradd ac uwchradd ar draws y DU gan ddefnyddio data ASHE (2019)³², Siart 5 a Siart 6 yn y drefn honno.

³¹ Ibid (n3)

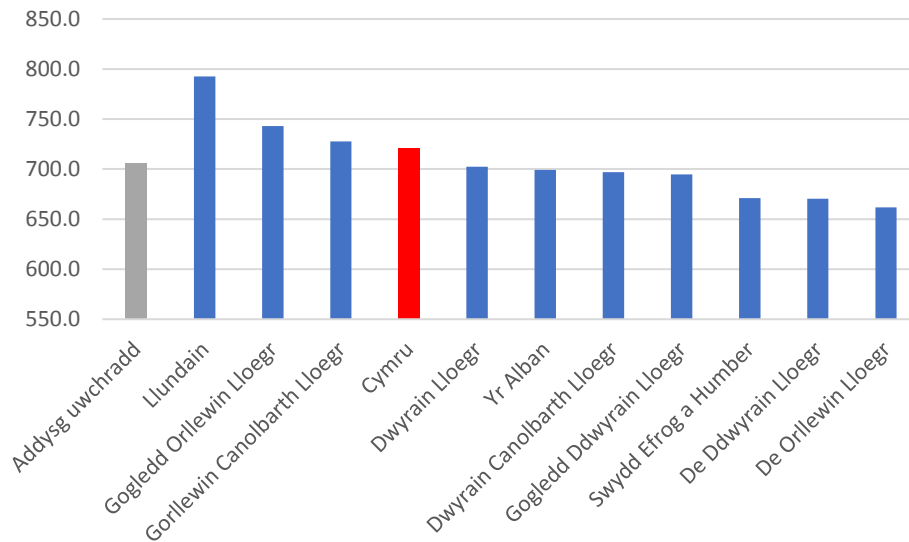
³² ONS, *Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion*,

<https://www.ons.gov.uk/searchdata?q=Annual%20Survey%20of%20Hours%20and%20Earnings>

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

Siart 4

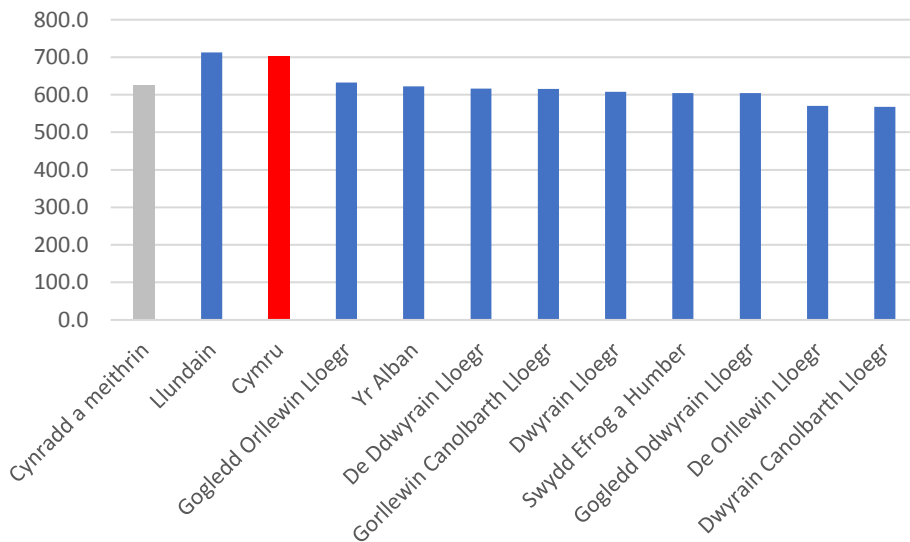
Cyflog wythnosol canolrifol gros athrawon ar lefel uwchradd (£)



Ffynhonnell: ASHE 2019

Siart 5

Cyflog wythnosol canolrifol gros athrawon ar lefel gynradd (£)



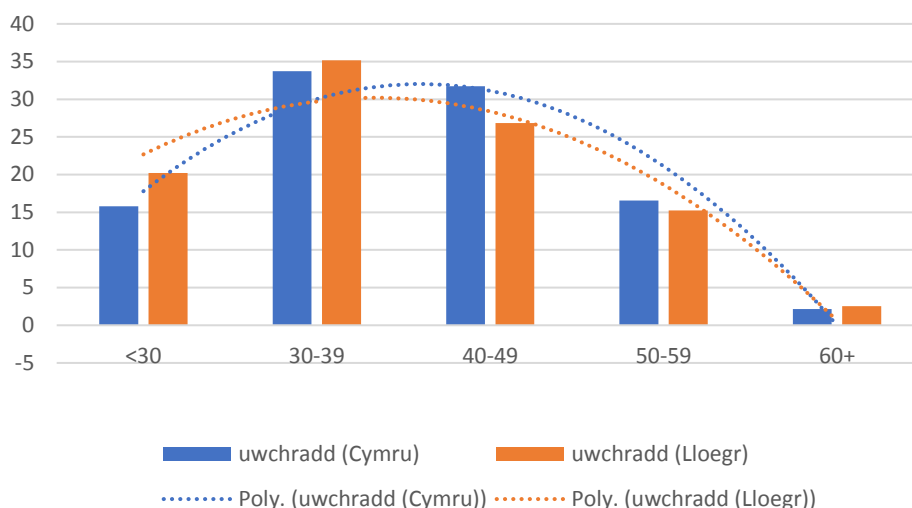
Ffynhonnell: ASHE 2019

- 2.43 Yn Siart 5 a Siart 6, cynrychiolir Cymru mewn coch ac mae cymedr y DU mewn llwyd. Mae'r cyflog wythnosol canolrifol gros ar gyfer athrawon uwchradd yng Nghymru yn uwch na'r cymedr ar gyfer y DU, yn safle pedwar. Ar gyfer athrawon cynradd, mae Cymru yn yr ail safle ac yn uwch na phob rhanbarth heblaw Llundain.

- 2.44 Gellir esbonio'r sefyllfa ffafrïol yng Nghymru drwy gymharu proffil oedran athrawon cymwysedig rhwng Cymru a Lloegr fel y dangosir yn Siart 7 a Siart 8. Mae gan Gymru weithlu hŷn o'i chymharu â Lloegr, sy'n fwy amlwg ar gyfer y sector cynradd nag ar gyfer y sector uwchradd, fel y gwelir o'r siartiau bar a'r llinell duedd, sef llinell bolynomaidd ffit orau.

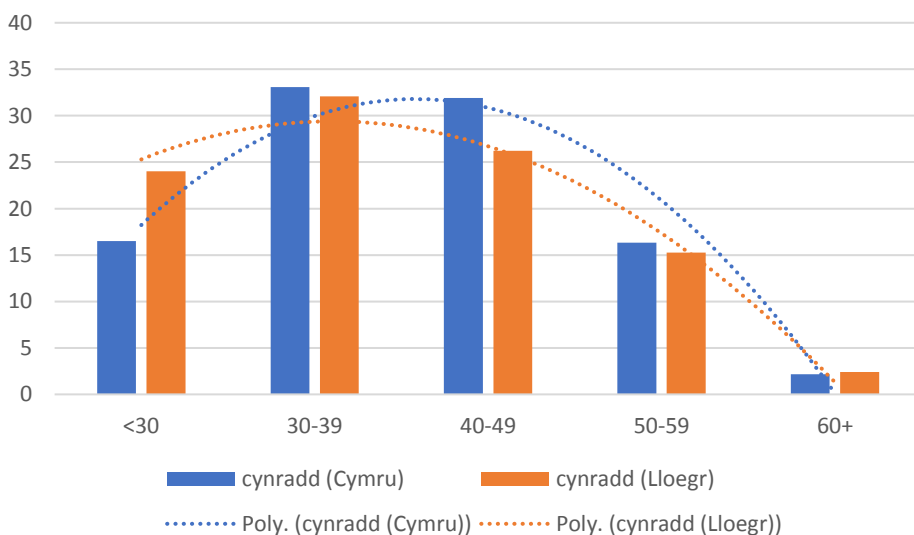
Siart 6

Proffil oedran athrawon uwchradd yng Nghymru a Lloegr



Siart 7

Proffil oedran athrawon cynradd yng Nghymru a Lloegr



Ffynhonnell: Data Cymru: Cofrestr Ymarferwyr Addysg 1 Mawrth 2019,
Data Gweithlu Addysg Lloegr: Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion 2018

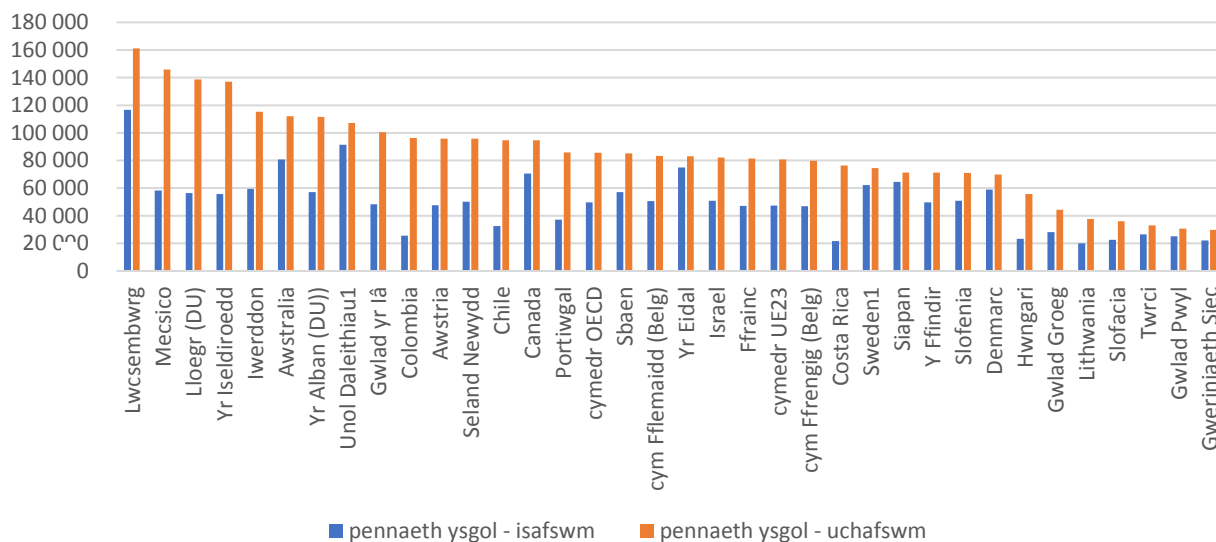
Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

Cyflog penaethiaid

- 2.45 Yng Nghymru ym mis Tachwedd 2018, cyflog gros cymedrig cyfwerth ag amser llawn yr holl rai hynny ar yr YCGA oedd £53,768 mewn ysgolion cynradd a meithrin a £63,203 ar gyfer ysgolion uwchradd. Mewn ysgolion canol ac ysgolion arbennig, y ffigyrau oedd £58,817 a £60,729 yn y drefn honno. Mae'r cyflog cymedrig ar gyfer arweinwyr ysgolion cynradd yn is o dipyn nag ar gyfer sectorau ysgol eraill.
- 2.46 I benaethiaid, roedd y cyflog gros cymedrig yn amrywio rhwng £59,258 ar gyfer ysgolion cynradd a meithrin i £84,911 ar gyfer ysgolion uwchradd.
- 2.47 Mae astudiaeth yr OECD yn cymharu cyflogau cychwynnol ac uchafswm cyflog ar draws y pedwar cyfnod addysg wedi'u categorïddio. Ar gyfer pob cyfnod, mae cyflogau cychwynnol ac uchafswm cyflog yn uwch na chymedr yr OECD. I egluro hyn ymhellach, roedd cyflogau cychwynnol penaeithiaid yng Nghymru 14% ac 8% yn uwch na chymedr yr OECD ar gyfer cyfnodau uwchradd isaf ac uchaf yn y drefn honno; roedd yr uchafswm cyflog ar gyfer penaeithiaid ysgol 62% a 58% yn uwch na chymedr yr OECD ar gyfer cyfnodau uwchradd isaf ac uchaf yn y drefn honno, ac yn y tri uchaf ar gyfer y ddau gyfnod.

Siart 8

Isafswm ac uchafswm cyflog statudol ar gyfer penaeithiaid yn y cyfnod uwchradd isaf (USD)



Ffynhonnell: Education at a Glance yr OECD 2019

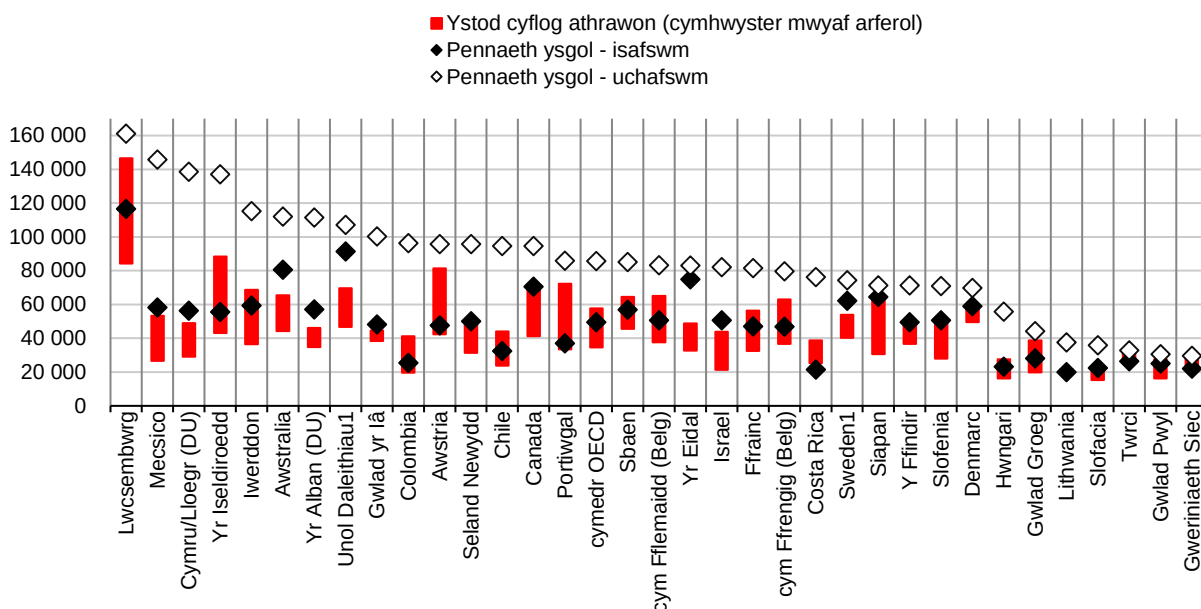
Ystodau cyflog a dilyniant

- 2.48 Mae ystodau cyflog ar gyfer athrawon ac arweinwyr yn amrywio ar draws gwledydd cymharol yr OECD. Fel enghraifft, mae Siart 10 yn dangos yr

ystodau cyflog statudol ar gyfer athrawon a phenaethiaid yn y cyfnod uwchradd isaf ar sail Education at a Glance yr OECD 2019³³.

Siart 9

Isafswm ac uchafswm cyflog statudol ar gyfer athrawon a phenaethiaid yn y cyfnod uwchradd isaf (USD)



Ffynhonnell: Education at a Glance yr OECD 2019

- 2.49 Mae Siart 10 yn dangos bod rhychwant yr ystod cyflog ar gyfer athrawon cyfnod uwchradd isaf yng Nghymru yn safle 18 o 34 o wledydd yr OECD a 14% yn gulach na chymedr yr OECD. Mae rhychwant yr ystod cyflog ar gyfer penaethiaid cyfnod uwchradd isaf yng Nghymru yn safle tri ac yn fwy na dwbl rhychwant cymedr yr OECD. Fodd bynnag, mae dosbarthiad y cyflogau o fewn yr ystodau hyn yn anhysbys.
- 2.50 Mae bwlch cyflog positif rhwng uchafswm yr ystod athrawon a gwaelod yr ystod penaethiaid mewn 15 o'r 34 o wledydd, tra bod ystodau cyflog yn gorgyffwrdd mewn 19 o wledydd.
- 2.51 Cyflwynir data ar gyfer un cyfnod yn unig a hynny heb wybodaeth gyd-destunol, fel cyd-destunau economaidd-gymdeithasol a diwylliannol, ac mae gofyn ymchwilio ymhellach yn hyn o beth. Fodd bynnag, mae'n codi cwestiynau strwythurol mewn perthynas â phob cyfnod, a byddai'n fanteisiol ymchwilio i hyn.

Anfantais

- 2.52 Nododd Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg at yr IWPRB "Rwyf wedi dweud yn glir iawn na ddylai athrawon yng Nghymru ddioddef unrhyw

³³ Ibid (n3)

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

anfantais o ran eu cyflog na'u hamodau o ganlyniad i ddatganoli cyflog ac amodau”.

- 2.53 Y cyflog cychwynnol presennol ar gyfer athrawon yn Lloegr yw £24,373. Ar 2 Medi 2019³⁴, nododd Ysgrifennydd Gwladol y DU dros Addysg, Gavin Williamson, ei gynnig i gynyddu cyflogau cychwynnol athrawon hyd at £6,000 yn ei lythyr cylch gwaith i'r Corff Adolygu Athrawon Ysgol (STRB). Byddai hyn yn gweld cyflog cychwynnol athrawon yn Lloegr yn codi i £30,000 erbyn 2022-2023.
- 2.54 Yn yr Alban, y cyflog cychwynnol ar gyfer athrawon yw £27,498 o 1 Ebrill 2020. Ar gyfer Gogledd Iwerddon, cadarnhawyd dyfarniadau cyflog gwrtholygol o 2.25% a 2.0% yn gynharach eleni, gan ddod â'r cyflog cychwynnol i £23,199 ym mis Medi 2018.
- 2.55 Yn 2019, bu i'r Gweinidog Addysg gyfatebu'r dyfarniad cyflog i Loegr (2.75%), uwchben y 2.4% a argymhellwyd gan yr IWPRB, gan gydnabod yr ymrwymiad i sicrhau 'dim anfantais'.

Recriwtio

Addysg gychwynnol athrawon (AGA)

Amcanestyniadau disgyblion

- 2.56 Mae data amcanestyniadau³⁵ disgyblion diweddaraf Llywodraeth Cymru, a ddarperir yn Siart 11, 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.
- 2.57 Mae amcanestyniad y bydd niferoedd disgyblion mewn ysgolion uwchradd a gynhelir yn cynyddu 20,500 rhwng 2018 a 2024, cyn gostwng ychydig dros 8,000 erbyn 2029 ac yna cynyddu oddeutu 1,500 erbyn 2034.
- 2.58 Yn 2019, roedd 35,454 o athrawon wedi'u cofrestru gyda CGA ac felly'n gymwys i weithio mewn ysgolion. Mae nifer yr athrawon ysgol sydd wedi'u cofrestru wedi disgyn 4.8% yn ystod y pum mlynedd diwethaf³⁶.

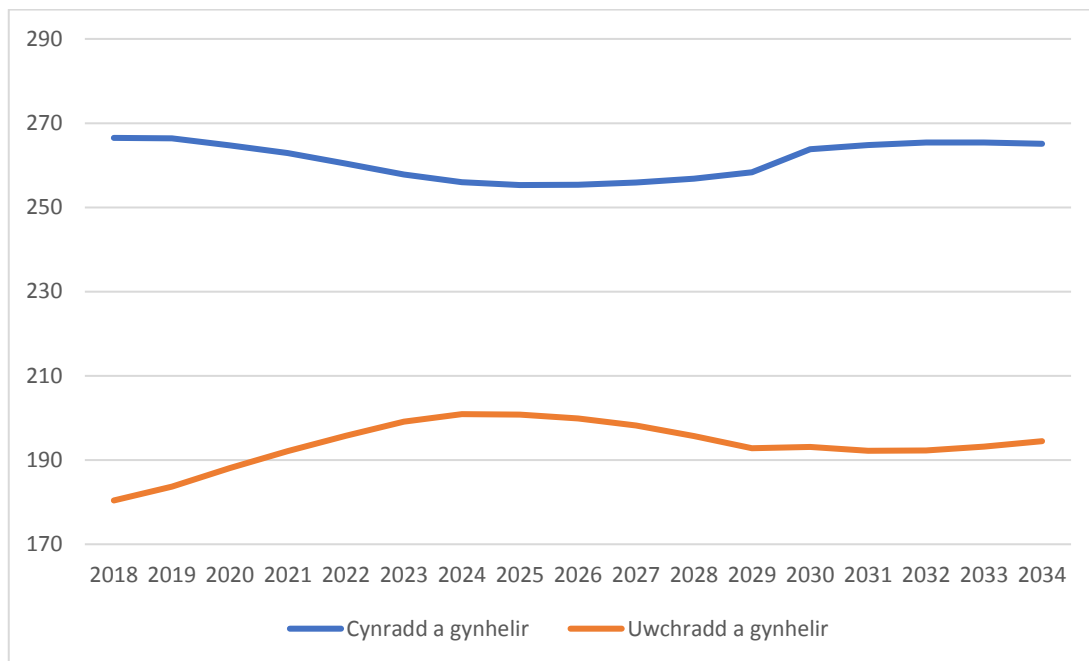
³⁴ Llywodraeth y DU (2019), <https://www.gov.uk/government/news/30000-starting-salaries-proposed-for-teachers>

³⁵ Ystadegau Cymru *Amcanestyniadau Disgyblion* <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/Schools-Census/Pupil-Projections>

³⁶ Crynodeb Ystadegau CGA 2020

Siart 10

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



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru

AGA yng Nghymru

2.59 I ddod yn athro cymwysedig yng Nghymru, yn nodweddiadol mae hyfforddeion yn cwblhau rhaglen AGA. Gyda'r Rhaglen Athrawon Graddedig a darpariaeth Teach First Cymru yn dod i ben gyda'u carfanau presennol, y llwybrau tuag at ddod yn athro yng Nghymru, sy'n rhoi dyfarniad Statws Athro Cymwys (SAC) yw:

- rhaglen israddedig AGA amser llawn drwy gymhwyster BA (Anrh) gyda SAC
- rhaglen Tystysgrif Addysg i Raddedigion amser llawn (TAR)
- rhaglen TAR ran-amser drwy Bartneriaeth y Brifysgol Agored (OUP)
- rhaglen TAR gyflogedig drwy'r OUP tra mewn cyflogaeth mewn ysgol mewn rôl addysgu neu ddysgu heb gymhwyso

2.60 Mae'r ddau lwybr gan y Brifysgol Agored (OU) yn rhaglenni dwy flynedd, sydd ar gael am y tro cyntaf o fis Hydref 2020, gyda thargedau derbyn yn cael eu gosod drwy gytundeb gyda Llywodraeth Cymru.

2.61 Roedd 240 o ymrestreion newydd yn dechrau rhaglen AGA israddedig yn 2018-2019, gan gynrychioli 23% o'r holl fyfyrwyr AGA a chan ddangos gostyngiad o 14% oddi ar y flwyddyn flaenorol. Mae mwyafrif helaeth y myfyrwyr AGA israddedig (88% yn 2018-2019) yn hyfforddi i fod yn athrawon cynradd.

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

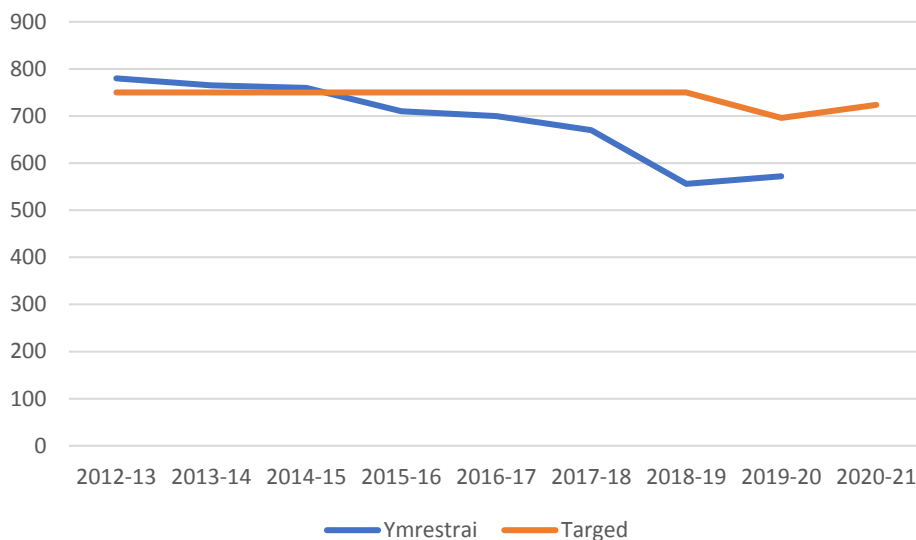
- 2.62 Roedd 825 o ymrestreion newydd ar gyrsiau AGA ôl-raddedig yn ystod blwyddyn academaidd 2018-2019. Roedd 95 (10.3%) yn llai o ymrestreion ôl-raddedig newydd nag yn y flwyddyn academaidd flaenorol, a 175 (17.5%) yn llai nag yn 2015-2016.
- 2.63 Mae crynodeb o ganlyniadau myfyrwyr AGA a ddarparwyd gan CGA yn dangos bod 903 wedi cymhwyso yn 2018-2019 o'u cymharu â 1,117 o ymrestreion newydd ar raglenni AGA. Yn 2018-2019, aeth 80.2% o hyfforddeion a ddechreuodd AGA ymlaen i ennill SAC: o'r gweddill, nodir bod 8.6% wedi gohirio, 9.2% wedi tynnu'n ôl a 2.0% wedi methu, gyda'r cyfrannau yn y ddau gategori olaf gyda'r uchaf a welwyd yn y pum mlynedd diwethaf.

