

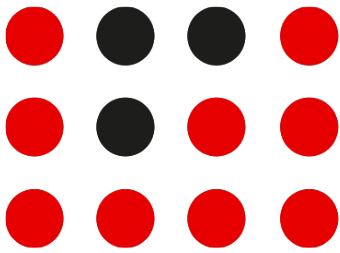
# Amser i werthfawrogi Staff Cymorth Ysgolion



Yr achos dros Gorff Negodi ar gyfer Cymru



**Labour Research  
Department**



# Labour Research Department

Mae'r Adran Ymchwil Llafur yn sefydliad annibynnol sy'n cynhyrchu ymchwil a chyhoeddiadau ar gyfer mudiad yr undebau llafur.

[www.lrd.org.uk](http://www.lrd.org.uk)



## Rhagair gan Jess Turner, ysgrifennydd rhanbarthol UNISON Cymru



### Gall Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion yng Nghymru godi miloedd o fenywod allan o dlodi

Efallai y byddwch yn synnu o glywed bod llawer o'r rhai sy'n gofalu am les ein plant a chefnogi eu dysgu mewn ysgolion yn byw mewn tlodi, er eu bod yn gweithio.

Rwy'n sôn am y grŵp mwyaf o weithwyr mewn ysgolion, y miloedd o staff cymorth. Mae llawer yn cymryd ail swyddi i gael dau ben llinyn ynghyd, neu'n cael eu gorfodi i ddibynnu ar fudd-daliadau.

Maent yn cael eu gorweithio, a hynny heb ddigon o gyflog. Ni allai ysgolion weithredu hebddynt, ac nid yw Cymru'n gwneud cyfiawnder â nhw yn fy marn i. Mae hwn yn fater rhywedd; menywod yw'r rhan fwy o staff cymorth.

Cânt eu talu yn ystod y tymor yn unig, sy'n golygu bod eu cyflog misol yn cael ei gyfrifo ar sail y 39 wythnos maen nhw yn yr ysgol, yn wahanol i athrawon a phenaethiaid sy'n cael eu talu am y flwyddyn gyfan.

Mae cyfleoedd am ddatblygu gyrfa a hyfforddiant yn gyfyngedig, a gall swydd-ddisgrifiadau fod yn amwys. Yn aml, mae gofyn i staff cymorth ymgymryd â thasgau uwchlaw eu gradd heb unrhyw dâl ychwanegol.

Os ydym am gael system addysg sy'n darparu'r gorau i bobl ifanc, mae angen i ni siarad am y ffordd orau o sicrhau bod y gweithlu addysg cyfan yn cael ei drin a'i wobrwyo'n deg.

Mae'r adroddiad hwn gan yr Adran Ymchwil Llafur a gomisiynwyd gan UNISON yn dod i'r casgliad mai'r ffordd orau o wneud hynny yw trwy sefydlu Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion yng Nghymru. Gofynnwn am eich cefnogaeth i godi staff cymorth a'u teuluoedd allan o dlodi.

**Jess Turner**

# Contents

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Rhagair gan Jess Turner, ysgrifennydd rhanbarthol UNISON Cymru                    | 3  |
| Rhagarweiniad                                                                     | 6  |
| 1. Gwerth Staff Cymorth Ysgol                                                     | 6  |
| 1.1 Mapio gweithlu ysgolion                                                       | 7  |
| 1.2 Y 'glud' sy'n dal ysgolion at ei gilydd                                       | 9  |
| 1.3 Cynorthwyo addysgu a dysgu                                                    | 10 |
| 2. Cânt eu tanbrizio a'u gorweithio, a hynny am gyflog isel                       | 11 |
| 2.1 Cyflog isel endemig                                                           | 11 |
| 2.2 Contractau tymor-yn-unig                                                      | 13 |
| 2.3 Llwythi gwaith cynyddol a gweithio 'uwchlaw gradd'                            | 13 |
| 2.4 Contractau ansicr                                                             | 15 |
| 2.5 Rhwystrau i ddatblygiad gyrfa a phroffesiynoli                                | 16 |
| 2.6 Mae'r broses broffesiynoli wedi golygu pwysau ychwanegol                      | 17 |
| 2.7 Argyfwng recriwtio a chadw staff                                              | 18 |
| 3. Nid yw'r system bellach yn addas at y diben                                    | 20 |
| 3.1 Fframwaith a gynlluniwyd ar gyfer cynghorau, nid ysgolion                     | 20 |
| 3.2 Nid oes swydd-ddisgrifiadau cenedlaethol, dim ond proffiliau sydd wedi dyddio | 21 |
| 3.3 Heriau ynghylch gwerthuso swyddi                                              | 22 |
| 3.4 Methiant i fynd i'r afael â phroblemau hirhoedlog                             | 23 |
| 3.5 Anghysondeb cyflog o hyd at 35% rhwng awdurdodau                              | 23 |
| 3.6 Mae cylchredau cyllido a gosod cyflogau wedi'u cam-alinio                     | 25 |
| 3.7 Nid yw partneriaeth wirfoddol yn ddigon i sicrhau cysondeb                    | 25 |
| 4. Pam mae Corff Negodi Cenedlaethol yn addas i Gymru                             | 26 |
| 4.1 Nid yw'r galw am strwythur cenedlaethol yn beth newydd                        | 27 |
| 4.2 Sbardun ar gyfer polisi addysg, yn enwedig y Côt ADY                          | 28 |
| 4.3 Cyfrannu at ymrwymadau Gwaith Teg Cymru                                       | 29 |
| 4.4 Symud ymlaen â nodau'r agenda llesiant                                        | 30 |

|     |                                                                                                                                            |    |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.  | Sut olwg fyddai ar gorff negodi?                                                                                                           | 31 |
| 5.1 | Mae gan Gymru'r pŵer i lunio ei chorff negodi ei hun                                                                                       | 32 |
| 5.2 | Cylch gwaith eang a chlr                                                                                                                   | 32 |
| 5.3 | Diffiniad cynhwysol o staff cymorth ysgol                                                                                                  | 32 |
| 5.4 | Negodi ystyrion rhwng y partion                                                                                                            | 33 |
| 6.  | Yr achos ariannol: goblygiadau gwariant                                                                                                    | 34 |
| 6.1 | Ar hyn o bryd, mae staff cymorth ysgolion yn cyfrif am 24.2% o'r gwariant fesul disgybl                                                    | 35 |
| 6.2 | Gwariant ar staff cymorth mewn ysgolion cynradd                                                                                            | 35 |
| 6.3 | Senarios: sut y gallai isafswm cyflog cenedlaethol newydd weithio                                                                          | 37 |
| 6.4 | Sut fyddai hyn yn cael ei ariannu?                                                                                                         | 39 |
| 7.  | Pam mae'r manteision yn gorbwyso'r costau                                                                                                  | 41 |
| 7.1 | Diogelu buddsoddiad addysgol a gwella canlyniadau                                                                                          | 41 |
| 7.2 | Cydraddoldeb rhywedd a'r manteision economaidd                                                                                             | 42 |
| 7.3 | Tystiolaeth ryngwladol: mae bargeinio ar lefel sector yn gallu sicrhau canlyniadau ar gyfer gweithluoedd na chânt eu gwerthfawrogi'n llawn | 43 |
| 7.4 | Lleihau tlodi                                                                                                                              | 44 |
| 7.5 | Diwygiad ag iddo werth uchel                                                                                                               | 44 |
| 8.  | Nawr yw'r amser                                                                                                                            | 44 |
| 8.1 | Cefnogaeth eang i ddiwygio                                                                                                                 | 45 |
| 8.2 | Pam Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion i Gymru                                                                                   | 45 |
| 8.3 | Argymhellion                                                                                                                               | 45 |
|     | Nodyn ynghylch y fethodoleg                                                                                                                | 46 |
|     | Rhestr o acronymau                                                                                                                         | 46 |
|     | Atodlen: Gwariant gros ar ysgolion Cymru a staff cymorth fesul disgybl mewn miloedd o bunnoedd (data 2023-24)                              | 47 |
|     | Ffynonellau                                                                                                                                | 48 |

# Rhagarweiniad

Mae staff cymorth ysgolion yn hanfodol i lwyddiant system addysg Cymru. Maen nhw'n helpu plant i ddysgu, yn eu cadw'n ddiogel ac yn gynwysedig, yn cefnogi'r rhai sydd ag anghenion ychwanegol, ac yn caniatáu i athrawon addysgu. Ac eto er gwaethaf eu pwysigrwydd, mae'r gweithwyr hyn ymhlith y rhai sy'n cael y cyflogau isaf yn y sector cyhoeddus. Mae cyflogau isel, amodau tameidiog a diffyg cydnabyddiaeth genedlaethol yn ei gwneud hi'n gynyddol anodd i ysgolion recriwtio a chadw'r staff sydd eu hangen arnynt.

Gan roi sylw blaenllaw i leisiau staff cymorth, ynghyd â data arolwg (gan gynnwys un o 1409 o staff cymorth a gynhaliwyd ar gyfer y papur hwn), cyfweiliadau â rhanddeiliaid, adolygiadau o'r llenyddiaeth a blaenoriaethau polisi Cymru, mae'r adroddiad hwn yn amlinellu'r achos dros greu Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion Cymru (WSSNB).

Mae'n nodi'r cyfraniad a wneir gan staff cymorth, yr heriau a grëwyd gan fframwaith y Cyd-gyngor Cenedlaethol sy'n gosod eu telerau ac amodau, a'r risgiau o barhau â'r system anghynnaladwy bresennol. Mae hefyd yn ystyried goblygiadau ariannol codiad cyflog, y mecanweithiau cyllido sydd ar gael i'r llywodraeth, a manteision ehangach diwygio.

Mae'r manteision hyn nid yn unig yn addysgol, ond hefyd yn economaidd ac yn gymdeithasol: lleihau trosiant staff, culhau'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau, codi teuluoedd sy'n gweithio allan o dlodi a chryfhau economïau lleol. Mae'r adroddiad yn dadlau y byddai corff negodi cenedlaethol yn rhoi llais priodol i staff cymorth ysgolion, yn sicrhau cysondeb a thegwch ledled Cymru, ac yn sicrhau bod y buddsoddiad sydd eisoes wedi'i wneud mewn ysgolion yn cyflawni'r gwerth gorau posibl i ddisgyblion, rhieni a chymunedau.

## 1. Gwerth Staff Cymorth Ysgol

*“...maen nhw wedi dod yn hanfodol yn ein hysgolion, gan helpu ein plant i gadw'n ddiogel ac i ddysgu ac i gael eu haddysgu mewn adeiladau sy'n gweithredu'n iawn” – Y Cyngorydd Hunt, Arweinydd Cyngor Torfaen*

Cynorthwywyr addysgu yw'r rhan fwyaf o weithlu'r staff cymorth, gan weithio'n uniongyrchol gyda disgyblion i ddarparu cymorth un-i-un a chymorth mewn grwpiau bach, darparu ymyriadau i blant ag anghenion dysgu ychwanegol, a helpu ystafelloedd dosbarth i redeg yn esmwyth. Ochr-yn-ochr â nhw, mae technegwyr, staff gweinyddol, timau arlwy, glanhawyr, goruchwylwyr canol-dydd, llyfrgellwyr, a staff eraill i gyd yn chwarae rolau hanfodol wrth greu amgylchedd ysgol sy'n ddiogel, gweithredol a chroesawgar. Gyda'i gilydd, maent yn sicrhau y gall athrawon addysgu, bod disgyblion yn cael eu cefnogi, eu bwydo a bod gofal amdanynt; hefyd bod ysgolion yn gweithredu fel cymunedau effeithiol ar gyfer dysgu.

# 1.1 Mapio gweithlu ysgolion

TABL 1: CYFANSODDIAD GWEITHLU YSGOLION 2024-25

|                                 | Cyfanswm yr Athrawon | Cynorthwywyr Addysgu Lefel Uwch | Cynorthwywyr Addysgu | Staff cymorth anghenion ychwanegol | Staff cymorth bugelliol | Cyfanswm y Staff Cymorth rheng-flaen | Cyfanswm y staff technegol/ gweinyddol | % sy'n fenywod | % Rhan-amser | Cyfanswm Staff Cymorth |
|---------------------------------|----------------------|---------------------------------|----------------------|------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
| Cymru Gyfan                     | 26,575               | 2,300                           | 14,375               | 4,195                              | 1,235                   | 22,195                               | 4,655                                  | 90.8%          | 43.3%        | 26,850                 |
| Gogledd Cymru                   | 5,875                | 585                             | 2,895                | 1,110                              | 300                     | 4,900                                | 1,055                                  | 92.0%          | 57.5%        | 5,965                  |
| Ynys Môn                        | 580                  | 65                              | 230                  | 195                                | 10                      | 505                                  | 95                                     | 94.2%          | 48.8%        | 605                    |
| Gwynedd                         | 1,045                | 120                             | 360                  | 285                                | 25                      | 790                                  | 140                                    | 91.9%          | 64.0%        | 930                    |
| Conwy                           | 925                  | 95                              | 450                  | 110                                | 50                      | 705                                  | 165                                    | 89.1%          | 61.7%        | 875                    |
| Sir Ddinbych                    | 920                  | 90                              | 420                  | 130                                | 70                      | 710                                  | 195                                    | 89.6%          | 42.1%        | 915                    |
| Sir y Fflint                    | 1,325                | 110                             | 710                  | 205                                | 100                     | 1,125                                | 245                                    | 93.8%          | 64.5%        | 1,380                  |
| Wrecsam                         | 1,080                | 105                             | 730                  | 180                                | 45                      | 1,060                                | 195                                    | 92.8%          | 57.4%        | 1,255                  |
| De Orllewin a Chanolbarth Cymru | 7,330                | 495                             | 4,505                | 1,255                              | 325                     | 6,605                                | 1,315                                  | 90.9%          | 46.6%        | 7,925                  |
| Powys                           | 1,040                | 70                              | 530                  | 120                                | 35                      | 755                                  | 220                                    | 91.3%          | 57.9%        | 975                    |
| Ceredigion                      | 590                  | 55                              | 260                  | 140                                | 15                      | 470                                  | 80                                     | 92.0%          | 33.0%        | 560                    |
| Sir Benfro                      | 950                  | 85                              | 560                  | 205                                | 50                      | 900                                  | 195                                    | 91.7%          | 33.9%        | 1,090                  |
| Sir Gaerfyrddin                 | 1,605                | 90                              | 935                  | 275                                | 55                      | 1,355                                | 270                                    | 89.6%          | 32.8%        | 1,630                  |
| Abertawe                        | 1,990                | 125                             | 1,315                | 425                                | 140                     | 2,010                                | 355                                    | 91.8%          | 74.6%        | 2,365                  |
| Castell-nedd Port Talbot        | 1,150                | 70                              | 905                  | 90                                 | 30                      | 1,110                                | 195                                    | 90.0%          | 20.8%        | 1,300                  |
| Canol De Cymru                  | 8,430                | 795                             | 4,335                | 1,220                              | 395                     | 6,770                                | 1,400                                  | 89.9%          | 36.6%        | 8,165                  |
| Pen-y-bont ar Ogwr              | 1,295                | 65                              | 630                  | 200                                | 70                      | 970                                  | 230                                    | 91.6%          | 39.5%        | 1,190                  |
| Bro Morgannwg                   | 1,385                | 130                             | 735                  | 295                                | 55                      | 1,230                                | 215                                    | 90.0%          | 33.8%        | 1,450                  |
| Rhondda Cynon Taf               | 2,035                | 230                             | 925                  | 280                                | 120                     | 1,555                                | 360                                    | 93.5%          | 43.6%        | 1,915                  |
| Merthyr Tudful                  | 470                  | 80                              | 315                  | 70                                 | 20                      | 485                                  | 60                                     | 90.0%          | 19.1%        | 550                    |
| Caerdydd                        | 3,245                | 285                             | 1,730                | 375                                | 135                     | 2,525                                | 525                                    | 86.9%          | 35.6%        | 3,060                  |
| De Ddwyrain Cymru               | 4,940                | 425                             | 2,640                | 610                                | 215                     | 3,910                                | 885                                    | 90.7%          | 31.7%        | 4,795                  |
| Caerffili                       | 1,485                | 130                             | 815                  | 165                                | 65                      | 1,185                                | 240                                    | 91.9%          | 33.7%        | 1,425                  |
| Blaenau Gwent                   | 535                  | 45                              | 285                  | 110                                | 25                      | 465                                  | 75                                     | 89.9%          | 19.3%        | 545                    |
| Torfaen                         | 760                  | 95                              | 385                  | 115                                | 55                      | 650                                  | 140                                    | 88.7%          | 27.7%        | 795                    |
| Sir Fynwy                       | 660                  | 55                              | 350                  | 65                                 | 25                      | 495                                  | 110                                    | 92.6%          | 31.1%        | 610                    |
| Casnewydd                       | 1,505                | 100                             | 800                  | 160                                | 50                      | 1,110                                | 300                                    | 90.1%          | 37.0%        | 1,420                  |

