NASUWT – UNDEB YR ATHRAWON CYFLENWI

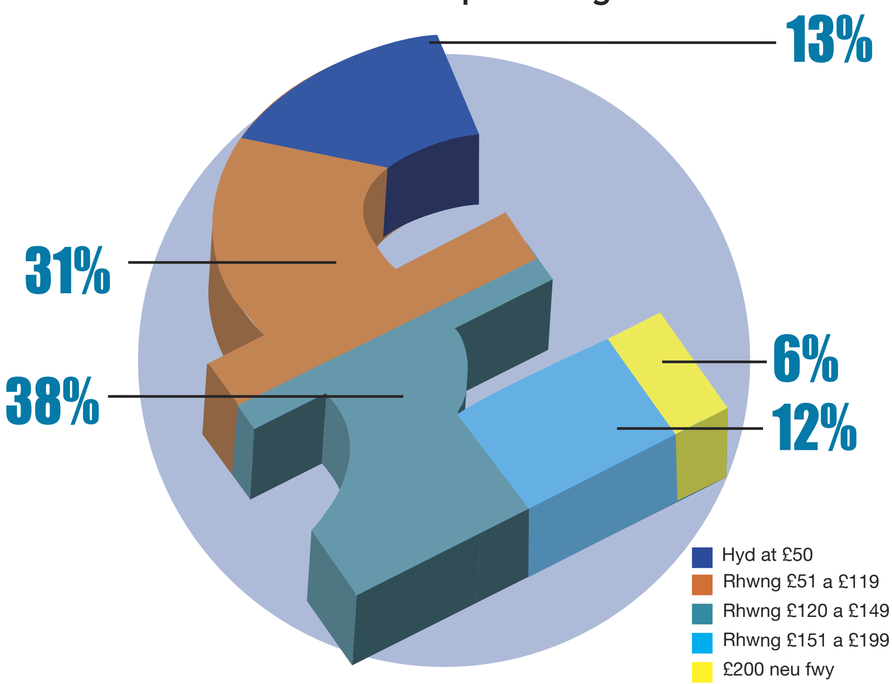
YN YMGYRCHU DROS WELLA'R SEFYLLFA I ATHRAWON CYFLENWI – CYMRU

Cafodd yr anghysondeb rhwng cyflogau athrawon cyflenwi a chyflogau athrawon eraill, a'r sefyllfa ariannol galed y mae athrawon cyflenwi wedi eu cael eu hunain ynddi, ei amlygu ymhellach yn ystod y pandemig COVID-19, pan gafodd nifer fawr o athrawon cyflenwi eu gadael ar gyfeiliorn gan orfodi iddynt wneud penderfyniadau anodd ynglŷn â'u gwariant, neu ddibynnu ar ddefnyddio mwy o gredyd neu fanteisio ar haelioni eu teulu a'u ffrindiau er mwyn talu'r biliau.

Mae rhai athrawon cyflenwi wedi gorfod gwneud cais am Gredyd Cynhwysol ac mae rhai wedi gorfod dibynnu ar fanciau bwyd. I'r mwyafrif llethol, arweiniodd y ddibyniaeth gynyddol ar weithwyr asiantaeth at ostyngiad yng nghyflogau ac amodau gwaith athrawon cyflenwi.

Y gyfradd dâl ddyddiol gyfartalog i athro dosbarth a gyflogir gan ysgol yw £215.79. Ond, mae'r rhan fwyaf o athrawon cyflenwi'n dweud eu bod yn derbyn tâl sydd rhwng £100 a £149 y dydd. Nid yw'r rhan fwyaf o athrawon cyflenwi wedi gweld cynnydd sylweddol yn eu tâl ers 2014.