Recriwtio i AGA yn erbyn y targedau

- 2.64 Mae Siart 12 a Siart 13 yn dangos nifer yr unigolion a recriwtiwyd i AGA ôl-raddedig a graddau eraill 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 2014-2015 ymlaen, gyda'r diffyg canrannol yn cynyddu pob blwyddyn.
- 2.65 Ar gyfer y sector cynradd, cyrhaeddwyd y targed bob blwyddyn hyd at 2014-2015 ond mae diffygion dilynol wedi cynyddu'n raddol, gan fynd dros 10% am y tro cyntaf yn 2017-2018.

Siart 11

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 2018-2019)



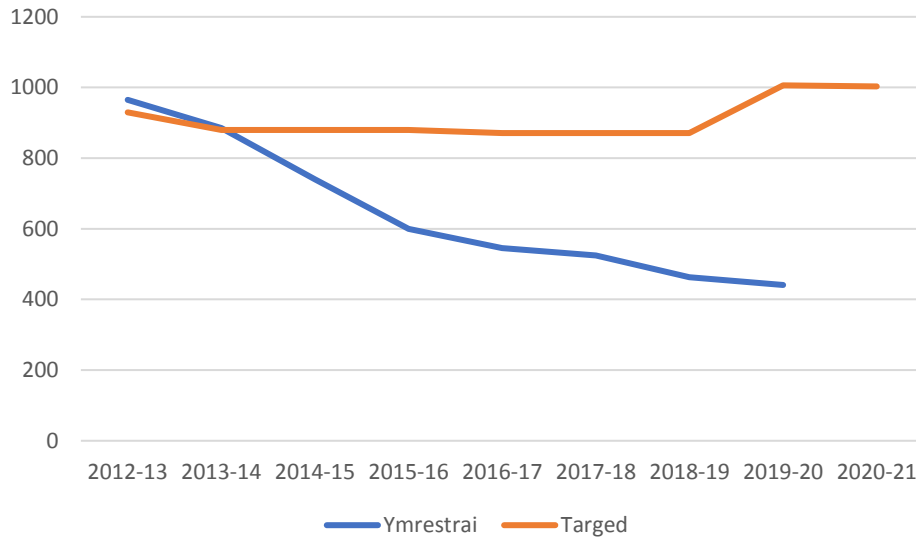
Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru a Chofnod Myfyrwyr yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) a 2019-2020 o Ystadegau Cynnar Myfyrwyr AB (HESES), heb eu cyhoeddi, drwy Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC)

- 2.66 Ar gyfer y sector uwchradd, ni chyrrhaeddwyd y targed ers 2013-2014 ac mae'r diffyg wedi cynyddu'n flynyddol, gan gyrraedd bron 40% erbyn 2017-2018.
- 2.67 Ar gyfer 2019-2020, y diffyg yw 550 o fyfyrwyr ac yn gronnol, ers 2013-2014 mae'r diffyg wedi cyrraedd oddeutu 2,000.

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

Siart 12

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 2018-2019)

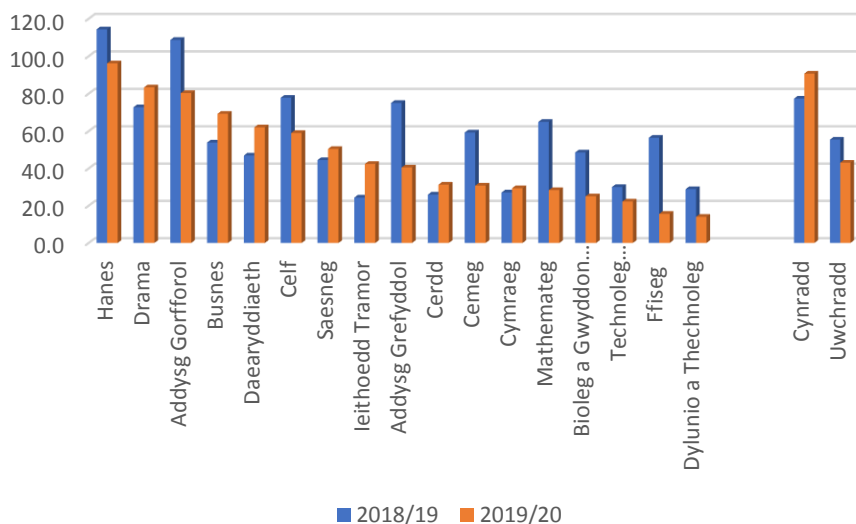


Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru a Chofnod Myfyrwyr HESA a 2019-2020 o HESES, heb eu cyhoeddi drwy CCAUC

- 2.68 Darperir manylion pellach yn Siart 14 ar recriwtio ôl-raddedigion i AGA yn ôl pwnc a chyfnod ar gyfer 2018-2019 a 2019-2020. Rhwng y blynyddoedd hyn, cafodd y targedau cyffredinol eu gostwng ar gyfer y sector cynradd a'u cynyddu ar gyfer y sector uwchradd. Fel cyfran o'r targed, mae recriwtio i AGA yn y sector cynradd wedi cynyddu o 77% yn 2018-2019 i ychydig dros 90% yn 2019-2020, o gymharu ag AGA uwchradd lle mae cyfanswm recriwtio wedi gostwng o 55% i 43% o'r targed.

Siart 13

Canran y targedau AGA ôl-raddedig a gyrhaeddwyd, yn ôl pwnc/cyfnod, Cymru (2018-2019 a 2019-2020)



Ffynhonnell: Arolwg HESES, heb eu cyhoeddi, drwy CCAUC – noder bod targed cyfunol wedi'i rannu'n gymesur â'r niferoedd recriwtio, e.e. cemeg a ffiseg

- 2.69 Yn 2019-2020, roedd recriwtio i TAR ôl-raddedig islaw'r targed ar gyfer pob pwnc uwchradd, o gymharu â'r flwyddyn flaenorol lle roedd y recriwtio'n uwch na'r targed ar gyfer hanes ac addysg gorfforol. Mae astudiaethau busnes a daearyddiaeth yn dangos gwelliannau yn erbyn y targed, ynghyd ag ITM, er bod hynny yn erbyn targed gostyngedig. Yng nghyd-destun targedau uwch yn 2019-2020, mae recriwtio wedi disgyn islaw 50% o'r targed ar gyfer addysg grefyddol (Add Gref), cemeg, mathemateg a ffiseg. Ar gyfer y Gymraeg, mae recriwtio'n parhau i fod islaw 30% o'r targed yng nghyd-destun y ffaith bod y targed wedi cynyddu o 48 i 75; ar gyfer Saesneg, gyda'r targed yn cynyddu o 81 i 123, mae cyfran y targed a gyflawnwyd wedi cynyddu rywfaint i ychydig dros 50%.

Recriwtio i AGA 2020

- 2.70 Yn dilyn cyfnod o saith mlynedd o dargedau AGA digyfnewid ar gyfer y sector cynradd, gostyngwyd y targed cynradd o 750 i 696 yn 2019-2020 ac yna'i gynyddu i 724 ar gyfer 2020-2021. Ar gyfer y sector uwchradd, ar ôl chwe blynedd pan oedd y targed rhwng 870 ac 880, cynyddwyd y targed i 1,006 yn 2019-2020 ac mae'n parhau ar 1,003 ar gyfer 2020-2021.
- 2.71 Mae ceisiadau AGA ar gyfer 2020-2021 yn agored o hyd. Fodd bynnag, mae modd cymharu cynnydd yng ngheisiadau AGA eleni i adegau cyfatebol yn rowndiau blynyddoedd blaenorol. Darperir ffigyrau ceisiadau i'r Gwasanaeth Derbyn Prifysgolion a Cholegau (UCAS) yn Nhabl 7 ar gyfer y rownd bresennol, o'u cymharu â'r un pwynt o 2017-2018 ymlaen: mae'r rhain yn dangos gostyngiad parhaus yn y ceisiadau ar gyfer y sector cynradd o'i gymharu â'r ffigyrau cyfatebol yn y blynyddoedd diwethaf, er bod nifer y

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

ceisiadau ar gyfer y sector uwchradd rhwng mis Ebrill a mis Mehefin 2020 yn uwch nag ar gyfer y ddwy flynedd blaenorol.

Tabl 7

Ceisiadau AGA cronol i ddarparwyr yng Nghymru (wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf)

	Cynradd				Uwchradd			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Ionawr	1,080	880	730	640	710	560	570	520
Chwefror	1,230	1,070	890	760	900	730	680	700
Mawrth	1,260	1,110	980	870	1,010	830	780	830
Ebrill	1,290	1,160	1,060	950	1,090	930	880	980
Mai	1,300	1,240	1,110	1,040	1,180	1,030	990	1,120
Mehefin	1,330	1,280	1,140	1,100	1,280	1,150	1,050	1,250

Ffynhonnell: UCAS

Myfyrwyr o Gymru sy'n astudio yn Lloegr

- 2.72 Mae nifer y myfyrwyr o Gymru sy'n dechrau cwrs AGA yn Lloegr wedi cynyddu dros amser, a'r cyfartaledd oedd 548 y flwyddyn rhwng 2016-2017 a 2018-2019, a hynny oddeutu 100 yn uwch na'r cyfartaledd bob blwyddyn rhwng 2010-2011 a 2015-2016. Ar gyfer y sector cynradd, y gyfran a ddechreuodd gwrs AGA yn Lloegr oedd 38.2% yn 2018-2019, ar ôl bod mor isel â 23% saith mlynedd ynghynt. Ar gyfer y sector uwchradd, y gyfran a ddechreuodd gwrs AGA yn Lloegr oedd 35.7% yn 2018-2019, ar ôl taro cyfartaledd o ychydig dros 20% yn ystod hanner cyntaf y degawd.
- 2.73 Mae ceisiadau o Loegr i Gymru wedi gostwng dros y cyfnod hwn ac maent lawer yn is na'r ceisiadau o Gymru i Loegr. Ar sail data ym mis Mehefin bob blwyddyn, mae canran y ceisiadau o Gymru i sefydliadau yng Nghymru wedi amrywio rhwng 49% a 53% dros y pedair blynedd diwethaf.

Tabl 8

Ceisiadau i ddilyn hyfforddiant athro yn ôl gwlad breswyl (ym mis Mehefin bob blwyddyn)

Cyrchfan	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Lloegr i Gymru	570	290	440	310	290	240	260
Cymru i Gymru	3,210	2,540	2,510	2,210	2,100	1,850	1,950
Cymru i Loegr	2,420	2,350	2,120	2,190	1,880	1,930	1,830
canran o Gymru sy'n ymgeisio i Gymru	57.0	51.9	54.2	50.2	52.8	48.9	51.6

Ffynhonnell: UCAS

Y gallu i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg

- 2.74 Disgynnodd nifer y myfyrwyr a oedd yn hyfforddi i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg yn sylweddol ar ôl 2013-2014 ac eto ar ôl 2016-2017. Erbyn 2018-2019, dim ond 16.5% o fyfyrwyr AGA newydd yng Nghymru a oedd ar gyrsiau a oedd yn eu galluogi i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg, o'u cymharu â bron 20% yn 2013-2014.

Tabl 9

Ymrestreion ar gyrsiau AGA yng Nghymru, yn hyfforddi ar gyfer cyfrwng Cymraeg ai peidio, a lefel ysgol (wedi'u talgrynnu i'r 5 agosaf)

	Lefel ysgol	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg	Cynradd	180	135	150	145	110	95
	Uwchradd	140	120	95	90	100	75
	Pawb	320	255	245	235	210	175
Ddim yn hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg	Pawb	1,330	1,245	1,065	1,010	990	890

Ffynhonnell: Cofnod Myfyrwyr HESA

- 2.75 Ar draws y tair blynedd diweddaraf, 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 neu fathemateg (STEM), o'u cymharu ag ychydig dros 40% ar gyfer y rhai hynny nad oeddent yn hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg.
- 2.76 Roedd 28% o'r rhai hynny a oedd yn hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg yn hyfforddi i addysgu'r Gymraeg fel pwnc, tra mai 13% yn unig o'r rhai hynny nad oeddent yn hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg a oedd yn hyfforddi i addysgu Saesneg fel pwnc. Yn 2018-2019, dim ond 15 ymrestrai newydd a ddechreuodd hyfforddiant yn y Gymraeg fel pwnc, o'u cymharu â rhwng 40 a 50 bob blwyddyn yn ystod y cyfnod pedair blynedd a ddaeth i ben yn 2013-2014.
- 2.77 Fel y dangosir yn Nhabl 20, o'r ymrestreion AGA hynny a oedd yn siarad Cymraeg yn rhugl, mae'r gyfran a ddechreuodd gyrsiau sy'n eu hyfforddi i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg wedi gostwng yn raddol i ychydig dros 60% yn 2018-2019. Mae cyfran yr ymrestreion a oedd yn ystyried eu bod yn gallu siarad Cymraeg yn rhugl wedi gostwng o 28% i 25% ers 2016-2017: mae'r gyfran hon yn amrywio rhwng sectorau, sef 28% ar gyfer y rhai sy'n hyfforddi ar gyfer y sector cynradd, ond 21% yn unig ar gyfer y rhai sy'n hyfforddi ar gyfer addysgu yn yr uwchradd.
- 2.78 Mae'n bosibl nad yw rhai athrawon ysgol wedi ymgymryd â'u hyfforddiant AGA drwy gyfrwng y Gymraeg, fodd bynnag oherwydd eu gallu yn y Gymraeg gallant addysgu mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg. Yn 2019, bu i 33.3% o athrawon ysgol ddatgan eu bod yn siaradwyr Cymraeg ac roedd 26.9% o athrawon ysgol yn gallu gweithio drwy gyfrwng y Gymraeg.

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

Tabl 10

Hunan-adroddiadau ymrestreion ar gyrsiau AGA yng Nghymru am eu gallu i siarad Cymraeg, gan nodi a ydynt yn hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg (wedi'u talgrynnu i'r 5 agosaf)

	Gallu siarad Cymraeg yn rhugl			Methu siarad Cymraeg yn rhugl		
	2016-17	2017-18	2018-19	2016-17	2017-18	2018-19
Hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg	220	190	160	15	20	15
Ddim yn hyfforddi i addysgu yn y Gymraeg	130	115	105	840	860	780
Pawb	350	305	265	855	880	795

Ffynhonnell: Cofnod Myfyrwyr HESA

Cymelldaliadau i ddenu athrawon newydd

- 2.79 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. Mae'r grantiau a gynigir ar gyfer blwyddyn academiaidd 2020-2021 heb eu newid ers 2019-2020. Darparwyd manylion llawn am y rhain yn ein hadroddiad yn 2019: y lefel uchaf yw £20,000 ar gyfer graddedigion â gradd dosbarth cyntaf sy'n dilyn cyrsiau AGA ôl-raddedig i addysgu mathemateg, ffiseg, cemeg, cyfrifiadureg neu'r Gymraeg ar lefel uwchradd.
- 2.80 Mae cymelldaliadau ar gael hefyd i ymrestreion AGA sydd am addysgu'r Gymraeg a'r rhai hynny 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. Hefyd, ar gyfer blwyddyn academiaidd 2020-2021, mae ysgoloriaethau ar gael drwy'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol³⁷ i fyfyrwyr sy'n dilyn o leiaf 40 credyd drwy gyfrwng y Gymraeg mewn rhaglenni AGA israddedig: mae cynnwys AGA yn y cynllun hwn am y tro cyntaf yn rhan o ymateb y Coleg i'r sefyllfa recriwtio gyffredinol ar gyfer SAU yn dilyn y pandemig COVID-19.

³⁷ Sefydlwyd y Coleg Cymraeg Cenedlaethol yn 2011 gan Lywodraeth Cymru er mwyn datblygu darpariaeth cyfrwng Cymraeg mewn SAB ac SAU

Swyddi gwag athrawon ac arweinwyr

Swyddi gwag athrawon

- 2.81 Mae data a gasglwyd gan Lywodraeth Cymru yn dangos cynnydd yn nifer y swyddi gwag athrawon a hysbysebwyd yn allanol yn y cyfnod ers 2010, gan wastadu yn 2017 ac yna cwmpo'n sylweddol yn 2018. Yn gyffredinol, hysbysebwyd 1,562 o swyddi gwag ar draws pob sector yn 2018, gan gynrychioli gostyngiad o 249 (13.7%).
- 2.82 Mae Tabl 11 isod yn dangos y data ar gyfer ceisiadau am swyddi gwag athrawon, wedi'u dadansoddi yn ôl addysg gynradd ac uwchradd. Yn y ddau gategori, mae'r duedd o ran cymhareb y ceisiadau fesul swydd yn dal i fynd am i lawr, er gwaethaf y cynnydd yn nifer y swyddi gwag.

Tabl 11

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	2018
Cynradd	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	611	653	787	728	785	795	782	848	769
	Ceisiadau fesul swydd	24.9	25.6	24.5	18.1	17.6	16.0	14.1	15.5	14.9
Canol	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	0	0	16	9	11	19	22	36	43
	Ceisiadau fesul swydd	0	0	3.1	4.2	2.7	3.8	3.7	4.7	7.5
Uwchradd	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	670	692	882	1,012	741	811	859	927	750
	Ceisiadau fesul swydd	11.4	14.8	11.9	8.4	9.9	9	8.5	7.7	7.3
Holl swyddi	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	1,281	1,345	1,685	1,749	1,537	1,625	1,663	1,811	1,562
	Ceisiadau fesul swydd	17.8	20.0	17.7	12.4	13.8	12.4	11.1	11.3	11.1

Ffynhonnell: Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion (CYBLD), Llywodraeth Cymru

- 2.83 Am mai cyfartaleddau cymedrig yw'r data yn Nhabl 11 uchod, maent yn cuddio amrywiadau sylweddol ar draws awdurdodau lleol, gyda'r canolfannau lle mae poblogaethau mwy fel Caerdydd ac Abertawe yn gwneud yn well o lawer na'r ardaloedd mwy gwledig neu ardaloedd mwy Cymraeg eu natur fel Sir Benfro ac Ynys Môn. I egluro hyn, mae Tabl 12 yn dangos sut roedd y pedwar awdurdod lleol hyn yn cymharu ar draws y tri maes pwnc gyda'r nifer uchaf o swyddi gwag yn 2018, h.y. mathemateg, Saesneg a gwyddoniaeth.
- 2.84 Mae'r TRRAB wedi cynnal dadansoddiad sy'n cymharu cyfraddau ymgeisio mewn ardaloedd gwledig ac ardaloedd nad ydynt yn wledig mewn pynciau penodol. Mae hyn yn cadarnhau'r darlun uchod, sy'n dangos bod nifer y ceisiadau fesul swydd mewn ardaloedd gwledig yn is yn gyson nag mewn ardaloedd nad ydynt yn wledig mewn rhai pynciau uwchradd fel STEM,

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

ieithoedd tramor modern (ITM) a'r Gymraeg. Yn arbennig, mae'n awgrymu "lefelau cyson isel o geisiadau fesul hysbyseb yn yr awdurdodau lleol gwledig"³⁸.

Tabl 12

Hysbysebion a cheisiadau ar gyfer pynciau dethol mewn awdurdodau lleol dethol, 2018

Awdurdod Lleol	Maes pwnc	Nifer y swyddi gwag	Nifer y ceisiadau	Cymhareb
Caerdydd	Mathemateg	10	66	6.6
	Saesneg	14	155	11.1
	Gwyddoniaeth	4	22	5.5
Ynys Môn	Mathemateg	5	8	1.6
	Saesneg	4	11	2.8
	Gwyddoniaeth	2	4	2.0
Sir Benfro	Mathemateg	3	7	2.3
	Saesneg	8	27	3.4
	Gwyddoniaeth	5	15	3.0
Abertawe	Mathemateg	12	82	6.8
	Saesneg	11	86	7.8
	Gwyddoniaeth	13	118	9.0

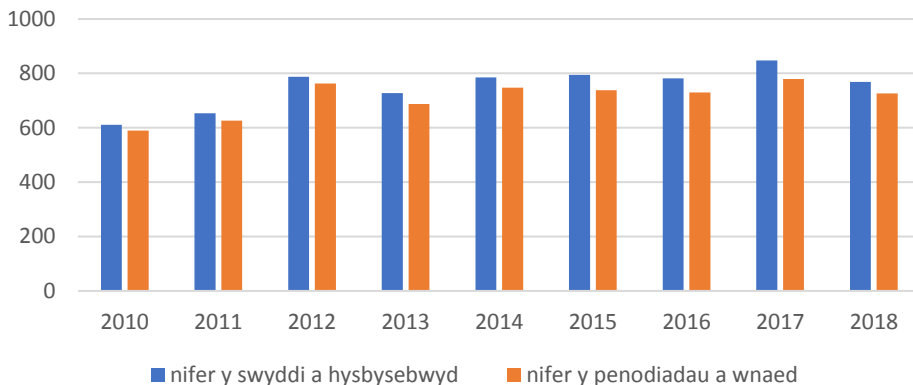
Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 2.85 Mae Siart 15 a Siart 16 isod yn dangos bod penodiadau gwirioneddol a wnaed yn y sectorau cynradd ac uwchradd wedi bod yn is yn ystod y blynyddoedd diwethaf na nifer y swyddi gwag a hysbysebwyd. Yn 2018, gwaethygodd y duedd hon ar lefel uwchradd, er iddi wella ym maes addysg gynradd.
- 2.86 Mae CGA yn nodi y gallai fod gwahaniaethau yn y ffordd o gofnodi nifer y swyddi gwag ar draws awdurdodau lleol, ac nad yw nifer y ceisiadau o reidrwydd yn ddangosydd o ansawdd y ceisiadau

³⁸Gohebiaeth TRRAB, Mawrth 2020

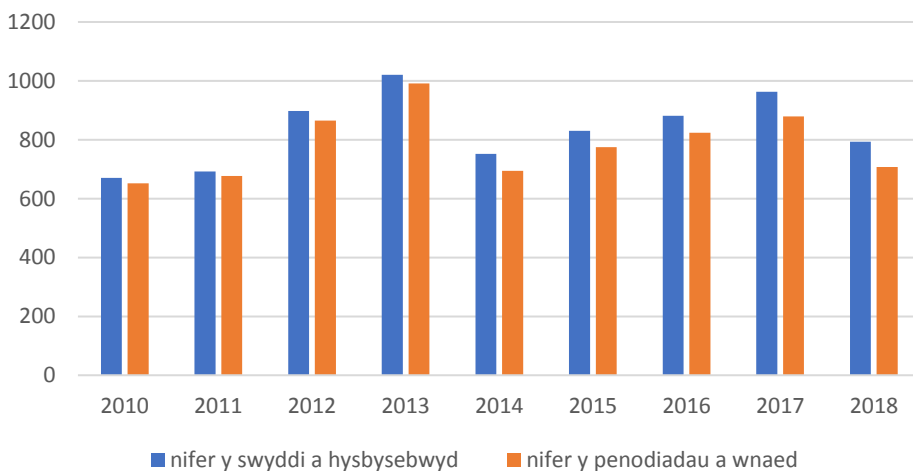
Siart 14

Nifer y swyddi a hysbysebwyd o'u cymharu â'r penodiadau a wnaed yn y sector cynradd



Siart 15

Nifer y swyddi a hysbysebwyd o'u cymharu â'r penodiadau a wnaed yn y sector uwchradd



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 2.87 Mae Tabl 13 yn cyflwyno pynciau craidd ac Add Gref, wedi'u trefnu yn ôl mynychder addysgu y tu allan i'r maes y mae'r athro wedi'i gymhwyso ynddo. 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 gyson eang. Mewn gwyddoniaeth a ffiseg y mae'r cyfrannau uchaf.
- 2.88 Ar gyfer pynciau sylfaen fel celf, hanes, daearyddiaeth, ITM a cherddoriaeth, mae cyfran yr athrawon yr adroddwyd eu bod wedi'u hyfforddi mewn pwnc arall yn is o lawer; roedd hyn yn amrywio o 10% i 20%, ac eithrio TG oedd yn 58%.
- 2.89 Darparwyd yr wybodaeth ganlynol gan Estyn ar gais yr IWPRB mewn perthynas ag effaith anarbenigwyr yn addysgu y tu allan i'r pwnc y mae

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

ganddynt radd neu gymhwyster ôl-raddedig ynddo. Maent yn nodi bod "gwybodaeth bwnc gadarn yn elfen allweddol yn y rhan fwyaf o ysgolion lle tybir bod profiadau dysgu ac addysgu yn 'dda' neu'n 'well'. "Mae athrawon yn defnyddio'u gwybodaeth bwnc yn effeithiol i gymell ac ymgysylltu â'u dosbarthiadau". At hynny mae Estyn yn nodi bod "angen i athrawon anarbenigol gael eu cefnogi'n effeithiol gan benaethiaid adran i liniaru'r effaith hon".

