



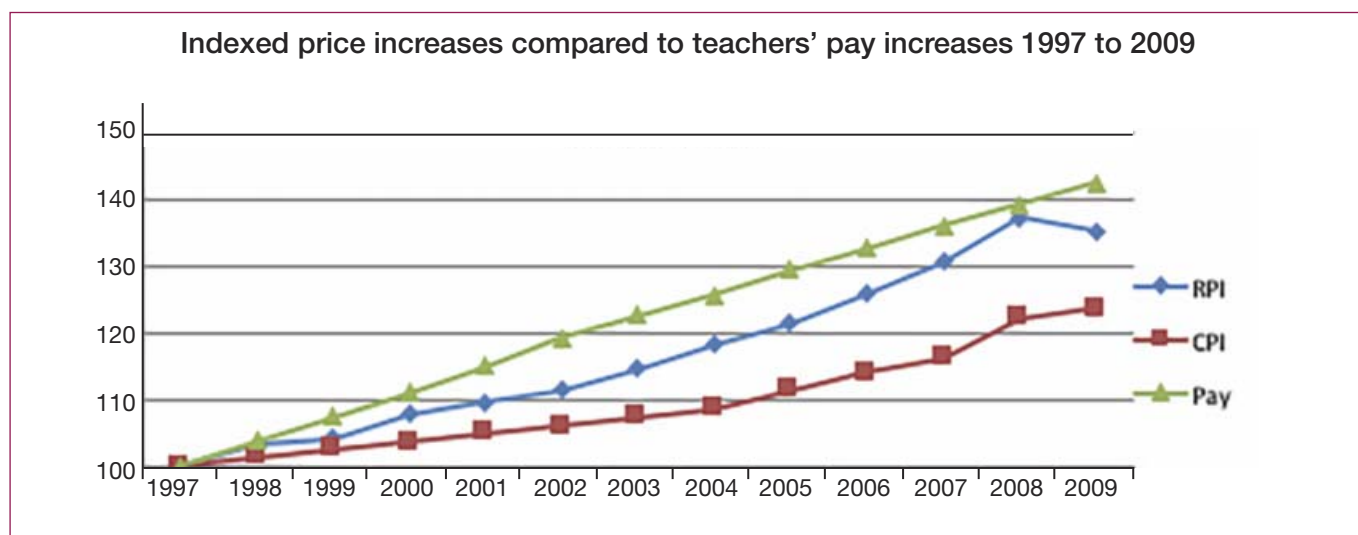
Five good reasons for caution if teachers are not to be disadvantaged by the devolution of pay and conditions to Wales

1. The School Teachers' Review Body for England and Wales has served teachers in Wales extremely well since its inception

The School Teachers' Review Body for England and Wales (STRB) delivered its first report in 1992 and has served teachers very well since.

In 1992 the Secretary of State for Education directed the STRB to have regard to the Government's belief that flexible pay systems and performance-related pay should be introduced. Instead, the STRB retained the same pay and conditions framework and recommended a pay increase of 7.5 per cent.

The particular benefits of the Review Body for teachers from 1997 to 2009 can be seen in the following chart, which shows how STRB pay awards exceeded inflation:



From 2000 onwards, the Review Body introduced threshold progression to the upper pay spine, enabling teachers to access higher pay levels. The teachers' pay spine was shortened to six points and there were historic improvements to teachers' non-pay conditions:

These improvements included:

- planning, preparation and assessment (PPA) time;
- leadership and management time;
- dedicated headship time;
- to not undertake routine clerical and administrative tasks;
- to not undertake exam invigilation duties;
- to provide cover for absent colleagues only rarely;
- a reasonable work/life balance.

In other work, the Review Body remodelled the teachers' contract to ensure:

- that teachers should only carry out duties which require the professional skills and judgement of a teacher;
- appropriate performance management, with an entitlement for teachers to discuss their continuing professional development (CPD) needs and priorities.