Source: StatsWales, LRD calculations based on the Pupil Level Annual School Census 2024-25: Support staff and teachers by local authority, region and category¹

## Mwyafrif gweithlu ysgolion

Mae'r tabl uchod yn dangos cyfansoddiad gweithlu ysgolion ar draws 22 sir Cymru ym mis Gorffennaf 2025. Mae 26,850 o staff cymorth mewn ysgolion yng Nghymru yn ôl Cyfrifiad Ysgolion Blynnyddol Lefel Disgyblion (PLASC). Sylwch nad yw'r ffigurau yn y tabl uchod yn cynnwys staff glanhau, cynnal a chadw, ac arlwyyo.

Mae tri o bob pump (62.1%) o staff cymorth ysgolion yn cael eu cyflogi fel cynorthwywyr addysgu, ac mae 13.8% ohonynt yn gynorthwywyr addysgu lefel uwch. Mae yna 4,195 o staff cymorth Anghenion Dysgu

Ychwanegol (ADY), a 4,655 arall sydd â rolau gweinyddol neu dechnegol.

Yn 2024-25 roedd mwy o staff cymorth mewn ysgolion nag athrawon, gan danlinellu pwysigrwydd staff cymorth ysgolion i gyflwyno dysgu i blant mewn ysgolion ledled Cymru. Mae mwyafrif staff cymorth ysgolion yn gweithio mewn ysgolion cynradd (59.1%) neu ysgolion uwchradd (24.1%), gyda'r gweddill yn cael eu cyflogi gan ysgolion Arbennig neu Ganol a meithrinfeydd. <sup>2</sup>

### **Mae data Cyngor y Gweithlu Addysg yn datgelu cyfran sylweddol mewn rolau cyflenwi**

Rhaid i weithwyr cymorth dysgu gofrestru gyda Chyngor y Gweithlu Addysg (CGA) bob blwyddyn. Roedd 35,996 o weithwyr cymorth dysgu cofrestredig yng Nghymru yn 2025. Mewn cymhariaeth, dim ond 31,048 o athrawon cofrestredig oedd yno. Roedd nifer y gweithwyr cymorth dysgu cofrestredig yng Nghymru yn uwch na nifer yr athrawon erbyn 2018.<sup>3</sup>

Mae dadansoddiad o ddata cofrestru CGA 2025 yn dangos bod 26.0% o weithwyr cymorth dysgu cofrestredig mewn rolau cyflenwi, a bod 21.6% "allan o wasanaeth", sy'n golygu nad oeddent yn cael eu cyflogi mewn ysgol ar adeg cofrestru. (Mae hyn yn cymharu â 11.4% a 12.0% yn y drefn honno ar gyfer y rhai oedd wedi cofrestru fel athrawon.) Mae hyn yn adlewyrchu'r ansicrwydd a brofir gan weithlu staff cymorth mewn ysgolion. Mae'r ffigurau hefyd yn dangos bod 3,697 o bobl wedi'u cofrestru fel athrawon ac fel gweithwyr cymorth dysgu mewn ysgolion.<sup>4</sup>

Mae tair set ddata wahanol sy'n cofnodi nifer a chyfansoddiad staff cymorth ysgolion yng Nghymru: Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol Lefel Disgyblion (PLASC), Cyfrifiad Blynyddol Gweithlu Ysgolion (SWAC), a'r data cofrestru a gesglir gan y CGA. Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio data PLASC yn bennaf.

Mae PLASC a SWAC ill dau yn gyfrifiadau blynyddol o weithlu ysgolion, ond mae rhai gwahaniaethau yn y fethodoleg. Er enghraifft, mae PLASC yn cynnwys staff sydd wedi'u cyflogi ar gontract o dymor neu fwy, tra bod SWAC yn cynnwys staff sydd wedi'u cyflogi ar gontract o 28 diwrnod neu fwy. Cesglir data PLASC ym mis Ionawr, tra bod data SWAC yn cael ei gasglu ym mis Tachwedd.<sup>5</sup>

Mae'r nifer uwch o staff cymorth ysgolion a gofnodwyd fel rhai mewn gwasanaeth gan y CGA (35,996) o'i gymharu â PLASC (26,850) neu SWAC (29,250) oherwydd bod y CGA wedi cynnwys gweithwyr mewn rolau cyflenwi. Mae CGA yn nodi: "Ar gyfer y sector ysgolion yn benodol, yn wahanol i SWAC, mae ein data yn cynnwys yr holl staff cyflenwi, gweithwyr teithiol, gweithwyr llawrydd, ac eraill sy'n darparu addysg neu hyfforddiant mewn ysgol, yn ogystal â lleoliadau addysg eraill."<sup>6</sup>

## **Menywod yw mwyafrif y gweithlu**

Mae'r gweithlu'n cynnwys mwyafrif llethol o fenywod. Mae menywod yn ffurfio 90.8% o staff cymorth ysgolion o'i gymharu â 74.3% o athrawon. Felly, mae amodau gwaith staff cymorth ysgolion hefyd yn fater cydraddoldeb rhywedd.

Canfu arolwg newydd UNISON Cymru o fwy na 1400 o staff cymorth ysgolion fod mwy na hanner ohonynt mewn aelwydydd ag un incwm.<sup>7</sup>

***"Mae llawer o staff cymorth ysgolion yn fenywod a llawer ohonyn nhw'n rhieni sengl hefyd, oherwydd bod y rôl yn cyd-fynd â gofalu am y plant."  
– Anne, cynrychiolydd UNISON***

## **Gweithwyr allanol ac asiantaeth**

Mae rhai staff cymorth ysgolion yn cael eu cyflogi trwy gontractwyr neu asiantaethau allanol, yn hytrach na chael eu cyflogi'n uniongyrchol gan yr ysgol neu'r awdurdod lleol. Mae staff arlwyo a glanhau yn rhan bwysig o weithlu ysgolion, ond gall eu hamodau cyflogaeth a'r realiti o ddydd i ddydd mewn ysgolion eu gwneud yn wahanol i'w cydweithwyr.

Trefniant sy'n gyffredin ar gyfer darparu gwasanaethau arlwyio a glanhau yw i ysgolion fod â Chytundeb Lefel Gwasanaeth (CLG) gyda'r cyngor, a bod y cyngor yn darparu'r gwasanaeth. Felly, mae'r gweithwyr hyn yn gweithio'n uniongyrchol i'r cyngor. Fel arall, gall y cyngor gontactio cwmni preifat i gyflawni'r CLG, ac os felly, bydd y staff cymorth yn cael eu cyflogi gan y cwmni preifat yn hytrach na'r awdurdod lleol. Mae rhai ysgolion yn mynd yn uniongyrchol at gontactwr neu'n cynnal eu gwasanaethau eu hunain, gan osgoi CLG y cyngor.

Nododd arolwg newydd o ysgrifenyddion cangen UNISON ddeg cyngor yng Nghymru lle mae o leiaf rhai ysgolion yn trefnu gwasanaethau glanhau trwy gontactwr preifat, a phum cyngor lle mae arlwyio'n cael ei drefnu yn yr un modd. Gall y cyngor neu ysgolion drefnu'r contractau hyn yn uniongyrchol. Mae cwmnïau allanol sy'n ymgymryd â'r contractau hyn yn cynnwys Chartwells, Sodexo, Mitie, Solo Services Group ac Aramark.<sup>8</sup>

Er enghraifft, yng Nghaerdydd, mae gan y cyngor Gytundeb Lefel Gwasanaeth gyda dwsinau o ysgolion ac mae'n darparu ystod o wasanaethau (gan gynnwys glanhau, arlwyio, rheoli ysgolion, Adnoddau Dynol, diogelwch a gwastraff) o dan yr enw Gwasanaethau Addysg Caerdydd. Mae ysgolion nad ydynt yn cymryd rhan yn y Cytundeb Lefel Gwasanaeth yn defnyddio contractwyr (Aramark neu Chartwells) neu'n trefnu eu harlwyio a'u glanhau eu hunain.

Mewn rhai achosion, mae cynghorau wedi sefydlu cwmni masnachu awdurdod lleol (LATCo) i ddarparu gwasanaethau glanhau ac arlwyio mewn ysgolion. Er enghraifft, sefydlwyd Newydd Catering & Cleaning gan Gyngor Sir y Fflint, a'r Big Fresh Catering Company gan Gyngor Bro Morgannwg. Fodd bynnag, mae LATCos yn gymharol anghyffredin yng Nghymru.<sup>9</sup>

Mae gweithwyr glanhau ac arlwyio sy'n cael eu cyflogi gan yr awdurdod lleol eisoes wedi'u cynnwys gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol. Gall gweithwyr LATCo gael eu cynnwys yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gan y Cyd-gyngor; mae cyflog yn y Big Fresh Catering Company wedi'i gysylltu â chyfraddau'r cyngor, er enghraifft.<sup>10</sup> Trosglwyddwyd rhai gweithwyr cyfleusterau i gyflogwyr preifat o gontactau'r cyngor, ac felly mae'n bosibl bod gan eu cyflog a'u hamodau gysylltiad anuniongyrchol â'r Cyd-gyngor. Fodd bynnag, nid yw llawer o weithwyr cyfleusterau mewn ysgolion sy'n cael eu cyflogi gan gwmni preifat wedi'u cynnwys o dan unrhyw gytundeb cyfunol.

Yn yr un modd, mae rhai cynorthwyyr addysgu'n cael eu cyflogi trwy asiantaethau. Mae cynghorau'n gwario degau o filoedd o bunnoedd ar staff cyflenwi trwy asiantaeth bob blwyddyn, gan gynnwys cynorthwyyr addysgu. Mae mwy na deugain o Asiantaethau Recriwtio Addysg yng Nghymru, a chanfu ceisiadau Rhyddid Gwybodaeth fod un-ar-bymtheg o gynghorau wedi gwario cyfanswm o £78 miliwn ar athrawon a chynorthwyyr addysgu trwy asiantaethau yn y flwyddyn ysgol 2023-24. Gwariodd Cyngor Caerdydd, awdurdod addysg mwyaf Cymru, fwy nag £20 miliwn.<sup>11</sup>

## 1.2 Y 'glud' sy'n dal ysgolion at ei gilydd

***“Ni all ysgolion weithredu heb gynorthwyyr addysgu – go brin y gallwch ddod o hyd i athro a fydd yn dweud y gallant ymdopi hebddynt!” – Helen, cynorthwyydd addysgu***

Pan gaeodd ysgolion yn 2020 yn ystod pandemig Covid-19, staff cymorth a'u cadwodd i redeg. Fe wnaethon nhw agor ystafelloedd dosbarth i blant gweithwyr allweddol, goruchwylio dysgu ar-lein, ac yn aml nhw oedd yn y rheng flaen wrth ddiogelu disgyblion bregus. Ymgymrodd llawer â rolau anghyfarwydd: bu timau arlwyio'n dosbarthu prydau bwyd i ddisgyblion agored i niwed, bu rhaid i staff glanhau weithredu trefniadau hylendid uwch, ac roedd 49% o gynorthwyyr addysgu yn cyflenwi absenoldebau staff, gyda 51% yn cynnal neu'n arwain dosbarthiadau ar eu pen eu hunain.<sup>12</sup>

Mae'r un gweithlu a wnaeth addysgu yn bosibl yn ystod y pandemig bellach yn ganolog i gyflawni'r cwricwlwm newydd, y Côd Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) a diwygiadau addysg ehangach yng Nghymru. Y cwestiwn yw a fydd eu rôl yn cael ei gwerthfawrogi'n briodol yn y blynnyddoedd i ddod – neu a gaiff ei gadael yn anweledig tan yr argyfwng nesaf.