- 2.90 Mae Estyn yn nodi bod anawsterau recriwtio'n effeithio ar ysgolion uwchradd ar gyfer rhai meysydd pwnc, yn arbennig yn achos ysgolion cyfrwng Cymraeg, ysgolion ar y ffin â Lloegr ac ardaloedd gwledig.

Tabl 13

Nifer yr athrawon ysgol wedi'u cofrestru gyda CGA gan nodi a ydynt wedi'u hyfforddi yn y pwnc a addysgir ai peidio, 2019 – pynciau craidd ac Add Gref

Pwnc	% wedi'u hyfforddi yn y pwnc	% heb eu hyfforddi yn y pwnc	% anhysbys
Gwyddoniaeth	34.2	63.5	2.3
Ffiseg	44.3	54.1	1.6
Cemeg	49.5	49.3	1.2
Bioleg	58.4	41.0	0.7
Addysg Grefyddol	66.3	31.7	1.9
Cymraeg	74.2	24.4	1.4
Saesneg	74.8	22.2	2.9
Mathemateg	79.5	18.2	2.3

Ffynhonnell: Crynodeb Ystadegau 2019 CGA (yn deillio o Gofrestr Ymarferwyr Addysg CGA)

- 2.91 Awgrymodd astudiaeth ddiweddar gan y Llywodraeth³⁹ "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

- 2.92 Gall setiau data ar gyfer swyddi arwain gwag fod yn anghyson, am fod diffiniadau'n gallu amrywio ar draws ardaloedd awdurdodau lleol. Mae peth tystiolaeth bod trefniadau interim yn cael eu rhoi yn eu lle a allai gelu'r mater hwn, fel prifathrawiaethau dros dro, secondiadau a threfniadau anffurfiol dros dro.
- 2.93 Mae achosion diweddar o gau ysgolion, uno ysgolion a ffedereiddio ysgolion dan arweiniad penaeithiaid gweithredol wedi effeithio ar gyfanswm nifer y swyddi gwag ar gyfer arweinwyr ysgol. Yn 2011 roedd 1,750 o swyddi ac erbyn 2019 roedd 1,428 o benaethiaid wedi'u cofrestru gyda CGA ar draws pob math o ysgolion, gan gynrychioli lleihad canrannol llymach nag a fu ar

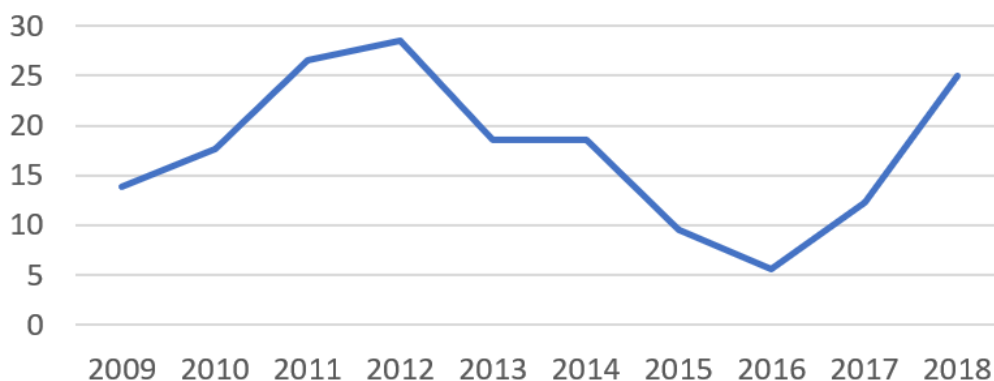
³⁹ Llywodraeth Cymru, 2019 *Astudiaeth Ymchwil ar Ba Mor Ddeniadol yw Gyrfa Addysgu a Chadw Athrawon* <https://llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-03/astudiaeth-ymchwil-ar-ba-mor-ddeniadol-yw-gyrfa-addysgu-a-chadw-athrawon.pdf>

gyfer swyddi athrawon. Adroddwyd gan CGA⁴⁰ bod y lleihad yn nifer y penaethiaid yn ystod yr un cyfnod hyd yn oed yn amlycach.

- 2.94 O fewn y cyfanswm hwn, mae cyfran y penaethiaid sydd wedi'u cofrestru gyda CGA ac sy'n gallu siarad Cymraeg, neu addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg, wedi gostwng dros y pum mlynedd diwethaf i 40% a 35% yn y drefn honno⁴¹.
- 2.95 Er gwaethaf y gostyngiad yn nifer y cyfleoedd am ddychafiad i brifathrawiaethau oherwydd bod nifer is o swyddi ar gael, aeth nifer gymedrig y ceisiadau fesul swydd pennaeth a swydd dirprwy bennaeth mewn ysgolion uwchradd i lawr am nifer o flynyddoedd (gweler Siart 17), i isafbwynt o 5.6 cais fesul swydd wag yn 2016. Fodd bynnag, mae'r duedd hon wedi gwyrdroi erbyn hyn, ac mae lefelau ceisiadau wedi dychwelyd i'r un lefel ag yr oeddent yn 2012-2013. 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 arwain gwag a hysbysebwyd ar draws sector ysgolion Cymru yn ei gyfanrwydd yn amrywio rhwng 4 yn 2019 a 24 yn 2013), felly rhaid cymryd gofal mewn perthynas â dilysrwydd a dibynadwyedd unrhyw gasgliadau a dynnir o ddata o'r fath.

Siart 16

Tuedd yn nifer gyfartalog y ceisiadau am swyddi arwain (heb ymrwymiad addysgu), ysgolion uwchradd yn unig



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

Y berthynas rhwng recriwtio a chyflog ac amodau

- 2.96 Yn ôl astudiaeth ymchwil ddiweddar⁴², at ei gilydd, ni wnaeth athrawon cymwysedig na myfyrwyr AGA nodi mai cyflog oedd y prif reswm dros eu dymuniad i addysgu. Er hynny, credwyd bod cyflog digonol yn bwysig ymhlith pobl ifanc ac athrawon wrth eu gwaith. At hynny, roedd lefel y gydnabyddiaeth a'r sicrwydd swydd canfyddedig i'r rheini mewn swyddi sefydlog yn ffactorau a

⁴⁰ CGA 2020, data heb eu cyhoeddi

⁴¹ Ibid

⁴² Llywodraeth Cymru, Mawrth 2019, *Astudiaeth Ymchwil ar Ba Mor Ddeniadol yw Gyrfa Addysgu, a Chadw Athrawon* <https://llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-03/astudiaeth-ymchwil-ar-ba-mor-ddeniadol-yw-gyrfa-addysgu-a-chadw-athrawon-crynodeb.pdf>

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

gyfrannai 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.

- 2.97 Mae Education at a Glance yr OECD 2019⁴³ yn nodi bod "cyflogau athrawon hefyd wedi cael effaith uniongyrchol ar ba mor ddeniadol yw'r proffesiwn addysgu. Maent yn dylanwadu ar benderfyniadau i ymrestru mewn addysg athrawon, i ddod yn athro ar ôl graddio, i ddychwelyd i'r proffesiwn addysgu ar ôl toriad gyrfao, a/neu i barhau i fod yn athro".

Cadw athrawon ac arweinwyr

- 2.98 Caiff data ar lefelau cadw athrawon eu casglu yn rhan o'r manylion CYBLD a gyflenwir i Lywodraeth Cymru gan bob ysgol ym mis Ionawr bob blwyddyn. 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.
- 2.99 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 2.4% a 3.1% o un flwyddyn i'r llall. Y data mwyaf diweddar sydd ar gael yw ar gyfer 2018 sef 2.4%, a allai awgrymu bod y duedd yn gwella rhywfaint o ran cadw ar draws y sectorau. Mae hyn yn debyg i'r duedd yn Lloegr, lle gwelwyd cyfraddau cadw athrawon yn gwella rhywfaint yn 2018-2019. Dangosir y data fel ffigyrau cyfrif y pen yn Nhabl 14 isod. Mewn cymhariaeth â hyn, y ffigur pennawd ar gyfer y gyfradd ymadawyr CALI (gelwir hyn yn 'gyfradd ymadael') yn Lloegr oedd 9.8%⁴⁴.

Tabl 14

Athrawon yn gadael y proffesiwn yn ôl sector (cyfrif y pen), Cymru 2010-2018

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Athrawon yn gadael y proffesiwn	Holl ysgolion ¹	772	753	691	722	742	780	814	698	609
	Cynradd	345	322	345	356	369	377	382	364	362
	Canol	0	0	10	6	4	16	10	13	17
	Uwchradd	427	431	336	360	6,369	387	422	321	266
Cyfanswm nifer yr athrawon (cyfrif y pen)		27,108	26,869	27,056	27,064	26,755	26,453	26,172	26,129	25,802
Canran yr athrawon sy'n gadael		2.80%	2.80%	2.60%	2.70%	2.80%	2.90%	3.10%	2.70%	2.40%

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

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 2.100 Mae'r gyfran fwyaf yn gadael yn ystod eu pum mlynedd cyntaf o addysgu. Yn 2018, roedd y grŵp hwn yn cynrychioli 19.4% o ymadawyr, wedi'i ddilyn yn

⁴³ Ibid (n3)

⁴⁴ SCYA (2020) <https://www.nfer.ac.uk/teacher-labour-market-in-england-annual-report-2020/>

agos gan y rhai hynny â rhwng 16 ac 20 mlynedd (17.2%) o brofiad addysgu. Er bod y niferoedd gadael gwirioneddol yn amrywio rhywfaint rhwng y sectorau cynradd ac uwchradd, mae'r patrwm yn weddol debyg yn gyffredinol. Mae'r niferoedd wedi'u dangos yn Nhabl 15.

Tabl 15

Cadw athrawon: athrawon a adawodd y proffesiwn yn ôl nifer y blynyddoedd o brofiad wedi'u dangos yn ôl sector (Ion-Rhag 2018)

Blwyddyn	Blynyddoedd o brofiad						
	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31+
Cyfanswm	118	80	73	105	69	77	87
Cynradd	69	43	30	56	46	37	45
Uwchradd	49	37	43	49	23	40	42

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 2.101 Nododd ymchwil ddiweddar⁴⁵ gan Lywodraeth Cymru i ba mor ddeniadol yw gyrfa addysgu, a chadw athrawon, nifer o ffactorau a allai ddod at ei gilydd i ddylanwadu ar benderfyniad athro i adael y proffesiwn. Ymysg y prif themâu a amlygwyd roedd lefelau uchel o lwyth gwaith a lefelau anghyson o gymorth proffesiynol ar gyfer myfyrwyr AGA, athrawon newydd gymhwyso (ANG) yn ystod y cyfnod sefydlu ac athrawon yn gynnwys yn eu gyrfaedd.
- 2.102 Yn arbennig, canfu'r adroddiad nad cyflog oedd y ffactor pwysicaf o ran cadw ANG yn y proffesiwn, ond y byddai'n dod yn fwy arwyddocaol wrth i unigolion gymryd mwy o gyfrifoldebau personol yn eu bywydau fel morgeisi a theulu ac wrth ystyried pensiwn rhesymol tuag at ddiwedd eu gyrfa.
- 2.103 Mae data cadw CGA sy'n olrhain athrawon dros gyfnod o 10 mlynedd o fis Awst 2008 yn dangos bod 1,863 wedi ennill SAC yn dilyn cwblhau cwrs AGA yn llwyddiannus yng Nghymru erbyn 1 Awst 2008. O'r rhain, nid oedd 52.3% yn dal wedi'u cofrestru fel athrawon gyda CGA ym mis Mawrth 2019.
- 2.104 O'r 1,424 a enillodd SAC yng Nghymru ar 1 Awst 2013, nid oedd 42% wedi'u cofrestru gyda CGA fel athrawon ym mis Mawrth 2019. Mewn cymhariaeth â hyn, cofnodwyd 32% o athrawon yn Lloegr fel rhai nad oeddent yn y gwasanaeth yn y sector gwladol ym mis Tachwedd 2018⁴⁶. Mae'n bwysig nodi y gallai athrawon sydd wedi'u cofnodi fel rhai nad ydynt wedi'u cofrestru gyda CGA yng Nghymru neu eu cofnodi fel rhai nad oeddent yn y gwasanaeth gan yr Adran Addysg (DfE) yn Lloegr ar unrhyw adeg benodol ddychwelyd i addysgu.
- 2.105 Mae amrywiol resymau dros y ffigyrau hyn. Mae gwybodaeth gofrestru CGA ar gyfer 2018-2019 yn dangos o'r 2,500 o athrawon ysgol sy'n dadgofrestru bob blwyddyn, bod 265 wedi hysbysu CGA nad oeddent am adnewyddu eu

⁴⁵ Ibid (n39)

⁴⁶ DfE 2019, *School Workforce Census in England November 2018, updated June 2019*

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/811622/SWFC_MainText.pdf

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

cofrestriad addysgu, am resymau fel symud i addysgu yn rhywle arall yn y DU a thramor. Ymhlith y rhesymau eraill mae addysgu mewn SAU, gweithio yn y sector annibynnol, absenoldeb mamolaeth, seibiant gyrfa ac ymddeol.

- 2.106 Yn 2019, cyhoeddodd y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) ymchwiliad am gadw staff ar draws y sector cyhoeddus yn y DU⁴⁷. Canfu ar gyfer galwedigaethau mwyaf niferus y sector cyhoeddus, gan gynnwys athrawon cynradd, meddygon, nyrsys a bydwagedd, fod eu cyfradd cadw gymedrig o 84% un pwynt canrannol yn unig uwchben cymedr gweithlu'r DU (2016-2017). Yn y sector cyhoeddus, yr heddlu oedd â'r gyfradd cadw uchaf ar 94%, wedi'i ddilyn gan benaethiaid sefydliadau addysg ar 92%. Roedd athrawon cynradd yn fwy tebygol o aros yn y proffesiwn nag athrawon uwchradd (87% o'u cymharu ag 82% yn y drefn honno).
- 2.107 Mae data o CYBLD yn archwilio nifer yr athrawon uwchradd a adawodd y proffesiwn yn ôl maes pwnc. Ar gyfer 2018, bu gostyngiad yn niferoedd yr athrawon sy'n gadael mewn 12 o'r pynciau a ddangosir, gyda gwelliannau arbennig mewn TG, mathemateg, ITM, a Chymraeg iaith gyntaf. Fodd bynnag, nid yw'r gwelliant hwn i'w weld mewn Saesneg, hanes, cerddoriaeth, ffiseg, Add Gref na Chymraeg ail iaith, lle gwelwyd rhywfaint o gynnydd yn nifer yr athrawon sy'n gadael. Mae Adroddiad Blynyddol Comisiynydd y Gymraeg ar gyfer 2018-2019⁴⁸, gan gyfeirio at ei gynllun strategol ar gyfer 2019-2020, yn nodi y bydd dadansoddi pellach yn mynd rhagddo yn ystod 2019-2020 ar yr angen i weithredu ynghylch diffyg gweithlu addysg sy'n gallu addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg.

Cyflog yn gysylltiedig â pherfformiad (PRP)

- 2.108 Newidiodd y strwythur cyflog statudol yn 2013. Mae bellach yn diffinio'r isafswm a'r uchafswm cyflog o fewn pob ystod cyflog a disodlwyd yr hawl i ddilyniant cyflog cynyddrannol blynyddol gan system PRP. Mae dilyniant cyflog yn gysylltiedig â pherfformiad (PRPP) yn seilio unrhyw gynnydd cyflog ar ddeilliannau arfarniadau perfformiad blynyddol. Y rhesymeg oedd y dylai polisiâu cyflog wobrwyo athrawon da, gan ganiatáu iddynt gyrraedd uchafswm y PYC o fewn pum mlynedd. Gallai athrawon eithriadol symud i'w uchafswm mewn hyd yn oed llai o amser.
- 2.109 Mae'n rhaid i bob ysgol neu gorff perthnasol ystyried yn flynyddol a yw am gynyddu cyflog athrawon sydd wedi cwblhau blwyddyn o gyflogaeth ai peidio ers y penderfyniad cyflog blynyddol blaenorol, a beth ddylai eu cyflog fod o fewn yr ystod cyflog sy'n berthnasol i'r unigolyn.

⁴⁷ ONS Mehefin 2019, *Is Staff retention an issue in the public sector?*

<https://www.ons.gov.uk/economy/governmentpublicsectorandtaxes/publicspending/articles/isstaffretentionanissueinthepublicsector/2019-06-17>

⁴⁸ Comisiynydd y Gymraeg 2019, *Adroddiad Blynyddol 2018-19*

<http://www.comisiynyddygydraeg.cymru/Cymraeg/Rhestr%20Cyhoeddiadau/Adroddiad%20blynyddol%20terfynol.pdf>

- 2.110 Mae'n rhaid i'r penderfyniad hwn ynghylch a ddylid dyfarnu dilyniant cyflog fod yn gysylltiedig â pherfformiad yr athro, fel yr aseswyd drwy drefniadau arfarnu'r ysgol neu'r awdurdod lleol, yn unol â Rheoliadau 2011 yng Nghymru. Mae'n rhaid i benderfyniadau cyflog allu cael eu priodoli'n glir i berfformiad yr athro.
- 2.111 Mae'n rhaid i bolisi cyflog ysgol unigol, sydd fel arfer wedi'i seilio ar y polisi cyflog enghreifftiol gan gonsortiw rhanbarthol yr ysgol, nodi'n glir y meini prawf sy'n diffinio perfformiad da parhaus. Dylai hefyd nodi'r llwybr dilyniant i athro dosbarth neu athro heb gymhwysu ei ddilyn i gyrraedd brig ei briod ystod cyflog. Fodd bynnag, gellir gwneud penderfyniad i beidio â dyfarnu dilyniant os yw'r athro'n destun gweithrediadau medrusrwydd.
- 2.112 Yn achos ANG, mae'n rhaid i'r corff perthnasol benderfynu ar berfformiad ac argymhelliad cyflog priodol gan ddefnyddio'r broses sefydlu statudol a nodwyd yn Rheoliadau Addysg (Trefniadau Sefydlu ar gyfer Athrawon Ysgol) (Cymru) 2015⁴⁹.
- 2.113 Yng nghyd-destun adolygiadau perfformiad, neu arfarniadau, yn y cyhoeddiad "Buddsoddi mewn rhagoriaeth: ein cynllun cenedlaethol i ddatblygu'r gweithlu"⁵⁰ mae Llywodraeth Cymru'n datgan "Er mwyn sicrhau y caiff Cwricwlwm i Gymru 2022 ei gyflwyno'n effeithiol, mae'n rhaid inni fod yn glir ynglŷn â'r pethau hynny rydym am roi gwerth arnynt a'u mesur drwy'r system gyfan. Mae llawer wedi newid ers i Reoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru) 2011 gael eu cyflwyno⁵¹. Mae cenhadaeth ein cenedl⁵² yn ymrwymedig i ddatblygu fframwaith ar gyfer cyflog ac amodau sy'n cyfrannu at broffesiwn addysgu llawn cymhelliant a fydd yn sail dros gyflwyno Cwricwlwm i Gymru 2022".
- 2.114 Mae'r cynllun yn disgrifio'r angen i alinio prosesau rheoli perfformiad ysgolion gyda'r safonau proffesiynol newydd a chefnogi'r model "ysgolion fel sefydliadau dysgu". Y bwriad yw adolygu trefniadau rheoli perfformiad, gan symud y pwyslais tuag at adolygu datblygiad proffesiynol, gyda'r holl ymarferwyr yn defnyddio'r trefniadau adolygu datblygiad proffesiynol newydd o fis Medi 2022.

Hyblygrwydd cyflog

- 2.115 Fel y disgrifir ym mharagraff 2.17, newidiodd y strwythur cyflog statudol yn 2013. Er bod disgwyliad rhesymol i gynyddu o isafswm i uchafswm y PYC o fewn pum mlynedd, darparwyd hyblygrwydd i wobrwyo athrawon am berfformiad neilltuol, a chyflymu dilyniant eu cyflog o ganlyniad.

⁴⁹ Senedd Cymru (2015) <https://busnes.senedd.cymru/mglIssueHistoryHome.aspx?lId=12336>

⁵⁰ Llywodraeth Cymru 2019, *Rheoliadau Trefniadau Sefydlu ar gyfer Athrawon Ysgol (Cymru) 2015* <https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-11/buddsoddi-mewn-rhagoriaeth-ein-cynllun-cenedlaethol-i-ddatblygu-r-gweithlu-2019-21.pdf>

⁵¹ Llywodraeth y DU, 2011 *The School Teacher Appraisal (Wales) Regulations 2011* <http://www.legislation.gov.uk/wsi/2011/2940/contents/made>

⁵² Ibid (n1)

Pennod 2 – Y farchnad lafur a'r farchnad athrawon

- 2.116 Yn ôl disgresiwn pob ysgol neu gorff perthnasol y penderfynir ar hyblygrwydd cyflog i athrawon, eu safle o fewn yr ystod cyflog, neu sut neu a ydynt am symud ymlaen o fewn yr ystod cyflog.
- 2.117 Mewn perthynas â phenaethiaid, mae fformiwla sy'n cyfrifo ble dylid eu gosod o fewn yr ystod cyflog, a phennir hyn yn STPCD Cymru. Fodd bynnag, gallai ystod cyflog pennaeth fod yn uwch nag uchafswm y grŵp penaethiaid mewn amgylchiadau sy'n benodol i'r rôl neu'r ymgeisydd. Ni ddylai'r taliad ychwanegol fod yn fwy na 25% dros uchafswm cyflog y grŵp penaethiaid, heblaw mewn amgylchiadau eithriadol. Mewn amgylchiadau o'r fath, mae'n rhaid i gyrff llywodraethu geisio cyngor annibynnol cyn darparu cytundeb, ac ategu eu penderfyniad ag achos busnes.
- 2.118 Gellir rhoi rhai lwfansau hefyd i athrawon: lwfansau CADau ac AAA (a drafodwyd yn flaenorol), lwfansau dros dro, taliadau perfformiad i athrawon ar secondiad, dyletswyddau preswyl a thaliadau ychwanegol am weithgareddau fel Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP), darpariaeth Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA), cymryd rhan mewn gweithgarwch dysgu y tu allan i oriau ysgol a chyfrifoldebau ychwanegol yn gysylltiedig â darparu gwasanaethau i godi safonau addysgol un neu fwy o ysgolion ychwanegol. Gellir talu cymelldaliadau recriwtio a chadw hefyd.

Hygludedd cyflog

- 2.119 Caiff cyflogau ar gyfer athrawon adeg eu penodi eu gosod gan yr ysgol neu'r corff perthnasol. Mae'r union gyflog ar gyfer yr athrawon hynny rhwng yr isafswm a'r uchafswm pwyntiau ar y naill neu'r llall o'r ystodau hyn "fel y penna'r corff perthnasol"⁵³ yn unol â'r elfennau o hyblygrwydd cyflog sydd wedi'u cynnwys yn y system ar y pryd. Mae hyn yn golygu nad oes sicrwydd y bydd athro sy'n ennill cyflog ar bwynt yn yr ystod ac sy'n symud i ysgol wahanol yn cael ei dalu ar yr un lefel. Nid yw'r fframwaith cyflog ac amodau presennol i athrawon a phenaethiaid yng Nghymru'n darparu'n benodol ar gyfer hygludedd cyflog.
- 2.120 Nid yw'r cysyniad o hygludedd cyflog wedi ymddangos yn yr STPCD ers 2013, pan ddilëwyd unrhyw rwymedigaeth ar ysgolion wrth recriwtio i gyfatebu cyflog presennol athro naill ai ar y prif ystod, yr ystod uwch na'r ystod cyflog heb gymhwyso yng Nghymru a Lloegr⁵⁴. Nodwyd bod hyn er mwyn "rhoi mwy o ryddid i ysgolion bennu cyflogau cychwynnol athrawon sy'n newydd i'r ysgol". Hyd at 2012, roedd yn rhaid i bwyntiau cyflog a ddyfarnwyd i athrawon unigol fod yn barhaol, "p'un a yw'r athro dosbarth yn aros yn yr un swydd neu'n symud i swydd newydd".⁵⁵

⁵³ DfE 2019

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/832634/School_teachers_pay_and_conditions_2019.pdf

⁵⁴ STPCD 2013

⁵⁵ STPCD 2012

- 2.121 Fodd bynnag, mae dealltwriaeth ymysg cyrff cyflogwyr, ar draws Cymru, bod hygludedd cyflog yn dal yn berthnasol er iddo gael ei ddileu o STPCD Cymru. Trafodir hyn yn nodweddiadol ym mholisiau cyflog y Consortia. Er enghraifft, mae Model Polisi Cyflog Athrawon 2019-2020 consortiwm Ein Rhanbarth ar Waith (ERW)⁵⁶ yn nodi yng nghymal 17.1.4 bod "y Corff Llywodraethu'n ymrwymedig i'r egwyddor hygludedd cyflog i athrawon sy'n cael eu talu ar hyn o bryd yn unol â darpariaethau'r STPCD a bydd yn cymhwyso'r egwyddor hon yn ymarferol wrth benodi i swyddi newydd a phenodiadau tymor penodedig". Mae'r Gwasanaeth Cyflawniad Addysg (EAS)⁵⁷ yn nodi'n ddiamwys y bydd yr egwyddor hon yn berthnasol i bob athro dosbarth sydd wedi gweithio yng Nghymru a Lloegr yn flaenorol.
- 2.122 Mae'r Alban⁵⁸ a Gogledd Iwerddon⁵⁹ wedi cadw a diweddarau darpariaethau 'hygludedd cyflog' er bod rhai amrywiadau ynddynt.