In addition to improving teachers' terms and conditions, the work of the STRB from 1997 to 2010 contributed to an unprecedented improvement in educational standards in Wales, which has continued to the present day, because the improvements in these teachers' non-pay conditions have been maintained in the School Teachers' Pay and Conditions Document (STPCD).

Most importantly, the STRB has consistently rejected Regional Pay. This is crucial to teachers in Wales, because pay across the economy in Wales is so much lower than that in England. The STRB has maintained the same pay for teachers in Wales as for teachers in England (with the sole exception of London).

This position has been reflected in successive Wales TUC resolutions since 2007 which reaffirmed opposition to the devolution of teachers' pay and conditions to Wales.

2. Pay levels for workers in Wales are much lower than in England.

Compared to the rest of the UK, Wales is a low-wage economy. Data published by the Office for National Statistics (ONS) at the end of October 2016 indicates that median gross weekly earnings for full-time adults working in Wales were 91.4 per cent of the average for the UK. Median gross weekly earnings in Wales are the second lowest amongst the UK countries and English regions.

Workers in Wales fare even worse when mean (or average) earnings are taken into account. Mean gross weekly earnings for full-time adults working in Wales were 87.9 per cent of the average for the UK. **Mean gross weekly earnings in Wales are lower than any other UK country or region.**¹

The STRB's remit is for England and Wales and this has ensured, since 1992, that teachers' pay in Wales has been considered within the England and Wales context rather than solely the context of Wales. The STRB considers evidence about the wider economy, teacher supply and the labour market generally before making recommendations on teachers' pay. If these issues are considered within the Wales context alone, the real danger is that teachers' pay levels are driven down.

The current situation in Northern Ireland, another low-wage economy within the UK, indicates what could easily happen in Wales. Teachers have been offered no pay increase since 2015/16 and are taking strike action as a consequence. The 2014 pay increase was eventually paid one year late and is the last pay increase which Northern Ireland teachers have received.

3. Lower pay levels for teachers would be bad for the whole Welsh economy, not just for teachers.

There are over 36,900 teachers in Wales, with over 27,800 teachers in Wales being women, making up more than three quarters of the teaching workforce.² The lowering of teachers' pay levels would impact detrimentally on demand in the Wales economy, and also on spending on families in Wales, including on children. The gender pay gap in Wales increased between 2015 and 2016, and would be likely to increase further if teachers' pay in Wales was to be devolved.

Furthermore, if there is devolution of teachers' pay and conditions in Wales, it will be very attractive for the Westminster Government to cut public spending by reducing the Block Grant for education funding in Wales to reflect the low-wage Wales economy.

In 2012, HM Treasury made a submission to the STRB claiming that there was a 'Wales pay premium' for teachers which was far greater than the 'pay premium' for teachers anywhere else in the UK.

Despite the Treasury's submission, the STRB rejected lower pay for teachers in Wales. However, if teachers' pay and conditions were to be devolved to the Welsh Government, the Treasury could achieve this by the simple device of slashing the element of the Education Block Grant which meets the cost of teachers' salaries.

4. Schools in Wales could become uncompetitive in terms of teachers' pay and then struggle to recruit and retain staff.

England is facing a teacher shortage crisis which is the worst for decades. The STRB's 26th Report identified the extent of the shortage when it reported in July 2016. There is a projected increase in pupil numbers in all

¹ Welsh Government, Statistics and Research, 'Annual survey of hours and earnings', October 2016

² Education Workforce Council, Annual Statistics Digest, March 2016

regions in England and Wales over the next few years, ranging from 14 per cent in London to 9 per cent in the North West, North East, West Midlands, and Yorkshire and the Humber. The number of recruits into teaching has fallen short of the Westminster Government's overall target in the last three years. Recruitment to the secondary sector has declined compared to the target since 2010/11 and was 18 per cent below the increased target in 2015/16. Only 82 per cent of secondary training places were filled.