*“Yn dilyn y pandemig, mae gan lawer o blant bryderon gwahanol ac mae lefelau presenoldeb yn yr ysgol yn is. Mae cynorthwywyr cymorth dysgu yn gwneud llawer o waith penodol gyda phlant unigol – dydyn nhw erioed wedi cael hyfforddiant ar hyn o’r blaen. Mae Covid wedi newid cymhlethdod y rôl ac mae’r ystod o sgiliau sydd eu hangen wedi newid.”*  
– Gerard McNamara, pennaeth

### 1.3 Cynorthwyo addysgu a dysgu

Mae ymchwil yn dangos bod cyfraniad staff cymorth ysgolion yn cael effaith wirioneddol. Canfu astudiaeth *The Deployment and Impact of Support Staff in Schools* (2009) fod staff cymorth wedi lleihau llwyth gwaith a straen athrawon ac wedi gwella eu boddhad â’r swydd. Nododd dros dri-chwarter yr athrawon sy’n gweithio gyda chynorthwywyr addysgu effaith gadarnhaol, gan godi i lefelau hyd yn oed yn uwch ymhlith y rhai sy’n gweithio gyda staff gweinyddol a thechnegol.<sup>13</sup>

Mae tystiolaeth hefyd yn cadarnhau manteision i ddisgyblion. Canfu adolygiad gan Brifysgol Manceinion (2010) fod cynorthwywyr addysgu wedi helpu disgyblion ag anawsterau dysgu i wneud cynnydd sylweddol mewn llythrennedd. Mae astudiaethau rhyngwladol, gan gynnwys adolygiadau OECD (2015), yn tynnu sylw at staff cymorth fel rhan ganolog o systemau ysgolion, ond sy’n aml yn cael ei hanwybyddu, gan ymestyn capasiti athrawon a chynnal ansawdd yr ystafell ddosbarth.<sup>14</sup> Mae arweinwyr ysgolion ac athrawon yn gyson yn disgrifio cynorthwywyr addysgu fel cydweithwyr na ellir gwneud hebddynt. Fel y dywedodd un pennaeth:<sup>15</sup>

*“Mae staff cymorth yn hanfodol i ysgolion, o safbwynt gweithredol, ond yn enwedig o ran helpu gyda chynnydd disgyblion a helpu disgyblion unigol.”*

Mae’r dystiolaeth yr un mor glir ynglŷn â’r hyn sy’n gwneud staff cymorth yn effeithiol. Canfu astudiaethau gan Blatchford et al. (2011) a Farrell et al. (2010) y gallai defnyddio cynorthwywyr addysgu yn lle athrawon niweidio dysgu mewn gwirionedd. Mewn cyferbyniad i hyn, mae ymchwil gan Rubie-Davies et al. (2010) a Whitehorn (2010) yn dangos eu bod fwyaf effeithiol pan gânt eu hyfforddi i gynorthwyo â dealltwriaeth ac annibyniaeth disgyblion.<sup>16</sup>

Nododd y Sefydliad Gwaddol Addysg (EEF) fod angen y canlynol ar gyfer llwyddiant yn 2018:<sup>17</sup>

- Defnyddio Cynorthwywyr Addysgu i ychwanegu gwerth at yr hyn y mae athrawon yn ei wneud, nid i’w disodli.
- Paratoi a hyfforddi Cynorthwywyr Addysgu’n drylwyr ar gyfer eu rôl.
- Defnyddio Cynorthwywyr Addysgu i ddarparu ymyriadau o ansawdd uchel ar gyfer unigolion a grwpiau bach.
- Seilio ymyriadau ar ddulliau cadarn, sy’n seiliedig ar dystiolaeth.
- Gwneud cysylltiadau penodol rhwng ymyriadau wedi’u targedu ac addysgu’r dosbarth cyfan.
- Cefnogi Cynorthwywyr Addysgu i helpu disgyblion i reoli eu dysgu eu hunain a datblygu annibyniaeth.

*“Gyda buddsoddiad mewn cynllunio a datblygiad proffesiynol, nododd cynorthwywyr addysgu well morâl; roedd athrawon yn gwerthfawrogi’r capasiti ychwanegol, ac roedd disgyblion yn elwa o ddysgu mwy annibynnol.”* – Sefydliad Gwaddol Addysg<sup>18</sup>

Mae staff cymorth eu hunain yn adleisio’r canfyddiadau hyn. Mae ymchwil gan Vardy et al. (2025) yn dangos bod cynorthwywyr addysgu yn gweld eu heffeithiolrwydd fel rhywbeth sy’n gysylltiedig yn uniongyrchol

â mynediad at hyfforddiant, amser cynllunio ar y cyd ag athrawon, ac adborth adeiladol. Fe wnaethant ddisgrifio eu rôl fel un ganolog i gynnydd a llesiant disgyblion, ond mynegwyd rhwystredigaeth bod diffyg amser paratoi a datblygiad proffesiynol anghyson yn tanseilio eu potensial.<sup>19</sup>

I grynhoi, mae staff cymorth yn rhan hanfodol o'r gweithlu addysg. Mae eu heffaith yn dibynnu ar fwy na dim ond eu presenoldeb, ond ar sut maen nhw'n cael eu gwerthfawrogi, eu hyfforddi a'u defnyddio. I Gymru, yr her yw alinio cyflog ac amodau â'r hyn a ddisgwylir eisoes yn broffesiynol gan yr aelodau staff hyn.

## 2. Cânt eu tanbrizio a'u gorweithio, a hynny am gyflog isel

Mae gan staff cymorth rolau amrywiol mewn ysgolion, ond ar draws gwahanol fathau o swyddi maent yn wynebu pwysau cyflog isel, ansicrwydd swydd a llwythi gwaith trwm. Mae staff yn ei chael hi'n anodd cael dau ben llinyn ynghyd wrth weithio yn y system ysgolion, sy'n creu anawsterau o ran recriwtio a chadw staff, ac mae hynny'n effeithio ar addysg plant.

Mae cyfraddau tâl fesul awr yn isel, ac mae hyn yn cael ei ddwysáu gan gontractau tymor-yn-unig sy'n dinistrio incwm gweithwyr. Yn aml, mae ysgolion yn gorfod cyflogi staff ar gontractau cyfnod penodol oherwydd pwysau cyllidebol, ac mae diswyddiadau ar gynnydd. Yn aml, nid yw gweithwyr ar gontractau allanol neu a gyflogir trwy asiantaethau yn dod o dan gyflog ac amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol, ac mae cyflogau, ar y cyfan, yn isel.

Mae cynorthwyrwyr addysgu yn benodol wedi gweld natur eu rôl a'u cyfrifoldebau'n newid yn sylweddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Mae'r rhan fwyaf yn nodi eu bod yn gweithio goramser, a bod gofyn iddynt ymgymryd â chyfrifoldebau'r tu allan i'w disgrifiad swydd, a fydd yn aml yn gofyn am sgiliau a chymwyseddau gwahanol. Fodd bynnag, nid yw eu cyflogau wedi codi yn unol â'r cynnydd mewn cyfrifoldebau, mae rhwystrau i gael mynediad at hyfforddiant, ac mae cynnydd o ran proffesiynoli wedi bod yn araf.

Mae staff cymorth ysgolion yn teimlo nad ydyn nhw'n cael eu gwerthfawrogi'n ddigonol am y gwaith maen nhw'n ei wneud, ond mae hyn yn fwy na chwestiwn o forâl. Y ffordd i werthfawrogi staff cymorth ysgolion yw trwy welliannau pendant i'w cyflog a'u hamodau.

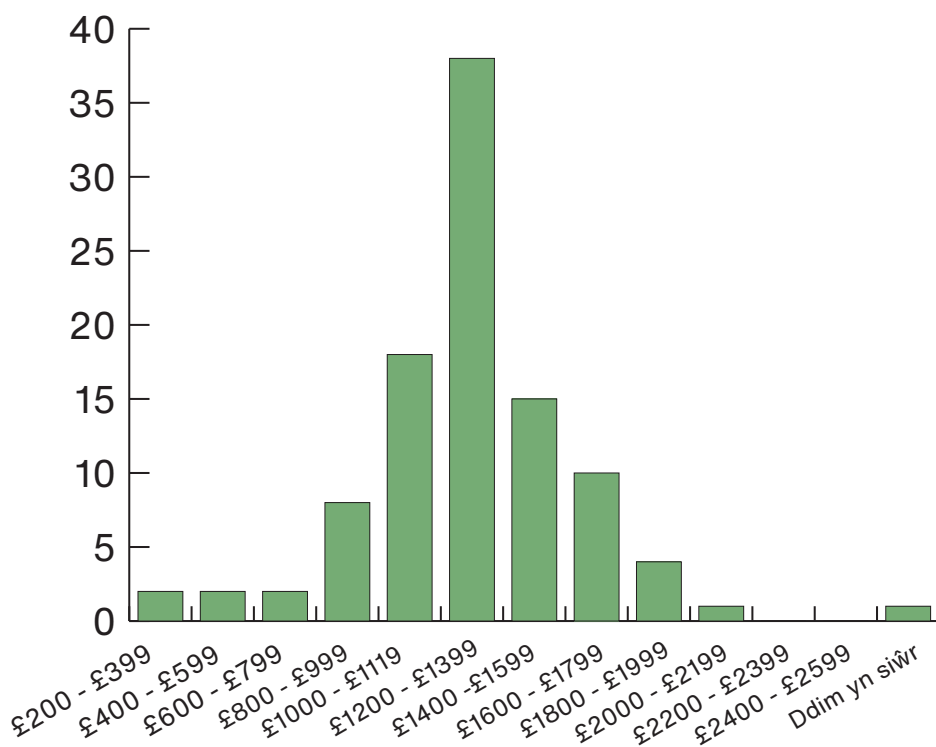
### 2.1 Cyflog isel endemig

*“Fel arfer, mae fy nghyflog yn para am bythefnos cyntaf y mis. Bellach, dim ond dwywaith y mis y gallaf fforddio gwneud siopa wythnosol, ac yn aml rwy'n mynd heb brydau bwyd yn ystod yr wythnosau eraill er mwyn bwydo fy mhlant. Mae costau byw wedi saethu i fyny'n erchyll dros y blynyddoedd diwethaf, ond yn anffodus nid yw ein cyflogau wedi gwneud hynny.” – Kate, cynorthwyydd addysgu*

Cyflog isel yw'r pryder canolog a leisir gan staff cymorth ysgolion yng Nghymru. Gall effaith cyflog isel fod yn niweidiol i weithwyr a'r system addysg ehangach. O ganlyniad i gyflog yn ystod y tymor yn unig, mae staff cymorth ysgolion yng Nghymru'n derbyn cyflog is nag y byddent yn ei ennill mewn swydd lawn-amser ar isafswm cyflog, ac nid ydynt yn ennill digon ar gyfer safon byw derbyniol. Ymhlith gweithwyr cyfleusterau, mae cyfraddau cyflog yn cael eu cywasgu wrth i'r cyflog byw gynyddu i dalu am staff iau fel cynorthwyrwyr cegin, gan erydu'r gwahaniaeth o gymharu â rolau uwch.

Canfu data a gasglwyd o arolwg gan UNISON yn 2024 fod 8% yn ennill cyflog ar ôl gostyngiadau o lai na £1000 y mis, 18% rhwng £1000 a £1199, a 38% rhwng £1200 i £1399. Mae'r siart isod yn dangos yr ystod lawn a adroddwyd yn yr arolwg.<sup>20</sup> Canfu arolwg gan UNISON yn 2018 o staff ceginau ysgolion fod un o bob pump yn ennill yr isafswm cyflog.<sup>21</sup>

## Beth yw eich cyflog misol ar ôl gostyngiadau?



### SIART 1: CYFLOG NET STAFF CYMORTH YSGOLION

Fel meincnod bras, byddai gweithiwr llawn-amser ar yr isafswm cyflog yn 2024 yn ennill £1,543 y mis ar ôl gostyngiadau. Mae'r safon incwm isaf o £28,000 a gyfrifwyd gan Sefydliad Joseph Rowntree yn cyfateb i gyflog net misol o £1,973, sy'n golygu nad yw bron pob gweithiwr staff cymorth ysgolion a holwyd yn cyrraedd y safon hon.<sup>22</sup>

***“Mae ein cyflog mor wael am y rôl sydd gennym. Yn sicr nid yw’n adlewyrchu disgwyliadau ein rôl.”***

Mewn arolwg a gynhaliwyd gan UNISON yn 2024 a oedd yn cwmpasu staff cymorth ysgolion ledled y Deyrnas Unedig, mynegodd y mwyafrif llethol o’r rhai a ymatebodd bryder ynghylch talu biliau hanfodol. Nododd ymatebwyr yng Nghymru bryderon llawer gwaeth ynghylch costau byw na’r ffigurau ar gyfer y DU gyfan. Roedd 85% o ymatebwyr Cymru yn poeni am dalu costau bwyd, roedd 80% yn poeni am filiau ynni, ac roedd 60% yn poeni am eu hymrwymadau morgais neu rent. Yn ôl arolwg gan UNISON yn 2018 o 1200 o staff ceginau ysgolion, dywedodd 43% eu bod yn cael trafferth gyda dyledion (heblaw am forgaïs).<sup>23</sup>

Mae tlodi ymhlith y rhai sydd mewn gwaith bellach yn realiti i lawer o staff cymorth ysgolion. Yn 2023, canfu UNISON Cymru fod un o bob chwech o staff cymorth ysgolion wedi defnyddio banciau bwyd yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Mewn arolwg o staff cymorth ysgolion yng Nghymru yn 2025, canfu UNISON fod 14% yn derbyn Credyd Cynhwysol.

***“Mae tlodi mewn gwaith i gynorthwywyr addysgu yn realiti. Mae staff cymorth yn defnyddio banciau bwyd a sefydlwyd i gefnogi teuluoedd lleol. Yn wir, mae yna ysgol yng Nghaerdydd sy’n rhedeg banc bwyd i staff yn yr ysgol honno. Byddai rhieni’n synnu o glywed nad yw’r rhai sy’n gofalu am eu plant yn gallu fforddio rhoi bwyd ar y bwrdd i’w teulu eu hunain.” – Rosie Lewis, UNISON Cymru***

## 2.2 Contractau tymor-yn-unig

Mae'r rhan fwyaf o staff cymorth ysgolion yn cael eu talu am waith yn ystod y tymor yn unig, sy'n cyfrif am naw mis o'r flwyddyn. Mae staff cymorth ysgolion mewn sefyllfa unigryw yn hyn o beth; mae gan athrawon yr un patrwm gweithio yn ystod y tymor, ond maent yn derbyn cyflog am flwyddyn lawn.

*“Mae yna lawer o bethau negyddol. Rydych chi'n talu am wyliau y tu allan i amser tymor, sy'n llawer drytach. Os ydych chi'n sâl yn ystod y chwe wythnos o wyliau ac yn yr ysbyty am ba reswm bynnag, dydych chi ddim yn cael eich gwyliau yn ôl. Yn y swydd hon, dydyn ni ddim yn cymryd amser i ffwrdd yn ystod y tymor. Dw i'n adnabod amryw o bobl sy'n archebu llawdriniaethau meddygol yn ystod gwyliau'r haf.” – Anne, cynrychiolydd UNISON*

Hysbysebwr cyflogau fel pe bai'r tâl yn cwmpasu'r flwyddyn gyfan, ond mae'r cyflog gwirioneddol y mae staff yn ei dderbyn tua 20-25% yn is. Mae'r cyflog is oherwydd contractau tymor-yn-unig yn cael ei ddwysáu gan oriau rhan-amser a chyfradd cyflog isel fesul awr.