⁵⁶ Partneriaeth Ddysgu Ranbarthol De Orllewin a Chanolbarth Cymru

⁵⁷ Gwasanaeth gwella ysgolion ar gyfer awdurdodau lleol yn Ne Ddwyrain Cymru

⁵⁸ SNCT (Scotland) *Handbook of Conditions of Service, from 2007 with subsequent updates*
https://www.snct.org.uk/wiki/index.php?title=Part_2

⁵⁹ Teachers' Salaries Regulations (Northern Ireland) 1993
<http://www.legislation.gov.uk/nisr/1993/318/contents/made>

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

Mae'r bennod hon yn crynhoi'r dystiolaeth ysgrifenedig, y dystiolaeth ategol a'r ymatebion i gwestiynau ysgrifenedig mewn perthynas â'r Llythyr Cylch Gwaith. Mae'n trafod:

- Amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus
- Recriwtio (AGA a swyddi gwag)
- Cadw athrawon ac arweinwyr
- Y dyfarniad cyflog
- Cyfraddau cyflog cymharol
- Graddfeydd cyflog cenedlaethol
- Gofynion presennol mewn perthynas â dilyniant cyflog blynyddol yn gysylltiedig â pherfformiad
- Elfennau o hyblygrwydd o fewn polisïau cyflog ysgolion er mwyn pennu lefelau cyflog athrawon o fewn terfynau penodol
- Graddfeydd cenedlaethol ar gyfer cyfrifoldebau addysgu a dysgu
- Dymunoldeb hygludedd cyflog
- Materion i'w hystyried yn y tymor hwy

Y pandemig COVID-19

- 3.1 Ar adeg yr ymgynghori, roedd Cymru o dan gyfyngiadau symud oherwydd y pandemig COVID-19. Mae ymgynghoreion wedi cyfeirio at y pandemig yn eu datganiadau, ac roedd yr effaith ar y sector addysg yn dal i ddod i'r amlwg ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn.
- 3.2 Mae'r IWPRB hefyd yn ymwybodol bod cyfnod y cyfyngiadau symud wedi cael effaith ar y broses ymgynghori mewn nifer o ffyrdd, ac yn benodol:
- Ni chynhaliwyd sesiynau tystiolaeth lafar eleni ond fe'u disodlwyd gan gwestiynau ysgrifenedig i ymgynghoreion ar sail eu datganiadau ysgrifenedig
 - Oherwydd y pwysau ychwanegol, mae rhai ymgynghoreion heb gyfeirio at yr ystyriaethau tymor hwy yn y Llythyr Cylch Gwaith, neu maent wedi nodi'n benodol nad ydynt wedi mynd i'r afael â nhw

Amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.3 Nododd Llythyr y Gweinidog Addysg dyddiedig Mai 2020 a ddaeth gyda datganiad Llywodraeth Cymru, "ei bod yn hollbwysig bod argymhellion ar gyflogau'r sector cyhoeddus yn ystyried cyd-destun economaidd ac ariannol presennol Cymru, ac yn anad dim, bod unrhyw gynnydd mewn cyflogau

athrawon yn rhywbeth y gellid ei gyflawni ac nad yw'n rhoi pwysau gormodol ar gyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol". Cydnabu'r llythyr yr effaith ar gyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol oherwydd y pandemig COVID-19 a nododd, er gwaethaf hyn, "credaf y bydd athrawon yn disgwyl ystyriaeth deg o'u cyflogau, eu telerau a'u hamodau, ac mae hynny'n briodol".

- 3.4 Darparodd datganiad ysgrifenedig Llywodraeth Cymru ddadansoddiad o'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach. O ystyried y pandemig COVID-19 presennol, nododd fod y canlyniadau economaidd yn hynod o ansicr, a bod graddfa'r effaith andwyol yn ymwneud yn fwy â hyd yr amhariad economaidd nag ar ddyfnder y dirywiad o ran allbwn ac incwm.
- 3.5 Rhagfynegodd Llywodraeth Cymru 'ostyngiad digynsail' o ran allbwn yn ail chwarter 2020. Lleisiodd bryderon am gynnydd tebygol mewn diweithdra ac anweithgarwch economaidd. Cyfeiriodd at senario gyfeirio Coronafeirws y Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol (OBR)⁶⁰, ac ystyriodd daflwybrau tuag at adfer.
- 3.6 Cyfeiriwyd at ddehongliadau o ddata misol a chwarterol, sy'n gallu bod yn "anwada!" ac felly dylid eu dehongli yng nghyd-destun y darlun tymor hwy. Yn y cyd-destun hwn, cyfeiriodd Llywodraeth Cymru at gulhau'r bwlch diweithdra hanesyddol rhwng Cymru a Lloegr.
- 3.7 Nododd Llywodraeth Cymru fod dyfarniadau cyflog diweddar i'r sector cyhoeddus yn cynnwys cynnydd o 2.3% i'r bil cyflog i Lywodraeth Cymru yn 2019-2020; bargaen genedlaethol awdurdodau lleol o 2% ar gyfer graddau uwch a chodiadau penodol i dynnu pwyntiau is i fyny i £9.00 yr awr ym mlwyddyn 2 a chynnydd o 6.5% i'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG) dros dair blynedd, gan ddod i ben yn 2020-2021.
- 3.8 Disgrifiodd Llywodraeth Cymru drefniadau cyllido ysgolion yng Nghymru, a sefyllfa ariannol ysgolion. Esboniodd fod cyllid ysgolion yn cael ei ddarparu, yn bennaf, ar sail heb ei neilltuo drwy'r Setliad Llywodraeth Leol. Mae awdurdodau lleol yn gosod cyllidebau ar gyfer eu hysgolion, yn unol â Rheoliadau Cyllido Ysgolion (Cymru) 2010⁶¹. Er mai hon yw'r ffynhonnell gyllid unigol fwyaf, nid dyma'r unig ffynhonnell a ddarperir gan Lywodraeth Cymru, gydag eraill yn cynnwys grantiau ar gyfer gwasanaethau gwella gan y consortia rhanbarthol, ac amddifadedd disgyblion.
- 3.9 Cyfeiriodd Llywodraeth Cymru at y gwariant gros ar ysgolion ar gyfer 2019-2020, y cyllidebwyd iddo fod yn £2,657m, sef cynnydd o 3.5% dros y flwyddyn flaenorol. O hyn, nododd fod £2,229m wedi'i gyllidebu i gael ei ddirprwyo i ysgolion, a bod swm y cyllid roedd awdurdodau lleol yn ei ddirprwyo'n uniongyrchol i ysgolion yn amrywio rhwng 77% a 90% o wariant cyffredinol gros wedi'i gyllidebu ar ysgolion.

⁶⁰ OBR (2020), *Coronavirus reference scenario* <https://obr.uk/coronavirus-analysis/>

⁶¹ Gov.uk, *Rheoliadau Cyllido Ysgolion (Cymru) 2010* <http://www.legislation.gov.uk/wsi/2010/824/made>

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

- 3.10 Dyfynnodd Llywodraeth Cymru o'r datganiad ystadegol diweddaraf⁶² mai lefel gyffredinol y cronfeydd wrth gefn a gedwir gan ysgolion oedd £46m ar 31 Mawrth 2019, sef gostyngiad o 8% o'i chymharu â'r flwyddyn flaenorol. Roedd gan oddeutu 10% o ysgolion gronfeydd negyddol wrth gefn gwerth cyfanswm o £29m, tra bod gan y 90% arall gronfeydd positif wrth gefn.
- 3.11 Nododd Llywodraeth Cymru, "dros y tymor canolig, mae angen i awdurdodau lleol ystyried cyflog athrawon ochr yn ochr â fforddiadwyedd eu holl wasanaethau, fel rhan o'u gwaith cynllunio ariannol tymor canolig ac yng nghyd-destun cylch cyllideb Llywodraeth Cymru". Cyfeiriodd hefyd at ganllawiau ar gylch cyflog cyrff hyd braich gweithredol. Mae arweiniad o'r fath yn cynnwys yr egwyddor o fforddiadwyedd, a thrafodir hyn ymhellach yn eu datganiad. Cyfeiriodd at oedi yn yr Adolygiad Cynhwysfawr o Wariant; y diffyg gwybodaeth yn sgil hynny am gyllid refeniw y tu hwnt i fis Mawrth 2021, a'r effaith bellach na ellid rhoi unrhyw wybodaeth felly i awdurdodau lleol am gyllid yn y dyfodol.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.12 Ffocws dadl NASUWT Cymru oedd y farchnad lafur ac roedd o blaid defnyddio RPI fel mesur o chwyddiant yn hytrach na CPI. Yn yr un modd nododd NEU Cymru mai chwyddiant RPI "yw'r mesur priodol ar gyfer asesu gwerth cyflog mewn termau real". Darparodd NAHT Cymru amcangyfrifon o'r anfantais o ran cyflog, yng nghyd-destun defnyddio CPI ac RPI.
- 3.13 Cydnabu NEU Cymru ei bod yn anodd ar yr adeg hon i asesu'r gwir effaith a gaiff y pandemig ar yr economi ac ar lefel fenthycar sector cyhoeddus. Cyfeiriodd hefyd at senario gyfeirio'r OBR. Ei farn oedd "er bod dirywiad yn yr economi'n anochel, mae rhagolwg yr OBR yn awgrymu y byddwn yn dychwelyd i sefyllfa o dwf. Ni fyddai'n briodol felly ceisio rhwystro'r codiad cyflog i athrawon yng Nghymru ar yr adeg hon".
- 3.14 Cyfeiriodd Voice Cymru at y data a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru mewn perthynas â diffygion ysgolion a'u cronfeydd wrth gefn. Dyfynnodd o adroddiad 2019 y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg 'Cyllido Ysgolion yng Nghymru'⁶³ a gasglodd fod "y cwantwm cyllid cyffredinol yn annigonol". Nododd Voice Cymru fod llawer o ysgolion mewn "sefyllfa ariannol enbyd" gyda "nifer annerbyniol mewn diffyg". Cyfeiriodd WLGA ac NEU Cymru hefyd at yr adroddiad hwn a'r canfyddiadau a oedd yn dod i'r amlwg yn eu tystiolaeth ategol, a'r adolygiad annibynnol sydd wedi'i gomisiynu gan Lywodraeth Cymru⁶⁴. At hynny nododd WLGA "nad oedd polisi Llywodraeth

⁶² Llywodraeth Cymru (Hydref 2019), *Cronfeydd wrth gefn ysgolion: ar 31 Mawrth 2019*

<https://llyw.cymru/cronfeydd-wrth-gefn-ysgolion-ar-31-mawrth-2019? ga=2.64653736.606183764.1594812280-802860694.1591196072>

⁶³ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, 2019, *Cyllido Ysgolion yng Nghymru* <https://senedd.wales/laid%20documents/cr-ld12643/cr-ld12643-w.pdf>

⁶⁴ Llywodraeth Cymru, diweddarwyd Mawrth 2020, *Cyllido Ysgolion Cymru* <https://llyw.cymru/adolygiad-o-gyllido-ysgolion? ga=2.67799446.606183764.1594812280-802860694.1591196072>

Cymru o 'ddiogelu' addysg yn ystod pedwerydd tymor y Cynulliad wedi darparu unrhyw godiadau i gyllidebau ysgol mewn termau real".

- 3.15 Tynnodd ASCL Cymru sylw at y gwahaniaethu pellach mewn cyllid ar draws ardaloedd awdurdod lleol, o ganlyniad i gyfraddau dirprwyo. Cyfeiriodd at hyn fel "loteri cod post".
- 3.16 Nodwyd yn y Datganiad ar y Cyd gan ASCL Cymru, NAHT Cymru, NEU Cymru, UCAC a Voice Cymru ("y Datganiad ar y Cyd") fod ysgolion wedi dioddef toriadau termau real ers 2010. Mae'r datganiad yn nodi cynnydd o 4.4% mewn termau arian parod ar gyfer gwariant gros wedi'i gyllidebu ar ysgolion rhwng 2010-2011 a 2018-2019, ond gostyngiad o 7.9% mewn termau real. Mae'r Datganiad ar y Cyd yn galw ar yr IWPRB i "wrthod cael ei gyfyngu" gan fethiant i adfer toriadau cyllid, ac i "wrthod unrhyw ymgais gan Lywodraeth Cymru i gyfyngu eu trafodaethau".

Trefniadau cyflog cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon

Recriwtio (AGA a swyddi gwag)

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.17 Cadarnhaodd Llywodraeth Cymru nad oedd y darlun cyffredinol o ran recriwtio wedi newid yn sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf. Nododd mai ychydig iawn o dystiolaeth sydd bod cyfraddau recriwtio a chadw yn peri pryder a "chymharol gadarn" oedd ei disgrifiad o'r sefyllfa recriwtio.
- 3.18 Darparodd Llywodraeth Cymru dystiolaeth i ddangos nad oedd nifer yr ymrestreion ar gyrsiau AGA yng Nghymru wedi cyrraedd y targed ar gyfer ysgolion uwchradd na chynradd ers nifer o flynyddoedd. Methwyd y targed recriwtio AGA cynradd o 11% yn 2017-2018, tra mai lefel yr ymrestreion i'r uwchradd oedd 60% o'r targed.
- 3.19 Mae Llywodraeth Cymru yn ymwybodol o dystiolaeth anecdotaidd bod "clystyrau o anawsterau wrth recriwtio staff i bynciau uwchradd penodol" ac esboniwyd bod lefelau recriwtio ar gyfer pynciau blaenoriaeth, sy'n cynnwys darpariaeth bynciol drwy gyfrwng y Gymraeg, yn cael eu targedu drwy amrywiol raglenni polisi Llywodraeth Cymru. Adroddodd fod nifer yr ymrestreion AGA (yn y cynradd yn bennaf) i addysgu yn y Gymraeg wedi disgyn draean ers 2013-2014 ac nad yw 38% o fyfyrwyr AGA sy'n rhugl yn y Gymraeg yn hyfforddi i addysgu yn Gymraeg.
- 3.20 Yn ei thystiolaeth, nododd Llywodraeth Cymru fod "tua hanner cymaint o fyfyrwyr o Gymru erbyn hyn yn dechrau hyfforddi yn Lloegr ag sy'n dechrau hyfforddi yng Nghymru i fod yn athrawon ysgol uwchradd", sy'n gynydd sylweddol o gymharu â phedair blynedd yn ôl, pan oedd y gyfradd hon yn llai na chwarter. Nid oedd yn pryderu fodd bynnag y byddai hyn yn arwain at

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

brinder athrawon yn y dyfodol yng Nghymru, am y nododd fod gwaith dadansoddi wedi dangos bod "athrawon dan hyfforddiant yn debygol o ddychwelyd i'w rhanbarth ar ôl cwblhau eu hyfforddiant".

- 3.21 Cydnabu fod disgwyl i nifer y disgyblion uwchradd godi'n gyson tan 2024 ac y gallai hyn arwain yn yr ychydig flynyddoedd nesaf at alw uwch am athrawon uwchradd mewn rhai rhannau o Gymru.
- 3.22 Yn ei thystiolaeth, esboniodd Llywodraeth Cymru y defnydd o'r Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon (TPSM) i ragfynegi'r galw am ANG ar draws Cymru yn y dyfodol. Esboniodd Llywodraeth Cymru fod gostyngiad blwyddyn ar ôl blwyddyn yn nyraniadau cyffredinol y niferoedd derbyn "wedi creu'r canlyniad yn ddiweddar bod ceisiadau fesul swydd yn gostwng ynghyd â thanrecriwtio parhaus yn y sector AGA". Dywedodd y bydd y model yn helpu i "leihau'r ddibyniaeth ar ddychwelwyr i'r proffesiwn wrth symud ymlaen".
- 3.23 Esboniodd Llywodraeth Cymru nad yw'n cynnwys niferoedd ymrestreion cyfrwng Cymraeg ar wahân yn y TPSM ar hyn o bryd, oherwydd y niferoedd cymharol fach o leodd sydd ar gael at ei gilydd. Esboniodd fod hyn i fod i newid, a'i bod wedi cynghori CGA y bydd yn gofyn, o fewn ei brosesau monitro ar gyfer statws achrededig yn ystod blwyddyn academiaidd 2020-2021, y dylai Partneriaethau⁶⁵ weithio tuag at sicrhau bod 30% o'r niferoedd a gaiff eu recriwtio i'r holl Raglenni AGA yn fyfyrwyr dan hyfforddiant sy'n hyfforddi i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg.
- 3.24 Cadarnhaodd Llywodraeth Cymru fod nifer y ceisiadau fesul swydd mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg a chyfrwng Saesneg wedi gostwng yn gyson, gyda chynnydd bach yn y ceisiadau am swyddi cyfrwng Cymraeg yn y sector cynradd yn 2018. Priodolodd hyn i'r ffaith bod nifer y swyddi a gâi eu hysbysebu wedi gostwng yn yr ychydig flynyddoedd diwethaf.
- 3.25 Cyfeiriodd Llywodraeth Cymru at yr angen i unrhyw un sy'n dymuno symud ymlaen i swydd pennaeth yng Nghymru fod wedi cyflawni'r Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (CPCP). Yn 2019-2020 roedd 173 o ymgeiswyr yn dilyn y cymhwyster. Yn 2018-2019, nifer derfynol yr ymgeiswyr i gwblhau'r rhaglen oedd 213. O'r rheiny, bodlonodd 167 (78%) y safonau arweinyddiaeth broffesiynol ac aseswyd bod 46 (22%) heb fodloni'r safonau eto. Roedd hyn yn ostyngiad o 7% oddi ar gyfradd llwyddo 2017-2018 o 85%.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.26 Mynegodd pob un o'r undebau athrawon eu pryder am yr hyn oedd yn duedd ar i lawr yn eu tyb nhw o ran recriwtio i'r proffesiwn, ac mewn datganiadau

⁶⁵ Yn ystod blwyddyn academiaidd 2019-2020 roedd pedair Partneriaeth AGA ar waith ar gyfer addysg athrawon: CaBan - (Partneriaeth Gogledd Cymru Caer/Bangor), Partneriaeth Caerdydd, Partneriaeth Dysgu Proffesiynol yr Athrofa a Phartneriaeth AGA Aberystwyth:

unigol disgrifwyd y sefyllfa fel un "ddarniog" ac "enbyd". Cyfeiriodd y Datganiad ar y Cyd at "argyfwng recriwtio a chadw athrawon, sydd wedi datblygu a dyfnhau yn y blynyddoedd diwethaf"; barn a glywid hefyd gan NASUWT Cymru. Mynegodd sawl undeb eu hanghrediniaeth lem at y gosodiad yn natganiad Llywodraeth Cymru "mai ychydig iawn o dystiolaeth sydd bod cyfraddau recriwtio a chadw yn peri pryder". Ym marn ASCL Cymru roedd "yn peri braw nad yw Llywodraeth Cymru hefyd yn cydnabod hyn".

- 3.27 Cyfeiriodd llawer o undebau athrawon at dargedau recriwtio Llywodraeth Cymru a oedd wedi'u methu. Cyfeiriodd UCAC a Voice Cymru at ystadegau a gyhoeddwyd yn ddiweddar, a ddangosodd fod nifer yr athrawon uwchradd dan hyfforddiant wedi methu'r targed yn 2017-2018 o 40% (yr ail flwyddyn i hyn ddigwydd) a bod nifer yr athrawon cynradd dan hyfforddiant wedi aros ychydig islaw'r targed am drydedd flwyddyn.
- 3.28 Cyfeiriodd NASUWT Cymru at "bryderon difrifol" mewn perthynas â'r ffaith bod niferoedd athrawon yn disgyn yn arwain at broblem gyflenwi, a mynegodd NAHT Cymru bryder bod ysgolion yn defnyddio athrawon cyflenwi fwyfwy i lenwi bylchau recriwtio. Cyfeiriodd Voice Cymru at "orddibyniaeth ar ddychwelwyr" i lenwi swyddi gwag yn y sector uwchradd.
- 3.29 Roedd y gostyngiad yn y niferoedd recriwtio athrawon cyfrwng Cymraeg yn pryderu llawer o undebau athrawon. Ategodd UCAC ei farn gyda ffigyrau i esbonio'r gostyngiad yn nifer a chanran yr athrawon sy'n gallu gweithio drwy gyfrwng y Gymraeg a mynegodd anesmwythder am allu ysgolion cyfrwng Saesneg a oedd am ymestyn eu darpariaeth cyfrwng Cymraeg. Dyfynnodd ASCL Cymru nifer y ceisiadau a'r gostyngiad yng nghanran y swyddi gwag a lenwyd mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg yn y blynyddoedd diwethaf, yn arbennig mewn ysgolion uwchradd.
- 3.30 Cyfeiriodd Voice Cymru ac NEU Cymru at nodyn briffio CGA yn 2017, lle mynegodd CGA bryder arbennig mewn perthynas â recriwtio athrawon newydd, pynciau penodol mewn ysgolion uwchradd (fel gwyddoniaeth), athrawon yn y sector cyfrwng Cymraeg a phenaethiaid. Roedd yr undebau o'r farn nad yw'r sefyllfa hon wedi newid, a gallai fod wedi dwysáu ers hynny. Cyfeiriodd Voice Cymru at farn Llywodraeth Cymru y bydd llawer o athrawon sy'n hyfforddi yn Lloegr yn dychwelyd i Gymru gan ddweud ei bod yn "fodlonus" ac y bydd y disgwyliad hwn, ynghyd â methu targedau recriwtio a niferoedd gostyngol graddedigion sy'n cwblhau eu cwrs AGA, yn dal i arwain at brinder o ran niferoedd athrawon.
- 3.31 Cydnabu WLGA fod rhai awdurdodau lleol yn parhau i adrodd anawsterau recriwtio, a chyfeiriodd at y TRRAB, y gofynnwyd iddo ystyried materion allweddol gan y Gweinidog Addysg.

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

- 3.32 Bu i lawer o ymgynghoreion drafod y cynnydd cydnabyddedig yn niferoedd y disgyblion uwchradd hefyd, gydag undebau athrawon yn pryderu sut gellid ymdopi â'r cynnydd hwn mewn niferoedd disgyblion petai nifer yr athrawon yn parhau i ddisgyn, gan arwain o bosibl at ddosbarthiadau mwy, llwyth gwaith uwch a phroblemau cyflenwi pellach. Disgrifiodd ASCL Cymru y senario hon fel creu'r "storm berffaith" ar gyfer cyflenwi athrawon.
- 3.33 Nododd NAHT Cymru fod y "biblinell gyflenwi yn ddarniog ym mhob cyfnod gyrfaol", a chyfeiriodd at nifer y ceisiadau fesul swydd, a oedd wedi "gostwng yn gyson". Cyfeiriodd at y gostyngiad yn nifer y ceisiadau yng Nghymru a gofynnwyd bod camau'n cael eu cymryd i fynd i'r afael â hyn yn fuan, er mwyn "sicrhau bod Cymru ar flaen y gad ac i osgoi efelychu camgymeriadau Lloegr". Mynegodd bryder am yr hyn oedd yn "erydiad o gyflog arweinyddiaeth" yn eu tyb nhw, am nad oedd bellach yn unol â chwyddiant, nac yn uwch na chwyddiant, a bod hyn yn ffactor allweddol o ran y methiant i recriwtio penaethiaid. Cyfeiriodd hefyd at heriau cynyddol ar gyfer y rhai hynny mewn rolau arwain, o ystyried cyflymder y newid ar hyn o bryd yn y sector addysg.