Wales already needs specialist teachers to staff the curriculum in Welsh schools. The latest Welsh Government data on teacher specialisms in Wales indicates that:

- 65% of General Science teachers are not trained in the subject;
- 20% of English teachers are not trained in the subject;
- 57% of IT teachers are not trained in the subject.³

Wales cannot afford to lose qualified teachers. The danger, however, is that the combination of higher salaries and a teacher shortage in England will lead to an exodus of teachers who are needed to maintain and raise standards in schools in Wales, to England. There are many urban centres which border Wales (Gloucester, Chester, Shrewsbury, Telford, Hereford and Bristol) where commuting to England is a relatively easy task for teachers who may be attracted by higher salaries and by more modern and well-resourced working environments.

5. There is a long-term threat to teachers' pensions in Wales if the pay and conditions of teachers in Wales becomes detached from the pay and conditions of teachers in England.

The Welsh Government has not asked for teachers' pensions to be devolved to the Welsh Assembly, but there will inevitably be pressure for this to happen if the teachers' pay framework begins to develop along very different lines in Wales to that in England. Under these circumstances, it is inevitable that arguments will begin to be advanced that there should be a separate pension scheme for teachers in Wales, although the NASUWT will continue to oppose this very strongly.

This is because the England and Wales Teachers' Pension Scheme (TPS) design is predicated on assumptions about teachers' pay in England and Wales, including that Wales retains the England pay system, including pay levels. If this were to change significantly, it may affect the TPS.

For example, if salary levels were to fall in Wales over time, this would impact on TPS income, resulting in a lower yield to the TPS than the previous Treasury assumptions predicted. This would feed into scheme valuations, with the Treasury or the Department for Education (DfE) ensuring that the TPS takes remedial action to end any shortfall in TPS income or scheme deficit (such as increasing contribution rates or worsening pension accrual).

If teachers' pensions were to be devolved to the Welsh Government, the detrimental impact of lower teachers' salaries would be felt entirely by teachers in Wales, rather than being shared by a far larger England and Wales scheme membership.

The Westminster Government's policy is that public sector pensions are part of the total reward package for public sector workforces, alongside pay and conditions, and should be seen as such by governments with responsibility for public sector workforces. Therefore, the devolved administrations in Scotland and Northern Ireland have responsibility for teachers' pensions alongside teachers' pay and conditions. The only long-term safeguard against the devolution of teachers' pensions in Wales is to prevent the devolution of teachers' pay and conditions in Wales.

³ Education Workforce Council, Annual Statistics Digest, March 2016

For further information:
chris.weavers@mail.nasuwt.org.uk
rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk
www.nasuwt.org.uk



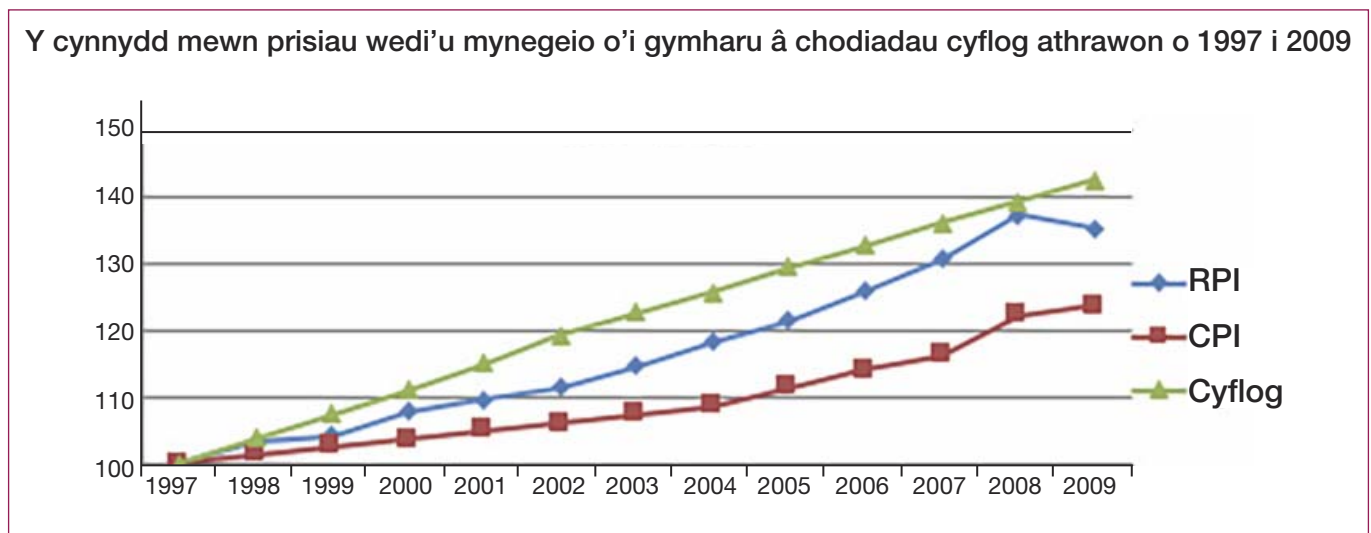
Pum rheswm da i fod yn ochelgar rhag rhoi athrawon dan anfantais drwy i gyflogau ac amodau gwaith athrawon gael eu datganoli i Lywodraeth Cymru