Nid oes unrhyw safonau a dderbynnir yn gyffredinol ar gyfer contractau tymor-yn-unig. Mae'r Llyfr Gwyrdd, sy'n amlinellu telerau ac amodau staff cymorth, yn nodi bod yna “ystod o ddulliau o gyfrifo cyflog ar gyfer gweithwyr tymor-yn-unig” ond y dylai'r dulliau fod yn “deg, yn gywir ac yn gyson”.<sup>24</sup> Fodd bynnag, mae UNISON wedi canfod diffyg cysondeb o ran gweithredu'r telerau ac amodau hyn yn y gorffennol, hyd yn oed o fewn yr un awdurdod lleol. Weithiau gwneir cyfrifiadau ar gyfer gwyliau a chyflog ar sail anghywir, er enghraifft rhannu'r flwyddyn â nifer yr wythnosau ysgol i gyrraedd y cyflog blyneddol pro rata, nad yw'n ystyried y ffaith nad yw staff sy'n gweithio gydol y flwyddyn yn gweithio 52 wythnos o'r flwyddyn.<sup>25</sup> Mae diffyg fframwaith cenedlaethol cydlynol yn caniatáu ar gyfer gwallau ac anghysondebau..

Yn ogystal ag effeithio'n sylweddol ar gyflog, mae fel arfer yn anodd iawn i weithwyr ar gontractau tymor-yn-unig hawlio gwyliau'n ôl neu hawlio tâl salwch os ydynt yn sâl neu os oes rhaid iddynt wella ar ôl llawdriniaeth yn ystod gwyliau ysgol.

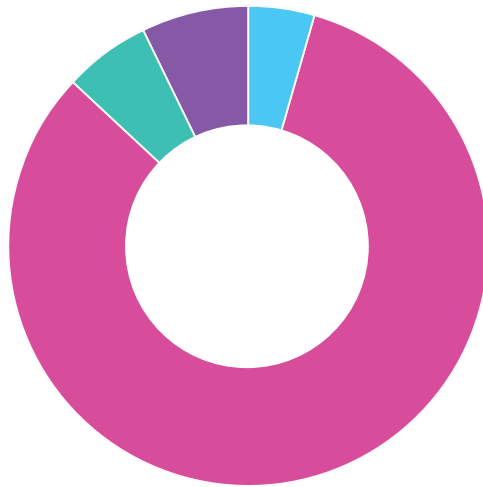
Mae hon yn broblem hirhoedlog. Canfu adroddiad ymchwil o 2009 gan Brifysgol Fetropolitan Llundain, *Agweddau ar ailfodelu gweithlu ysgolion: strategaethau a ddefnyddir ac effaith ar lwyth gwaith a safonau*, anfodlonrwydd sylweddol ymhlith staff cymorth mewn perthynas â chyflog a threfniadau cytundebol, yn enwedig o ran y defnydd o gontractau tymor-yn-unig a chontractau “rhanedig” (lle mae staff yn cael eu talu'n ychwanegol am yr oriau maen nhw'n gwneud gwaith 'lefel uwch' yn unig).<sup>26</sup>

## 2.3 Llwythi gwaith cynyddol a gweithio 'uwchlaw gradd'

Mae staff cymorth ysgolion yn aml yn wynebu llwythi gwaith trwm sy'n ei gwneud yn ofynnol iddynt weithio goramser, fel arfer heb dâl ychwanegol. Yn ystod amser gwaith, disgwylir yn aml i staff ymgymryd â phob math o dasgau sy'n mynd y tu hwnt i'w disgrifiad swydd. Yn ogystal â rheoli llwythi gwaith llethol, mae cynorthwyyr addysgu yn aml yn cael eu cyflogi ar lefel is na'r hyn sy'n perthyn i'w cyfrifoldebau gwirioneddol yn y gwaith.

Mewn arolwg o bron i 1000 o gynorthwyyr addysgu yng Nghymru a gynhaliwyd ar gyfer yr adroddiad hwn, dywedodd 44.7% o'r ymatebwyr fod gofyn iddynt weithio ar lefel wahanol i'r hyn y cânt eu cyflogi arni o ddydd i ddydd, gyda 29.5% pellach yn nodi bod hyn yn rhywbeth oedd yn digwydd yn wythnosol. Dim ond 12.4% a ddywedodd nad oedd fyth gofyn iddynt wneud hyn. Fodd bynnag, dywedodd 82.5% o'r rhai sy'n gweithio ar lefel uwch weithiau nad oeddent byth yn cael eu talu'n ychwanegol, sy'n syfrdanol. Dim ond 4.5% a ddywedodd eu bod bob amser yn cael eu talu'n briodol am weithio ar lefel uwch.

## Ydych chi'n derbyn tâl ychwanegol am weithio ar lefel uwch?



■ Bob amser ■ Byth ■ Weithiau ■ Dim ond ar gais

### SIART 2: CYFLOG AM WEITHIO UWCHLAW EU GRADDFA

Canfu adroddiad UNISON 2024 *Teaching on the Cheap?* sy'n seiliedig ar arolwg o dros 6000 o gynorthwyrwyr addysgu ledled y DU, bod ysgolion yn aml yn dibynnu ar gynorthwyrwyr addysgu i gyflwyno gwersi, weithiau'n cymryd dosbarthiadau am sesiynau cyfan, sy'n mynd y tu hwnt i'r rôl gefnogi a fwriadwyd iddynt. Wrth i ysgolion wynebu prinder cyllid a phwysau staffio, maent yn defnyddio cynorthwyrwyr addysgu fwyfwy i lenwi bylchau.<sup>27</sup>

Caiff staff eu talu am y diwrnod ysgol, ond fel arfer mae'n rhaid iddynt gyrraedd yn gynnar a gadael yn hwyr i baratoi deunyddiau, clirio, aros i rieni gyrraedd ac yn y blaen. Yn arolwg 2025, nododd 32% o gynorthwyrwyr addysgu eu bod yn gweithio uwchlaw eu horiau cytundebol bob dydd, gyda 22% pellach yn nodi bod hyn yn digwydd bob wythnos, a 16% ryw dro yn ystod y tymor. Yn yr un modd, canfu arolwg o staff cymorth ysgolion gan UNISON Cymru yn 2024 fod 72% o'r ymatebwyr wedi dweud eu bod yn gweithio mwy na'u horiau cytundebol heb dâl ychwanegol, gan gynnwys 22.4% a nododd eu bod yn gwneud pedair awr neu fwy bob wythnos o oramser heb dâl. Yn 2014, canfu arolwg UNISON fod bron i hanner staff ceginau ysgolion wedi dweud y byddai'n amhosibl iddynt wneud eu gwaith o fewn yr oriau a neilltuwyd iddynt.<sup>28</sup>

*“Rwy’n mynd i’r gwaith yn gynnar; does dim disgwyl i mi wneud hynny, ond ni fyddwn yn llwyddo i wneud popeth yn ystod fy niwrnod gwaith heb weithio amser ychwanegol.” – aelod o UNISON*

*“Dydw i ddim yn cael fy nhalu pan fyddaf yn cymryd egwyl na phan fyddaf yn cael cinio. Rwy’n aml yn delio â phroblemau gyda fy nisgyblion yn ystod yr amseroedd hyn. Hefyd, does gen i ddim amser i gwblhau tasgau gweinyddol, felly, rwy’n aml yn aros dros fy oriau i orffen y tasgau hynny.” - Aelod UNISON*

Mae'r sefyllfa wedi gwaethygu yn ystod y blynyddoedd diwethaf, gyda mwyafrif o staff cymorth ysgolion yn nodi cynnydd sydyn mewn llwythi gwaith wrth i niferoedd staff gael eu torri a phroffil anghenion dysgwyr newid. Mewn arolwg yn 2024, dywedodd 82% o staff cymorth ysgolion fod eu llwyth gwaith wedi cynyddu yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Mae tasgau'n dod yn fwy heriol, gan gynnwys mynd â phlant i'r toiled, cefnogaeth un-i-un, cyflenwi yn ystod gwersi, a rheoli ymddygiad.<sup>29</sup>

*“Mae nifer y staff wedi aros yr un fath, ond mae’r disgwyliadau a’r cyfrifoldebau wedi cynyddu.” - cynorthwydd addysgu*

Bu cynnydd amlwg mewn ymddygiad heriol ac aflonyddgar mewn ysgolion yng Nghymru. Canfu arolwg o athrawon a staff cymorth a gynhaliwyd gan Lywodraeth Cymru yn 2025 fod bron pob ymatebydd wedi nodi bod amrywiaeth (94.3%), ystod (94.0%), maint (93.8%) ac amllder (95.4%) ymddygiadau heriol neu aflonyddgar wedi cynyddu ers y pandemig. Teimlai saith o bob deg o’r ymatebwyr nad oeddent yn cael cefnogaeth dda gan eu hawdurdod lleol.<sup>30</sup> Adroddodd staff cymorth ysgolion a gyfwelwyd gan yr Adran Ymchwil Llafur (LRD) eu bod yn teimlo eu bod yn gorfod ymdopi â mwy na’u siâr o broblemau ymddygiad, gan gynnwys trais.

*“Mae staff ar draws pob lefel yn gorfod delio ag un argyfwng ar ôl y llall a gwarchod y plant. Dydyn nhw ddim mewn sefyllfa i ddarparu addysg o safon, oherwydd eu bod nhw’n rhy brysur. Ar yr un pryd, maen nhw’n poeni am ba mor ddiogel yw eu swyddi, eu llesiant, a’u diogelwch. O fewn y diwrnod ysgol, yn aml nid ydym yn gallu gwneud unrhyw addysgu gwirioneddol, oherwydd ein bod yn cael ein tynnu i mewn i ormod o bethau eraill sydd angen eu gwneud. Dydw i ddim yn gwneud y swydd nawr y cefais fy hyfforddi i’w gwneud 28 mlynedd yn ôl.” – Anne, cynrychiolydd UNISON*

## 2.4 Contractau ansicr

*“Bob flwyddyn rydych chi ar bigau’r drain yn meddwl, oes gen i swydd y flwyddyn nesaf ai peidio? Does dim sefydlogrwydd yn y swydd, does neb eisiau ei gwneud mwyach.” – Sally, cynrychiolydd UNISON*

Staff cymorth ysgolion yw’r “cyntaf i fynd” yn aml pan fydd ysgolion yn lleihau lefelau staffio oherwydd cyfyngiadau cyllidebol, gan adael y staff sy’n weddill dan bwysau ychwanegol. Mae diswyddiadau a chontractau tymor penodol yn peri ansicrwydd ac ansefydlogrwydd i staff cymorth ysgolion.

Yn y flwyddyn ariannol 2023-24, collodd o leiaf 245 o staff ysgol eu swyddi mewn ysgolion yng Nghymru, gyda’r mwyafrif helaeth yn staff cymorth. Roedd y ffigur bedair gwaith yn uwch na’r flwyddyn flaenorol.<sup>31</sup> Ym Merthyr Tudful, roedd cynlluniau ar y gweill i dorri 55 o swyddi, gan gynnwys 44 o gynorthwywyr dysgu.<sup>32</sup>

*“Mae ysgolion wedi’u cyfyngu o ran gwneud penodiadau parhaol oherwydd eu bod yn gweithio o fewn cyllideb dynn – mae’n rhaid i ysgolion fod yn ofalus iawn. Nid yw bod â staff ar gontractau dros-dro, o un flwyddyn i’r llall, yn dda i forâl staff na diogelwch swyddi. Ac mae’n ei gwneud hi’n llawer anoddach i gynorthwywyr dysgu brynu tŷ neu gael rhywfaint o dawelwch meddwl.” – Gerard McNamara, pennaeth*

Mae cynghorau’n gweithredu o fewn cyfyngiadau cyllidebol llym iawn, ond mae torri swyddi’n gam dinistriol, wrth i staff cymorth ysgolion medrus a phrofiadol gael eu gwrthod allan o’r rôl. Tynnodd Cyngor Sir Benfro sylw at y ddeinameg hon yn eu hymateb i’r setliad llywodraeth leol amodol ar gyfer 2024-25, gan nodi’r effaith ar ddysgwyr unigol:<sup>33</sup>

*“Mae pwysau go iawn ar ysgolion yn parhau lle mae angen cefnogaeth ar fwy o ddysgwyr nag erioed i sicrhau cynnydd. Mae’r dysgwyr mwyaf agored i niwed yn cael eu heffeithio wrth i benaethiaid gael eu gorfodi i leihau staff cymorth a rhaglenni ymyriad er mwyn cynnal y gymhareb rhwng athrawon a disgyblion. Mae hyn yn arwain at fwy o ddysgwyr yn ei chael hi’n anodd cadw eu lle yn yr ysgol, mwy o waharddiadau gyda mwy o bwysau ariannol ar gynghorau i ariannu’r ddarpariaeth amgen gostus a phwysau cyllidebol.*

Nododd dros 70% o’r rhai yng Nghymru a ymatebodd i arolwg cymorth ysgolion UNISON yn 2024 fod llai o staff cymorth neu staff blyneddoddd cynnar yn eu hysgol o’i gymharu â’r flwyddyn flaenorol. Dim ond 7% a ddywedodd fod nifer y staff wedi cynyddu. Nododd 89% o’r ymatebwyr yng Nghymru eu bod yn bryderus i ryw raddau neu’n bryderus iawn am effaith toriadau cyllidebol ar eu hysgol yn y flwyddyn nesaf.<sup>34</sup>

Yn yr un modd, mae staff cyfleusterau ar gontractau allanol yn wynebu rhai o’r anawsterau sy’n nodweddiadol o drefniadau o’r fath. Gall yr ysgol fel y cleient ofyn am newid mewn lefelau staffio neu bersonél, ac yna gall y cwmni allanol yn ei rôl fel y cyflogwr ddiswyddo staff yn hytrach na dod o hyd i waith arall iddynt gyda chleient newydd. Dywedodd cynrychiolydd cangen UNISON wrth yr Adran Ymchwil Llafur ei bod hi’n anodd sefydlu unrhyw fecanwaith ar gyfer atebolrwydd mewn achosion o’r fath.