Cadw athrawon ac arweinwyr

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.34 Darparodd Llywodraeth Cymru dystiolaeth bod gostyngiad wedi bod yn y blynyddoedd diwethaf yn nifer yr athrawon a chynnydd yn nifer y disgyblion, gyda chymarebau disgybl:athro yn codi'n unol â hynny.
- 3.35 Gan ddefnyddio data CYBLD (nad yw'n cynnwys athrawon sydd wedi gadael ar ôl cyrraedd yr oedran ymddeol arferol), gwelwyd dystiolaeth bod canran yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn bob blwyddyn wedi aros yn weddol gyson rhwng 2011-2018. Dangosodd y data hyn hefyd mai'r grŵp mwyaf o'r rhai sy'n gadael yw'r rhai sy'n meddu ar 0-5 mlynedd o brofiad (19.4%). Fodd bynnag, nid oedd unrhyw duedd glir ar gyfer y rhan fwyaf o ystodau oedran dros y deng mlynedd diwethaf, ac eithrio'r gostyngiad ers 2008 yn nifer yr athrawon sy'n meddu ar 31+ o flynyddoedd o brofiad sy'n gadael y proffesiwn.
- 3.36 Er mwyn cefnogi ANG, adroddodd Llywodraeth Cymru fod modelau newydd o gymorth dechrau gyrfa a dysgu proffesiynol wedi'u hadnabod fel rhan o'i chynllun datblygu'r gweithlu cenedlaethol⁶⁶. Ei bwriad yw cynyddu lefelau'r cymorth sydd ar gael i ymarferwyr ar ddechrau eu gyrfaedd, fel rhaglen hyfforddi a mentora benodol a set o safonau ar gyfer cymorth mentoriaid, ynghyd â rhaglen o ddysgu proffesiynol gyffredin i fentoriaid.

⁶⁶ Ibid (n50)

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.37 Fel y llynedd, mynegodd undebau athrawon fraw am nifer yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn, yn enwedig yn ystod eu pum mlynedd cyntaf o addysgu. Disgrifiodd NAHT Cymru y gwaith o recriwtio a chadw athrawon yn "ddarniog", gyda gormod o athrawon yn gadael o fewn eu hychydig flynyddoedd cyntaf yn y gwasanaeth. Roedd UCAC o farn debyg, a disgrifiodd y niferoedd a oedd yn gadael y proffesiwn yn ystod pum mlynedd cyntaf eu gyrfa yn "arbennig o broblematig".
- 3.38 Dadleuodd y Datganiad ar y Cyd fod "...cadw yn effeithio ar y proffesiwn cyfan a bod angen ymateb cyfannol i ailsefydlu deniadoldeb addysgu fel dewis gyrfaol hirdymor".
- 3.39 Dyfynnodd ASCL Cymru o'r ffigyrau olrhain pum mlynedd a deng mlynedd a gyhoeddwyd gan CGA ym mis Chwefror 2020, er mwyn esbonio'i farn bod y "sefyllfa yng Nghymru hyd yn oed yn waeth nawr nag y mae yn Lloegr".
- 3.40 Adroddodd rhai ymgynghoreion fod y diffyg llwybr gyrfaol i athrawon dosbarth wedi arwain at fwy o athrawon yn gadael y proffesiwn cyn cyrraedd yr oedran ymddeol arferol a honnodd fod cyfran uchel o athrawon wedi gadael y proffesiwn i "weithio mewn mannau eraill". Dyfynnodd NASUWT Cymru o ganlyniad ei arolwg ei hun, a chyfeiriodd at y "niferoedd uchel o athrawon sy'n dymuno gadael addysgu yn gyfan gwbl".
- 3.41 Mynegodd UCAC bryder bod "canran uchel o athrawon profiadol dros 50 oed yn dewis bod yn athrawon cyflenwi yn hytrach na pharhau mewn swyddi parhaol neu hyd yn oed ymgeisio am swyddi arwain mewn ysgolion".
- 3.42 Fodd bynnag, tra'n cydnabod bod cyflog yn ffactor pwysig o ran cadw'r gweithlu ysgolion, fel yn y flwyddyn flaenorol, roedd llawer o undebau athrawon yn cytuno bod ffactorau cyfrannol sylweddol iawn eraill, fel llwyth gwaith. Dyfynnodd Voice Cymru o Fynegai Lles Athrawon *Teacher Wellbeing Index 2019* Rhaglen yr Education Support Programme 2019⁶⁷, a ddaeth i'r casgliad bod materion cadw a phwysau llwyth gwaith uwch wedi'u cysylltu'n agos. Roedd UCAC yn synhwyro bod materion recriwtio a chadw wedi'u gwreiddio yn y "pwysau gwaith afresymol" ar athrawon, tra bod NEU Cymru wedi lleisio'i bryder am y "pwysau annerbyniol" a wynebir gan athrawon o hyd.
- 3.43 Cydnabu WLGA effaith llwyth gwaith ar gadw athrawon ac arweinwyr, a nododd "nad cyflog yw'r unig reswm yn aml ond gall fod yn ffactor pan fo materion eraill yn peri pryder".

⁶⁷ Education Support *Teacher Wellbeing Index 2019*

<https://www.educationsupport.org.uk/resources/research-reports/teacher-wellbeing-index-2019>

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

Materion i'w gweithredu o fis Medi 2020

Y dyfarniad cyflog

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.44 Cynghorodd Llythyr y Gweinidog Addysg a ddaeth gyda datganiad Llywodraeth Cymru, "bod argymhellion ar gyflogau'r sector cyhoeddus yn ystyried cyd-destun economaidd ac ariannol presennol Cymru, ac yn anad dim, bod unrhyw gynnydd mewn cyflogau athrawon yn rhywbeth y gellid ei gyflawni ac nad yw'n rhoi pwysau gormodol ar gyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol". Yng nghyd-destun hyn, ynghyd ag effaith anhysbys COVID-19 ar yr economi ac ar gyllidebau ysgolion, cynigiodd y Gweinidog Addysg na ddylai unrhyw argymhellion a wneir fod yn fwy na 3% o gyfanswm y bil cyflog.
- 3.45 Estynnwyd y ddadl hon yn natganiad Lywodraeth Cymru, a nododd dros y tymor canolig, bod angen i awdurdodau lleol ystyried cyflogau athrawon ochr yn ochr â "fforddiadwyedd eu holl wasanaethau".
- 3.46 Nododd llythyr y Gweinidog a ddaeth gyda datganiad Llywodraeth Cymru y gallai dull mwy hyblyg ar draws y gwahanol ystodau cyflog fod yn briodol eleni, o ystyried y sefyllfa gyffredinol o ran recriwtio ac, yn arbennig, cadw.
- 3.47 Darparodd Llywodraeth Cymru set o opsiynau posibl ar gyfer dyfarniad cyflog 2020-2021. Gosododd y rhain ddyfarniad cyflog "sy'n arwain at gynnydd cyffredinol o 3% yng nghyfanswm y bil cyflog [sy'n] briodol ac yn fforddiadwy". Cyflwynwyd pedwar opsiwn, gyda'r tri cyntaf yn nodi ymgodiadau dros 3% ar gyfer cyflogau cychwynnol a dechrau gyrfa, tra'n rhoi dyfarniadau uwchben chwyddiant i athrawon mwy profiadol ac arweinwyr ysgol. Darparodd yr opsiwn olaf am gynnydd o 3% ar isafswm ac uchafswm yr ystodau, a'r holl bwyntiau cynghorol rhyngddynt.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.48 Galwodd y Datganiad ar y Cyd am "gynnydd cyflog sylweddol, uwchben chwyddiant" y mae'n rhaid "ei gymhwyso i bob graddfa gyflog a lwfans a chael ei gyllido'n llawn gan Lywodraeth Cymru".
- 3.49 Yn eu datganiadau unigol, galwodd Voice Cymru am gynnydd o 5%, a gofynnodd NEU Cymru am gynnydd o 7%.
- 3.50 Yn ei dystiolaeth ategol, mynegodd WLGA ddymuniad i weld cynnydd wedi'i gyllido'n llawn ar gyfer pob athro a oedd yn adlewyrchu elfen o "gostau byw" sy'n "lled gymesur â lefel cyflogaion eraill yn y sector cyhoeddus".
- 3.51 Mewn ymateb i gynigion Llywodraeth Cymru, mynegodd y rhan fwyaf o ymgynghoreion bryder mewn perthynas â'r cyfeiriadau at fforddiadwyedd yn

natganiad Llywodraeth Cymru a llythyr y Gweinidog, gan gyfeirio at y datganiad "na ddylai unrhyw argymhellion a wneir fod yn fwy na 3% o gyfanswm y bil cyflog cyfredol".

- 3.52 Gofynnodd NASUWT Cymru i'r IWPRB "wrthod cais Llywodraeth Cymru i'r dyfarniad cyflog aros o fewn 3% o gyfanswm y bil cyflog, a'i bwysoli tuag at athrawon sy'n dechrau eu gyrfaedd", tra bod NEU Cymru ac UCAC wedi galw am godiadau "sylweddol". Roedd ASCL Cymru yn gresynu at y ffaith bod diffyg "elfen benodol Gymreig i'r cynigion".
- 3.53 Mynnodd NAHT Cymru fod cynigion Llywodraeth Cymru yn tanseilio'r broses, a'u bod yn ymddangos yn ymgais i gyfyngu'r IWPRB. Gan ddisgrifio'r cyfeiriadau at fforddiadwyedd fel "ymyrraeth ddi-alw-amdani", nododd NAHT Cymru mai mater i'r llywodraeth fydd gwneud penderfyniad gwleidyddol yng ngoleuni dadansoddiad yr IWPRB, ac mai i gyd-destun ehangach mae penderfyniadau ynghylch fforddiadwyedd yn perthyn.
- 3.54 Roedd barn unfrydol nad oedd yn ddymunol targedu codiadau ar bwyntiau cynghorol penodol, fel athrawon ar ddechrau eu gyrfaedd.

Cyfraddau cyflog cymharol

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.55 Darparodd Llywodraeth Cymru ddata a ddangosodd gyflogau blynyddol canolrifol athrawon mewn ysgolion cynradd ac uwchradd, o'u cymharu â rhanbarthau'r DU. Dangosodd y data fod cyflog athrawon cynradd yng Nghymru yn dod yn ail a bod cyflog athrawon uwchradd yn bedwerydd yn y DU.
- 3.56 Dangosodd data Llywodraeth Cymru y cyflog gros cymedrig ar gyfer athrawon dosbarth cymwysedig ar gyfer tri ystod cyflog ym mis Tachwedd 2018. Y cyflog gros cymedrig ar gyfer yr holl athrawon cymwysedig oedd £36,047, a £22,142 ar gyfer athrawon heb gymhwyso. Mae'r cymedr ar gyfer athrawon cymwysedig yn cynnwys y rhai hynny sy'n cael eu talu ar yr YCU, sy'n rhoi cyfrif ar hyn o bryd am 60.0% o'r holl athrawon.
- 3.57 Darparwyd gwybodaeth bellach ar gyfer arweinwyr a phenaethiaid. Y cyflog gros cymedrig ar gyfer pob un ar yr ystod arweinyddiaeth ym mis Tachwedd 2018 oedd £56,738. Y cyflog gros cymedrig ar gyfer penaethiaid mewn ysgolion meithrin a chynradd oedd £59,258; ar gyfer ysgolion arbennig roedd yn £72,898, ac ar gyfer ysgolion canol ac uwchradd roedd ychydig o dan £85,000.
- 3.58 Cymharodd Llywodraeth Cymru y cyflog wythnosol gros cymedrig ar gyfer swyddi yr ystyriwyd eu bod yn broffesiynau graddedig yng Nghymru, a rhai sy'n nodweddiadol yn y sector cyhoeddus. Dangosodd y set ddata hon fod uwch weithwyr proffesiynol mewn sefydliadau addysgol yn dod yn gyntaf o

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

blith 14 o broffesiynau, tra bod gweithwyr proffesiynol addysg uwchradd yn safle pedwar, a gweithwyr proffesiynol addysg gynradd yn safle pump.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.59 Honnodd y Datganiad ar y Cyd fod athrawon ac arweinwyr "wedi gweld gwir werth eu cyflog yn cael ei dorri'n ddi-baid ers 2010, gyda thoriadau o ryw 15% yn erbyn chwyddiant RPI".
- 3.60 Comisiynodd NASUWT Cymru Incomes Data Research (IDR) i ddadansoddi sefyllfa cyflog athrawon o'u cymharu â galwedigaethau proffesiynol eraill. Datganodd adroddiad IDR fod safle enillion gross canolrifol athrawon wedi gostwng rhwng 2007 a 2017 o'u cymharu â phroffesiynau graddedig eraill. Nododd yr adroddiad fod enillion gros cymedrig athrawon yng Nghymru yn cymharu'n anffafriol ag enillion galwedigaethau graddedig eraill, ond nad oedd y sefyllfa yn ymddangos mor amlwg o'u mesur yn ôl lefelau canolrifol.
- 3.61 Nododd adroddiad IDR fod enillion gros cymedrig ar gyfer athrawon uwchradd yng Nghymru yn is na'r symiau cyfatebol ar gyfer Lloegr, ond yn uwch na'r rhai ar gyfer yr Alban. Mewn cyferbyniad â hyn, roedd yr enillion gros cymedrig ar gyfer athrawon cynradd a meithrin yn uwch nag yn y ddwy wlad arall.
- 3.62 Cyfeiriodd NASUWT Cymru a Voice Cymru ill dau at ymchwil High Fliers, "The Graduate Market in 2020"⁶⁸, lle mai'r cyflog cychwynnol canolrifol ar gyfer graddedigion yw £30,000.
- 3.63 Tynnodd NASUWT Cymru sylw hefyd at ddadansoddiad yr OECD a oedd wedi'i gynnwys yn "Education at a Glance 2019"⁶⁹, a ddangosodd fod athrawon uwchradd isaf yng Nghymru yn safle 26 allan o 42 awdurdodaeth o ran eu cyflogau cychwynnol.
- 3.64 Nododd Voice Cymru fod codiadau cyflog yn y blynedd diwethaf wedi bod yn "annigonol i fynd i'r afael â cholledion mewn termau real a wynebwyd gan athrawon yn ystod y 10 mlynedd diwethaf". Cyfeiriodd Voice Cymru at ddata 2018-2019 gan Luminate⁷⁰ a ddatgelodd fod y farchnad raddedigion mewn cyflwr cymharol dda. Dangosodd data a oedd yn benodol i Gymru y bu cynnydd o 3.8% yn nifer y graddedigion mewn swyddi proffesiynol ers 2015-2016.
- 3.65 Tynnodd NAHT Cymru sylw at erydiad cyflog arweinwyr, a nododd fod hyn yn cyfleu neges at y proffesiwn "nad yw arweinwyr yn cael eu gwerthfawrogi ac nad yw'r cyfrifoldeb ychwanegol yn werth y strach". Cyfeiriodd hefyd at lefelau cyfrifoldeb uchel penaeithiad, y pwysau ariannol anferth ac erydiad

⁶⁸ Ibid (n2)

⁶⁹ Ibid (n3)

⁷⁰ Prospects Luminate (2108), <https://luminate.prospects.ac.uk/what-do-graduates-do>

annibyniaeth broffesiynol. Nododd fod arweinwyr ysgol wedi dechrau teimlo'n fwyfwy digalon.

- 3.66 Ategwyd hyn gan ASCL Cymru, a amlygodd 28^{ain} adroddiad yr STRB, a nododd mai ychydig o athrawon yn ystod eu hymweliadau nhw ag ysgolion sy'n dyheu i fod yn uwch arweinwyr. Mae'r cyfrifoldeb a'r atebolrwydd sy'n dod law yn llaw â rolau o'r fath yn peri i lawer beidio â mentro.

Graddfeydd cyflog cenedlaethol

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.67 Nododd Llywodraeth Cymru y "gallai ystodau cyflog a argymhellir yn genedlaethol helpu i ddarparu system gyflogau symlach i ysgolion, gyda graddfeydd cyflog safonedig cenedlaethol i'w cymhwyso at bob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru". Nododd ers eu dileu yn 2014, fod y rhan fwyaf o ysgolion yng Nghymru (os nad pob un ohonynt) wedi mabwysiadu "polisi enghreifftiol" a ddarparwyd gan eu Consortia rhanbarthol lleol a bod y polisïau hyn, ynghyd â chynghor gan WLGA, yn darparu pwyntiau graddfa dangosol ar gyfer pob athro, hyd at uchafswm y raddfa. Mynnodd Llywodraeth Cymru fod adborth gan randdeiliaid allweddol yn awgrymu bod cefnogaeth dda i'r dull gweithredu hwn.
- 3.68 Rhybuddiodd Llywodraeth Cymru y byddai ailgyflwyno pwyntiau graddfa statudol yn mynnu newidiadau i'r fframwaith statudol ar gyfer cyflog athrawon yng Nghymru, gan gynnwys newidiadau i delerau ac amodau athrawon, yn arbennig mewn perthynas â dilyniant cyflog ar sail perfformiad. Gallai fod angen hefyd edrych ar faterion cysylltiedig fel hyblygrwydd ysgolion i osod polisïau cyflog a'r elfennau rhyng-gysylltiedig o hyblygrwydd o fewn arweiniad statudol sydd eisoes yn ei le. Nododd Llywodraeth Cymru fod "rhaid i unrhyw newidiadau arfaethedig ystyried pob mater cysylltiedig i leihau'r risg y bydd cysylltiadau annisgwyl yn achosi anawsterau mewn rhannau eraill o'r system".

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.69 Roedd yr holl ymgynghoreion o blaid ailgyflwyno graddfeydd cyflog cenedlaethol. Roedd Voice Cymru yn ymrwymedig i ailgyflwyno "system wobrwyo fwy tryloyw a strwythuredig", a allai yn eu tyb nhw greu llwybrau, gobeithion ac amserlenni ar gyfer dilyniant cyflog i bob un sy'n ystyried gyrfa ym maes addysgu. Cwestiynodd ASCL Cymru pam y codwyd y drafodaeth unwaith eto o fewn cylch gwaith eleni, o ystyried yr argymhelliad clir o adroddiad cyntaf yr IWPRB.

Gofynion presennol mewn perthynas â dilyniant cyflog blynyddol yn gysylltiedig â pherfformiad

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.70 Cyfeiriodd llythyr y Gweinidog Addysg dyddiedig Mai 2020 at ddiffyg tystiolaeth bendant ynghylch effaith gadarnhaol dilyniant cyflog ar sail perfformiad. Honnodd at hynny fod tystiolaeth anecdotaidd yn awgrymu bod hyn wedi cynyddu biwrocratiaeth ac nad yw wedi cael effaith gadarnhaol ar berfformiad.
- 3.71 Nododd y Gweinidog Addysg y byddai'n ymddangos yn briodol symud yn ôl at y dull traddodiadol o ddilyniant cyflog blynyddol ar brif raddfa chwe phwynt newydd a dilyniant bob dwy flynedd ar y raddfa uchaf, gyda rhagdybiaeth o blaid dilyniant oni bai bod unigolyn yn dangos perfformiad anfoddhaol.
- 3.72 Cytunodd Llywodraeth Cymru y byddai dileu'r system bresennol o PRP yn gysylltiedig â dilyniant cyflog yn galluogi i'r pwyslais gael ei roi ar reoli perfformiad, ac y "gallai ffocysu fwy ar gefnogi datblygiad".

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.73 Roedd y Datganiad ar y Cyd yn bendant yn ei farn am y defnydd o PRP mewn ysgolion a dywedodd fod "...gosod Cyflog yn Gysylltiedig â Pherfformiad wedi cyfrannu at broblemau cyflogau athrawon".
- 3.74 Ailadroddwyd yr un galwadau ag a wnaed y llynedd gan bob undeb, sef y dylid dileu PRP. Roedd NASUWT Cymru o'r farn bod angen sicrwydd am y disgwyliad y byddai yna ddyfarniad cyflog, a bod angen i athrawon fod yn glir am y cyflogau y gallant ddyheu i'w hennill a'r llwybr tuag at eu cyrraedd. Nododd fod PRP "yn cael ei ddefnyddio mewn ffordd sydd wedi'i chynllunio i ddal cyflog nôl", ac felly mai dim ond drwy ddychwelyd i ddilyniant cyflog cynyddrannol, graddfeydd cyflog cenedlaethol a hygludedd cyflog i athrawon mewn ysgolion y gellid darparu'r sicrwydd gofynnol.
- 3.75 Dyfynnodd Voice Cymru ac UCAC o arolwg 2015⁷¹ gan yr Athro David Marsden o Ysgol Economeg Llundain, a gyfeiriodd at sgeptigiaeth athrawon ynghylch manteision PRP, a thrafodant bryderon athrawon am yr annhegwch posibl yn y modd caiff PRP ei weithredu.
- 3.76 Nid oedd UCAC o'r farn bod defnyddio'r PRP o fantais i'r proffesiwn a nododd NEU Cymru fod defnyddio'r PRP, ochr yn ochr â thoriadau cyllid, yn arwain at gyfyngiadau ar ddilyniant cyflog.
- 3.77 Dywedodd ASCL Cymru nad oes unrhyw dystiolaeth ar hyn o bryd bod PRP wedi effeithio'n gadarnhaol ar ddeilliannau disgyblion a chredai fod

⁷¹ Centre for Economic Performance (2015) <http://eprints.lse.ac.uk/61030/1/dp1332.pdf>

tystiolaeth gynyddol y gallai gael effaith negyddol o ran cadw athrawon ysgol.

- 3.78 Awgrymodd Voice Cymru y byddai adolygu perfformiad, yn gysylltiedig â'r Safonau Proffesiynol ar gyfer Athrawon⁷² a'r defnydd o Basbort Dysgu Proffesiynol⁷³ CGA, yn "cynorthwyo trafodaethau mewn perthynas â pherfformiad".
- 3.79 Roedd ASCL Cymru yn pryderu am y cynnydd i lwyth gwaith arweinydd ysgol oherwydd biwrocratiaeth y PRP a dilyniant h.y.
- cymedroli dystiolaeth a gwneud penderfyniadau
 - dadansoddi penderfyniadau dilyniant cyflog o ran cydraddoldeb
 - Coladu dystiolaeth ac argymhellion i'r Pwyllgor Cyflogau
 - Adborth a chatau dilynol os bydd penderfyniad anfodddhaol
 - Ymdrin ag apeliadau
 - Gweithredu'r broses arfarnu ffurfiol i lynu wrth ofynion dilyniant cyflog, gan fynnu cyfarfodydd ar adegau penodol yn ystod y flwyddyn
 - Ymgymryd ag arsylwadau gwersi ffurfiol.
- 3.80 Nododd NAHT Cymru fod ei gefnogaeth gychwynnol i PRPP wedi bod yn amodol ar y sail ei fod yn "parhau i fod ar wahân i'r adolygiad blyneddol o gyflog athrawon a wnaed gan yr STRB, a bod cyllidebau ysgol yn ddigonol i gyflawni dyfarniadau cyflog ystyrlon ar sail perfformiad". Diddymodd ei gefnogaeth i PRPP ar y sail bod yr hyblygrwydd a'r manteision cysylltiedig a addawyd adeg ei gyflwyno erioed wedi dwyn ffrwyth.
- 3.81 Roedd gan WLGA farn wahanol a honnodd fod sylfeini "system gadarn gwbl briodol o gyflog yn gysylltiedig â pherfformiad" wedi'u gosod, a bod "y rhan fwyaf o gyrff llywodraethu ac arweinwyr ysgol o blaid parhau â hi".

Elfennau o hyblygrwydd o fewn polisiau cyflog ysgolion er mwyn pennu lefelau cyflog athrawon o fewn terfynau penodol

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.82 Nododd Llywodraeth Cymru y "dylai" fframwaith cyflog ac amodau cenedlaethol ddarparu rhywfaint o hyblygrwydd i gydnabod a gwobrwyo addysgu ac arweinyddiaeth effeithiol, ond y dylai hyn fod o fewn fframwaith cyflog ac amodau cenedlaethol. Cydnabu Llywodraeth Cymru y byddai system o'r fath yn fwy cost-effeithiol i'w gweinyddu, byddai'n dryloyw, yn ddiduedd ac yn decach i'r holl staff ble bynnag y byddent yn addysgu.