1. Mae'r Corff Adolygu Athrawon Ysgol i Gymru a Lloegr wedi gwasanaethu athrawon yng Nghymru'n eithriadol o dda o'r cychwyn un.

Darparodd y Corff Adolygu Athrawon Ysgol i Gymru a Lloegr (STRB) ei adroddiad cyntaf yn 1992 ac mae wedi gwasanaethu athrawon yn dda iawn ers hynny.

Yn 1992, gofynnodd yr Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg i'r STRB ystyried barn y Llywodraeth bod angen cyflwyno systemau cyflog hyblyg a chyflog ar sail perfformiad. Yn lle hynny, cadwodd y STRB yr un fframwaith cyflog ac amodau ac argymhellodd gynyddu cyflogau o 7.5 y cant.

Mae'r siart nesaf yn dangos manteision penodol y Corff Adolygu i athrawon yn ystod 1997-2009, sy'n dangos bod y codiadau cyflog a argymhellwyd gan y STRB yn uwch na chwyddiant:



O 2000 ymlaen, cyflwynodd y Corff Adolygu ddatblygiad cyflog trothwy i'r raddfa gyflog uwch, gan alluogi athrawon i symud ymlaen i lefelau uwch o gyflog. Cwtogwyd graddfa gyflog yr athrawon i chwe phwynt a chafwyd gwelliannau na welwyd mo'u bath o'r blaen yn yr amodau gwaith nad ydynt yn ymwneud â chyflog:

Roedd hyn yn cynnwys:

- amser cynllunio, paratoi ac asesu;
- amser arweinyddiaeth a rheolaeth;
- amser prifathrawiaeth ymroddedig;
- peidio â gwneud tasgau gweinyddol a chlercyddol rheolaidd;
- peidio â gwneud dyletswyddau goruchwylio arholiadau;
- peidio â chyflenwi ar gyfer cydweithwyr sy'n absennol heblaw mewn achosion anghyffredin;
- hawl i gydbwysedd rhesymol rhwng bywyd a gwaith.

Mewn gwaith arall, aeth y Corff Adolygu ati i ailfodelu contract yr athrawon i sicrhau:

- mai dim ond dyletswyddau sy'n gofyn barn a sgiliau proffesiynol athrawon y dylai athrawon eu gwneud;
- rheoli perfformiad priodol, lle mae hawl gan athrawon drafod eu hanghenion a'u blaenoriaethau mewn perthynas â datblygiad proffesiynol parhaus.

Yn ychwanegol at wella telerau ac amodau gwaith athrawon, bu gwaith y STRB yn ystod y cyfnod 1997-2010 yn cyfrannu at welliant na welwyd mo'i fath o'r blaen mewn safonau addysgol yng Nghymru. Mae hyn wedi parhau hyd heddiw am fod y gwelliannau yn yr amodau gwaith nad ydynt yn ymwneud â chyflog wedi eu cadw yn y STPCD.