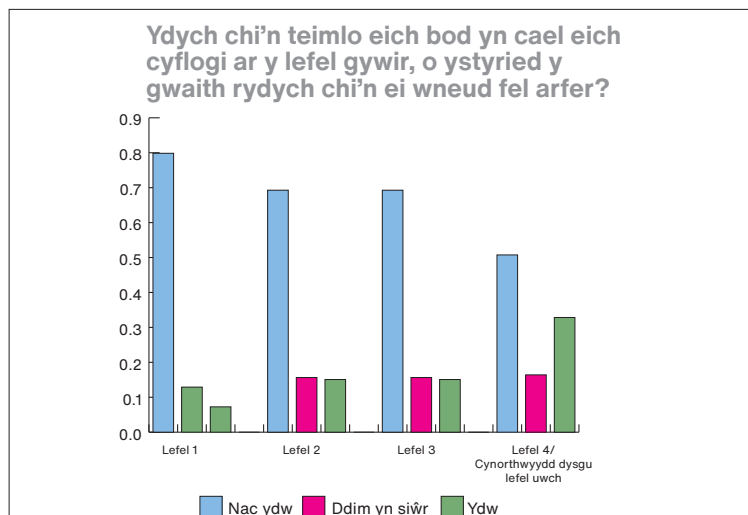
## 2.5 Rhwystrau i ddatblygiad gyrfa a phroffesiynoli

*“Cafodd cofrestru ei werthu fel cam allweddol tuag at broffesiynoli’r rôl a gwella statws Cynorthwywyr Addysgu. Ac eto, nid yw wedi darparu’r cyfleoedd hyfforddi a datblygu na’r cyflog gwell y byddech chi’n ei ddisgwyl yn rhesymol fyddai’n cyd-fynd â chofrestru gyda chorff proffesiynol. Yn y cyfamser, rhaid talu ffi bob blwyddyn am y fraint.” – Rosie Lewis, UNISON Cymru*

Mae cynnydd tuag at broffesiynoli rolau staff cymorth ysgolion wedi bod yn araf, ac mae staff cymorth yn teimlo mai ychydig o lwybrau dilyniant sydd ar gael iddynt. Mae problem dilyniant yn gysylltiedig â chwestiwn mynediad at hyfforddiant, swydd-ddisgrifiadau annigonol a diffyg cyllid. Os oes gan staff lwyth gwaith trwm a bod ysgolion ar gyllideb dynn, yna bydd pwysau i gadw staff cymorth ysgolion ar swydd-ddisgrifiadau lefel is ac i ohirio neilltuo amser ar gyfer cyfleoedd hyfforddi.

Canfu’r arolwg newydd a gynhaliwyd ar gyfer yr adroddiad hwn fod y mwyafrif llethol o gynorthwywyr addysgu’n credu eu bod yn cael eu cyflogi ar y lefel anghywir. At ei gilydd, mae 65% o gynorthwywyr addysgu o’r farn eu bod yn cael eu cyflogi ar y lefel anghywir, ac mae’r ffigur yn codi i 80% ar gyfer cynorthwywyr addysgu Lefel 1. Argymhellodd y Grŵp Gweithlu yn y Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion y dylid dileu’r rôl Lefel 1 yn raddol, gan nad yw’n adlewyrchu’r rôl fel y’i cyflawnir mewn gwirionedd; fodd bynnag, mae mwyafrif llethol o awdurdodau lleol wedi penderfynu peidio â mabwysiadu’r argymhelliad hwn.<sup>35</sup>

Mae’r siart isod yn dangos barn cynorthwywyr addysgu ynghylch a ydynt yn cael eu cyflogi ar y lefel gywir, yn seiliedig ar bron i 1000 o ymatebion. Yn yr un arolwg, dywedodd 61% o’r ymatebwyr nad oeddent yn teimlo bod ganddynt gyfleoedd i ddatblygu o fewn eu hysgol.



### SIART 3: BARN CYNORTHWYWYR ADDYSGU AR GATEGOREIDIO LEFEL EU SWYDDI

Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA), a sefydlwyd yn 2014, yw'r rheoleiddiwr annibynnol ar gyfer y gweithlu addysg yng Nghymru. Un o amcanion craidd CGA yw cefnogi proffesiynoldeb a dysgu, a hyrwyddo gyrfaedd o fewn y gweithlu addysg.<sup>36</sup> Yn 2024-25, cynhaliodd y CGA dros 300 o sesiynau cymorth a chyflwyniadau, yn ogystal â digwyddiadau cenedlaethol, cynllun mentora a phodlediad.<sup>37</sup>

Er gwaethaf y ddarpariaeth hon, mae staff cymorth ysgolion yn wynebu rhwystrau sylweddol i gymryd rhan mewn cyfleoedd hyfforddi. Fel arfer, mae hyn yn ôl disgrisiwn y pennaeth neu'r rheolwr llinell, a all benderfynu peidio â'u rhyddhau. Dywedodd staff cymorth ysgolion a gyfwelwyd gan yr Adran Ymchwil Llafur bod yna safon ddwbl o'i chymharu ag athrawon o ran cael mynediad at gyfleoedd hyfforddiant, a bod yna bryderon y byddent yn cael eu gweld fel rhywun "nad oedd yn un o'r tîm" am gymryd amser i ffwrdd o'r ysgol ar gyfer hyfforddiant.

Mae aelodau UNISON Cymru yn dweud wrth eu hundeb eu bod eisiau hyfforddiant ond na allant gael mynediad ato, felly mae'r undeb yn trefnu cyrsiau datblygiad proffesiynol, fel rheoli ymddygiad, y tu allan i oriau ysgol ac ar benwythnosau, er mwyn caniatáu i staff cymorth fynychu yn eu hamser eu hunain. Yn wahanol i broffesiynau eraill, ni ellir hawlio'r amser hwn yn ôl. Mae yna restrau aros hir ar gyfer y cyrsiau hyn, sy'n dangos awydd ac ymroddiad staff cymorth.

*“Mae CGA yn cynnig hyfforddiant, ond oni bai bod eich pennaeth neu reolwr llinell yn fodlon eich rhyddhau i fynd ar gyrsiau o'r fath, nid yw'r rhan fwyaf o'n haelodau'n cael mynediad at unrhyw hyfforddiant.” – Rosie Lewis, UNISON Cymru*

Mae arolwg gan CGA a thrafodaethau yn Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion yn cadarnhau nad yw mynediad at y llwybrau proffesiynol hyn a rheoli perfformiad erioed wedi bod yn gyson.<sup>38</sup> Er bod rhai awdurdodau lleol ac ysgolion yn mynd ati'n weithredol i gefnogi hyfforddiant a datblygu gyrfaedd, nid yw eraill yn gwneud hynny, ac yn aml mae adolygiadau perfformiad yn methu â throi hyfforddiant yn gynnydd. Nid yw llawer o staff cymorth ysgolion yn elwa o hyfforddiant ar ddiwrnodau HMS, sydd i fod i gael eu defnyddio ar gyfer datblygu staff.

## 2.6 Mae'r broses broffesiynoli wedi golygu pwysau ychwanegol

*“Mae lefel atebolrwydd rhai cynorthwywyr addysgu nawr o'i gymharu â'r cyflog maen nhw'n ei ennill yn anghytbwys. Mae yna bellach bwysau sylweddol ar y rôl.” – Gerard McNamara, pennaeth*

Er bod CGA wedi cymryd camau cadarnhaol tuag at broffesiynoli, mae'r rhain yn aml wedi cael eu bwrw i'r cysgod gan gost cofrestru a'r straen a achosir i staff oherwydd y risg o gael eu dileu oddi ar y gofrestr.

Mae CGA yn cynnal rhestr o ymarferwyr addysg, yn cyhoeddi côd ymddygiad ac ymarfer proffesiynol, yn darparu hyfforddiant i'r gweithlu addysg, ac yn gwrandao ar gwynion difrifol.<sup>39</sup> Rhaid i bob aelod o staff mewn ysgolion sydd â rôl mewn darparu addysg gofrestru gyda Chyngor y Gweithlu Addysg, gan gynnwys cynorthwyrwyr addysgu. Nid oes angen i ofalwyr, staff arlwyo, staff gweinyddol a.y.b. gofrestru.<sup>40</sup>

Mae cofrestru ar gyfer CGA yn costio £45 y flwyddyn ac mae hyn wedi derbyn cymhorthdal bob blwyddyn, sy'n golygu bod cynorthwyrwyr yn talu £15.<sup>41</sup>

*“Rwy’n caru fy swydd ond mae goroesi yn ariannol wedi dod yn fwyfwy anodd. “Mae peidio â gorfod talu’r ffi gofrestru lawn yn un peth yn llai i boeni amdano.” – Natalie, cynorthwydd addysgu*

Mae gan CGA gylch gwaith statudol i gyflawni gwaith rheoleiddio, gan gynnwys ymateb i bryderon a godir am ymarferwyr unigol. Gall unrhyw unigolyn neu sefydliad wneud cwyn i CGA am weithiwr addysg, ac mae gan gyflogwyr ac asiantau ddyletswydd i gyfeirio achosion at CGA mewn achosion o derfynu contract oherwydd camymddygiad neu anghymhwyster.<sup>42</sup>

Mae mecanweithiau atebolrwydd yn agwedd bwysig ar broffesiynoli, ond mae teimlad cyffredinol bod CGA wedi cyflawni rhyw fath o atebolrwydd heb raglen ehangach o broffesiynoli. Mae gweithdrefnau disgyblu CGA yn peri straen i staff cymorth ysgolion, a gallant ddyblygu prosesau ar lefel yr ysgol.

*“Os byddwch chi’n colli’ch swydd oherwydd cyhuddiad ynghylch rhywbeth a ddigwyddodd yn y gwaith, yna mae’n rhaid i chi fynd at CGA hefyd ac efallai cael eich dileu oddi ar eu rhestr Mewn rhai achosion, gallech yn y pen draw fod yn atebol i’r heddlu, i’ch cyflogwr ac i CGA. Mae’n teimlo fel ffon arall i’n curo ni â hi.” – Carys, cynrychiolydd UNISON*

## 2.7 Argyfwng recriwtio a chadw staff

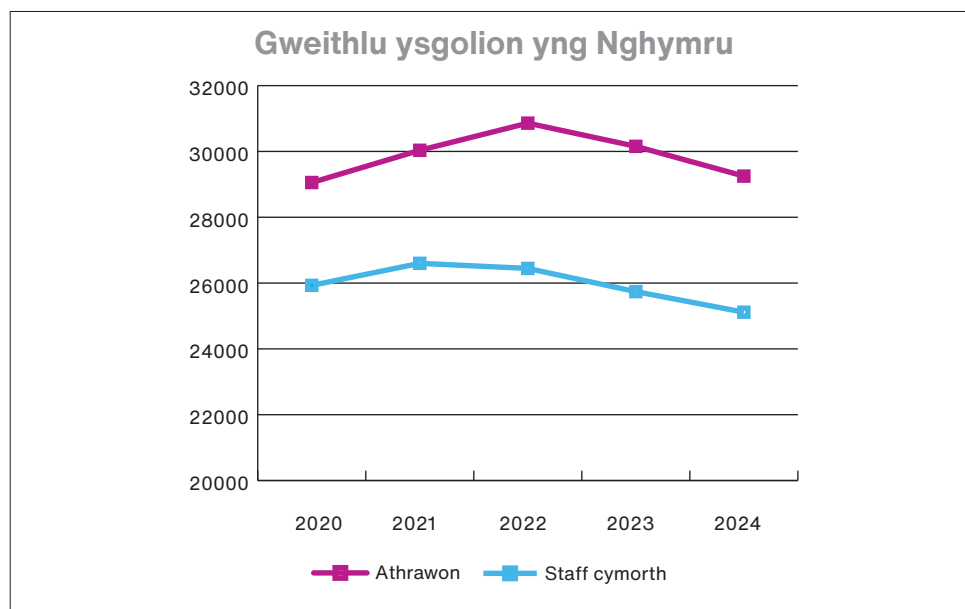
*“Rwy’n gwybod mewn nifer o ysgolion eu bod rhai o’u cynorthwyrwyr addysgu wedi gadael i weithio mewn archfarchnadoedd – gallwch chi gael sifftiau ychwanegol a gostyngiad ar eich siopa. Mae llawer o staff yn dweud eu bod nhw wrth eu bodd â’u swydd yn yr ysgol, ond yn ariannol dydyn nhw ddim yn gallu parhau.” – Gerard McNamara, pennaeth*

Mae llawer o ysgolion yn ei chael hi’n anodd llenwi swyddi gwag, gan nad yw’r cyfraddau cyflog a gynigir yn gystadleuol o’u cymharu â swyddi mewn lletygarwch a manwerthu. Mae staff cymorth ysgolion eu hunain yn adrodd eu bod yn cael trafferth aros yn y rôl oherwydd pwysau ariannol, ac mae lefel uchel o drosiant. Pan fydd staff yn gadael y proffesiwn, mae eu sgiliau a’u profiad yn cael eu colli, ac mae’n rhaid i ysgolion ddibynnu ar weithwyr sy’n newydd i’r rôl neu ddefnyddio asiantaethau i lenwi’r bwlch dros-dro.

Mae ffigurau CGA yn dangos, o’r 37,325 o weithwyr cymorth dysgu ysgolion a oedd wedi’u cofrestru gyda CGA ym mis Mawrth 2019, mai dim ond 53.2% oedd yn dal i fod wedi’u cofrestru yn 2024, gyda 7.6% arall wedi’u cofrestru mewn categori arall. Roedd bron i 40% o weithwyr cymorth dysgu wedi gadael y rôl o fewn y cyfnod hwn o bum mlynedd. Mae cyfrifiad gweithlu ysgolion yn dangos bod dros 2,000 o staff cymorth wedi gadael y proffesiwn yn y flwyddyn academaidd 2023/24.<sup>43</sup>

Mae nifer y staff cymorth ysgolion wedi gostwng am ddwy flynedd yn olynol. Bu gostyngiad o 3.0% yn nifer y staff cymorth ysgolion o fis Tachwedd 2023 i fis Tachwedd 2024, yn ôl cyfrifiad blynyddol gweithlu ysgolion. Roedd y gostyngiad cyfwerth â llawn-amser yn fwy, sef 3.4%.<sup>44</sup>

Mae'r gostyngiad yn y niferoedd yn rhannol oherwydd dileu'n raddol y Rhaglen Recriwtio, Adfer a Chodi Safonau (RRRS), a gyflwynwyd ym mis Awst 2020 i gynorthwyo ysgolion trwy gynyddu capasiti staff. Roedd y cynllun wedi dosbarthu cyllid ychwanegol o £165.5 miliwn erbyn Gorffennaf 2022. Mae dileu'r cynllun yn raddol wedi golygu bod staff yn gadael y gweithlu, ar ôl cael eu cyflogi dros-dro.<sup>45</sup>



#### SIART 4: DATA CYFRIFIAD BLYNYDDOL GWEITHLU YSGOLION 2020-24<sup>46</sup>

Mae cyflog yn ffactor allweddol sy'n achosi problemau recriwtio a chadw staff. Ymchwiliodd y Sefydliad Cenedlaethol ar gyfer Ymchwil Addysgol (NFER) i'r berthynas rhwng cyflog a recriwtio mewn ysgolion yn Lloegr mewn adroddiad yn 2023. Canfu'r adroddiad fod 45% o ysgolion uwchradd ac arbennig a 34% o ysgolion cynradd wedi nodi mai'r cyflogau yr oeddent yn gallu eu cynnig oedd yr un rhwystr mwyaf i recriwtio cynorthwywyr addysgu, gyda nifer fawr o swyddi gwag yn parhau ar agor am fwy na dau fis. Dywedodd dros 70% o uwch arweinwyr fod cynorthwywyr addysgu yn gadael yr ysgol oherwydd y gallent ennill mwy mewn swydd arall, yn enwedig manwerthu a lletygarwch.<sup>47</sup>

*“Mae staff cymorth yn gadael oherwydd gallant gael swyddi â chyflog uwch mewn sectorau eraill. Mae swyddi gwag ar gyfer cynorthwywyr addysgu'n parhau i fod heb eu llenwi oherwydd diffyg ymgeiswyr addas. Mae diffyg cynorthwywyr addysgu yn effeithio ar lwyth gwaith athrawon yn ogystal â'u llesiant. Mae plant ag anghenion addysgol ychwanegol yn gynyddol fwy cymhleth, felly mae angen mwy o gefnogaeth arnynt. Mae'n teimlo fel cylch dieflig.” – Uwch arweinydd prif-ffrwd*

Mewn arolwg a gynhaliwyd gan UNISON yn 2024, roedd bron i hanner (46%) staff cymorth ysgolion yn chwilio am waith â chyflog gwell mewn mannau eraill; yn achos ymatebwyr yng Nghymru'n benodol, roedd y ffigur yn 54%.

