

Cynnig Cyflog Dwy Flynedd Llywodraeth Cymru yn Gwaethygu Sefyllfa Athrawon

Ar 21 Gorffennaf 2022, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru 4ydd Adroddiad Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB). Fe wnaeth dri argymhelliad ar y dyfarniad cyflog i athrawon yn 2022/23 a 2023/24 ynghyd â phedwar argymhelliad arall ar amodau gwaith athrawon. Mae'r Gweinidog dros Addysg a'r Gymraeg wedi derbyn yr holl argymhellion mewn egwyddor.

Yn ei dystiolaeth i'r IWPRB, cyflwynodd NASUWT achos clir dros godiad cyflog i athrawon, megis:

- 12% ym mis Medi 2022;
- 10% ym mis Medi 2023;
- 8% ym mis Medi 2024.

Amlinellodd NASUWT mai dyma fyddai'r lleiafswm i gyflawni dyfarniad cyflog adferol, o ystyried ar yr adeg y cyflwynodd NASUWT ei dystiolaeth yn gynnar yn y gwanwyn eleni, fod cyflog athrawon wedi gostwng mewn termau real ar gyfartaledd o 20% ers 2010. Roedd cyflog athrawon profiadol wedi gostwng mwy na hyn mewn gwirionedd oherwydd effaith andwyol codiadau cyflog gwahaniaethol.

Ar yr adeg y cyflwynodd NASUWT ei dystiolaeth i'r IWPRB, a chyfarfod i gyflwyno ei dystiolaeth lafar, roedd chwyddiant yn dechrau codi'n sydyn iawn a gofynnodd NASUWT i'r IWPRB i ystyried ymhellach y dyfarniad cyflog ar gyfer 2023/24 i ymateb i lefelau anrhagweladwy ac uchel o chwyddiant yn 2022/23 nad oedd yn hysbys ar yr adeg y cyflwynodd yr Undeb ei dystiolaeth.

Mae'r IWPRB bellach wedi gwneud yr argymhellion codiad cyflog blynyddol canlynol yn ei 4ydd Adroddiad:

- '1. Y dylai Llywodraeth Cymru gynyddu pob pwynt graddfa statudol ar bob graddfa gyflog, a phob lwfans, 5% ar gyfer 2022-2023;*
- '2. Y dylai Llywodraeth Cymru gynyddu pob pwynt graddfa statudol ar bob graddfa gyflog, a phob lwfans, 3.5% ar gyfer 2023-2024. Dylai'r ffigur hwn gael ei adolygu a'i ailystyried os oes newid arwyddocaol mewn amodau economaidd o'u cymharu â'r rhagamcanion presennol;*
- '3. Y dylai Llywodraeth Cymru gynyddu isafswm pwynt cyflog y PYC (P2) i £30,000 ar gyfer 2023-2024.'*

Mae NASUWT yn gwbl glir nad yw'r argymhellion cyflog hyn yn mynd i'r afael â'r argyfwng costau byw gwaethaf ers cenhedlaeth, ac y byddant yn eu tro yn effeithio ar recriwtio a chadw addysgwyr proffesiynol. Roedd yr Adroddiad yn glir bod unrhyw *'ffactorau recriwtio cadarnhaol yn ystod cyfnod COVID-19 yn rhai dros dro...'* a cawsant *'dystiolaeth bod cyfrannau uwch o athrawon ac arweinwyr profiadol yn gadael y proffesiwn o ganlyniad i'r straen a'r llwyth gwaith a grëwyd gan argyfwng COVID-19, a mynegwyd pryderon am allu ysgolion i gael pobl yn eu lle, yn arbennig yn yr ardaloedd lle mae prinder yn barod. Rydym hefyd yn nodi bod galw am raddedigion yn yr economi gyffredinol wedi cynyddu yn ystod 2021 a 2022, a bod cyflogau graddedigion wedi cynyddu o ganlyniad.'*

Mae NASUWT yn grediniol bod yn rhaid i Lywodraeth Cymru wella ar y cynnig cyflog a argymhellir os oes ganddi unrhyw uchelgais gwirioneddol i wrthdroi'r duedd hon, heb sôn am gefnogi athrawon yn yr argyfwng hwn. Os caiff y cynnydd o 5% a argymhellir gan yr IWPRB i raddfeydd cyflog yng Nghymru ar gyfer mis Medi eleni ei weithredu, bydd cyflog y rhan fwyaf o athrawon werth 22% yn llai mewn termau real yn 2022-23 nag yr oedd yn 2010.

Ymatebodd Dr Patrick Roach, Ysgrifennydd Cyffredinol NASUWT, i gyhoeddiad dyfarniad cyflog 2022/23 a 2023/24 Llywodraeth Cymru:

'Mae Llywodraeth Cymru wedi aros nes bod ysgolion yn cau ar gyfer yr haf i ddatgan toriad cyflog arall mewn termau real i athrawon.'

'Yn erbyn cefndir o chwyddiant cynyddol a cholled cyflog mewn termau real o fwy nag 20% dros y 12 mlynedd diwethaf, mae athrawon ledled Cymru yn mynd i fod ar eu colled o ganlyniad i'r cynigion y mae'r Gweinidog wedi'u cyhoeddi heddiw.'

'Mae'n warthus bod llawer o athrawon profiadol ac arweinwyr ysgol eisoes yn gadael y proffesiwn ac ni fydd y cyhoeddiad heddiw yn gwneud llawer i atal hynny.'

'Bydd amseriad y cyhoeddiad heddiw yn ystod gwyliau'r ysgol yn cael ei gwestiynu gan athrawon. Os yw Llywodraeth Cymru yn credu y bydd gohirio'r cyhoeddiad hwn tan ddechrau gwyliau'r haf yn lleihau dicter athrawon, maen nhw'n anghywir.'