⁷² Llywodraeth Cymru, Addysg Cymru, *Safonau Proffesiynol ar gyfer addysgu, arweinyddiaeth a chynorthwyo addysgu* <https://hwb.gov.wales/datblygiad-proffesiynol/safonau-proffesiynol>

⁷³ CGA, *Pasbort Dysgu Proffesiynol* <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/datblygiad-proffesiynol/pasbort-dysgu-proffesiynol.html>

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

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.83 Roedd mwyafrif yr ymgynghoreion a gyflwynodd dystiolaeth ysgrifenedig o blaid dileu elfennau o hyblygrwydd yn y system cyflogau athrawon bresennol.
- 3.84 Nododd NASUWT Cymru fod "elfennau o hyblygrwydd cyflog a gyflwynwyd o 2013 ymlaen wedi bod yn eithriadol o niweidiol" a honnodd fod hyn wedi gwaethgu'r argyfwng recriwtio a chadw. Yn yr un modd, dywedodd Voice Cymru fod hyblygrwydd cyflog mewn ysgolion wedi arwain at "bryderon helaeth o ffafriaeth a diffyg tryloywder", a chafwyd tystiolaeth anecdotaidd nad oedd elfennau o hyblygrwydd cyflog yn cael eu defnyddio'n dda mewn ysgolion. At hynny, honnodd Voice Cymru y gallai elfennau o hyblygrwydd o'r fath fod yn ychwanegu at y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac at arferion gwahaniaethol oherwydd diffyg cysondeb wrth eu gweithredu.
- 3.85 Cyfeiriodd UCAC at rwyg yn y proffesiwn a rhwng ysgolion oherwydd elfennau o hyblygrwydd o'r fath ac nid oedd o'r farn bod yr hyblygrwydd hwn yn cynnig unrhyw gyfleoedd "a fyddai'n hyrwyddo denu a chadw". Cydnabu WLGA yr anawsterau parthed cyflwyno hyblygrwydd cyflog a nododd iddo "geisio sicrhau bod ysgolion wedi mabwysiadu dull cyson". Roedd yn awyddus i osgoi "cystadleuaeth ddiangen" rhwng ysgolion ac am ddarparu "eglurder a symlder i bawb".
- 3.86 Cyfeiriodd NAHT Cymru at y ffaith bod mwy o awydd yng Nghymru i lynu wrth ddull mwy cenedlaethol ei natur, ond dadleuodd nad oedd yr anghyfartaledd yn y broses cyllido ysgolion yn helpu i gyflawni system gyflogau symlach. At hynny, credai, hyd nes yr eir i'r afael â'r mater cyllido ysgolion, "fod yr holl drafodaethau dilynol am hyblygrwydd... yn y broses gyflogau'n cael eu rhwystro ac yn ddi-werth i bob pwrpas". Roedd ei ymchwil ei hun wedi nodi bod canlyniadau sylweddol yn sgil newid y polisi cyflog, a gofynnodd a allai'r IWPRB osgoi argymhellion sy'n risgio gwreiddio, annog neu fanteisio ar hyblygrwydd cyflog neu wahaniaethau cyflog.
- 3.87 Nododd ASCL Cymru fod "yr elfennau o hyblygrwydd presennol mewn polisïau cyflog yn caniatáu i gyflogwyr osod lefelau cyflog o fewn terfynau penodol ac felly mynd i'r afael ag unrhyw faterion y gallent eu hwynebu o ran recriwtio neu gadw". O ganlyniad, credai fod angen eglurder am y system bresennol, yn hytrach na symud i ffwrdd oddi wrthi. Roedd o'r farn bod hyn yn bwysig, am fod angen mwy o hyblygrwydd ar arweinwyr a chyrff llywodraethu i recriwtio a chadw athrawon a phenaethiaid.

Graddfa genedlaethol ar gyfer CADau

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.88 Cyfeiriodd naratif Llywodraeth Cymru ar CADau at y trefniadau presennol mewn ysgolion. Dangosodd hyn werth pob un o'r tri CAD, canran yr athrawon y dyfernir CADau iddynt yn ôl y math o ysgol, a gwerthoedd cymedrig ar gyfer pob CAD.
- 3.89 Yn sgil dadansoddi'r data, dangoswyd y canlynol:
- Mai'r categori CAD2 a ddefnyddiwyd helaethaf ar draws pob math o ysgol, gyda 29.6% o'r holl athrawon yn ei dderbyn, gyda dyfarniad cymedrig o £4,127
 - Mai'r sector uwchradd a oedd yn dyfarnu'r nifer uchaf o CADau i athrawon
- 3.90 Cynhwysodd Llywodraeth Cymru hefyd ddata ynghylch dyfarnu lwfansau eraill, gan gynnwys lwfansau AAA, lwfansau recriwtio a chadw, a lwfansau "eraill". Dangosodd y dadansoddiad fod 1.2% o arweinwyr a 0.6% o athrawon yn derbyn lwfansau recriwtio a chadw, tra bod 2.9% o arweinwyr ac 1.6% o athrawon yn derbyn lwfansau "eraill".
- 3.91 Ni chynigiodd Llywodraeth Cymru farn am y manteision a/neu anfanteision o symud tuag at raddfa genedlaethol ar gyfer CADau.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.92 Safbwyntiau amrywiol a gafwyd gan ymgynghoreion ar y mater hwn. Roedd NASUWT Cymru, Voice Cymru, NAHT Cymru ac UCAC oll yn cefnogi adolygu CADau, tra bod ASCL Cymru o'r farn nad oedd angen iddynt newid.
- 3.93 Ni fyddai NASUWT Cymru "yn gwrthwynebu, o ran egwyddor, cyflwyno graddfa genedlaethol ar gyfer taliadau CAD", ond credai y dylid datblygu graddfa o'r fath mewn cydweithrediad â'r undebau. Nododd fod nifer o anawsterau'n gysylltiedig â'r system bresennol, gan gynnwys:
- Rhwystrau o ran gallu staff rhan-amser i gyrchu CADau
 - Diffyg tryloywder yn y ffordd caiff CADau eu dyfarnu, y meini prawf a gymhwysir i'w dyraniad a'r swm a delir
 - Defnydd amhriodol at ddibenion cadw staff
 - Defnydd ymysg rhai ysgolion o'r ddarpariaeth "yn barhaus ac yn sylweddol" i gael mynediad i'r YCU i ddyrannu cyfrifoldebau, yn hytrach na'u dyfarnu drwy CAD
 - Diffyg amser a neilltuir i gefnogi CADau mewn llawer o ysgolion
- 3.94 Gofynnodd NASUWT Cymru i arweiniad statudol clir gael ei gyhoeddi ar lwfansau CAD, er mwyn sicrhau bod athrawon yn cael eu gwobrwyo'n deg am y gwaith a wnânt. Cyfeiriwyd at becyn cymorth blaenorol i gynorthwyo integreiddio CADau i strwythurau staffio.

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

- 3.95 Dywedodd Voice Cymru fod CADau yn nodwedd ddefnyddiol fel rhan o becyn cyflog ac amodau, ond bod eu defnydd yn "anghyson ac yn cael ei gymhwyso'n annheg ar hyn o bryd". Credai fod angen ymchwil ac ymgynghori pellach ar y mater hwn, ond nid oedd o'r farn, o ystyried yr amgylchiadau presennol, mai'r flwyddyn nesaf fyddai'r amser iawn i gynnal yr ymchwil honno.
- 3.96 Roedd NAHT Cymru o'r farn bod y system bresennol "wedi dyddio" ac er bod STPCD Cymru presennol yn gosod fframwaith, nododd fod "y ffordd mae hyn yn cael ei weithredu'n tanseilio'n ddifrifol y proffesiwn a'r gallu i gyflawni dros ddisgyblion". Roedd NAHT Cymru yn cefnogi adolygiad. Nododd UCAC fod yr ystod taliadau'n caniatáu "amrywiaeth ormodol" o'r naill ysgol i'r llall, a galwodd am ddychweliad i raddfeydd o fewn CADau. Nododd hefyd y dylai athrawon sy'n gweithio'n rhan-amser dderbyn y lwfans CAD llawn, yn hytrach na thaliad pro-rata.
- 3.97 Nododd ASCL Cymru fod y systemau CADau presennol yn gweithio'n effeithiol, ac nad oedd angen ei newid. Honnodd nad oedd modd gweithredu ystod sefydlog oherwydd cyllidebau ysgol, y byddai ysgolion heriol a bregus yn wynebu anawsterau recriwtio enbyd, ac y byddai'n fater arbennig i ysgolion dwyieithog. Fodd bynnag, nododd hefyd petai newidiadau yn mynd rhagddynt, na ddylai athrawon wynebu unrhyw anfantais o ganlyniad i unrhyw gymhathu, ac y dylai unrhyw broses gael ei chyllido'n llawn.

Dymunoldeb hygludedd cyflog

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.98 Ni chynigiodd Llywodraeth Cymru ddata na safbwynt am hygludedd cyflog, er i'r Gweinidog Addysg yn ei Llythyr Cylch Gwaith ofyn i'r IWPRB gynnig sylwadau am ddymunoldeb hyn a'i weithrediad posibl o fis Medi 2020.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.99 Roedd pob un o'r undebau'n croesawu dymuniad Llywodraeth Cymru i'r mater hwn gael ei ystyried, am eu bod o'r farn bod hygludedd cyflog yn declyn i "gydnabod bod pob athro, ni waeth ble mae'n addysgu, o werth cyfartal yn llygaid y proffesiwn". Esboniodd NAHT Cymru fanteision hygludedd cyflog, gan gynnwys ei fod yn ei hwyluso i ysgolion mewn ardaloedd mwy heriol ddenu'r athro gorau ar gyfer eu hysgol nhw. Rhoddodd NASUWT Cymru fanylion am effaith wahaniaethol dileu hygludedd cyflog.
- 3.100 Roedd barn unfrydol ymysg yr undebau athrawon bod athrawon yn cael eu troi i ffwrdd rhag symud ysgolion heb y defnydd o hygludedd cyflog, a bod hyn yn llesteirio'u dilyniant gyrfaoi. Galwodd ar yr IWPRB i wneud argymhelliad cadarn o blaid diwygio'r strwythur cyflogau er mwyn adfer hygludedd cyflog. Awgrymodd ASCL Cymru y dylid sefydlu Gweithgor

Gorchwyl a Gorffen i "weithredu hygludedd cyflog cenedlaethol a chyson ar draws Cymru".

- 3.101 Cyfeiriodd Voice Cymru, UCAC ac ASCL Cymru at llynu'n anffurfiol yng Nghymru wrth hygludedd cyflog drwy bolisiau cyflog y Consortia, a gofynnwyd i hyn gael ei ffurfioli, er mwyn sicrhau nad oes gan ysgolion yr opsiwn i wroddi wrth y cytundeb hwn. Nododd Voice Cymru hefyd y dylid ystyried ei weithredu mewn blynyddoedd i ddod os nad oedd yn bosibl yn y flwyddyn academaidd hon, am fod angen "diffiniad clir".
- 3.102 Rhybuddiodd NAHT Cymru am anawsterau cyllido posibl yn sgil gweithredu hygludedd cyflog. Gofynnodd am gydnabyddiaeth yn y fformiwlâu cyllido presennol i alluogi ysgolion i fforddio rhoi'r system hon yn ei lle. Roedd yn pryderu y gallai fod effaith negyddol ar recriwtio athrawon lle na all ysgolion fforddio rhai athrawon os nad yw'r cyllid yn cynnwys hygludedd.
- 3.103 Argymhellodd WLGA y dylai cyrff llywodraethu barhau i feddu ar y disgresiwn i benderfynu a ddylid cynnwys egwyddorion hygludedd cyflog mewn polisiau cyflog ysgolion.

Materion i'w hystyried yn y tymor hwy

- 3.104 Gofynnodd y Gweinidog Addysg, yn ei Llythyr Cylch Gwaith, i'r IWPRB ystyried a oedd dosbarthiad llwyth gwaith a chyfrifoldebau ar draws y proffesiwn yng Nghymru yn cael ei adlewyrchu'n ddigonol ac yn deg yn y strwythur cyflog a lwfansau presennol, gan ofyn i'r elfennau a nodir isod gael eu hadolygu.
- 3.105 O ystyried amgylchiadau eithriadol ymgymryd â'r ymgynghori, nid pob ymgynghorai a ymatebodd i'r adran hon yn y Llythyr Cylch Gwaith, felly mae ein trafodaeth ynghylch y pynciau hyn yn yr adran isod yn fwy cyfyngedig ei natur.
- 3.106 Lle mae ymgynghoreion wedi cyfeirio at yr elfennau hyn, rhoddir tystiolaeth isod.

Cyfrifo a dosbarthu cyflog arweinwyr

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.107 Darparodd Llywodraeth Cymru dystiolaeth o ymarfer casglu cyflog athrawon Awdurdodau Lleol 2018 ar yr YCGA, sy'n cynnwys penaethiaid, dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol, a nododd fod 13.8% o'r holl athrawon yn cael eu talu ar yr YCGA.
- 3.108 Dangosodd yr wybodaeth a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru fod "uwch weithwyr proffesiynol o ysgolion, colegau a sefydliadau addysg uwch yn gyntaf o blith 14 o broffesiynau yr oedd data cyflog ar gael ar eu cyfer". Fodd

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

bynag, mae cyflog cymedrig arweinwyr ysgolion cynradd yn is i raddau nodedig na chyfnodau eraill.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.109 Mynegodd NAHT Cymru bryder nad oedd y graddfeydd cyflog presennol yn annog athrawon i gymryd rolau arwain. Roedd o'r farn y byddai strwythur cyflog mwy cystadleuol ar draws y proffesiwn yn annog athrawon i symud o CADau i rolau Uwch Dîm Arweinyddiaeth (UDA) a gofynnodd UCAC i raddfeydd cyflog arweinyddiaeth gael eu cryfhau. Yn ei dystiolaeth ategol, cytunodd Voice Cymru â'r farn hon a dywedodd "fod cyflog yn gweithredu fel sbardun i ddenu mwy o uwch athrawon ac arweinwyr" a phwysleisiodd ei bwysigrwydd o ran cadw staff.
- 3.110 Gofynnodd Voice Cymru i'r fframwaith fod yn ymatebol i strwythurau rheoli cyfnewidiol ac anghenion ysgolion unigol neu grwpiau o ysgolion. Helaethodd ASCL Cymru ar y thema hon, a nododd y dylai fod gan gyflogwyr yr awtonomi i ddefnyddio'r fframwaith cyflog fel y gallent gymryd i ystyriaeth gymhlethdodau'r rôl a chyd-destun ysgolion unigol.

Penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.111 Ni chynigiodd Llywodraeth Cymru dystiolaeth ar y mater hwn.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.112 Cafwyd sylwadau gan Voice Cymru ar y defnydd o fodel wedi'i ffedereiddio yng Nghymru a'r ffaith nad yw'r strwythur cyflog presennol yn cydnabod hyn. Galwodd ar Lywodraeth Cymru i gydnabod y model hwn yn y strwythur cyflog ac amodau.
- 3.113 Roedd ASCL Cymru o'r farn mai mater ymylol oedd hwn ac yn fodlon ar y trefniadau presennol yn STPCD Cymru.

Cyfrifo, dosbarthu a chymhwystra'r holl lwfansau

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.114 Roedd y data a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru am ddosbarthiad lwfansau wedi'u seilio ar ddata heb eu cyhoeddi a gasglwyd ar lefel agoredig gan awdurdodau lleol ym mis Tachwedd 2018.
- 3.115 Darparwyd data i'r IWPRB am ganran yr athrawon sy'n derbyn lwfansau nad ydynt yn rhai CAD (AAA, recriwtio a chadw athrawon, eraill) a gwerth cymedrig pob math o lwfans, wedi'u rhannu yn ôl cyfnod.

- 3.116 Esboniodd Llywodraeth Cymru mai mater i ysgolion unigol oedd ystyried sut dylai newidiadau i'r fframwaith cyflog cenedlaethol gael eu cymhwyso i gyflogau a lwfansau unigol a delir.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.117 Roedd Voice Cymru ac ASCL Cymru o'r farn bod y defnydd presennol o lwfansau'n addas at y diben a bod STPCD Cymru yn ymdrin â hyn.

Ystodau cyflog a symud rhwng ystodau

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.118 Nododd Llywodraeth Cymru mai ei dealltwriaeth oedd bod "y rhan fwyaf o ysgolion (os nad pob ysgol) wedi mabwysiadu 'polisi enghreifftiol' a ddarparwyd gan eu consortia rhanbarthol lleol", a bod y polisiâu hyn yn darparu pwyntiau graddfa dangosol a chynyddrannau ar gyfer yr holl athrawon, hyd at uchafswm y raddfa.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.119 Mynegodd UCAC ei bryder bod "ysgolion fwyfwy yn arafu'r broses o symud athrawon" o'r PYC i'r YCU a hynny am resymau ariannol neu ansicrwydd am y broses. Gofynnodd llawer o undebau am eglurder ynghylch sut gall athrawon symud drwy'r ystodau cyflog ac am yr anghysondebau yn y ffordd mae athrawon yn symud ymlaen o'r PYC i'r YCU. Nododd Voice Cymru fod angen trafod a oes angen un raddfa gyflog neu ddwy i athrawon, a theimlai fod angen gwerthuso'r effaith ymhellach.

- 3.120 I gyflawni'r eglurder hwn, gofynnodd yr undebau i'r IWPRB ystyried argymhelliad i ailgyflwyno graddfeydd a threfniadau cyflog cenedlaethol.

Ystod cyflogau ymarferwyr arweiniol

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.121 Darparodd Llywodraeth Cymru dystiolaeth⁷⁴ bod 0.1% o'r holl athrawon ac arweinwyr yn cael eu talu ar yr ystodau cyflog ymarferwyr arweiniol. Y cyflog gros cymedrig ar gyfer ymarferwyr arwain oedd £51,416 mewn ysgolion canol, a £50,717 mewn ysgolion uwchradd.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.122 Gofynnodd Voice Cymru i'r "cymhlethdod diangen" hwn i'r ystod cyflog nad yw'n cael ei defnyddio'n helaeth yng Nghymru, gael ei ddileu o'r strwythur cyflog.

⁷⁴ Ibid (n21)

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

- 3.123 Dadleuodd ASCL Cymru o blaid cadw manteision posibl yr ystod yma yn STPCD Cymru, er mwyn caniatáu hyblygrwydd i ysgolion wrth fynd i'r afael â materion recriwtio a chadw. Esboniodd fod yr ystod, yn ei farn ef, yn "cynnig ychwanegolrwydd da i ysgolion a gellid hefyd ei ddefnyddio i wobrwyo athrawon am gwblhau cymwysterau ychwanegol".

Diwygiadau tymor hwy posibl i'r strwythur presennol

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.124 Nododd Llywodraeth Cymru y byddai ailgyflwyno pwyntiau graddfa statudol yn mynnu newidiadau i'r fframwaith statudol ar gyfer cyflogau athrawon yng Nghymru.
- 3.125 Byddai'r diwygiadau hyn yn cynnwys newidiadau i delerau ac amodau statudol athrawon, yn arbennig mewn perthynas â dilyniant cyflog ar sail perfformiad, a materion cysylltiedig eraill. Cyngorodd Llywodraeth Cymru yr IWPRB fod "rhaid i unrhyw newidiadau arfaethedig ystyried pob mater cysylltiedig i leihau'r risg y bydd cysylltiadau annisgwyl" a allai achosi anawsterau mewn rhannau eraill o'r system.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 3.126 Ychydig o sylwadau a gafwyd gan ymgynghoreion mewn perthynas â diwygiadau tymor hwy i'r strwythur. Cefnogaeth gyffredinol o blaid y strwythur presennol a gafwyd gan y rhai a gynigiodd sylwadau. Cafwyd cefnogaeth gan Voice Cymru o blaid cyfuno'r ystodau cyflog "er mwyn symleiddio'r strwythur cyflog a'i wneud yn decach", ac y byddai hyn yn "gwobrwyo cyfran sylweddol o athrawon sydd ar frig yr YCU ond nad ydynt am symud ymlaen i swydd arwain" ac yn eu gwobrwyo a'u cadw yn yr ystafell ddosbarth.

- 4.1 Mae'r bennod hon yn nodi casgliadau'r IWPRB. Mae'n darparu ein safbwyntiau ar y prif ffactorau rydym wedi'u hystyried ac yn nodi argymhellion i'r Gweinidog Addysg sy'n ceisio adlewyrchu'r dyheadau a amlinellir yng nghenhadaeth Llywodraeth Cymru dros addysg ein cenedl. Mae'r bennod wedi'i rhannu'n dair adran:
- y materion y gofynnodd y Gweinidog Addysg i'r IWPRB roi sylw penodol iddynt
 - materion a nodwyd yn y Llythyr Cylch Gwaith i'w gweithredu o fis Medi 2020
 - materion a nodwyd i'w hystyried yn y tymor canolig a'r tymor hwy
- 4.2 Wrth ddod i'n casgliadau, rydym wedi ystyried yn ofalus ddata a gwybodaeth a ddarperir ym mhennod 2 a datganiadau ysgrifenedig ymgynghoreion, tystiolaeth ategol ac ymatebion i gwestiynau a ddarperir ym mhennod 3.
- 4.3 Wrth i'r pandemig COVID-19 barhau, rydym yn ailadrodd ein gwerthfawrogiad i athrawon ac arweinwyr am eu gwaith yn addysgu a chefnogi plant yn ystod y cyfnod digynsail hwn.

Materion y gofynnwyd i'r IWPRB eu hystyried yn arbennig

- 4.4 Mae'r adran hon yn ystyried materion y gofynnodd y Gweinidog Addysg i'r IWPRB roi sylw penodol iddynt.

Amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus

- 4.5 Mae'r pandemig COVID-19 wedi cael effaith sylweddol ar y rhagolygon economaidd ac ar ragolygon ariannol y sector cyhoeddus. Dangosodd y sefyllfa cyn COVID-19 fod y farchnad lafur yn parhau'n dynn, bod CPI a CPIH ar 1.5% (RPI 2.6%), a bod enillion cyfartalog yn cynyddu oddeutu 3% yn flynyddol. Yr amcanestyniadau ar ôl-COVID-19 yw y bydd: diweithdra sylweddol uwch; cyfraddau chwyddiant llawer is; a gostyngiadau byrdymor mewn enillion cymedrig, gyda chynnydd wedyn yn 2021.
- 4.6 Ar adeg llunio'r adroddiad, anodd yw gwerthuso effaith COVID-19 ar gyd-destun y farchnad lafur o ran recriwtio a chadw yn y sector. Mae'n bosibl mai effeithiau'r dirwasgiad economaidd ar ôl COVID-19 fydd cynnydd yn niferoedd y myfyrwyr sy'n mynd i AGA ac yn cwblhau cyrsiau, a chyfraddau cadw mymryn yn well, yng ngoleuni'r ffaith y bydd gostyngiad yn nifer y llwybrau cyflogaeth amgen.
- 4.7 Y cyfraddau chwyddiant diweddaraf (Mai 2020) yw CPI 0.5%, CPIH 0.7% ac RPI 1.0%, gyda senarios Banc Lloegr yn amcangyfrif chwyddiant CPI o 0.5-0.6% yn 2020 a 2021.
- 4.8 Rhagwelir y bydd gofyniad benthyca net y sector cyhoeddus yn cynyddu'n sylweddol yn ystod 2020-2021. Ar 27 Mai 2020 gwnaeth Llywodraeth Cymru

Pennod 4 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

ddyraniad ychwanegol i'w chyllideb o £2.4 biliwn ar gyfer 2020-2021⁷⁵, a disgwylir y bydd Cyllidebau Atodol pellach.