*“Pe bawn i'n cymryd swydd lawn-amser ar yr isafswm cyflog, byddwn i'n mynd â mwy o arian adref. Byddwn i'n byw fel brenhines o'i gymharu â'r cyflog rwy'n ei ennill nawr! - cynorthwydd addysgu*

Canfu'r arolwg a gynhaliwyd ar gyfer yr adroddiad hwn fod gan 20% o staff cymorth ysgolion ail swydd y tu allan i'r ysgol eisoes i gael dau ben llinyn ynghyd, fel rôl mewn archfarchnad. Roedd 10% arall yn chwilio am ail swydd.<sup>48</sup> Canfu adroddiad NEFR 2023 hefyd fod 72% o uwch arweinwyr ysgolion cynradd yn ymwybodol o staff cymorth ysgolion yn ymgymryd ag ail swyddi am y tro cyntaf.<sup>49</sup>

Mae yma anghysondeb dybryd: mae'r gweithlu hwn yn cael ei broffesiynoli fwyfwy, mae yna fwy o ddibyniaeth arno, ac mae'n hanfodol i gyflawni blaenoriaethau addysg cenedlaethol, ond eto mae'n cael ei danbrizio, ac mae'r cyflog mor isel, i'r graddau bod staff yn ei chael hi'n anodd aros yn y rôl. Mae diffygion y system bresennol ar gyfer pennu cyflog ac amodau staff cymorth ysgolion yn llesteirio cynnydd o ran recriwtio a chadw staff.

*“Rydym yn rhoi plant mewn perygl. Dydy pobl ddim yn dod yn gynorthwywyr addysgu mwyach – dydy o ddim yn bosibl yn ariannol bellach. Byddai'n well gan bobl fynd i weithio mewn archfarchnad.” – cynorthwydd addysgu mewn tystiolaeth i'r Comisiwn Cyflogau Isel*

### 3. Nid yw'r system bellach yn addas at y diben

Mae'n annhebygol y bydd yr amodau brawychus y mae llawer o staff cymorth ysgolion Cymru yn eu hwynebu yn newid tra byddant yn parhau i fod ynghlwm wrth system gyflog a graddio nad yw bellach yn addas at y diben. Ar hyn o bryd mae eu cyflog a'u hamodau gwaith yn cael eu pennu gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol (CGC), trefniant sy'n cwmpasu holl weithlu'r awdurdod lleol (ac eithrio'r rhai y mae trefniadau amgen ar eu cyfer), ac sy'n cael ei negodi ledled Cymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon.

Mae'r fframwaith hwn, sy'n canolbwyntio ar flaenoriaethau cynghorau yn hytrach nag ysgolion, wedi arwain at ganlyniadau tameidiog ac anghyson. Mae lefelau cyflog a graddio yn amrywio ar draws awdurdodau lleol, mae proffiliau'r gwahanol rolau wedi dyddio, ac nid yw mater contractau tymor-yn-unig wedi cael sylw priodol eto.

Dros y blynyddoedd, mae amryw o ddiwygiadau, adolygiadau a gweithgorau wedi cydnabod diffygion y system hon a'i heffaith ar staff cymorth ysgolion. Yn Lloegr, arweiniodd hyn at greu corff negodi byrhoedlog yn 2009, tra yng Nghymru, yn fwyaf diweddar, cafodd y materion eu codi gan y Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion (SSPF).<sup>50</sup> Fodd bynnag, hyd yn hyn mae'r cynnydd o ran y materion craidd wedi bod yn dameidiog.

Heb fecanwaith statudol newydd sy'n rhoi llais i'r aelodau staff hanfodol hyn, mae unrhyw ddiwygiadau'n dibynnu ar gytundeb gwirfoddol a dehongliad lleol. O ganlyniad, mae staff cymorth yn parhau i wynebu tanbrizio ac ansefydlogrwydd, sy'n effeithio ar degwch, recriwtio a darpariaeth ysgolion.

#### 3.1 Fframwaith a gynlluniwyd ar gyfer cynghorau, nid ysgolion

Mae'r Cyd-Gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (CGC) wedi gosod y fframwaith cenedlaethol ar gyfer cyflogau llywodraeth leol ers 1997 trwy ei Gytundeb Statws Sengl, a chyfeirir ato fel y Llyfr Gwyrdd.<sup>51</sup> Er bod y cytundeb yn cael ei negodi'n ganolog ar draws Cymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon, mae sut y caiff ei weithredu wedi'i ddatganoli i gynghorau, sy'n penderfynu sut i weithredu cynlluniau gwerthuso swyddi a strwythurau graddio yn lleol. Bwriad hyn oedd cydbwyso cysondeb cenedlaethol â rheolaeth ddemocrataidd leol, ond i staff cymorth ysgolion mae wedi creu problemau systemig sy'n cael eu cydnabod yn eang ac sydd wedi para ers blynyddoedd.

Er bod y rhan fwyaf o staff cymorth ysgolion yn cael eu cyflogi gan awdurdodau lleol, penaethiaid a chyrff llywodraethu ysgolion sy'n gyfrifol am recriwtio, lleoli a rheoli o ddydd i ddydd. Mae hyn yn gwneud atebolrwydd yn amwys ac yn datgysylltu penderfyniadau cyflog a graddio oddi wrth ofynion swyddi gwirioneddol.

Ar ben hynny, mae staff ysgolion yn grŵp cyflogaeth penodol. Mae eu patrwm gwaith yn cael ei bennu gan y flwyddyn ysgol ac nid yw'n fater o ddewis. Mae eu horiau'n seiliedig ar y diwrnod ysgol ac wedi'u cysylltu â'r flwyddyn academaidd, sy'n golygu bod y rhan fwyaf o staff cymorth yn gweithio tua 29.5-33 awr yr wythnos yn lle 37 awr llawn-amser y CGC, gyda chyflogau sy'n cael eu lleihau ymhellach trwy gael eu talu yn ystod wythnosau'r tymor yn unig.<sup>52</sup>

Mae cynghorau wedi herio a yw'r CGC yn dal i fod yn addas at y diben. Yn ei ymateb swyddogol yn 2024 i'r setliad cyllido gan Lywodraeth Cymru, nododd Cyngor Ceredigion:<sup>53</sup>

*“Mae'r cyngor yn gofyn i... [Llywodraeth Cymru] herio a yw proses gyflog bresennol y Cyd-gyngor Cenedlaethol yn dal i fod yn addas at y diben ar gyfer gweithwyr y sector cyhoeddus nad ydynt yn addysgu yng Nghymru.”*

### 3.2 Nid oes swydd-ddisgrifiadau cenedlaethol, dim ond proffiliau sydd wedi dyddio

Ar hyn o bryd nid oes yna swydd-ddisgrifiadau cenedlaethol ar gyfer swyddi staff cymorth ysgolion, ond mae 59 o broffiliau rôl enghreifftiol y gall ysgolion eu defnyddio os ydynt yn dymuno gwneud hynny fel sail ar gyfer llunio swydd-ddisgrifiadau. Datblygwyd y rhain yn 2013 gan y CGC ac maent yn dal i gael eu defnyddio heddiw. Maent yn grwpio proffiliau swyddi ar draws pum teulu swyddi:

- Rolau cyfleusterau<sup>54</sup>
- Rolau gweinyddol a rheolaeth<sup>55</sup>
- Rolau cymorth a lles disgyblion<sup>56</sup>
- Rolau arbenigol a thechnegol<sup>57</sup>
- Rolau cymorth addysgu a dysgu<sup>58</sup>

Disodlodd y proffiliau hyn gytundeb o 2003 a elwir yn *Staff Cymorth Ysgol - Y Ffordd Ymlaen*<sup>59</sup>, a oedd wedi dechrau 'llithro' i ffordd o natur esblygol y swyddi.<sup>60</sup> Mae sawl problem yn ymwneud â pharhau i ddefnyddio proffiliau rôl 2013:

- Hen-ffasiwn: Canfu'r Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion, er bod proffiliau rôl presennol y CGC yn “ddigon eang i adlewyrchu prif gyfrifoldebau pob lefel a neilltuwyd”, nad oeddent yn ddigon manwl nac yn ddigon penodol i ysgolion, ac nad ydynt yn adlewyrchu'r atebolrwydd a'r cyfrifoldeb cynyddol sydd ynghlwm wrth swyddi Cynorthwyrwyr Addysgu mewn gwirionedd. Fe wnaethon nhw hefyd ganfod y dylid cael gwared ar y lefel isaf. Tra bod cytundeb Y Ffordd Ymlaen yn nodi bod: “pob aelod o staff angen swydd-ddisgrifiad cynhwysfawr sy'n cael ei adolygu'n rheolaidd”<sup>61</sup>, yn ymarferol, anaml y byddai ysgolion yn cynnal adolygiadau neu'n diweddarau gwerthusiadau swyddi.
- Gwirfoddol ac anghyson: Bwriadwyd proffiliau rôl enghreifftiol y CGC i fod yn ganllawiau yn unig. Canfu Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion yn 2024 nad yw'r swydd-ddisgrifiadau a grëwyd yn 2013 yn cael eu defnyddio'n gyson gan y 22 awdurdod lleol yng Nghymru.<sup>62</sup> Gellir gwerthuso rolau sy'n union yr un fath yn gwbl wahanol, yn dibynnu ar yr awdurdod lleol ac a yw'r ysgol yn defnyddio'r proffiliau cenedlaethol neu'n creu eu proffiliau eu hunain.

Mae'r ffaith nad yw proffiliau swyddi erioed wedi cael eu diweddarau'n golygu nad ydynt yn adlewyrchu rôl estynedig staff cymorth wrth gyflwyno'r cwricwlwm, eu cyfrifoldebau ychwanegol dros gefnogi disgyblion ag anghenion dysgu ychwanegol (ADY), na dyletswyddau o ran y Gymraeg.

Gallai Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion yng Nghymru gynhyrchu llawlyfr neu ganllaw ar wahân sy'n nodi'r amodau gwasanaeth gofynnol sy'n briodol i'w rolau mewn ysgolion, yn ogystal â chytundeb ynghylch amser gwaith.

### 3.3 Heriau ynghylch gwerthuso swyddi

*“Mae creu proffiliau rôl a chytuno ar gynllun gwerthuso swyddi yn faes pwysig iawn o’r gwaith sydd angen ei wneud. Rydyn ni wedi gorfod bodloni â phroffiliau rôl y CGC ar gyfer swyddi staff cymorth ysgolion, ond mae galw am newid. Rydyn ni wedi bod angen hyn ers blynyddoedd.”*  
– Mike Short, Ysgrifennydd Cenedlaethol UNISON dros Addysg

Er bod cynlluniau gwerthuso swyddi wedi’u bwriadu i fod yn ‘niwtral o ran rhywedd’,<sup>63</sup> pan gymhwysir Cynllun Gwerthuso Swyddi’r CGC i swyddi staff cymorth ysgolion, mae’n creu problemau oherwydd<sup>64</sup>:

- Mae **sgiliau technegol** yn cael eu pwysoli’n drwm, ond mae llawer o sgiliau cymorth ysgol yn rhai rhyngbersonol sy’n sgorio’n is.
- Mae **cymwysterau ffurfiol** yn sgorio’n uchel, ond mae llawer o waith cymorth ysgol yn gofyn am brofiad a deallusrwydd emosiynol, nad yw’r cael ei bwysoli mor uchel.
- Mae **cyfrifoldeb goruchwyllo** yn cael sgoriau uchel, ond mae cefnogi plant agored i niwed yn cario cyfrifoldeb enfawr nad yw’n cynnwys rheolaeth linell.

Yn aml, mae rolau staff cymorth yn cyfuno gwaith gweinyddol lefel isel â thasgau cyfrifoldeb uchel fel cymorth un-i-un i blant ag anghenion cymhleth. Mae llwyth gwaith anghyson tymhorol, gofynion amrywiol o ran cymwysterau, ac atebolrwydd uchel am ddiogelu yn gwneud y rolau hyn yn anodd eu gwerthuso’n deg, yn enwedig o gymharu â rolau eraill y cyngor. Mae’r Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion wedi cydnabod bod cymhariaeth â swyddi eraill mewn llywodraeth leol yn arwain at danbrizio rolau mewn ysgolion.<sup>65</sup>

Pan gyflwynwyd y cynllun statws sengl gyntaf, mynegodd cynrychiolwyr undebau llafur yng Nghymru bryderon bod rhai canlyniadau gwerthuso swyddi mewn gwirionedd yn erydu telerau presennol ac yn israddio staff, yn enwedig nyrsys meithrin.<sup>66</sup>

Gallai Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion yng Nghymru fynd i’r afael â’r materion hyn trwy:

- Creu **cynllun gwerthuso swyddi penodol i ysgolion** sy’n rhoi sylw priodol i waith cymorth addysgol
- Sicrhau bod proffiliau rôl a gwerthusiad ar draws holl ysgolion y wladwriaeth y cael eu **gweithredu’n gyson**
- Datblygu **ffactorau gwerthuso newydd** sy’n cydnabod llafur emosiynol, cyfrifoldebau sy’n canolbwyntio ar y plentyn, a gofynion unigryw amgylcheddau addysgol

#### Blynyddoedd o anghysondeb o dan y CGC

Mae absenoldeb fframwaith cenedlaethol clir ar gyfer staff cymorth ysgolion wedi arwain at drefniadau cytundebol anghyson – ac weithiau afresymol – sydd wedi parhau ers blynyddoedd. Yn aml, gofynnwyd i staff cymorth ysgolion, yn enwedig cynorthwyyr addysgu, wneud gwaith “uwchlaw eu gradd” (gweler adran 2.3), ond mae system y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer gwobrwy hyn yn gwbl annigonol.

