

## **Memorandwm Esboniadol ar gyfer Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2021**

Lluniwyd y Memorandwm Esboniadol hwn gan yr Adran Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus ac fe'i gosodir gerbron Senedd Cymru ar y cyd â'r is-ddeddfwriaeth uchod ac yn unol â Rheol Sefydlog 27.1.

### **Datganiad y Gweinidog**

Yn fy marn i, mae'r Memorandwm Esboniadol hwn yn rhoi darlun teg a rhesymol o effaith ddisgwyliedig Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2021. Rwy'n fodlon bod y manteision yn cyfiawnhau'r costau tebygol.

Jeremy Miles AS  
Gweinidog y Gymraeg ac Addysg  
9 Medi 2021

## **RHAN 1**

### **1. Disgrifiad**

Mae Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon (Cymru) 2021 ("y Gorchymyn") yn darparu ar gyfer tâl ac amodau cyflogaeth athrawon ysgol yng Nghymru, i'w penderfynu drwy gyfeirio at y darpariaethau a nodir yn adran 2 o Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2021 ("y Ddogfen") a'r canllawiau ar gyflog ac amodau athrawon. Bydd y Gorchymyn yn dod i rym ar 30 Medi. Bydd y darpariaethau yn adran 2 o'r Ddogfen hon yn dod i rym yn ôl-weithredol o 1 Medi 2021.

Cafodd y cyfrifoldeb am dâl ac amodau athrawon ei drosglwyddo i Weinidogion Cymru ar 30 Medi 2018. Mae'r Ddogfen yn gymwys i athrawon a gyflogir mewn ysgolion a gynhelir mewn awdurdodau lleol yng Nghymru. Mae'n ddogfen newydd, ddiwygiedig yn lle Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon 2020 a'r canllawiau ar gyflog ac amodau athrawon.

### **2. Materion o ddiddordeb arbennig i'r Pwyllgor Deddfwriaeth, Cyfiawnder a'r Cyfansoddiad**

Bydd y darpariaethau o dan adran 2 o'r Ddogfen yn dod i rym yn ôl-weithredol o 1 Medi 2021. Caniateir hyn yn ffurfiol o dan adran 123(3) o Ddeddf Addysg 2002.

### **3. Cefndir deddfwriaethol**

Mae gan Weinidogion Cymru y pŵer i bennu cyflog ac amodau athrawon yng Nghymru drwy Orchymyn o dan adrannau 122 i 124 ac 126 ac 127 o Ddeddf Addysg 2002. Cafodd y swyddogaethau hyn, mewn perthynas â Chymru, eu trosglwyddo i Weinidogion Cymru ar 30 Medi 2018 oddi wrth yr Ysgrifennydd Gwladol dan Orchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018.

Mae adran 122 (1) o'r Ddeddf yn rhoi pŵer i Weinidogion Cymru wneud darpariaeth ar gyfer tâl athrawon ysgol yng Nghymru ac amodau cyflogaeth eraill sy'n gysylltiedig â'u dyletswyddau proffesiynol a'u hamser gwaith.

Mae adran 124 (3) o'r Ddeddf yn darparu y gall Gorchymyn a wneir o dan adran 122 wneud darpariaeth trwy ddogfen, y mae'n rhaid ei chyhoeddi hefyd.

Mae adran 123 (3) o'r Ddeddf yn darparu y caiff Gorchymyn o dan adran 122 wneud darpariaeth ôl-weithredol, ond nid er mwyn—

- a. lleihau tâl mewn perthynas â chyfnod yn gyfan gwbl neu'n rhannol cyn gwneud y Gorchymyn, neu
- b. newid amod cyflogaeth er anfantais i athro mewn perthynas â chyfnod yn gyfan gwbl neu'n rhannol cyn gwneud y Gorchymyn.

Mae adran 126 o'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i Weinidogion Cymru ymgynghori â'r cyrff priodol hynny y maent yn teimlo eu bod yn berthnasol cyn gwneud unrhyw Orchymyn o dan adran 122. Y cyrff perthnasol yw: cymdeithasau awdurdodau lleol; awdurdodau lleol, y rhai sy'n cynrychioli cyrff llywodraethu ysgolion, a chyrff sy'n cynrychioli athrawon ysgol (undebau athrawon).

Gwneir y Rheoliadau hyn o dan y weithdrefn penderfyniad negyddol.