Recriwtio (AGA)

- 4.9 Amcanestynnir y bydd cyfanswm niferoedd disgyblion yn cynyddu dros y 10-15 mlynedd nesaf, ac yn arbennig yn y sector uwchradd, gan gynyddu'r galw am athrawon. Mae pob llwybr i mewn i addysgu'n bwysig o hyd, ac amser a ddengys sut gallai trefniadau addysgu yn dilyn profiad COVID-19 effeithio ar y galw am athrawon a sut gallai cyflogaeth is mewn sectorau eraill ddylanwadu ar nifer yr ymgeiswyr AGA.
- 4.10 Fel y llynedd, rydym yn dal i rannu'r pryderon a fynegwyd gan ymgynghoreion mewn perthynas â'r bwch sylweddol a chynyddol rhwng targedau ar gyfer recriwtio i AGA a niferoedd y myfyrwyr a gaiff eu recriwtio. Mae cyfanswm nifer yr unigolion a recriwtiwyd i ddarpariaeth AGA wedi methu â chyrraedd y targed cyffredinol dros y pum mlynedd diwethaf, gyda'r diffyg canrannol yn cynyddu bob blwyddyn. Ar gyfer y sector uwchradd, methwyd y targed o 56% yn 2019-2020, gan gynrychioli diffyg yn ystod y flwyddyn o dros 550 o fyfyrwyr.
- 4.11 Mae ein dadansoddiad yn datgelu pryderon parhuas am y bwch cynyddol mewn pynciau penodol. Yn 2019-2020, roedd recriwtio ôl-raddedigion i TAR islaw'r targed ar gyfer pob pwnc uwchradd, gyda chyflawniad is o'i gymharu â thargedau mewn pynciau STEM, a TG. Ar gyfer y Gymraeg, mae recriwtio'n parhau i fod islaw 30% o'r targed yng nghyd-destun y ffaith bod y targed wedi cynyddu o 48 i 75.
- 4.12 Mae diffygion mewn darpariaeth cyfrwng Cymraeg yn parhau, gydag un yn unig o bob chwe myfyriwr AGA yn dilyn cyrsiau sy'n eu galluogi i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg, cyfran y mae angen ei dyblu er mwyn bodloni gofyniad Llywodraeth Cymru bod pob Partneriaeth AGA yn gweithio tuag at darged o 30%. O ystyried maint y gronfa ymgeiswyr AGA posibl gyda sgiliau iaith Gymraeg, bydd y targed hwn yn heriol.
- 4.13 Er ein bod yn nodi bod cynnydd bach yn y ceisiadau AGA uwchradd yn 2020, sy'n galonogol, mae hyn yn annigonol i awgrymu bod gwelliant parhaus.
- 4.14 Mae cyfran y ceisiadau AGA gan bersonau sy'n byw yng Nghymru i ddarparwyr hyfforddiant y tu allan i Gymru oddeutu 50%, ac mae cyfran y myfyrwyr o Gymru sy'n dilyn eu hyfforddiant athrawon yn Lloegr yn parhau'n uchel.
- 4.15 Er i ni gael ein cynghori bod datblygiadau o ran gweithrediad TPSM fel y nodir yn 'Buddsoddi mewn rhagoriaeth: Ein cynllun cenedlaethol i ddatblygu'r gweithlu'⁷⁶, ni fu cyfle o fewn y cylch gwaith hwn i archwilio a gyflawnwyd gwelliannau go iawn o ran modelu. Ein barn ni yw bod angen i welliannau o'r

⁷⁵ Ibid (n13)

⁷⁶ Ibid (n50)

fath fod wedi'u seilio ar dybiaethau tanategol cadarn, gyda modelu dros sawl blwyddyn ar gyfer categorïau lle mae llifau blwyddyn unigol a newidiadau o ran galw yn rhy fach i ganiatáu modelu blynyddol.

Recriwtio (swyddi gwag)

- 4.16 Rydym yn cytuno gyda'r farn a gyflwynwyd gan sawl ymgynghorai bod y tueddiadau o ran swyddi gwag athrawon a cheisiadau fesul swydd a hysbysebiri yn parhau i beri pryder, yn arbennig o ystyried y tueddiadau demograffig sy'n arwain at gynydd mewn niferoedd disgyblion.
- 4.17 Er y bu gostyngiad diweddar yn nifer y swyddi gwag a hysbysebiri, mae cymhareb ddisgynnol y ceisiadau fesul swydd sydd wedi bod yn amlwg ers 2011, wedi parhau. Yn 2018, roedd 11.1 o geisiadau fesul swydd, i lawr o 17.8 yn 2010.
- 4.18 Mae ein dadansoddiad yn dangos bod amrywiaeth sylweddol yn niferoedd y swyddi gwag a'r cyfraddau ymgeisio yn ôl lleoliad daearyddol a chyfrwng iaith. Mae data o TRRAB a CYBLD yn dangos yn glir bod llai o geisiadau fesul swydd mewn ardaloedd gwledig ac ysgolion cyfrwng Cymraeg nag sydd mewn ysgolion mewn ardaloedd trefol.
- 4.19 Mae tystiolaeth yn dangos bod prinder athrawon sydd wedi'u cymhwyso'n briodol mewn pynciau craidd ar lefel uwchradd, gydag addysgu y tu allan i'r meysydd pwnc yr hyfforddodd yr athro ynddynt yn wreiddiol yn eang. Mae Estyn wedi cadarnhau bod gwybodaeth bwnc yn elfen allweddol lle tybir bod profiadau dysgu ac addysgu yn dda neu'n well, a bod angen cefnogi athrawon anarbenigol yn effeithiol. Codwyd y mater hwn hefyd gan athrawon ysgol yn ystod ein hymweliadau ag ysgolion, yn benodol yng nghyd-destun gofyn i ANG addysgu y tu allan i'w meysydd eu hunain.
- 4.20 Nodwn fod nifer y swyddi arwain sy'n cael eu hysbysebu'n anwadalu o flwyddyn i flwyddyn, a bod y cyfanswm yn gymharol isel, gyda gostyngiad diweddar yn nifer y swyddi gwag. Mae cymarebau ceisiadau am swyddi arwain wedi adlewyrchu'r anwadalu hwn.
- 4.21 Mae rhai ymgynghoreion yn adrodd bod materion morâl ymhlith penaethiaid, oherwydd amrywiol ffactorau sy'n cynnwys gwahaniaethau cyflog a llwyth gwaith. Yn ystod ymweliadau ag ysgolion, nododd rhai athrawon ysgol na thybir bod prifathrawiaeth yn gam gyrfaol deniadol, am resymau tebyg.

Cadw athrawon ac arweinwyr

- 4.22 Mae'r data diweddaraf yn dangos tuedd sy'n gwella rhywfaint o ran cadw athrawon ac arweinwyr ar draws y sectorau addysg, gyda 2.4% o athrawon yn gadael y proffesiwn yn 2018 (ac eithrio'r rhai hynny sy'n gadael ar ôl cyrraedd oedran ymddeol arferol). Mae hyn yn unol â thuedd ostyngol yn nifer yr ymadawyr dros y cyfnod wyth mlynedd rhwng 2010 a 2018. Mae hyn yn

Pennod 4 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

debyg i'r duedd yn Lloegr, lle gwelwyd cyfraddau cadw athrawon yn gwella rhywfaint yn 2018-2019⁷⁷.

- 4.23 Fel y nodwyd mewn blynyddoedd blaenorol, mae'r gyfran fwyaf o bobl sy'n gadael yn gwneud hynny yn ystod eu pum mlynedd cyntaf yn y proffesiwn, gydag athrawon sy'n meddu ar 16 i 20 mlynedd o brofiad yn ail garfan agos.
- 4.24 Nodwn mai ychydig o wahaniaeth sylweddol sydd yn y patrwm cadw at ei gilydd rhwng y sectorau cynradd ac uwchradd yng Nghymru. O'u cymharu â chyfradd cadw gymedrig o 83% ar draws gweithlu ehangach y sector cyhoeddus yn y DU, mae cyfradd cadw islaw'r cyfartaledd ar gyfer athrawon cynradd ar 87% ac mae'r gyfradd ychydig yn is ar gyfer athrawon uwchradd ar 82%.
- 4.25 Mae ein dadansoddiad yn dangos mai ym meysydd Saesneg, hanes, cerddoriaeth, ffiseg a Chymraeg ail iaith y mae cyfradd yr athrawon sy'n gadael ar ei uchaf. Fodd bynnag, gwellodd y cyfraddau cadw rywfaint yn 2018 ar gyfer TG, mathemateg, ITM a Chymraeg iaith gyntaf.
- 4.26 Rydym yn cytuno gydag ymgynghoreion a chydag adborth yn sgil ein hymweliadau ag ysgolion bod lefel cyflog athrawon yn ffactor cyfrannol sy'n effeithio ar gadw athrawon ac arweinwyr, ond bod materion yn ymwneud â llwyth gwaith uchel, diffyg cefnogaeth effeithiol, llwybrau gyrfaol aneglur, cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith ac arferion gweithio hyblyg annigonol o arwyddocâd llawer uwch. Mae Llywodraeth Cymru wedi adrodd y bydd yn defnyddio'r cynllun cenedlaethol i ddatblygu'r gweithlu i fynd i'r afael â'r materion hyn, ochr yn ochr â'i phartneriaid.

Materion i'w gweithredu o fis Medi 2020

- 4.27 Mae'r adran ganlynol yn cynnwys ein casgliadau ar faterion i'w gweithredu o fis Medi 2020.

Lefelau ystodau cyflog o fis Medi 2020

- 4.28 Mae ein tystiolaeth yn dangos bod cyflogau cychwynnol athrawon yng Nghymru 2.6% yn is na'r cyflog cychwynnol canolrifol a adroddwyd yn High Fliers⁷⁸ ar gyfer Cymru a 20% yn is nag yn Lloegr; mae cyflogau yn ardal Llundain yn dylanwadu ar yr ail elfen uchod.
- 4.29 Yn yr Alban, y cyflog cychwynnol ym mis Ebrill 2020 ar gyfer athrawon yw £27,498, sef 10% yn uwch nag yng Nghymru. Nodwn mai'r cyflog cychwynnol yn Lloegr ym mis Medi 2019 yw £24,373. Fodd bynnag, mae'r Ysgrifennydd Gwladol Addysg yn cynnig codi hyn i £30,000 erbyn 2022-2023.

⁷⁷ Sefydliad Cenedlaethol er Ymchwil Addysgol (Mehefin 2020), *Teacher Labour Market in England Annual Report 2020* <https://www.nfer.ac.uk/teacher-labour-market-in-england-annual-report-2020>

⁷⁸ Ibid (n2)

- 4.30 Mae dadansoddi pellach yn cymharu cyflogau cychwynnol athrawon yng Nghymru â gwledydd eraill yr OECD. Mae hyn yn datgelu bod cyflogau cychwynnol athrawon yng Nghymru yn is yn gyson na'r cymedr ar draws y pedwar cyfnod athrawon a gategoreiddiwyd gan yr OECD⁷⁹ a hynny rhwng 7% a 19%. Mae'r gwahaniaethau canrannol ar eu mwyaf aciwt yn y sector uwchradd, gyda chyflogau rhwng 15% a 19% yn is na chymedr yr OECD.
- 4.31 Hefyd, rydym wedi dadansoddi cyflogau ar gyfer athrawon ar bwyntiau gwahanol yn eu gyrfa, ac ar draws pob cyfnod gyrfaol. Yng Nghymru, mae cyflog gros canolrifol athro uwchradd a chynradd yn safle 12 a 14 yn y drefn honno, uwchben y cyflog canolrifol ar gyfer y 31 proffesiwn lle roedd data ASHE ar gael.
- 4.32 Rydym wedi cynnal yr un dadansoddiad ar gyfer cyflogau cymedrig. Cyflog cymedrig athrawon uwchradd yng Nghymru yw £35,056 a £32,468 ar gyfer athrawon cynradd, sef 3% a 11% yn is na'r cymedr ar gyfer yr holl broffesiynau yn y drefn honno (£36,144) yng Nghymru.
- 4.33 Mae astudiaeth yr OECD⁸⁰ yn archwilio cyflogau ar ôl 15 mlynedd o wasanaeth. Mae hyn yn dangos bod cyflogau athrawon rhwng 2.7% a 16% uwchben cymedr yr OECD ar gyfer tri o'r pedwar cyfnod a gategoreiddiwyd, gyda'r cyfnod uwchradd uchaf 1.7% yn is na'r cymedr.
- 4.34 Rydym wedi defnyddio'r un astudiaeth i ddadansoddi cyflogau ar gyfer penaethiaid. Ym mhob un o'r pedwar cyfnod, mae'r cyflogau cychwynnol ac uchafswm cyflogau ar gyfer penaethiaid uwchben cymedr yr OECD. I ddangos hyn ymhellach, mae'r uchafswm cyflogau 62% a 58% uwchben cymedr yr OECD ar gyfer y cyfnodau uwchradd isaf ac uchaf yn y drefn honno.
- 4.35 Yn ein hadroddiad y llynedd, tynnem sylw at yr anomaledau a oedd wedi codi yn y ffordd y gweithredwyd y PYC yng Nghymru yn 2015 a 2017 (paragraffau 4.36 a 4.37 o adroddiad y llynedd). Bydd Argymhelliad 1 isod yn dileu'r anomaledau hyn.
- 4.36 Mae cyflog ac amodau yn ffactorau wrth recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr, ac wrth wneud addysgu'n broffesiwn deniadol i weithio ynddo. Er i ni gydnabod nad y rhain yw'r unig ystyriaethau, mae ymgynghoreion wedi ein hysbysu eu bod yn bwysig, a thanlinellwyd hyn yn ein hymweliadau ag ysgolion.
- 4.37 Fel i ni drafod yn flaenorol, mae chwyddiant yn isel, ac mae rhagolygon yn awgrymu bydd hyn yn parhau yn 2020 a 2021. Ni ellir rhagfynegi'n gywir effaith COVID-19 ar yr economi a'r farchnad lafur ar adeg llunio'r adroddiad hwn, ond rhagwelir y bydd cynnydd sylweddol mewn diweithdra yn y tymor byr. Rydym wedi ystyried y cyd-destun anodd a chymhleth hwn, a nodwn fod

⁷⁹ Ibid (n3)

⁸⁰ Ibid (n3)

Pennod 4 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

sefyllfa'r economi wedi gwaethygu ers i Lythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg gael ei gyhoeddi.

- 4.38 Nodwn ddisgwyliad y Gweinidog Addysg "bod cyflogau, telerau ac amodau athrawon yn cael eu cynllunio yn y ffordd orau ar gyfer y proffesiwn yng Nghymru". Gan gydnabod yr uchelgeisiau ar gyfer addysg yng Nghymru, a'r datblygiadau diweddar yn ymwneud â safonau proffesiynol a datblygu'r gweithlu, rydym wedi dod i'r casgliad bod angen i'r dyfarniad cyflog ar gyfer dechreuwyr newydd i'r proffesiwn, a'r rhai hynny ym mhym mlynedd cyntaf eu gyrfaedd, gymharu'n ffafriol â phroffesiynau graddedig eraill; gan ddarparu fframwaith sy'n annog, a dilyniant clir ac amserol. Ar yr un pryd, rydym yn cydnabod yr angen i wobrwyo athrawon profiadol a chadw eu safle yn y farchnad lafur.
- 4.39 Dylid darllen Argymhelliad 1 isod ar y cyd ag Argymhelliad 2, lle argymhellwn ddisodli pwyntiau cynghorol gyda phwyntiau statudol cenedlaethol. Amcangyfrifir mai cost y cynnydd yn y dyfarniad cyflog yn Argymhelliad 1 yw £40,200,000.

ARGYMHELLIAD 1

Rydym yn argymhell dileu P1 o'r PYC, fel bod y PYC newydd yn cynnwys isafswm ac uchafswm statudol, gyda thri phwynt cynghorol rhyngddynt.

Rydym yn argymhell y dylid gosod isafswm statudol y PYC ar £27,018.

Rydym yn argymhell y dylid gosod uchafswm statudol y PYC ar £37,320, sef cynnydd o 3.75% ar 2019-2020.

Rydym yn argymhell y dylid hefyd cynyddu'r tri phwynt cynghorol rhyngddynt 3.75% fel y nodir yn fanylach yn y raddfa gyflog ddiwygiedig yn Atodiad D.

Rydym yn argymhell y dylid cynyddu isafswm ac uchafswm statudol yr YCU, a phob pwynt cyflog cynghorol rhyngddynt, 2.75%.

Rydym yn argymhell y dylid cynyddu isafswm ac uchafswm statudol pob ystod cyflog arall, a phob pwynt cyflog cynghorol rhyngddynt, 2.5%.

Rydym yn argymhell y dylid cynyddu pob lwfans 2.5%.

Y posibilrwydd o ailgyflwyno graddfeydd cyflog cenedlaethol

- 4.40 Rydym wedi dod i'r casgliad bod yr elfennau o hyblygrwydd a gyflwynwyd yn 2013 yn cydweddu â'r cyd-destun addysgol yn Lloegr sydd wedi'i lywio i raddau helaethach gan y farchnad, lle mae diwygiadau addysgol wedi hyrwyddo sefydlu amrywiol fathau o ysgolion yn ychwanegol i ysgolion awdurdodau lleol. Yng Nghymru nid yw'r un rheidrwydd yn bodoli, ac mae'n

ymddangos bod ysgolion wedi dewis cadw pwyntiau cyflog, a gyhoeddir mewn arweiniad a ddarperir yn flynyddol gan WLGA.

4.41 Rydym yn cytuno gyda'r holl ymgynghoreion a Llywodraeth Cymru, ac yn cefnogi cyflwyno graddfeydd cyflog cenedlaethol. Mae sail y gefnogaeth yn cynnwys:

- Darparu strwythur clir a thryloyw ar gyfer athrawon ac arweinwyr yng Nghymru
- Symleiddio'r system gyflogau
- Ateb mwy cost-efeithiol i gyd-destun Cymru

ARGYMHELLIAD 2

Rydym yn argymhell y dylid ailgyflwyno graddfeydd cyflog statudol cenedlaethol o fis Medi 2020 a'u nodi yn Nogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (STPCD Cymru). Byddai'r pwyntiau cyflog statudol o fewn pob ystod cyflog yn disodli'r pwyntiau cyflog cynghorol, ac eithrio'r PYC, a fyddai'n gostwng i bum pwynt cyflog drwy Argymhelliad 1.

Rydym yn argymhell y dylai unrhyw athro nad yw ei gyflog yn dilyn y dyfarniad cyflog yn cyd-fynd yn union â phwynt ar y raddfa statudol newydd, gael ei gydweddu i'r pwynt uchaf nesaf ar y raddfa statudol.

Rydym yn argymhell pe na bai'n bosibl cyflwyno'r trefniadau statudol angenrheidiol erbyn mis Medi 2020, y dylai awdurdodau lleol ac ysgolion fabwysiadu'r graddfeydd cyflog cenedlaethol ar y lefelau diwygiedig o'u gwirfodd, cyn iddynt gael eu gweithredu'n statudol (gweler Atodiad D).

Gofynion presennol yn ymwneud â dilyniant cyflog blynyddol yn gysylltiedig â pherfformiad

Codiadau cyflog o fewn ystodau cyflog

4.42 Ychydig o dystiolaeth bendant a ganfuom i ddangos bod cysylltu dilyniant cyflog â pherfformiad wedi bod yn effeithiol o ran gwella safonau. Roedd mwyafrif yr ymgynghoreion o'r farn honno a phwysleisiwyd bod PRPP yn cymryd amser, yn anodd ei weithredu'n gyson ac yn ddi-fudd.

4.43 Darparodd rhai ymgynghoreion dystiolaeth a ddangosodd yr amrywiaeth yng nghysondeb y ffordd caiff dyfarniadau eu cymhwyso a chodwyd pryderon ynghylch tryloywder. Cytunodd y rhan fwyaf o ymgynghoreion y dylai dilyniant cyflog fod yn gynyddrannol, ac yn rhan o'r strategaeth i gyflwyno graddfeydd cenedlaethol.

Pennod 4 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

- 4.44 Mae Llywodraeth Cymru yn cefnogi'r safbwynt hwn ac wedi dweud bod ailgyflwyno dilyniant blynyddol ar sail profiad a dileu cysylltiad â pherfformiad "i'w weld yn gymharol syml ac mae'n debygol y gellid ei gyflwyno ar unwaith".
- 4.45 Rydym yn cytuno gyda'r safbwynt hwn ac yn cefnogi dileu'r cysylltiad rhwng perfformiad a chyflog. Rydym yn credu mai dim ond mewn achosion lle mae proses fedrusrwydd ffurfiol wedi bod ar waith y dylid oedi dilyniant cyflog blynyddol, hyd nes bod y broses wedi dod i'w therfyn.

Symud rhwng ystodau cyflog

- 4.46 Mae symud rhwng y PYC a'r YCU yn dibynnu ar berfformiad. Rydym wedi dod i'r casgliad y dylai hyn barhau, am ei fod yn cydnabod pwynt cyflawniad yng ngyrfa athro. Cyfeiriodd rhai ymgynghoreion at anghysondebau yn y ffordd caiff meini prawf i symud i'r YCU eu cymhwyso, a hefyd y dull o hyrwyddo'r gallu i symud i'r YCU. Credwn y dylid mynd i'r afael â hyn mewn polisiau cyflog a'i gymhwyso'n gyson ac yn dryloyw ym mhob ysgol.

Arfarniadau

- 4.47 Nodwn y cyfeiriad a ddilyni'r tuag at gefnogi datblygiad proffesiynol athrawon drwy gydol eu gyrfa, fel y nodir yn y cynllun cenedlaethol i ddatblygu'r gweithlu⁸¹. Rydym yn cefnogi hyn, ac yn cytuno gyda'r ymgynghoreion y dylai arfarnu ganolbwyntio ar ddatblygu, dwysáu a gwella perfformiad athro unigol, a bod wedi'i seilio ar y sgiliau a nodir yn y Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth⁸².

ARGYMHELLIAD 3

Rydym yn argymhell nad yw perfformiad yn cael ei ddefnyddio bellach fel maen prawf ar gyfer asesu cyflogau o fewn ystodau cyflog, a bod athrawon yn symud i fyny un pwynt ar yr ystodau cyflog cenedlaethol a fydd newydd eu cyflwyno iddynt, ac eithrio lle mae athrawon yn destun gweithdrefnau medrusrwydd ffurfiol. Dylid gweithredu hyn ar gyfer mis Medi 2020.

Rydym yn argymhell y dylai dilyniant o'r PYC i'r YCU barhau i fod ar sail perfformiad. Rydym hefyd yn argymhell y dylai anghysondebau yn y ffordd y caiff y meini prawf eu cymhwyso gael eu harchwilio a'u dileu er mwyn cyflawni cysondeb yn hyn o beth ym mhob ysgol erbyn mis Medi 2021.

⁸¹ Ibid (50)

⁸² Llywodraeth Cymru, *Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth*

<https://hwb.gov.wales/datblygiad-proffesiynol/safonau-proffesiynol/#professional-standards-for-all-school-practitioners>

Elfennau o hyblygrwydd o fewn polisiau cyflog ysgolion er mwyn pennu lefelau cyflog athrawon o fewn terfynau penodol

- 4.48 Bwriad gwreiddiol cyflwyno hyblygrwydd cyflog oedd gwobrwyo athrawon neilltuol, a chaniatáu iddynt symud rhwng isafswm ac uchafswm eu hystod cyflog yn gynt na'r disgwyl arferol. Nid yw elfennau o hyblygrwydd o'r fath yn cael eu defnyddio'n helaeth yng Nghymru a, lle maen nhw'n cael eu defnyddio, mae diffyg eglurder neu dryloywder am y rheswm pam y cânt eu defnyddio.
- 4.49 Barn fwyafrifol yr ymgynghoreion yw y dylid dileu'r elfennau hyn o hyblygrwydd. Fodd bynnag, nodwn fod cymelldaliadau'n cael eu darparu yn Lloegr ar gyfer athrawon yn ystod blwyddyn dau a blwyddyn pedwar ar ôl eu penodi i rai meysydd pwnc. Credwn y dylid cadw rhywfaint o hyblygrwydd eleni, ac y dylid parhau i adolygu'r sefyllfa. Mae hwn yn fater arbennig o bwysig mewn ardaloedd daearyddol ger y ffin â Lloegr, ac yn bwynt a danlinellwyd yn ystod ein hymweliadau ag ysgolion.

ARGYMHELLIAD 4

Rydym yn argymhell y dylid cadw'r elfennau presennol o hyblygrwydd i athrawon ac arweinwyr ar gyfer y flwyddyn academaidd 2020-2021, a bod yr IWPRB yn casglu tystiolaeth bellach i lywio argymhellion posibl yn y blynyddoedd i ddod.

Graddfa genedlaethol ar gyfer cyfrifoldebau addysgu a dysgu

- 4.50 Dyfernir CADau i athrawon am ystod eang o gyfrifoldebau ychwanegol. Mae'r rhain yn gysylltiedig ag anghenion yr ysgol ac yn amrywio'n sylweddol o'r naill ysgol i'r llall.
- 4.51 Nodwn safbwyntiau gwahanol ymgynghoreion ar y mater hwn, gyda llawer o blaid adolygu CADau, a rhai'n cynnig y dylid cynnal ymchwil ac ymgynghori pellach cyn cyflwyno unrhyw newidiadau.
- 4.52 Rydym yn cytuno gyda'r safbwyntiau hyn; mae CADau yn rhan annatod o'r trefniadau cyflog ac amodau presennol. Mae dyfarnu CADau yn seiliedig ar gyfrifoldebau penodol a ddyrennir gan gorff llywodraethu. Fodd bynnag, atseiniwyd pryderon a fynegwyd gan rai ymgynghoreion am anghysondeb, annhegwch a diffyg tryloywder y ffordd y caiff CADau eu gweithredu yn ystod ein hymweliadau ag ysgolion. Rydym o'r farn felly y dylai fod adolygiad o CADau yn rhan o gylchoedd gwaith yr IWPRB yn y dyfodol.

Pennod 4 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

ARGYMHELLIAD 5

Rydym yn argymell y dylid cadw CADau yn eu ffurf bresennol ar gyfer 2020-2021 a bod yr IWPRB yn cyflawni gwaith pellach i asesu sut mae CADau'n cael eu defnyddio ar draws ysgolion, ac ai'r trefniadau presennol yw'r rhai mwyaf priodol.