Mae tystiolaeth a gyflwynwyd i Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion wedi nodi bod polisïau cyflog awdurdodau lleol yn cyfeirio at secondiadau a chydabyddiaeth fyrdymor pan ofynnir i staff ymgymryd â gwaith gradd uwch.<sup>67</sup> Fodd bynnag, mesurau dros-dro yw’r rhain. Lle mae dyletswyddau’n newid yn barhaol, mae UNISON yn credu y dylid ail-werthuso swyddi i adlewyrchu’r cyfrifoldebau newydd - ond nid yw hyn yn digwydd yn gyson.

Mae hon yn broblem barhaus. Yn ôl yn 2009, canfu astudiaeth enghreifftiau o gynorthwyyr addysgu yn cael eu talu ar gyfradd uwch am ran o’u hwythnos a chyfradd is am weddill yr wythnos, yn dibynnu ar gyfran yr amser a neilltuwyd i ddyletswyddau penodol.<sup>68</sup> Mae cynlluniau gwerthuso swyddi awdurdodau lleol yn parhau i arwain at anghysondebau o ran graddio.

### 3.4. Methiant i fynd i'r afael â phroblemau hirhoedlog

Gofynnodd ochr undeb y CGC i'r corff adolygu contractau tymor-yn-unig yn 2016. Fodd bynnag, dim ond newidiadau cyfyngedig y mae wedi'u cyflawni hyd yn hyn, megis canllawiau wedi'u diweddarau ar wyliau blynyddol ac absenoldeb oherwydd salwch ym mis Mawrth 2024.<sup>69</sup> Nid yw'r mater craidd o gyflog yn ystod y tymor yn unig a'r diwygio ehangach o rolau, graddio a gwerthuso swyddi wedi cael ei ddatrys. Mae llawer o staff yn dal i weithio goramser heb dâl, yn cyflenwi dros athrawon absennol, neu'n ymgymryd â chyfrifoldebau ymhell y tu hwnt i'w swydd-ddisgrifiad.

### 3.5 Anghysondeb cyflog o hyd at 35% rhwng awdurdodau

Er bod fframwaith yr CGC yn genedlaethol, mae pob un o 22 awdurdod lleol Cymru yn defnyddio ei system gwerthuso a graddio swyddi ei hun. Mae hyn wedi arwain at anghysondeb sylweddol mewn cyflog a thelerau i staff cymorth ysgolion sy'n cyflawni rolau cyffelyb. Nododd Grŵp Gorchwyl a Gorffen o dan Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion Cymru anghysondeb cyflog o hyd at 35% rhwng awdurdodau lleol ar gyfer rolau cymorth cyfatebol. Roedd ei argymhellion yn cynnwys cysoni systemau graddio a safoni swydd-ddisgrifiadau i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb cyflog a diffyg cyfleoedd i symud ymlaen.<sup>70</sup>

Mae cipolwg ar hysbysebion swyddi sydd ar gael ym mis Gorffennaf 2025 yn tynnu sylw at yr amrywiadau a'r gwahanol ffyrdd y disgrifir cyflogau:<sup>71</sup>

**TABL 2: HYSBYSEBION SWYDDI CYNORTHWYDD ADDYSGU GORFFENNAF 2025**

| Awdurdod Lleol             | Rôl a hysbysebwyd                                                             | Cyflog fel mae'n ymddangos yn yr hysbyseb                                                                   |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Caerdydd                   | Cynorthwydd Addysgu                                                           | Gradd 3 SCP 3–6 (£24,796–£25,989) Pro Rata                                                                  |
| Sir Fynwy                  | Cynorthwydd Addysgu Lefel 2                                                   | £24,027 – £24,790 pro rata                                                                                  |
| Abertawe                   | Cynorthwydd Addysgu Lefel 2                                                   | Gradd 4 – £25,583 – £25,989 pro rata, y flwyddyn                                                            |
| Torfaen                    | Cynorthwydd Addysgu Lefel 2                                                   | £26,403 – £27,694 Pro Rata   Gradd 4                                                                        |
| Sir Ddinbych               | Cynorthwydd Addysgu (dim lefel wedi'i rhoi, yn gyfrifol am gymorth ymddygiad) | Gradd 5 – £23,794 – £25,796                                                                                 |
| Sir Ddinbych (yr un ysgol) | Cynorthwydd Addysgu                                                           | Gradd 3: £16,375 – £16,634 (pro rata)                                                                       |
| Caerffili                  | Cynorthwydd Addysgu mewn Ysgol Gynradd Lefel 3                                | £9,122 SCP7 – £9,722 SCP11                                                                                  |
| Rhondda Cynon Taf          | Cynorthwydd Addysgu (Lefel 3) – YGG Evan James                                | Gradd 6 – £27,269 (Llawn-amser) × 68.25%                                                                    |
| Castell-nedd Port Talbot   | Cynorthwydd Addysgu Lefel 2 Dros-dro + Goruchwyliwr Amser Cinio               | CA: Gradd 3 SCP 3-5 (£15,429–£16,427) y flwyddyn / Goruchwyliwr Amser Cinio Gradd 1 SCP 2 £1,598 y flwyddyn |
| Rhondda Cynon Taf          | Cynorthwydd Addysgu (Lefel 4) Adfer Dysgu                                     | Gradd 6 £30,060 ynghyd â Lwfans AAA £1,491 × 77.15%                                                         |

Ffynhonnell: eTeach.com adverts<sup>72</sup>

**TABL 3: GWARIANT GROS FESUL STAFF CYMORTH CYFWERTH Â LLAWN-AMSER YNG NGHYMRU 2023-24 MEWN £,000**

|                                    | Cyfanswm<br>gros gwariant<br>ar Ysgolion | Gwariant<br>Gros ar Staff<br>Cymorth<br>Ysgol | Nifer y<br>disgyblion | Nifer y Staff<br>Cymorth | Staff<br>Cymorth<br>cyfwerth<br>â llawn-<br>amser | Gwariant<br>cyfartalog<br>ar Staff<br>Cymorth (fesul<br>unigolyn) | Gwariant<br>gros<br>fesul<br>disgybl | Gwariant<br>ar Staff<br>Cymorth<br>fesul<br>disgybl | % o wariant<br>fesul disgybl<br>ar Staff<br>Cymorth | Gwariant<br>cyfartalog<br>ar Staff<br>Cymorth<br>cyfwerth â<br>llawn-amser |
|------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------|--------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Cymru Gyfan                        | 3,081,543                                | 744,864                                       | 465,840               | 27,675                   | 25,020                                            | 26.915                                                            | 6.615                                | 1.599                                               | 24.2%                                               | 29.771                                                                     |
| Gogledd Cymru                      | 668,924                                  | 152,088                                       | 99,363                | 6,350                    | 5,630                                             | 23.951                                                            | 6.732                                | 1.531                                               | 22.7%                                               | 27.014                                                                     |
| Ynys Môn                           | 71,252                                   | 12,256                                        | 9,549                 | 640                      | 590                                               | 19.150                                                            | 7.462                                | 1.283                                               | 17.2%                                               | 20.773                                                                     |
| Gwynedd                            | 117,381                                  | 26,967                                        | 16,772                | 995                      | 810                                               | 27.103                                                            | 6.999                                | 1.608                                               | 23.0%                                               | 33.293                                                                     |
| Conwy                              | 105,025                                  | 21,909                                        | 15,466                | 940                      | 740                                               | 23.307                                                            | 6.791                                | 1.417                                               | 20.9%                                               | 29.607                                                                     |
| Sir Ddinbych                       | 99,404                                   | 21,972                                        | 15,974                | 965                      | 850                                               | 22.769                                                            | 6.223                                | 1.375                                               | 22.1%                                               | 25.849                                                                     |
| Sir y Fflint                       | 151,096                                  | 35,879                                        | 22,591                | 1,470                    | 1,495                                             | 24.407                                                            | 6.688                                | 1.588                                               | 23.7%                                               | 23.999                                                                     |
| Wrecsam                            | 124,766                                  | 33,105                                        | 19,011                | 1,340                    | 1,150                                             | 24.705                                                            | 6.563                                | 1.741                                               | 26.5%                                               | 28.787                                                                     |
| De Orllewin a<br>Chanolbarth Cymru | 841,843                                  | 215,661                                       | 126,956               | 8,205                    | 7,095                                             | 26.284                                                            | 6.631                                | 1.699                                               | 25.6%                                               | 30.396                                                                     |
| Powys                              | 112,327                                  | 23,885                                        | 16,391                | 1,085                    | 855                                               | 22.014                                                            | 6.853                                | 1.457                                               | 21.3%                                               | 27.936                                                                     |
| Ceredigion                         | 63,599                                   | 22,749                                        | 9,369                 | 600                      | 580                                               | 37.915                                                            | 6.788                                | 2.428                                               | 35.8%                                               | 39.222                                                                     |
| Sir Benfro                         | 121,035                                  | 28,825                                        | 16,998                | 1,145                    | 1,040                                             | 25.175                                                            | 7.121                                | 1.696                                               | 23.8%                                               | 27.716                                                                     |
| Sir Gaerfyrddin                    | 178,137                                  | 51,291                                        | 27,210                | 1,660                    | 1,485                                             | 30.898                                                            | 6.547                                | 1.885                                               | 28.8%                                               | 34.539                                                                     |
| Abertawe                           | 235,439                                  | 52,022                                        | 36,247                | 2,410                    | 1,930                                             | 21.586                                                            | 6.495                                | 1.435                                               | 22.1%                                               | 26.954                                                                     |
| Castell-nedd Port Talbot           | 131,306                                  | 36,889                                        | 20,741                | 1,305                    | 1,200                                             | 28.267                                                            | 6.331                                | 1.779                                               | 28.1%                                               | 30.741                                                                     |
| Canol De Cymru                     | 988,767                                  | 265,432                                       | 149,791               | 8,210                    | 7,680                                             | 32.330                                                            | 6.601                                | 1.772                                               | 26.8%                                               | 34.561                                                                     |
| Pen-y-bont ar Ogwr                 | 149,540                                  | 43,864                                        | 22,553                | 1,270                    | 1,180                                             | 34.539                                                            | 6.631                                | 1.945                                               | 29.3%                                               | 37.173                                                                     |
| Bro Morgannwg                      | 152,605                                  | 37,516                                        | 23,071                | 1,305                    | 1,240                                             | 28.748                                                            | 6.615                                | 1.626                                               | 24.6%                                               | 30.255                                                                     |
| Rhondda Cynon Taf                  | 240,671                                  | 56,688                                        | 38,097                | 1,990                    | 1,795                                             | 28.486                                                            | 6.317                                | 1.488                                               | 23.6%                                               | 31.581                                                                     |
| Merthyr Tudful                     | 64,435                                   | 18,607                                        | 9,080                 | 530                      | 540                                               | 35.108                                                            | 7.096                                | 2.049                                               | 28.9%                                               | 34.457                                                                     |
| Caerdydd                           | 381,516                                  | 108,757                                       | 56,990                | 3,115                    | 2,925                                             | 34.914                                                            | 6.694                                | 1.908                                               | 28.5%                                               | 37.182                                                                     |
| De Ddwyrain Cymru                  | 582,007                                  | 150,494                                       | 89,730                | 4,910                    | 4,615                                             | 30.651                                                            | 6.486                                | 1.677                                               | 25.9%                                               | 32.610                                                                     |
| Caerffili                          | 179,346                                  | 49,771                                        | 27,061                | 1,430                    | 1,280                                             | 34.805                                                            | 6.627                                | 1.839                                               | 27.8%                                               | 38.884                                                                     |
| Blaenau Gwent                      | 67,608                                   | 16,947                                        | 9,479                 | 610                      | 590                                               | 27.782                                                            | 7.132                                | 1.788                                               | 25.1%                                               | 28.724                                                                     |
| Torfaen                            | 95,120                                   | 23,014                                        | 14,135                | 835                      | 775                                               | 27.562                                                            | 6.729                                | 1.628                                               | 24.2%                                               | 29.695                                                                     |
| Sir Fynwy                          | 74,176                                   | 17,292                                        | 11,408                | 635                      | 580                                               | 27.231                                                            | 6.502                                | 1.516                                               | 23.3%                                               | 29.814                                                                     |
| Casnewydd                          | 165,757                                  | 43,470                                        | 27,647                | 1,400                    | 1,385                                             | 31.050                                                            | 5.995                                | 1.572                                               | 26.2%                                               | 31.386                                                                     |

Ffynhonnell: statswales Education revenue outturn expenditure, by service (£ thousand)<sup>73</sup>

Ffordd arall o edrych ar yr amrywiad mewn cyflog yw trwy edrych ar y gwariant gros fesul staff cymorth ysgolion cyfwerth â llawn-amser ar draws 22 sir Cymru (gweler y tabl uchod).

Mae gwahaniaethau mawr iawn rhwng awdurdodau lleol:

- Ceredigion sy'n cofnodi'r ffigurau uchaf yn gyson, gan wario £2,428 fesul disgybl ar staff cymorth, neilltuo 35.8% o gyllidebau fesul disgybl iddynt, a thalu'r gost gyfwerth â llawn-amser gyfartalog uchaf (£39,222). Mae cost gros Ceredigion fesul aelod o staff cymorth bron yn £38,000, o'i gymharu â chyfartaledd Cymru o £27,000.
- Mae Ynys Môn ar y pegwn arall, gyda gwariant staff cymorth fesul disgybl o ddim ond £1,283, gyda staff cymorth yn cymryd dim ond 17.2% o gyllidebau fesul disgybl, a chostau cyfwerth â llawn-amser ar gyfartaledd o £20,773 - bron i hanner lefel Ceredigion. Eu cost gros fesul aelod o staff hefyd yw'r isaf, sef tua £19,150.

Mae rhai o'r gwahaniaethau hyn yn adlewyrchu amrywiadau gwirioneddol mewn anghenion lleol: mae awdurdodau gwledig fel Ceredigion yn wynebu costau uwch wrth gynnal ysgolion bach. Ond mae'r anghysondeb hefyd yn awgrymu bod rhai awdurdodau'n gweithredu arferion graddio a chyflogau is, gan adael eu staff cymorth mewn sefyllfa sylweddol waeth na chydweithwyr mewn ardaloedd eraill.

Mae'r darnio hwn yn tanseilio symudedd y gweithlu; mae staff sy'n symud rhwng awdurdodau yn aml yn colli incwm er gwaethaf dal yr un rôl. Mae hefyd yn llesteirio recriwtio a chadw staff, yn enwedig mewn ardaloedd lle mae'r cyflogau'n is. Trwy osod cyflog a phroffiliau rôl teg yn genedlaethol, byddai corff negodi yn sicrhau bod buddsoddiad mewn staff cymorth yn gyson ledled Cymru, yn hytrach na chael ei wanhau trwy danbrisio yn yr ardaloedd sy'n talu'r cyflogau isaf.