Cyfraddau tâl athrawon cyflenwi yn ystod blwyddyn academaidd 2020/21 a'r pandemig COVID-19



Cyflwynwyd fframwaith i athrawon cyflenwi o dan y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol, sy'n addo isafswm lefel cyflog cyfwerth â phwynt cyflog M1 i athrawon cyflenwi sy'n gwneud cyfnod o waith i asiantaethau sydd wedi eu cofrestru â'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol. Fodd bynnag, dywedodd ychydig yn llai na chwarter (24%) yr athrawon cyflenwi nad oeddent wedi derbyn tâl cyfwerth.

O'r athrawon cyflenwi hynny na chawsent eu talu'n unol â'r trefniadau a osodwyd gan y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol ar gyfer blwyddyn academaidd 2020/21, dywedodd ychydig yn llai na thraean (31%) eu bod wedi cael eu talu rhwng £51 a £119 y dydd ar gyfer penodiadau, dywedodd ychydig yn llai na dwy ran o bump (38%) eu bod wedi cael eu talu rhwng £120 a £149 y dydd, a dywedodd mwy nag un ymhob deg (12%) eu bod wedi cael eu talu rhwng £150 a £199 y dydd ar gyfer penodiadau. Dywedodd 6% yn unig eu bod wedi derbyn tâl o fwy na £200 y dydd ar gyfer penodiadau. Dywedodd mwy nag un ymhob deg (13%) eu bod wedi derbyn tâl o lai na £50 y dydd ar gyfer penodiadau.

Roedd cyflwyniad y fframwaith i fod i ddarparu lefel waelodol ofynnol ar gyfer tâl athrawon cyflenwi, ond mae NASUWT yn ymwybodol nad oes gofyniad cyfreithiol ar ysgolion i dalu isafswm y gyfradd dâl i athrawon cyflenwi, am nad oes deddfwriaeth sy'n gallu gorfodi hynny. Yn ogystal, nid oes gofyniad ar ysgolion i ddefnyddio'r fframwaith.

Ymhellach, mae'r Undeb wedi derbyn gwybodaeth nad yw rhai o'r asiantaethau sydd wedi cofrestru â'r fframwaith yn cydymffurfio â'r gofyniad i warantu cyfradd ddyddiol sy'n gyfwerth â phwynt cyflog M1 i

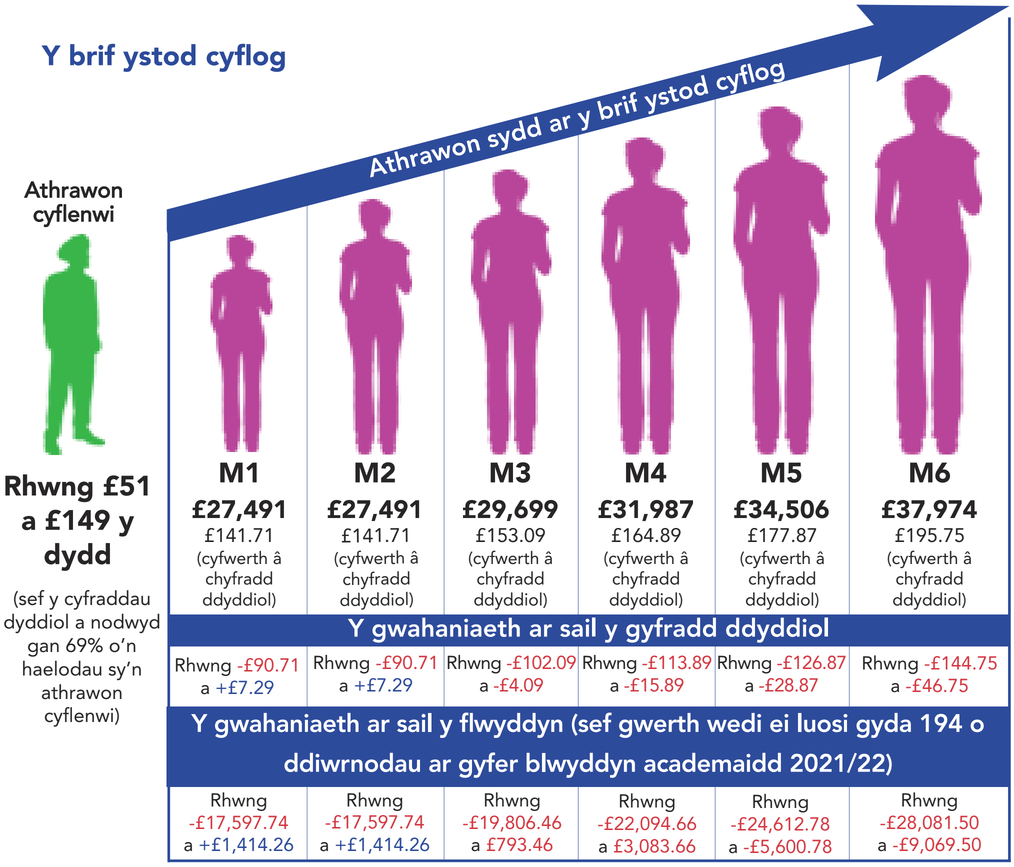
athrawon cyflenwi. Yn hytrach, mae rhai asiantaethau'n darparu athrawon cyflenwi 'yn allanol i'r fframwaith', ar gyfraddau sy'n is na phwynt cyflog M1, neu'n eu darparu fel goruchwylwyr cyflenwi ar gyfraddau tâl goruchwylwyr cyflenwi, ac yna mae'r ysgol yn disgwyl iddynt addysgu.