Yn bwysicaf oll, mae'r STRB wedi gwrthod 'Cyflog Rhanbarthol' yn gyson. Mae hyn yn hanfodol bwysig i athrawon yng Nghymru, am fod cyflogau ar draws yr economi yng Nghymru gymaint yn is na'r rheiny yn Lloegr. Mae'r STRB wedi sicrhau bod athrawon yng Nghymru'n derbyn yr un cyflog ag athrawon yn Lloegr (ac eithrio Llundain yn unig).

Mae'r sefyllfa hon wedi'i hadlewyrchu ym mhenderfyniadau olynol TUC Cymru ers 2007 sydd wedi cadarnhau ymhellach y gwrthwynebiad i ddatganoli cyflog ac amodau gwaith athrawon i Gymru.

2. Mae'r lefelau cyflog i weithwyr yng Nghymru'n llawer is nag yn Lloegr.

O'i gymharu â gweddill y DU, mae Cymru'n economi cyflog-isel. Mae data a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol ar ddiwedd mis Hydref 2016 yn dangos bod canolrif enillion wythnosol gros yr oedolion yng Nghymru sy'n gweithio'n llawn amser yn gyfatebol â 91.4 y cant o'r cyfartaledd yn y DU gyfan. Canolrif yr enillion wythnosol gros yng Nghymru yw'r isaf ond un ymysg gwledydd y DU a rhanbarthau Lloegr.

Mae sefyllfa'r gweithwyr yng Nghymru hyd yn oed yn waeth pan ystyriwn enillion cymedrig (neu gyfartalog). Roedd enillion wythnosol gros cymedrig yr oedolion yng Nghymru sy'n gweithio'n llawn amser yn gyfatebol â 87.9 y cant o'r cyfartaledd yn y DU gyfan. **Mae'r enillion wythnosol gros cymedrig yng Nghymru'n is nag yn unrhyw wlad neu ranbarth arall yn y DU.¹**

Mae cylch gwaith y STRB i Gymru a Lloegr, ac mae hyn wedi sicrhau, ers 1992, bod cyflogau'r athrawon yng Nghymru wedi cael eu hystyried yng nghyd-destun Cymru a Lloegr yn hytrach nag yng nghyd-destun Cymru'n unig. Mae'r STRB yn ystyried tystiolaeth am yr economi ehangach, argaeledd athrawon a'r farchnad lafur yn gyffredinol cyn gwneud argymhellion am gyflogau athrawon. Os ystyrir y materion hyn yng nghyd-destun Cymru yn unig, y perygl mawr yw y bydd lefelau cyflog athrawon yn cael eu gyrru i lawr.

Mae'r sefyllfa gyfredol yng Ngogledd Iwerddon, sy'n economi cyflog-isel arall yn y DU, yn dangos beth allai ddigwydd yn hawdd iawn yng Nghymru. Nid oes unrhyw godiad cyflog wedi ei gynnig i athrawon ers hynny ar gyfer 2015/16 ac oherwydd hynny maent yn bwriadu mynd ar streic. Cafodd y codiad cyflog ar gyfer 2014 ei dalu yn y diwedd, flwyddyn yn hwyr, a dyma'r codiad cyflog diwethaf i'r athrawon yng Ngogledd Iwerddon ei dderbyn.

3. Byddai lefelau is o gyflog i athrawon yn ddrwg i economi Cymru gyfan, nid i'r athrawon yn unig.

Mae mwy na 36,900 o athrawon yng Nghymru, y mae mwy na 27,800 ohonynt yn ferched, sef mwy na thri chwarter y gweithlu addysg.² Byddai gostwng lefelau cyflog athrawon yn effeithio'n wael ar y galw yn economi Cymru, ac hefyd ar y gwario ar deuluoedd yng Nghymru, gan gynnwys ar blant. Mae'r bwlch cyflogau rhwng y rhywiau yng Nghymru wedi cynyddu rhwng 2015 a 2016, ac mae'n debygol y byddai'n cynyddu ymhellach pe bai cyflogau'r athrawon yng Nghymru'n cael eu datganoli.