Hygludedd cyflog

- 4.53 Nodwn adroddiadau ymgynghoreion bod darpariaethau hygludedd cyflog, er eu bod wedi'u dileu o'r STPCD yn 2013, yn cael eu gweithredu gan bron bob ysgol yng Nghymru. Mae undebau athrawon ac arweinwyr ysgol yn awyddus i weld y rhain yn cael eu hadfer fel gofyniad statudol sydd wedi'u diffinio'n unffurf.
- 4.54 Cytunwn fod hygludedd cyflog yn cyflwyno ystod o fanteision mewn perthynas â chydaddoldeb, cynnal llwybrau gyrfaol wrth symud o'r naill ysgol i'r llall, a chynnig anogaeth i ddychwelyd i addysgu.
- 4.55 Credwn y dylai trefniadau hygludedd cyflog safonol gael eu hailgyflwyno fel gofyniad yng Nghymru, ac y dylent fod yn destun trafodaethau pellach ymysg y cyrff perthnasol. Credwn fod agweddau perthnasol y dylid eu hystyried yng ngoleuni arferion mewn awdurdodaethau eraill.

ARGYMHELLIAD 6

Rydym yn argymell y dylid ailgyflwyno darpariaethau hygludedd cyflog fel gofyniad statudol yng Nghymru o fis Medi 2021, a bod cyrff perthnasol yn cyflawni gwaith pellach i bennu eu cwrdd a'u natur er mwyn eu cynnwys yn STPCD Cymru.

Materion i'w hystyried yn y tymor hwy

- 4.56 Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar y gofyniad i ddarparu agenda amlinellol i'w thrafod, gan dynnu ar y dystiolaeth a ganfuom mewn perthynas â'r strwythur presennol ar gyfer cyflog ac amodau athrawon, ac a yw'n deg ac yn briodol ar gyfer pob arweinydd ac athro ysgol.
- 4.57 Rydym yn ymwybodol na chynigiodd pob ymgynghorai sylwadau ar faterion tymor hwy, yn bennaf oherwydd yr effaith a gafodd COVID-19 ar eu gallu i ymateb yn yr amser a oedd ar gael. Nid oedd yr IWPRB ychwaith yn gallu mynd ar drywydd y materion hyn i'r graddau y byddem wedi dymuno oherwydd y cyfyngiadau amser.

- 4.58 Mae ein sylwadau a'n hargymhellion felly wedi'u seilio ar faterion a godwyd gyda ni ac y credwn y dylid mynd i'r afael â nhw fel blaenoriaethau.

Digonolrwydd a thegwch dosbarthiad llwyth gwaith a chyfrifoldebau o fewn y strwythur cyflog a lwfansau presennol

Llwyth gwaith

- 4.59 Roedd yn destun pryder i ni glywed gan ymgynghoreion am effeithiau mae maint y llwyth gwaith yn eu cael ar recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr. Roedd hon yn thema gyffredin a godwyd yn ystod ein hymweliadau ag ysgolion ac yn gysylltiedig yn aml â phryderon am y diffyg hyblygrwydd mae rhai ysgolion yn ei ddarparu mewn perthynas â gofalu a chyfrifoldebau eraill yn y cartref.

Cyfrifo a dosbarthu cyflog arweinwyr

- 4.60 Ychydig o dystiolaeth feintiol a dderbyniom am gyflog arweinwyr. Nodwn fod rhai rolau arwain, heblaw'r rhai sy'n gysylltiedig â phrifathrawiaeth, yn cael eu gwobrwyo gyda CADau. Credwn y dylai'r IWPRB ymgymryd â gwaith pellach i archwilio pryderon ymgynghoreion mewn perthynas â'r trefniadau presennol ar gyfer cyflog arweinwyr. Dylai'r gwaith hwn gynnwys deall dosbarthiad cyflog arweinwyr i alluogi tynnu cymariaethau meincnodi.

Penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol

- 4.61 Caiff trefniadau cyflog ar gyfer penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol eu pennu gan y cyrff llywodraethu perthnasol, ac maent yn amrywio'n sylweddol rhwng ysgolion. Rydym yn casglu nad ydynt yn caniatáu am dryloywder ar draws y sector, er bod trefniadau o'r fath yn caniatáu'r hyblygrwydd helaethaf. Ar hyn o bryd, mae arweiniad yn STPCD Cymru yn ddisgrifiadol ac nid yw'n caniatáu i rolau swyddi gael eu hasesu'n gyson.

Cyfrifo, dosbarthu a chymhwysa'r holl lwfansau

- 4.62 Er bod gwybodaeth ystadegol yn bodoli, mae tystiolaeth annigonol i dynnu unrhyw gasgliadau, ac ni chodwyd unrhyw bryderon gyda ni. Serch hynny, credwn fod angen ymchwil a gwerthuso pellach yn hyn o beth maes o law.

Ystodau cyflog a symud rhwng yr ystodau

- 4.63 Nodwn y gwahaniaethau yn yr ystodau cyflog a ddisgrifir ym mhennod 2. Fodd bynnag, ni allem archwilio hyn ymhellach yn ystod cyfnod y cylch gwaith hwn, na thynnu unrhyw gasgliadau gan yr ymgynghoreion. Unwaith eto, credwn fod angen ymchwil a gwerthuso pellach yn hyn o beth.

Pennod 4 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

Ystod cyflog ymarferwyr arweiniol

- 4.64 Nodwn nifer isel yr ymarferwyr arweiniol sydd wedi'u cyflogi yng Nghymru ar hyn o bryd. Mae'r defnydd o'r rôl ymarferydd arweiniol yn haeddu trafodaeth bellach, gan gofio nodau cynllun cenedlaethol Llywodraeth Cymru i ddatblygu'r gweithlu.

Athrawon heb gymhwyso

- 4.65 Er y cyfeirir at ystod cyflog athrawon heb gymhwyso yn Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg, ni dderbyniom unrhyw dystiolaeth am y mater hwn. Credwn y dylem ymgymryd â gwaith pellach ar gyflog ac amodau athrawon heb gymhwyso, yng nghyd-destun eu rôl a'u cyfleoedd datblygu.

ARGYMHELLIAD 7

I'w hystyried yn y tymor hwy, rydym yn argymhell y meysydd canlynol fel agenda amlinellol i'w trafod gyda'r IWPRB a rhanddeiliaid allweddol:

- ystodau cyflog a symud rhwng yr ystodau cyflog, er mwyn gwobrwyo a chymell athrawon ar bob cyfnod o'u gyrfaedd a'u dyheadau
- yr ystod cyflog arweinyddiaeth, gan gynnwys sefyllfa penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol
- rôl ac ystod cyflog ymarferwyr arweiniol
- yr ystodau cyflog ar gyfer athrawon heb gymhwyso
- y berthynas rhwng cyfrifoldebau, llwyth gwaith a chyflog ac amodau

Ymhellach i'n casgliadau a'n hargymhellion ar ein cylch gwaith ar gyfer 2020, dymuna'r IWPRB gyflwyno rhai sylwadau ar bum mater sy'n gysylltiedig â chyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr.

Amseriad y cylch cyflogau blynyddol

- 5.1 Mae'n amlwg bod hon wedi bod yn flwyddyn eithriadol o ran effaith COVID-19 ar y sector addysg, ac yn wir ar y wlad yn ei chyfanrwydd. Er ein bod yn cydnabod y sefyllfa hon, rydym yn dal i bryderu am yr oedi cynharach o ran derbyn y Llythyr Cylch Gwaith eleni. Arweiniodd hyn at gwtogi ar yr amser a oedd ar gael ar gyfer ymgynghori a chynnal ymchwil. Effaith oedi o ran gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog ac amodau athrawon, ar lefel llywodraeth ac awdurdodau lleol, yw ychwanegu at yr anawsterau mae athrawon ac arweinwyr yn eu hwynebu, ynghyd â'r cyrff sy'n eu cynrychioli. **Gofynnwn i Lywodraeth Cymru adolygu ei phroses ar gyfer cylch gwaith 2021, er mwyn caniatáu cylch blynyddol cyflawn i'r IWPRB a'i ymgynghoreion ymgysylltu'n llawn ar y materion i'w hystyried.**

Cydraddoldebau

- 5.2 Mae Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg yn gofyn i ni roi sylw i rwymedigaethau cyfreithiol cyrff perthnasol, yn arbennig mewn perthynas â deddfwriaeth cydraddoldebau. Nodom yn adroddiad y llynedd fod pryderon ymysg ymgynghoreion mewn perthynas â pha mor gyson ac effeithiol oedd cyrff llywodraethu, ysgolion ac awdurdodau lleol yn cyflawni eu rhwymedigaethau cyfreithiol i fonitro ac adrodd ar gydraddoldebau mewn materion yn ymwneud â phenderfyniadau cyflog. Cododd yr un pryderon eto eleni, ac yn sgil ein hymweliadau ag ysgolion, awgrymwyd bod blaenoriaeth isel i ofynion monitro. Darparwyd tystiolaeth hefyd am y gyfran is o fenywod mewn swyddi arwain o'u cymharu â'r gweithlu addysgu cyffredinol. **Gofynnwn i Lywodraeth Cymru atgoffa awdurdodau lleol a chyrff llywodraethu ysgolion o'r gofyniad cyfreithiol sydd arnynt i fonitro ac adrodd ar agweddau ar benderfyniadau cyflog sy'n ymwneud â chydraddoldebau.**

Llwyth gwaith

- 5.3 Cyfeiriodd yr undebau athrawon ac arweinwyr at faterion llwyth gwaith a'r effeithiau mae'r rhain yn eu cael ar recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr; roedd hon hefyd yn thema gyffredin a gododd droeon yn ystod ein hymweliadau ag ysgolion. **Mae'r IWPRB yn gofyn i bob parti gefnogi gweithredu cynllun cenedlaethol Llywodraeth Cymru i ddatblygu'r gweithlu⁸³ er mwyn mynd i'r afael â materion llwyth gwaith.**

⁸³ Ibid (n50)

Ymgynghori â chyflogwyr

- 5.4 Credwn y gellid gwella'r broses adolygu cyflogau ymhellach pe bai gennym well ymgysylltiad â chyflogwyr, ac yn arbennig gyda chyrff llywodraethu ysgolion. **Ar gyfer cylchoedd gwaith y dyfodol, dymuna'r IWPRB gael trafodaeth gyda Llywodraeth Cymru ac WLGA ynghylch sut i gasglu safbwyntiau cyrff llywodraethu ysgolion.**

Polisiau cyflog

- 5.5 Caiff polisiau cyflog ar gyfer ysgolion eu llunio gan y pedwar consortiwm rhanbarthol ar gyfer gwella ysgolion. Yna, mae polisiau cyflog yn destun cyddrafod yn lleol gan awdurdodau lleol drwy eu cydbwyllgorau trafod telerau. Rydym yn pryderu y gallai'r ffaith bod pedwar polisi gwahanol ar gyfer athrawon ac arweinwyr arwain at fwy o anghysondeb mewn materion yn ymwneud â chyflogaeth. **Mae'r IWPRB yn gofyn i Lywodraeth Cymru ystyried polisi cyflog cenedlaethol enghreifftiol i bob ysgol yng Nghymru ei fabwysiadu.**

Kirsty Williams AC/AM
Y Gweinidog Addysg
Minister for Education



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Ein Cyf: MA-P/KW/2273/19

Mrs Sharron Lusher
Cadeirydd
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
Drwy law:
Ysgrifenyddiaeth
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
Secretariat@ewc.wales

26 Chwefror 2020

CYFLOG AC AMODAU ATHRAWON YSGOL

CYLCH GWAITH BLWYDDYN 2: MATERION I'W TRAFOD

Annwyl Sharron,

Eleni am y tro cyntaf, bydd ysgolion ledled Cymru yn rhoi polisïau cyflogau newydd ar waith, y dylanwadwyd arnynt gan argymhellion corff adolygu cyflogau yng Nghymru ac ar gyfer Cymru. Diolch i chi unwaith eto am eich gwaith chi a gwaith Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru dros y flwyddyn ddiwethaf.

Rwy'n ysgrifennu atoch yn awr i nodi'r materion yr wyf yn gofyn am argymhellion ar eu cyfer ar gyfer dyfarniad cyflog 2020/21.

Mae Llywodraeth Cymru yn buddsoddi yn rhagoriaeth ein hathrawon. Rydym yn cynnig y buddsoddiad unigol mwyaf yn y proffesiwn ers datganoli, rydym wedi sicrhau'r codiad mwyaf ar unwaith mewn cyflogau cychwynnol yn y DU gyfan, ac mae athrawon ym mhob cwr o Gymru yn elwa ar y rhaglen dysgu proffesiynol fwyaf cynhwysfawr a gynigiwyd erioed, ac unrhyw le, yn hanes addysg yn y DU.

Rydym wedi blaenoriaethu'r buddsoddiad hwn mewn athrawon, er gwaethaf effaith gronol a pharhaus y cyfyngiadau a'r gostyngiadau a wnaed i gyllideb Cymru gan Lywodraeth y DU.

Yn ogystal, rwyf wedi dweud yn glir iawn na ddylai athrawon yng Nghymru ddioddef

Canolfan Cyswllt Cyntaf / First Point of Contact Centre:
0300 0604400

Bae Caerdydd • Cardiff Bay
Caerdydd • Cardiff
CF99 1HA

Gohebiaeth.Kirsty.Williams@llyw.cymru
Correspondence.Kirsty.Williams@gov.wales

Rydym yn croesawu derbyn gohebiaeth yn Gymraeg. Byddwn yn ateb gohebiaeth a dderbynnir yn Gymraeg yn Gymraeg ac ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

We welcome receiving correspondence in Welsh. Any correspondence received in Welsh will be answered in Welsh and corresponding in Welsh will not lead to a delay in responding.

unrhyw anfantais o ran eu cyflog na'u hamodau, o ganlyniad i ddatganoli cyflogau ac amodau.

Wrth godi safonau i bawb, lleihau'r bwlch cyrhaeddiad a darparu system addysg sy'n ennyn hyder y cyhoedd ac yn destun balchder cenedlaethol, mae'n bwysig bod cyflogau ac amodau athrawon yn seiliedig ar werthoedd tegwch a rhagoriaeth. Mae'r gwasanaeth cyhoeddus a ddarperir gan ein sector addysg cynhwysol, ansawdd uchel, yn rhywbeth y gallwn fod yn falch iawn ohono.

Yn y cyd-destun hwnnw, tasg Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru fydd argymhell yr adolygiadau y dylid eu gwneud i gyflogau, telerau ac amodau athrawon er mwyn helpu i godi statws y proffesiwn a chefnogi'r broses o recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr ym mhob ysgol yn y ffordd orau.

Wrth ystyried y materion hyn, mae'n bwysig bod yn ymwybodol o'r angen i gydnabod yr heriau gwahanol sy'n gysylltiedig â swyddi gwahanol, a sicrhau bod pob athro ac arweinydd yn ein hysgolion yn teimlo'r cymhelliad i ymgymryd â'r rolau gwahanol a heriol hyn, yn unol ag egwyddorion gwaith teg.

Rwy'n nodi'r hyn a ddywedasoch yn eich adroddiad cyntaf, sef bod angen "adolygiad sylfaenol o gyflogau ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru". O ran y flwyddyn gyntaf o ystyriaethau, roedd y llythyr cylch gwaith cyntaf yn rhoi cyfarwyddiadau i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru yn ymwneud â chyflog, ac nid amodau, a hynny oherwydd yr angen am gyfnod o sefydlogrwydd yn y cyfnod trosiannol cychwynnol ar ôl datganoli'r pwerau hyn. Yn ogystal ag ystyriaethau tebyg ar gyfer Blwyddyn 2, os ydych o'r farn eu bod yn angenrheidiol, mae'r cylch gwaith hwn hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ystyried cynllunio tymor canolig / tymor hwy.

Dylai ystyriaethau Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru geisio tystiolaeth ar y pryderon uniongyrchol i'w gweithredu o fis Medi 2020, ond dylid hefyd adlewyrchu ar briodolrwydd strwythur cyflogau ac amodau cyffredinol presennol y proffesiwn.

Bydd angen edrych yn fanwl ar yr ystyriaethau tymor hwy hynny ar y cyd â'r holl randdeiliaid allweddol, yn enwedig y rheini sy'n cynrychioli'r proffesiwn. Caiff unrhyw argymhellion tymor canolig / tymor hwy yn eich adroddiad eu trafod a'u datblygu mewn partneriaeth â rhanddeiliaid perthnasol.

Ystyriaethau y dylai Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru roi sylw penodol iddynt

Dyma'r ystyriaethau:

- yr angen i sicrhau trefniadau cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon yn ogystal â chefnogi prosesau recriwtio a chadw nifer digonol o athrawon ac arweinwyr o ansawdd digonol;
- data recriwtio a chadw;
- amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus;

- nodi cost unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflogau ac amodau;
- angen am gydlyniant ar draws y system cyflogau athrawon yng Nghymru, gan gynnig dulliau o symleiddio a safoni y gellir eu cymhwyso i bob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru.

Mae'n rhaid i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru hefyd roi sylw i rwymedigaethau cyfreithiol cyrff perthnasol, yn enwedig deddfwriaeth cydraddoldeb yn ymwneud â'r canlynol: oedran, anabledd, rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, neu feichiogrwydd a mamolaeth.

Materion i'w Hargymell

Rwy'n cyfeirio'r materion canlynol i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru wneud argymhellion arnynt yng ngoleuni'r ystyriaethau uchod:

a) I'w rhoi ar waith o fis Medi 2020

Pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfansau athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgolion, er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo i annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel? Dylai'r rhain gyfeirio'n benodol ar y canlynol:

- Lefelau ystodau cyflog o 2020;
- Posibilrwydd o ailgyflwyno graddfeydd cyflog cenedlaethol;
- Ystyried gofynion presennol yn ymwneud â chynnydd cyflog blynyddol sy'n gysylltiedig â pherfformiad;
- Ystyried hyblygrwydd mewn polisïau cyflogau ysgolion er mwyn pennu lefelau cyflogau athrawon o fewn terfynau penodol;
- Pa mor ddymunol yw "cludadweydd cyflog", a fyddai'n caniatáu i ysgolion aros ar gyflog o'r un lefel wrth newid rolau a/neu symud ysgolion;
- Ystyried graddfa genedlaethol ar gyfer CAD.

b) Ar gyfer ystyriaeth yn y tymor hwy

A yw'r strwythur presennol ar gyfer cyflogau, telerau ac amodau athrawon yn deg ac yn briodol ar gyfer pob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru; ac, os nad ydyw, darparu agenda amlinellol i'w thrافod gan randdeiliaid allweddol, sef:

- A yw dosbarthiad llwythi gwaith a chyfrifoldebau ar draws y proffesiwn yng Nghymru yn cael ei adlewyrchu'n ddigonol ac yn deg yn y

Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith gan y Gweinidog Addysg

strwythur cyflogau a lwfansau presennol. Dylai hyn gynnwys adolygiad o faterion yn ymwneud â'r canlynol:

- Cyfrifo a dosbarthu Cyflogau Arweinwyr
 - Penaethiaid yn atebol am fwy nag un ysgol
 - Cyfrifo, dosbarthu a chymhwysedd yr holl lwfansau
 - Ystodau cyflog athrawon ac athrawon heb gymhwyso a symud rhwng yr ystodau
 - Ystod Cyflogau Ymarferwyr Arweiniol.
- Diwygiadau tymor byr a/neu dymor canolig er mwyn unioni eitemau sy'n peri pryder penodol ar ôl ystyried tystiolaeth gan randdeiliaid.
 - Diwygiadau amlinellol tymor hwy posibl i'r strwythur presennol.

Amserlen adrodd

Er mwyn rhoi digon o amser i ystyried eich argymhellion ac ymgynghori arnynt, gofynnaf i chi gyflwyno adroddiad i mi erbyn canol mis Mehefin.

Edrychaf ymlaen at glywed eich argymhellion.



Kirsty Williams AC/AM
Y Gweinidog Addysg
Minister for Education

Derbyniodd yr IWPRB nifer o gyflwyniadau i gynorthwyo dealltwriaeth yr aelodau o faterion presennol ac er mwyn eu cynorthwyo wrth lunio'u hail adroddiad:

Rôl y Bwrdd Ymgynghorol Recriwtio a Chadw Athrawon

Yr Athro John Gardner, Cadeirydd, TRAAB

“Addysgu: Proffesiwn gwerthfawr”: trafod yr adroddiad

Yr Athro Mick Waters a'r Athro Melanie Jones

AGA yng Nghymru

Mark Isherwood, Rheolwr, Achredu AGA, CGA & Dr Hazel Hagger, Cadeirydd
Bwrdd Achredu AGA

Setiau data CGA

Deborah Roberts, Rheolwr, Casglu ac Adrodd Data, CGA

Atodiad C – Ysgolion yr ymwelodd yr IWPRB â nhw yn 2020

Ym mis Ionawr 2020, ymwelodd aelodau'r IWPRB â nifer o ysgolion a chyfarfod ag amrywiaeth o staff, gan gynnwys:

- trawstoriad o athrawon o ran hyd eu gwasanaeth, safle o ran lefel swydd, statws cyflogaeth a chyfnod allweddol/pwnc;
- llywodraethwyr ysgol
- y pennaeth

Diben yr ymweliadau oedd clywed safbwyntiau athrawon, athrawon dan hyfforddiant, arweinwyr ysgol a llywodraethwyr ar faterion yn ymwneud â chyflog ac amodau athrawon. Roedd y rhain yn werthfawr am eu bod yn darparu cyd-destun ar gyfer y dystiolaeth a'r sylwadau a dderbyniodd yr IWPRB gan ymgynghoreion gyda safbwyntiau pobl sydd wrthi'n gweithio ar hyn o bryd fel athrawon ac arweinwyr mewn ysgolion. Bu i'r ymweliadau ddwysáu gwybodaeth yr aelodau o'r system addysg yng Nghymru.

Yr ysgolion yr ymwelwyd â nhw ym mis Ionawr 2020 oedd:

Ysgol Gyfun Blackwood Comprehensive School, Y Coed Duon, Caerffili

Ysgol Bro Pedr, Ceredigion

Ysgol Gynradd Bryn Deri Primary School, Radyr, Caerdydd

Ysgol Gynradd Eveswell Primary School, Casnewydd

Ysgol Uwchradd Gatholig St Richard Gwyn Catholic High School, Sir y Fflint

Ysgol Arbennig Tŷ Gwyn Special School, Caerau, Caerdydd

Atodiad D – Ystodau cyflog presennol a rhai a argymhellir

Prif Ystod Cyflog		
	2019 £	2020 £
P1	24,906	-
P2	26,041	27,018
P3	28,133	29,188
P4	30,299	31,435
P5	32,686	33,912
P6a	35,269	-
P6b	35,971	37,320

Ystod Cyflog Uwch		
	2019 £	2020 £
U1	37,654	38,689
U2	39,050	40,124
U3	40,490	41,603

Athrawon heb Gymhwyso			
		2019 £	2020 £
Isafswm	1	17,682	18,124
	2	19,739	20,232
	3	21,794	22,339
	4	23,851	24,447
	5	25,909	26,557
Uchafswm	6	27,965	28,664

Ymarferwyr Arweiniol		
	2019 £	2020 £
Isafswm	41,267	42,299
Uchafswm	62,735	64,303

Atodiad D – Ystodau cyflog presennol a rhai a argymhellir

Ystodau Lwfansau			
		2019 £	2020 £
CAD1	isafswm	8,069	8,271
	uchafswm	13,654	13,995
CAD2	isafswm	2,796	2,866
	uchafswm	6,829	7,000
CAD3	isafswm	555	569
	uchafswm	2,757	2,826
AAA	isafswm	2,209	2,264
	uchafswm	4,359	4,468

Grŵp Arweinyddiaeth					
	2019 £	2020 £		2019 £	2020 £
1	41,065	42,092	24*	71,590	73,380
2	42,093	43,145	24	72,306	74,114
3	43,144	44,223	25	74,103	75,956
4	44,218	45,323	26	75,936	77,834
5	45,319	46,452	27*	77,048	78,974
6	46,457	47,618	27	77,818	79,763
7	47,707	48,900	28	79,748	81,742
8	48,808	50,028	29	81,723	83,766
9	50,026	51,277	30	83,757	85,851
10	51,311	52,594	31*	84,976	87,100
11	52,643	53,959	31	85,826	87,972
12	53,856	55,202	32	87,960	90,159
13	55,202	56,582	33	90,145	92,399
14	56,579	57,993	34	92,373	94,682
15	57,986	59,436	35*	93,732	96,075
16	59,528	61,016	35	94,669	97,036
17	60,895	62,417	36	97,013	99,438
18*	61,808	63,353	37	99,424	101,910
18	62,426	63,987	38	101,885	104,432
19	63,975	65,574	39*	103,334	105,917
20	65,561	67,200	39	104,368	106,977
21*	66,517	68,180	40	106,972	109,646
21	67,183	68,863	41	109,644	112,385
22	68,851	70,572	42	112,392	115,202
23	70,556	72,320	43	114,060	116,912

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