Mae hyn yn dangos bod y ddibyniaeth gynyddol ar weithwyr asiantaeth wedi arwain at ostyngiad yng nghyflogau ac amodau gwaith athrawon cyflenwi. Mae cyfraddau tâl athrawon cyflenwi wedi parhau yr un fath i'r mwyafrif llethol o athrawon cyflenwi, ac wedi eu herydu gan chwyddiant.

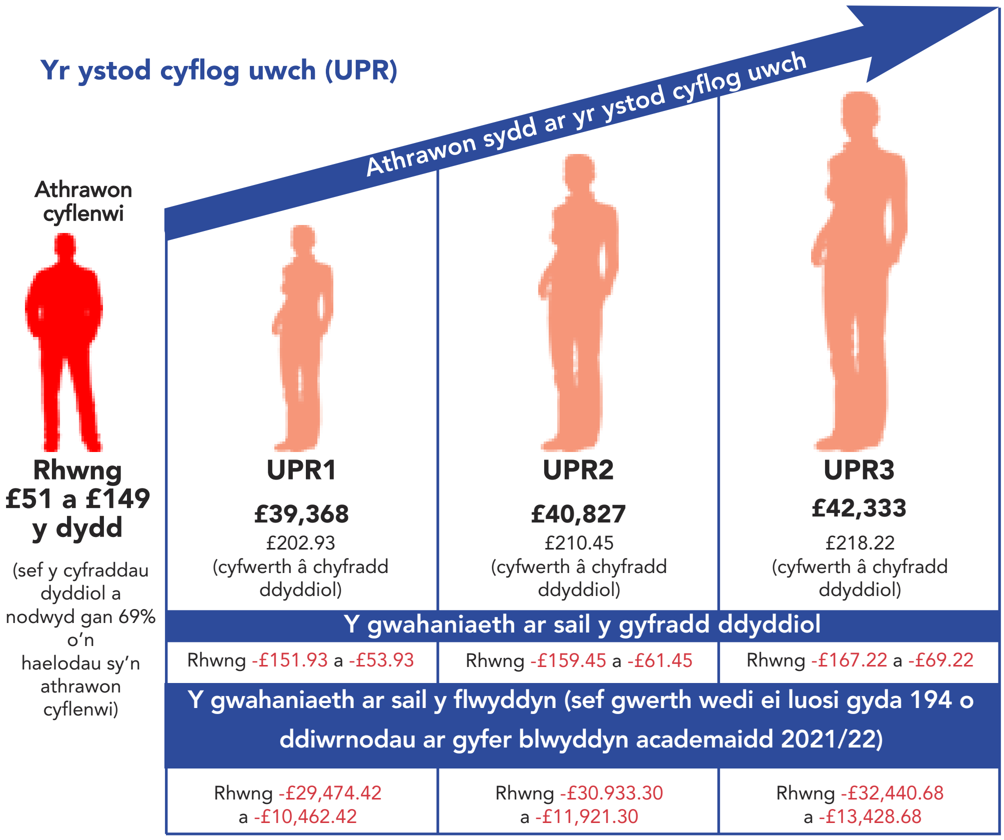
Ledled y DU, mae athrawon wedi dioddef gostyngiadau o hyd at 17% yn eu cyflogau mewn termau go iawn ers 2010. Ond, mewn cymhariaeth, heb ddefnyddio'r fframwaith cyflog cenedlaethol, mae athrawon cyflenwi wedi gweld eu cyflogau'n disgyn yn fawr o'i gymharu ag athrawon eraill, heb unrhyw hawl cenedlaethol i godiad cyflog blynyddol pan maent wedi eu cyflogi drwy asiantaethau cyflenwi.