#### **4. Diben ac effaith fwriedig y ddeddfwriaeth**

Mae'r Gorchymyn yn berthnasol i bob athro ysgol (fel y'i diffinnir yn adran 122 (3) i (6) o'r Ddeddf) yng Nghymru. Mae'r Gorchymyn hwn yn cyflwyno ystodau cyflog a lwfansau newydd yn y fframwaith cyflog cenedlaethol ar gyfer athrawon ysgol mewn ysgolion a gynhelir yng Nghymru yn unig. Mae gan ysgolion nad ydynt yn cael eu cynnal yng Nghymru ryddid a hyblygrwydd i fabwysiadu ystodau cyflog a lwfansau ar gyfer eu hathrawon sy'n adlewyrchu eu hamgylchiadau lleol orau.

Mae'r Gorchymyn hwn yn rhoi effaith i'r Ddogfen.

Roedd y broses a arweiniodd at y Ddogfen yn cynnwys y camau allweddol canlynol:

- Mae Fforwm Partneriaeth Cyflog Athrawon (pob undeb athrawon a chyflogwr) yn trafod cwmpas cylch gwaith drafft ac yn gwneud argymhellion i Weinidogion Cymru;
- Mae Gweinidogion Cymru yn cyhoeddi llythyr cylch gwaith ar gyfer Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB) sy'n amlinellu meysydd cyflog athrawon ac amodau y gallai fod angen eu newid;
- Mae IWPRB yn ystyried tystiolaeth a gyflwynwyd gan randdeiliaid ac yn darparu argymhellion i Weinidogion Cymru;
- Mae Gweinidogion Cymru yn ystyried yr argymhellion ac yn gosod cyflog ac amodau athrawon yn dilyn ymgynghoriad ysgrifenedig gyda rhanddeiliaid allweddol.

Mae adran 1 o'r Ddogfen yn crynhoi'r newidiadau i'r cyflog a'r amodau a'r canllawiau cysylltiedig ers Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol 2020 a gwybodaeth berthnasol arall am y Ddogfen. Mae saith rhan a dau atodiad i adran 2 o'r Ddogfen. Mae Rhannau 2 i 6 yn nodi sut y dylid pennu cyflog a lwfansau ar gyfer y gwahanol gategoriâu o athrawon. Mae Rhan 7 yn nodi amodau cyflogaeth ar gyfer y gwahanol gategoriâu o athrawon a fydd yn effeithiol fel telerau eu contractau cyflogaeth. Mae'r Atodiadau i adran 2 o'r Ddogfen yn nodi'r safonau perfformiad ar gyfer athrawon a materion dehongli. Mae Adran 3 o'r Ddogfen yn ganllaw statudol i gyd-fynd â'r darpariaethau yn adran 2.

### **Dyfarniad cyflog Medi 2021**

Mewn ymateb i argymhellion trydydd Adroddiad yr IWPRB, o 1 Medi 2021 ymlaen bydd codiad o 1.75% i bob pwynt graddfa cyflog a lwfans. Bydd pob codiad yn cael eu cyflwyno o 1 Medi 2021.

Mae yna hefyd rai newidiadau amrywiol a diweddariadau cyffredinol. Mae cyfres o egwyddorion gorfodol a dewisol wedi'u cynnwys ar gyfer hygludedd cyflog ac mae eglurhad o sefyllfa penaethiaid sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol hefyd wedi'i ychwanegu. At hynny, o ganlyniad i'r ŵyl banc ychwanegol i ddathlu Jiwbilî Platinwm y Frenhines yn 2022, ar gyfer blwyddyn academaidd 2021/2022 rhaid i athrawon fod ar gael i weithio am 194 diwrnod (1258.5 awr o amser dan gyfarwyddyd).

Mae Adran 3 (canllawiau statudol) y Ddogfen yn adlewyrchu'r newidiadau hyn hefyd.

Arfer sydd wedi'i hen sefydlu yw bod gorchymyn sy'n pennu cyflog athrawon yn cael ei gyflwyno'n flynyddol, a'r cynigion newydd mewn perthynas â'r cyflog a nodir yn y ddogfen yn cael effaith o 1 Medi ymlaen bob blwyddyn. Mae Gweinidogion Cymru yn bwriadu parhau â'r arfer hwnnw. Fodd bynnag, o ganlyniad i'r amser cyfyng rhwng pob cam yn y broses gyflog eleni, a'r angen am drafodaeth bellach ynghylch cyllido'r dyfarniad cyllid, nid oedd yn bosibl gosod y Gorchymyn yn gynt.