Argymhellion sydd ar wahân i'r dyfarniadau cyflog blynyddol

Yn ogystal â'i argymhellion ar y dyfarniadau cyflog blynyddol yn 2022 a 2023, mae'r IWPRB wedi gwneud pedwar argymhelliad arall:

'4. Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru, mewn partneriaeth â'r Fforwm Partneriaeth Cyflogau (FfPC), ddiweddarau ac egluro'r geiriad yn y DCAAY(C) i ymgorffori'r newidiadau a wnaed ers datganoli cyflogau ac amodau – yn benodol hygludedd cyflog, cynnydd ar yr YCU, a chyflog wedi'i gysylltu â pherfformiad – i adlewyrchu'r argymhellion blaenorol a wnaed gan CACAC yn gywir ac yn gyson. Dylid cwblhau'r dasg hon erbyn mis Medi 2022.'

Nid yw hyn yn annerbyniol, gan ei bod yn angenrheidiol bod y STPC(W)D yn adlewyrchu argymhellion buddiol blaenorol IWPRB yn llawn, ond nid yw'r argymhelliad hwn yn mynd i'r afael â'r argyfwng uniongyrchol sy'n wynebu athrawon yng Nghymru heddiw.

'5. Y dylai Llywodraeth Cymru ddileu'r egwyddor pro-rata y cyfeirir ato'n sylweddol yn adran 40.1 o DCAAY(C) 2022-2023 o ran athrawon rhan-amser sydd â CAD1 a CAD2, ac y dylai'r FfPC gytuno, a'i ddisodli, â geiriad priodol i ddatgan y dylid cael cytundeb ar y ddwy ochr gan yr athro a'r cyflogwr ar gyfrifoldebau ychwanegol a lefel gymesur y dyfarniad.'

Mae'r argymhelliad hwn wedi mynd i'r afael yn uniongyrchol â phryderon a godwyd gan NASUWT ynghylch natur wahaniaethol ac annheg y ddarpariaeth CAD bresennol ar gyfer athrawon rhan-amser. Mae'r IWPRB wedi cytuno â NASUWT 'bod y trefniadau pro-rata presennol o bosibl yn gwahaniaethu yn erbyn athrawon rhan-amser, ac rydym yn bryderus am effaith yr egwyddor pro-rata ar recriwtio menywod i rolau arweinyddiaeth yn arbennig.'

'6. Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru, yng ngoleuni natur statudol rôl newydd y CADY, sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i adolygu'r dyraniad digyswllt a'r gydnabyddiaeth ariannol. Dylai'r grŵp adrodd ar ei ganfyddiadau erbyn mis Rhagfyr 2023.'

Nid yw'r IWPRB wedi gallu gwneud argymhellion ynghylch tâl ac amodau ar gyfer rôl y Cydlynedd ADY oherwydd tystiolaeth annigono, l a sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i adolygu'r rôl yw ateb yr IWPRB.

'7. Cyfeiriwn at y tri argymhelliad a wnaed yn ein trydydd adroddiad, h.y. monitro ac adrodd ar ddeddfwriaeth cydraddoldeb ar lefel ysgol ac awdurdod lleol; arweiniad i lywodraethwyr ysgol ar gyflog ac amodau; a threfniadau ar gyfer gwaith yn y dyfodol ar bolisi cyflog enghreifftiol ar lefel genedlaethol, ac yn argymhell eu bod yn cael eu gweithredu fel yr ysgrifennwyd yn wreiddiol.'

Unwaith eto, nid yw'n annerbyniol bod yr IWPRB wedi cydnabod bod Llywodraeth Cymru wedi methu â gweithredu'r argymhellion yn adroddiad y llynedd, ond mae NASUWT yn credu bod angen gweithredu'n brydlon ar athrawon yng Nghymru i sicrhau bod canllawiau statudol cadarn yn cael eu cyhoeddi i roi amddiffyniadau iddynt yn erbyn llwyth gwaith afresymol a gormodol. Mae NASUWT yn siomedig nad yw'r IWPRB wedi argymhell adfer canllawiau STPCD blaenorol a gafodd eu dileu gan Lywodraeth San Steffan yn 2013.

Y Camau nesaf

Mae gan ymgynghoreion yr IWPRB wyth wythnos i ymateb i Ddatganiad y Gweinidog ar Adroddiad IWPRB. Bydd NASUWT yn diweddarau'r Ysgrifenyddion Negodi ar gynnwys ymateb yr Undeb.

Yn dilyn hyn, bydd fersiwn derfynol STPC(W)D 2022 yn cael ei chyhoeddi a bydd NASUWT yn cyhoeddi canllawiau pellach i Ysgrifenyddion Negodi ar ôl cyhoeddi'r Ddogfen derfynol.

Fel blaenoriaeth frys, mae NASUWT yn pwysu am drafodaethau ar lefel Weinidogol i fynd i'r afael â phryderon aelodau am y dyfarniad cyflog y mae'r IWPRB wedi'i nodi o ganlyniad i dystiolaeth NASUWT. Fel elfen allweddol o'r trafodaethau hyn, mae NASUWT yn disgwyl i Lywodraeth Cymru gytuno ar raglen adfer cyflogau a fydd yn sicrhau gwell borgen i athrawon. Os na cheir cytundeb o'r fath, mae NASUWT yn parhau i fod yn ymrwymedig i gynnal balot ymhlith yr aelodau yr hydref hwn.



E-bost: Cymru-Wales@mail.nasuwt.org.uk
Gwefan: www.nasuwt.org.uk