Ar ben hynny, pe bai cyflogau ac amodau gwaith yr athrawon yng Nghymru'n cael eu datganoli, byddai'n demtasiwn i Lywodraeth San Steffan dorri'n ôl ar wariant cyhoeddus drwy ostwng y Grant Bloc i gyllido addysg yng Nghymru i adlewyrchu economi cyflog-isel Cymru.

Yn 2012, rhoddodd Trysorlys ei Mawrhydi gyflwyniad i'r STRB yn honni bod 'premiwm cyflog' i athrawon yng Nghymru oedd yn llawer uwch na'r 'premiwm cyflog' i athrawon yn unrhyw le arall yn y DU.

Er gwaethaf cyflwyniad y Trysorlys, gwrthododd y STRB gyflog is i athrawon yng Nghymru. Fodd bynnag, pe bai cyflogau ac amodau gwaith athrawon yn cael eu datganoli i Lywodraeth Cymru, gallai'r Trysorlys gyflawni hyn yn syml iawn drwy dorri'n ôl ar elfen y Grant Bloc Addysg sy'n darparu arian i gyfrannu tuag at gyflogau athrawon.

4. Mae'n bosibl na fyddai ysgolion yng Nghymru'n gystadleuol iawn wedyn o ran cyflogau eu hathrawon a gallent gael trafferth recriwtio a chadw staff.

Mae Lloegr yn wynebu argyfwng oherwydd prinder athrawon sydd ar ei waethaf ers degawdau. Dangosodd 26ain Adroddiad y STRB faint y prinder pan gafodd ei gyhoeddi ym mis Gorffennaf 2016. Mae cynnydd wedi'i

¹ Llywodraeth Cymru, ystadegau ac ymchwil, Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion, Hydref 2016

² Cyngor y Gweithlu Addysg, Crynhoad Ystadegol Blynyddol, Mawrth 2016

ragweld yn nifer y disgyblion ymhob rhanbarth o Gymru a Lloegr dros y blynyddoedd nesaf, yn amrywio o 14 y cant yn Llundain i 9 y cant yng Ngogledd Orllewin, Gogledd Ddwyrain a Gorllewin Canolbarth Lloegr, ac yn Swydd Efrog a Glannau'r Humber. Mae nifer y recriwtiaid ym maes addysg wedi gostwng yn is na tharged cyfan Llywodraeth San Steffan yn y tair blynedd diwethaf. Ers 2010/11, mae nifer y recriwtiaid yn y sector addysg uwchradd wedi gostwng o'i gymharu â'r targed ac roedd 18 y cant yn is na'r targed uwch yn 2015/16. Dim ond 82 y cant o'r lleoedd hyfforddi i athrawon uwchradd gafodd eu llenwi.

Mae ar Gymru angen athrawon arbenigol yn barod i gyflenwi'r cwricwlwm mewn ysgolion Cymraeg. Mae'r data diweddaraf gan Lywodraeth Cymru am arbenigeddau'r athrawon yng Nghymru'n dangos:

- nad oedd 65% o athrawon Gwyddoniaeth Gyffredinol wedi derbyn hyfforddiant perthnasol i'r pwnc;
- nad oedd 20% o athrawon Saesneg wedi derbyn hyfforddiant perthnasol i'r pwnc;
- nad oedd 57% o athrawon TG wedi derbyn hyfforddiant perthnasol i'r pwnc.³

Ni all Cymru fforddio colli athrawon cymwysedig. Y perygl, fodd bynnag yw y bydd y cyfuniad o gyflogau uwch a phrinder athrawon yn Lloegr yn arwain at gollu athrawon sydd eu hangen i gynnal a chodi safonau mewn ysgolion yng Nghymru am eu bod yn dewis symud i weithio yn Lloegr. Mae angen cydnabod bod nifer o ganolfannau trefol, sy'n ffinio ar Gymru (Caerloyw, Caer, Amwythig, Telford, Henffordd a Bryste) lle byddai teithio bob dydd i swydd yn Lloegr yn weddol hawdd i athrawon a fyddai efallai'n cael eu denu gan gyflogau uwch ac amgylcheddau gwaith mwy modern sydd â gwell adnoddau.