Os oeddent wedi eu cyflogi am bob un o'r 194 o ddiwrnodau ym mlwyddyn academaidd 2021/22, gallai llawer mwy na dwy ran o bump (44%) o'r athrawon cyflenwi ddisgwyl ennill cyflog oedd yn is na, neu'n gyfwerth â, symiau rhwng £9,894 a £23,086 ar gyfer blwyddyn academaidd 2021/22. Byddai cyfraddau tâl o'r fath yn golygu bod athrawon cyflenwi'n ennill rhwng £17,598 a £4,405 yn is na phwynt cyflog M1 ar y raddfa gyflog gynghorol ar hyn o bryd, fel y disgrifiwyd i athrawon yng Nghymru ar gyfer 2021/22.

Wrth edrych ar y data mewn perthynas â chymariaethau rhwng y daith a gymerir gan athrawon cyflenwi ac athrawon sy'n gweithio mewn ysgolion, daw'r gwahaniaethau yn y tâl yn fwy amlwg fyth. Fel y soniwyd eisoes, gan dybied bod athro/athrawes sy'n gweithio ar gontract parhaol yn derbyn codiad cyflog blynyddol, erbyn iddo/iddi gyrraedd pwynt cyflog M6, gallai'r gwahaniaeth rhwng tâl athrawon cyflenwi a chyflog athrawon sydd â chontractau parhaol fod rhwng £28,081.50 a £9,069.50 y flwyddyn.



Yn ogystal â hynny, yng Nghymru, byddai athrawon sydd â chontractau parhaol yn gymwys i fynd drwy'r trothwy, gan alluogi iddynt dderbyn y cyfraddau tâl uwch hyd at, ac yn cynnwys, pwynt cyflog UPR3. O ganlyniad, mae'r gwahaniaethau rhwng tâl athrawon cyflenwi a chyflog athrawon sydd â chontractau parhaol wedi eu gwaethygu ymhellach, felly gallai'r gwahaniaeth fod rhwng £32,440.68 a £13,428.68 y flwyddyn.



O ystyried mympwyon gwaith anniogel, ysbeidiol ac ansicr i doreth enfawr o athrawon cyflenwi, mae'n eithriadol o optimistaidd i feddwl y bydden nhw'n gallu gweithio pob un o'r 194 o ddiwrnodau ym mlwyddyn academaidd 2021/22 ac felly ennill unrhyw beth yn agos at y meintiau y cyfeirir atynt uchod. Felly, mae nifer fawr o athrawon cyflenwi'n ennill llawer llai na'u cydweithwyr parhaol mewn ysgolion, er gwaethaf lefel eu profiad a'u harbenigedd.