Mae'r Gorchymyn yn dirymu Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon (Cymru) 2020.

## **RHAN 2 – ASESIAD EFFAITH RHEOLEIDDIOL**

### **5. Opsiynau**

Er mwyn cyflawni amcan y polisi, sef sefydlu system cyflog ac amodau i athrawon yng Nghymru, nodwyd yr opsiynau canlynol:

1. Gwneud dim.
2. Mabwysiadu dull deddfwriaethol drwy weithredu newidiadau islaw'r rhai a argymhellir gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB), gan gynnwys codiad cyflog is na'r 1.75% a argymhellir.
3. Mabwysiadu dull deddfwriaethol drwy weithredu newidiadau fel y'u hargymhellir gan yr IWPRB, gan gynnwys y codiad cyflog o 1.75% a argymhellir.

### **6. Costau a buddiannau**

#### **Opsiwn 1 – Gwneud dim**

##### Manteision

Yr unig fantais a nodwyd o ran gweithredu'r opsiwn sylfaenol hwn yw'r arbedion cost uniongyrchol posibl a wnaed o ran cyllidebau ysgolion. Roedd y dystiolaeth a gyflwynwyd gan Lywodraeth Cymru i'r IWPRB wedi'i datgan na fyddai'n darparu unrhyw awgrymiadau o ran codiadau cyflog posibl. Yn hytrach, pwysleisiodd y byddai angen i unrhyw gynnydd gael ei dalu o gyllidebau cyfredol yr awdurdodau lleol.

##### Costau

Nid oes unrhyw gostau ychwanegol yn gysylltiedig â'r opsiwn hwn. Fodd bynnag, cafodd yr opsiwn i wneud dim ei ddiystyru'n gyflym, ac mae'n dwyn risg uchel. Yn ein barn ni, er y gall fod rhai manteision o ran arbed costau uniongyrchol, byddai hyn yn cael effaith negyddol iawn ar y polisi am y rhesymau canlynol:

- Mae Llywodraeth Cymru wedi bod yn glir bod angen sefydlu system sy'n cydnabod ac yn gwobrwyo'r proffesiwn addysgu yng Nghymru, ac mae amcan polisi i wneud hyn.
- Mae'r broses cyflogau sydd wedi'i sefydlu yn cynnwys penodi Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru. Mae'r IWPRB wedi argymhell codiadau ar draws y graddfeydd cyflog, sy'n gwneud cyfanswm o 1.75% o godiad i'r bil cyflog cyffredinol. Byddai gwneud dim yn golygu anwybyddu cyngor arbenigol annibynnol yr IWPRB.

#### **Opsiwn 2 – Mabwysiadu dull deddfwriaethol drwy weithredu newidiadau islaw'r rhai a argymhellir gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB).**

##### Manteision

Yn yr un modd ag Opsiwn 1, mae manteision ariannol yn gysylltiedig â rhoi dyfarniad cyflog islaw'r hyn a argymhellir gan yr IWPRB. Ni wnaeth Llywodraeth Cymru awgrymu unrhyw godiad cyflog posibl yn ei thystiolaeth ysgrifenedig i'r IWPRB. Yn hytrach, pwysleisiodd y byddai angen i unrhyw gynnydd gael ei dalu o gyllidebau cyfredol yr awdurdodau lleol.

### Costau

Er y gall fod rhai manteision o ran arbed costau uniongyrchol, byddai hyn yn cael effaith negyddol iawn ar y polisi am y rhesymau canlynol:

- Mae Llywodraeth Cymru wedi bod yn glir bod angen sefydlu system sy'n cydnabod ac yn gwobrwyo'r proffesiwn addysgu yng Nghymru, ac mae amcan polisi i wneud hyn.
- Mae'r broses cyflogau sydd wedi'i sefydlu yn cynnwys penodi Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru. Mae'r IWPRB wedi argymhell codiadau ar draws y graddfeydd cyflog, sy'n gwneud cyfanswm o 1.75% o godiad i'r bil cyflog cyffredinol. Byddai gwneud dim yn golygu anwybyddu cyngor arbenigol annibynnol yr IWPRB.

### **Opsiwn 3 – Mabwysiadu dull deddfwriaethol drwy weithredu newidiadau fel y'u hargymhellir gan yr IWPRB.**

#### Manteision

Mae'r IWPRB wedi argymhell codiad o 1.75% i holl raddfeydd cyflog a lwfansau athrawon sy'n gwneud cyfanswm £14.87 miliwn ar gyfer 2021-22. Byddai derbyn yr argymhellion fel y'u rhagnodir gan yr IWPRB yn dangos hyder yn y system gymharol newydd a rôl yr IWPRB.