5. Mae bygythiad tymor hir i bensiynau'r athrawon yng Nghymru os bydd cyflogau ac amodau'r athrawon yng Nghymru'n datgysylltu oddi wrth gyflogau ac amodau'r athrawon yn Lloegr.

Nid yw Llywodraeth Cymru wedi gofyn i bensiynau athrawon gael eu datganoli i Gynulliad Cymru, ond mae'n anochel y bydd pwysau i hyn ddigwydd os bydd y fframwaith cyflog athrawon yn dechrau datblygu ar hyd llinellau gwahanol iawn yng Nghymru i'r rheiny yn Lloegr. Dan yr amgylchiadau hyn, mae'n anochel y bydd dadleuon yn dechrau cynyddu o blaid cael cynllun pensiwn ar wahân i athrawon yng Nghymru, er y byddai NASUWT yn parhau i wrthwynebu hyn yn gryf iawn.

Y rheswm am hynny yw bod y Cynllun Pensiwn Athrawon yng Nghymru a Lloegr wedi ei lunio ar sail tybiaethau am gyflogau'r athrawon yng Nghymru a Lloegr, gan gynnwys y ffaith bod Cymru'n cadw system gyflog Lloegr, yn cynnwys y lefelau cyflog. Os byddai hyn yn newid yn sylweddol, gallai effeithio ar y Cynllun Pensiwn Athrawon.

Er enghraifft, pe bai lefelau cyflog yn gostwng yng Nghymru dros amser, byddai hyn yn effeithio ar incwm y Cynllun Pensiwn Athrawon, gan olygu bod llai o arian yn mynd i'r Cynllun Pensiwn Athrawon nag a ragdybiwyd gan dybiaethau'r Trysorlys blaenorol. Byddai hyn yn bwydo i mewn i brisiadau'r cynllun, gyda'r Trysorlys neu'r Adran Addysg yn sicrhau bod y Cynllun Pensiwn Athrawon yn cymryd camau adferol i atal unrhyw ddiffygion yn incwm y Cynllun Pensiwn Athrawon neu ddiffyg yn y cynllun (megis cyfraddau cyfraniad sy'n cynyddu neu groniad pensiynau sy'n gwaethygu).

Pe bai pensiynau athrawon yn cael eu datganoli i Lywodraeth Cymru, byddai effaith niweidiol cyflogau is athrawon yn effeithio'n gyfan gwbl ar yr athrawon yng Nghymru, yn hytrach na chael ei deneuo rywfaint am ei fod yn effeithio ar nifer lawer uwch o aelodau'r cynllun yng Nghymru a Lloegr.

Polisi Llywodraeth San Steffan yw bod pensiynau yn y sector cyhoeddus yn rhan o'r pecyn gwobrwyo cyfan i weithluoedd y sector cyhoeddus, ochr yn ochr â chyflogau ac amodau, a dylai unrhyw lywodraethau sy'n gyfrifol am weithluoedd y sector cyhoeddus eu hystyried felly. O ganlyniad, mae gan y gweinyddiaethau datganoledig yn yr Alban a Gogledd Iwerddon gyfrifoldeb am bensiynau athrawon ochr yn ochr â chyflogau ac amodau gwaith athrawon. Yr unig amddiffyniad tymor hir yn erbyn datganoli pensiynau athrawon yng Nghymru yw atal datganoli cyflogau ac amodau gwaith yr athrawon yng Nghymru.

³ Cyngor y Gweithlu Addysg, Crynhoad Ystadegol Blynyddol, Mawrth 2016.

I gael rhagor o wybodaeth, gwelwch:
chris.weavers@mail.nasuwt.org.uk
rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk
www.nasuwt.org.uk

NASUWT  **CYMRU**
Undeb yr Athrawon The Teachers' Union