> *Ar ddiwedd y flwyddyn academaidd, roeddwn mewn sefyllfa lle'r oedd rhaid i mi dderbyn penodiad gyda chyfradd tâl is mewn ysgol yr ochr arall i'r ffin neu fod mewn perygl o beidio cael gwaith o gwbl.*

> *Os nad yw athrawon yn cael llawer o barch gan y myfyrwyr a'r rhieni, yna mae'r parch yn hynod o isel i athrawon cyflenwi.*

Dros y cyfnod o 2014 i 2021, mae gwerth tâl athrawon cyflenwi wedi gostwng rhwng 12.8% a 20.7%, o'i gymharu â sefyllfa lle byddai cyflogau athrawon cyflenwi wedi cynyddu i aros yn gyfatebol â'r cyfraddau chwyddiant yn ôl y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) a'r Mynegai Prisiau Manwerthu (RPI), fel ei gilydd, ers 2014.

Dros y cyfnod o 2014 i 2021, mae gwerth tâl athrawon cyflenwi wedi **gostwng** rhwng **12.8%** (CPI) a **20.7%** (RPI) o'i gymharu â sefyllfa lle byddai cyflogau athrawon cyflenwi wedi cynyddu i aros yn gyfatebol â'r cyfraddau chwyddiant yn ôl y mynegeion prisiau CPI a RPI, fel ei gilydd, ers 2014.

Yr argyfwng costau byw

Cafodd y sefyllfa hon ei gwaethygu gan yr argyfwng costau byw a'r lefelau chwyddiant, sydd ar eu lefel uchaf ers bron i 30 o flynyddoedd. Yn fwy na hynny, ar adeg ysgrifennu hwn, mae chwyddiant RPI wedi cyrraedd 11.1%, sef y lefel uchaf ers bron i 40 o flynyddoedd.[1] Mae'r Llywodraeth yn disgwyl iddo fod hyd yn oed yn uwch erbyn hydref 2022.

Bydd y cynnydd mewn chwyddiant yn rhoi pwysau ar Fanc Lloegr i godi'r cyfraddau llog, gan gynyddu cost tai i athrawon cyflenwi, ochr yn ochr â chynnydd mewn costau nwyddau a gwasanaethau.

Mae'r athrawon i gyd yn wynebu argyfwng costau byw, ond i'r athrawon cyflenwi sy'n cael eu heffeithio gan fympwyon cyflogaeth anniogel, ysbeidiol ac ansicr, mae'r sefyllfa'n fwy argyfyngus fyth.

Yn ogystal, mae angen ychwanegu effaith y cynnydd o 1.25% mewn cyfraniadau yswiriant gwladol o fis Ebrill 2022 ymlaen at y darlun o gynyddiadau uwch nag erioed o'r blaen yng nghostau nwyddau a gwasanaethau hyd ddyddiad y cynnydd mewn cyfraniadau yswiriant gwladol.

Bydd hyn yn golygu bod y mwyafrif o becynnau tâl y rhan fwyaf o athrawon cyflenwi o fis Ebrill 2022 ymlaen yn is na'u pecynnau tâl ym mis Medi 2020, er gwaethaf y cynnydd enfawr yn y costau byw ers hynny.

Gan ystyried y Mynegai Prisiau Manwerthu fel mesur chwyddiant sy'n gwneud y mesuriad cywiraf o'r cynnydd mewn prisiau i athrawon cyflenwi, mae'n amlwg i bawb bod athrawon cyflenwi'n sylweddol dlotach mewn termau go iawn nag oedden nhw yn 2010.