Gall yr opsiwn hwn sicrhau bod y gwaith o gadw athrawon yng Nghymru yn parhau i fod yn sefydlog a hefyd gael effaith gadarnhaol ar ddenu athrawon sydd newydd gymhwyso i'r proffesiwn yng Nghymru.

#### Costau

Mae'r cynnydd a argymhellir o 1.75% ar draws yr holl bwyntiau a lwfansau ar raddfeydd athrawon yn cyfateb i gynnydd amcangyfrifedig i'r bil cyflog cyffredinol o £14.87 miliwn ar gyfer y flwyddyn ariannol 2021-22 (Medi 2021 i Fawrth 2022) a £25.49 miliwn ar gyfer blwyddyn academaidd 2021/22 (effaith blwyddyn lawn ar gyfer blwyddyn ariannol 2022-23).

#### Crynodeb o'r opsiwn a ffeirir

I grynhoi, yr opsiwn a ddewiswyd yw Opsiwn 3.

Gwnaed y penderfyniad hwn drwy ystyried y manteision y gellir eu sicrhau fel y nodir uchod, gan gynnwys effaith gadarnhaol ar ddenu athrawon sydd newydd gymhwyso i'r proffesiwn yng Nghymru hwn a sicrhau bod y gwaith o gadw athrawon yng Nghymru yn parhau i fod yn sefydlog.

Nid yw'r newidiadau deddfwriaethol hyn yn effeithio ar fusnesau, elusennau na chyrrff gwirfoddoli.

Mae'r effaith ar y sector cyhoeddus yn ymwneud â chyllidebau ysgolion a gynhelir yng Nghymru a Lloegr i'r graddau y mae'n gwneud newidiadau i gyflog ac amodau athrawon a gyflogir gan awdurdodau lleol a chyrrff llywodraethu.

## **7. Ymgynghori**

Cynhaliwyd ymgynghoriad pedair wythnos o hyd â rhanddeiliaid ar argymhellion y Gweinidog ar gyfer newidiadau i gyflog athrawon rhwng 11 Mehefin a 9 Gorffennaf. Y rhanddeiliaid allweddol y cytunwyd arnynt yw'r sefydliadau/unigolion yr ymgynghorir â nhw fel rhan o'r model cyflog ac amodau a sefydlwyd yn dilyn trosglwyddo pwerau. Mae'r ymgynghoreion yn cynnwys undebau athrawon, awdurdodau lleol a chymdeithasau esgobaethol, y mae pob un ohonynt wedi'u cynrychioli yn Fforwm Partneriaeth Cyflog ac Amodau Athrawon.

Yn gyffredinol, roedd y sawl yr ymgynghorwyd â nhw yn fodlon â'r codiad arfaethedig, ond yn awgrymu nad oedd y cynnig ei hunan yn ddigonol i wneud iawn am y gostyngiad cymharol yng nghyflogau arweinwyr ac uwch staff yn y blynyddoedd ers cyflwyno'r mesurau cyni gan Lywodraeth y DU.

Roedd y mwyafrif ohonynt hefyd yn croesawu'r argymhellion yn adroddiad yr IWPRB yn ymwneud â thelerau ac amodau.

Ar ôl ystyried yr ymatebion i'r ymgynghoriad, ni ddarparwyd unrhyw dystiolaeth newydd a oedd wedi ei gwneud yn ofynnol i ailystyried cynigion y Gweinidog. Nid oedd yr ymatebion i'r ymgynghoriad yn darparu unrhyw dystiolaeth ychwanegol ar wahân i'r hyn a gyflwynwyd i'r IWPRB yn ystod y cam casglu dystiolaeth. Roedd y dystiolaeth a ddarparwyd i gefnogi dyfarniad cyflog uwch ar draws yr holl ystodau cyflog eisoes wedi'i hystyried a'i gwrthod gan yr IWPRB.

## **8. Asesu'r gystadleuaeth**

Ddim yn gymwys.

## **9. Adolygiad ar ôl gweithredu**

Mae hon yn broses ddeddfwriaethol flynyddol ac mae'r newidiadau hyn ond yn gymwys ar gyfer 2021/22. Bydd y broses gyflogau ar gyfer blwyddyn 4 yn dechrau cyn hir, a bydd hyn yn pennu Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) ar gyfer 2022/23.