Mynediad i'r Cynllun Pensiwn Athrawon

Yn ychwanegol at hynny, mae'r ffaith nad yw cyflogaeth gan neu drwy asiantaethau'n bensiynadwy ar hyn o bryd o dan y Cynllun Pensiwn Athrawon yn golygu nad oes dewis gan nifer fawr o athrawon

[1] ONS, Consumer Price Inflation, y DU: Ebrill 2022.

cyflenwi ond gwneud cynlluniau pensiwn sy'n llai ffafriol, yn cynnwys dibynnu ar drefniadau pensiwn hunan-gofrestru sydd o safon is.

Goblygiadau ac argymhellion

Mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod y diffyg rheoliad yn y system yn arwain at waethygu parhaol yng nghyflogau ac amodau gwaith athrawon cyflenwi. Nid yw'r farchnad sy'n gwneud elw am gyflogi athrawon cyflenwi'n gweithio. Nid yw'n ateb buddiannau'r trethdalwyr, y disgyblion na'r athrawon, ac mae'n gwrthgyferbynnu buddiannau cyhoeddus, yn enwedig mewn cyfnodau o argyfwng cenedlaethol. Am fod miloedd o athrawon cyflenwi heb gael y cyfle i dderbyn cyflog cyfartal neu hawl i weithio, mae NASUWT yn mynnu ei bod hi'n bryd rhoi diwedd ar yr arferion hyn.

Mae NASUWT yn croesawu ymrwymiad Llywodraeth Cymru i "ddatblygu model cynaliadwy ar gyfer gwaith cyflenwi sydd wedi ei seilio ar weithio'n deg". I wneud hynny'n realiti, hoffem weld y trefniadau cyfredol o ddarparu athrawon cyflenwi drwy asiantaethau preifat sy'n ceisio gwneud elw'n cael eu newid am gronfa athrawon cyflenwi dan berchnogaeth genedlaethol a fyddai'n rhoi amodau gwaith llawn i bawb.

Felly, mae NASUWT yn dadlau dros sefydlu dull o gyflogi athrawon cyflenwi'n uniongyrchol er mwyn rheoli'r galw am athrawon cyflenwi'n effeithiol, darparu gwell gwerth wrth gaffael athrawon cyflenwi, a sicrhau gwelliannau i dâl athrawon cyflenwi a hawliau eraill yn y gwaith.

Mae NASUWT yn credu bod yn rhaid i'r llywodraethau a'r gweinyddiaethau gymryd camau i flaenoriaethu'r canlynol:

- ✔ ymdrin â'r sefyllfa a wynebir gan athrawon cyflenwi drwy argymell bod yr holl athrawon cyflenwi sy'n gweithio mewn ysgolion a gyllidir gan y wladwriaeth, yn cynnwys athrawon asiantaeth dan gontract gan ysgolion, yn cael eu talu ar gyfraddau tâl sy'n gyfatebol â'r holl athrawon eraill, gyda chyfraddau tâl sy'n adlewyrchu profiad yn y swydd;
- ✔ darparu codiad cyflog sy'n sylweddol uwch na'r gyfradd chwyddiant RPI dros gyfnod estynedig i adfer cyflogau athrawon cyflenwi i lefel sy'n gyfatebol ag athrawon eraill, ac ar sail eu sgiliau a'u profiad;
- ✔ mynd i'r afael â materion yn ymwneud â datblygiad cyflog i athrawon cyflenwi drwy gyflwyno mecanweithiau i'w galluogi nhw i dderbyn lefelau tâl uwch;
- ✔ pan mae asiantaethau'n parhau i weithredu, cyfyngu ar y lefel o orgostau ariannol y gall asiantaethau eu codi ar ysgolion yn rhan o'u trefnau ffioedd;
- ✔ defnyddio galluoedd sy'n bodoli'n barod i gymell ysgolion ac academïau i symud tuag at drefniadau cyflogi uniongyrchol neu ddefnyddio cronfa i ganfod athrawon cyflenwi; a
- ✔ galluogi i athrawon cyflenwi ymuno â'r Cynllun Pensiwn Athrawon.