### 3.6 Mae cylchredau cyllido a gosod cyflogau wedi'u cam-alinio

Mae'r system bresennol ar gyfer pennu cyflog staff cymorth ysgolion yng Nghymru'n rhoi pwysau ychwanegol ar gyllidebau ysgolion. Yn aml, mae dyfarniadau cyflog a drafodir trwy'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ar amserlen nad yw'n cyd-fynd â chylchred cyllido addysg.<sup>74</sup> Mewn cyferbyniad, mae cyflog athrawon yn cael ei bennu gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB) yn ôl amserlen flynyddol fwy rheolaidd.

Byddai Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion Cymru (WSSSNB) yn caniatáu i benderfyniadau ynghylch cyflog staff cymorth gael eu halinio'n well â phrosesau cyllidebu ysgolion. Byddai hefyd yn darparu fframwaith mwy tryloyw a rhagweladwy i awdurdodau lleol ac arweinwyr ysgolion.

Mae dyfarniadau cyflog y CGC i'w talu ar ddechrau'r flwyddyn ariannol, ond yn aml ni chaiff canlyniad cyd-drafodaethau ei gadarnhau tan yn ddiweddarach yn y flwyddyn. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae'r trafodaethau hyn wedi cael eu gohirio neu eu herio, gan adael ysgolion yn ansicr ynghylch costau yn y dyfodol ar ôl i gyllidebau gael eu gosod.<sup>75</sup> Pan gytunir ar ddyfarniadau'n hwyr neu pan fyddant yn fwy na'r cynnydd disgwyliedig mewn chwyddiant, efallai y bydd yn rhaid i ysgolion wneud addasiadau yn ystod y flwyddyn i gadw o fewn y gyllideb.<sup>76</sup> Fodd bynnag, er bod proses IWPRB hefyd yn destun anghydfod, mae'n fwy cydnaws â'r flwyddyn academiaidd, sy'n rhedeg o fis Medi i fis Medi, ac mae'n seiliedig ar fframwaith cyson, gan alluogi gwell cynllunio ymlaen llaw.<sup>77</sup> Nid yw dyfarniadau cyflog y CGC bob amser yn cael eu hariannu'n llawn, ac yn y blynyddoedd hyn rhaid eu hariannu o gyllidebau sy'n bodoli eisoes.

Byddai cael Llywodraeth Cymru i gymryd rhan uniongyrchol yn y broses o drafod cyflogau staff cymorth hefyd yn helpu i sicrhau bod unrhyw godiadau cyflog y cytunir arnynt yn cael eu hystyried yn llawn mewn dyraniadau cyllido yn y dyfodol. Mae'r dull hwn yn adlewyrchu'r model a gynigiwyd ar gyfer Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion Lloegr, lle mae cyfranogiad y llywodraeth yn cael ei ystyried yn hanfodol i gysylltu penderfyniadau ynghylch cyflog â blaenoriaethau ehangach ar gyfer cyllido addysg.<sup>78</sup>

Byddai dod â staff cymorth i mewn i broses gyfochrog yn caniatáu ystyried cyflog athrawon a staff cymorth ar yr un amserlen, gan arwain at benderfyniadau cyllido mwy cydlynol a galluogi ysgolion i ddyrannu adnoddau â mwy o sicrwydd (Gweler Adran 6).

### 3.7 Nid yw partneriaeth wirfoddol yn ddigon i sicrhau cysondeb

Mae Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion eisoes wedi dod â chyflogwyr, undebau llafur a Llywodraeth Cymru ynghyd i drafod materion y gweithlu mewn addysg.<sup>79</sup>

Mae'r is-grŵp sy'n gweithio ar staff cymorth wedi creu swydd-ddisgrifiadau diwygiedig sy'n bodloni gofynion modern cynorthwyo addysgu yn ysgolion Cymru. Bwriedir i'r rhain alinio'n well â chyflwyno'r Cwricwlwm i Gymru a'r Côt Anghenion Dysgu Ychwanegol.<sup>80</sup>

Fodd bynnag, heb strwythur bargeinio pwrpasol, nid oes mecanwaith i sicrhau bod y proffiliau diweddaraf hyn yn cael eu gweithredu'n gyson ar draws pob un o'r 22 awdurdod lleol. O dan y system bresennol sy'n seiliedig ar y CGC, rhaid i unrhyw swydd-ddisgrifiadau newydd fynd yn ôl at bob awdurdod i'w hailasesu trwy eu cynllun gwerthuso swyddi eu hunain. Gall hyn arwain at amrywiad yn y graddau a'r cyflog sy'n gysylltiedig â rolau sy'n union yr un fath, gan danseilio'r bwriad o fod â set genedlaethol o broffiliau rôl.

*“Gwnaethon ni waith da ar swydd-ddisgrifiadau trwy Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion, ond mater arall oedd gweithredu. Aethon ni allan at yr awdurdodau lleol i weithredu'r swydd-ddisgrifiadau, ond ni chawsant eu mabwysiadu oherwydd y goblygiadau o ran cost. Byddai wedi gorfod bod yn 22 o sgysiau ar wahân o dan y system bresennol, tra bod pawb yn dal i fod ynghlwm wrth y CGC a'r cynlluniau gwerthuso swyddi cyfatebol.” – Gerard McNamara, pennaeth*

Ar ben hynny, roedd staff cymorth a gyfwelwyd gennym yn ei chael hi'n anodd cael amser i ffwrdd i ymwneud yn rheolaidd â'r fforwm partneriaeth.

*“Rydym wedi ein cyfyngu o ran yr hyn y gallwn ei wneud. Mae pobl yn ofni cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i gymryd rhan yn y fforwm. Does ganddyn nhw ddim digon o amser i gyflawni eu swydd; maen nhw'n teimlo na ddylen nhw fod yn gofyn. Rydyn ni wedi gweld cynrychiolwyr gwirioneddol weithgar yn rhoi'r gorau iddi oherwydd eu bod nhw'n teimlo na allan nhw ddod mwyach.” – Anne, cynrychiolydd UNISON a chyfranogwr yn Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion*

Byddai Corff Negodi Cenedlaethol yn darparu'r strwythur sydd ei angen i wreiddio gwaith Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion o fewn fframwaith cyflog a graddio cenedlaethol, gan sicrhau bod cytundebau ar rolau a chyfrifoldebau'n cael eu gweithredu'n gyson ym mhob rhan o Gymru.

*“Mewn un ystyr mae Cymru'n arwain y ffordd o gymharu â Lloegr, oherwydd eu bod nhw wedi bod â phartneriaeth gymdeithasol mewn addysg ers llawer hirach.” – Mike Short, Ysgrifennydd Cenedlaethol UNISON dros Addysg*

## 4. Pam mae Corff Negodi Cenedlaethol yn addas i Gymru

Mae gan Gymru draddodiad balch o ddarparu gwasanaethau cyhoeddus mewn ffordd wahanol, gyda ffocws ar degwch, cynhwysiant a phartneriaeth. Byddai sefydlu Corff Negodi Cenedlaethol ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion yn cynnig cyfle unigryw i gyd-ddylunio strwythur sydd wedi'i wreiddio mewn partneriaeth gymdeithasol ac wedi'i deilwra i anghenion ysgolion Cymru. Byddai'n cydnabod sgiliau a chyfrifoldebau penodol y gweithlu, yn cyd-fynd â chenhadaeth a blaenoriaethau addysg cenedlaethol, ac yn helpu i gyflawni ymrwymadau Llywodraeth Cymru ar waith teg a llesiant.

Yn bwysig, byddai methu â sefydlu Corff Negodi Cenedlaethol mewn perygl o danseilio'r amcanion cenedlaethol hyn. Heb fecanwaith statudol pwrcasol, bydd anghydraddoldeb o ran cyflog, mynediad at hyfforddiant a datblygiad gyrfa yn parhau – gan atgyfnerthu anghydraddoldeb rhywedd a chymdeithasol, cyfyngu ar effeithiolrwydd diwygiadau addysgol, a gwanhau cynnydd ar ymrwymadau cenedlaethol fel cyflog teg a chyfartal, a lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau.

## 4.1 Nid yw'r galw am strwythur cenedlaethol yn beth newydd

Mae Llywodraeth Cymru wedi cymryd camau pwysig dros y ddau ddegawd diwethaf tuag at gydnabod a phroffesiynoli staff cymorth ysgolion. Yn 2019 cyhoeddodd y llywodraeth yr adroddiad *Safonau Proffesiynol ar gyfer Cynorthwyo Addysgu yng Nghymru* oedd yn adeiladu ar *Gynllun Gweithredu Staff Cymorth Ysgol* 2013, a gyflwynodd lwybrau proffesiynol wedi'u hategu gan reoli perfformiad a datblygiad proffesiynol parhaus.<sup>81</sup> Sefydlodd Deddf Addysg (Cymru) 2014 Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA), a gweithredodd CGA gofrestru proffesiynol ar gyfer staff cymorth dysgu ym mis Ebrill 2016.<sup>82</sup> Mae'r diwygiadau hyn wedi helpu i godi statws staff cymorth ac wedi sefydlu strwythur mwy cydlynol ar gyfer hyfforddiant a safonau.

Fodd bynnag, mae'r ffocws ar hyfforddiant a phroffesiynoli wedi methu â mynd i'r afael â'r holl faterion y gallai strwythur cenedlaethol pwrpasol eu datrys. Nid yw'r syniad o strwythur cenedlaethol ar gyfer staff cymorth ysgolion yn un newydd yng Nghymru. Yn ôl yn 2007, yn ystod lansiad rhaglen *Cymru'n Un*, trafododd Llywodraeth Cymru greu strwythur cenedlaethol ar gyfer cynorthwyr ystafell ddosbarth,<sup>83</sup> a nododd ymchwil ddilynol faterion ychwanegol parhaus y gallai corff cenedlaethol fynd i'r afael â nhw megis: cyflog isel a chynllunio gwael ar gyfer y gweithlu.<sup>84</sup>

Argymhellodd adroddiad pellach yn 2018 a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru y dylid "archwilio'r posibilrwydd o weithio gydag eraill â buddiannau yn y maes i ystyried strwythur cenedlaethol" er mwyn rhoi sylw i deitlau swyddi, rolau a lleoli, ac ymdrin â'r cysylltiad parhaus rhwng cyflog isel, cyfleoedd gyrfa cyfyngedig a diffyg cymhelliant i ymwneud â datblygiad proffesiynol.<sup>85</sup> Mae hyn yn awgrymu, tra bod rhai mesurau proffesiynoli wedi bod yn llwyddiannus, fod y ddibyniaeth barhaus ar y CGC ar gyfer cyflog a graddio wedi atal y diwygiadau hyn rhag cyflawni eu llawn botensial.

### Amserlen diwygiadau ar gyfer staff cymorth ysgolion yng Nghymru

- Dechrau'r 2000au: Cydnabyddiaeth gynyddol o gyfraniad cynorthwyr addysgu; camau cychwynnol tuag at broffesiynoli.
- 2003: Cyflwyno proffiliau rôl y CGC ar gyfer cynorthwyr addysgu yng nghytundeb Y Ffordd Ymlaen (ymgynghorol yn unig; pedair lefel).
- 2007: Rhaglen Cymru'n Un: Ymrwymiad i archwilio strwythur cenedlaethol ar gyfer cynorthwyr ystafell ddosbarth.
- 2008: Ymchwil gan Lywodraeth Cymru'n nodi cyflog isel, llwybrau gyrfa cyfyngedig, ychydig iawn o DPP, a chynllunio gweithlu gwael fel problemau allweddol.
- 2009 -11 Creu SSSNB Lloegr. Cymru'n dewis cadw'r CGC a chanolbwyntio ar broffesiynoli yn lle hynny. Diddymwyd y corff yn Lloegr yn 2011 ar ôl newid llywodraeth.
- 2013: Proffiliau swyddi newydd yn cael eu creu gan y CGC. Yng Nghymru, cyflwynodd Cynllun Gweithredu Staff Cymorth Ysgol lwybrau proffesiynol, rheoli perfformiad, a nodau ar gyfer DPP.
- 2015: Cyngor y Gweithlu Addysg: Dechreuwyd cofrestru staff cymorth, gan roi statws swyddogol i'r proffesiwn.
- O 2018 ymlaen: Mae arolygon ac astudiaethau'n parhau i dynnu sylw at fynediad anghyson at hyfforddiant a datblygiad gyrfa.
- Cyhoeddi'r Safonau Proffesiynol ar gyfer Cynorthwyo Addysgu yng Nghymru yn 2019
- 2021 -2025 Datblygodd trafodaethau Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion broffiliau rôl cenedlaethol wedi'u diweddarau, ond dim fframwaith statudol i sicrhau gweithrediad cyson.

## 4.2 Sbardun ar gyfer polisi addysg, yn enwedig y Côt ADY

*“Mae rôl y cynorthwydd addysgu ym mhob ysgol wedi dod yn hanfodol i sicrhau cynnydd a llesiant dysgwyr. Mae’r galw am set sgiliau effeithiol ar gyfer cynorthwydd addysgu wedi tyfu’n aruthrol yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Mae atebolrwydd a chyfrifoldeb y rôl wedi cynyddu. Ynghyd â chenhadaeth genedlaethol Llywodraeth Cymru i gyflawni safonau a dyheadau uchel i bob disgybl, mae angen y staff mwyaf cymwys ar ysgolion, yn addysgu a chynorthwyo dysgu yn ysgolion Cymru. Er mwyn sicrhau bod gan economi Cymru weithlu medrus sydd â sgiliau llythrennedd a rhifedd effeithiol yn y dyfodol, rhaid i ddarpariaeth ysgolion gael ei chyflwyno gan staff priodol a chymwysedig.” – Adroddiad Bwrdd Gweithlu Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion (Ionawr 2024)<sup>86</sup>*

Mae Cymru’n mynd trwy gyfnod o newid sylweddol mewn polisi addysg, gan gynnwys gweithredu’r Cwricwlwm i Gymru, y Côt Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY), ac Ymagwedd Ysgol Gyfan at iechyd meddwl a llesiant.

Mae Estyn a Llywodraeth Cymru wedi cydnabod bod staff cymorth yn hanfodol ar gyfer cyflwyno’r Cwricwlwm newydd i Gymru.<sup>87</sup> Mae canllawiau’n pwysleisio bod gweithredu’n gofyn am gyfraniad llawn gan “bob ymarferydd, gan gynnwys staff cymorth” i ddylunio a chyflwyno dysgu sy’n diwallu anghenion pob dysgwr. Mae’r Côt ADY newydd hefyd yn cydnabod yn benodol bod staff cymorth yn chwarae rhan hanfodol wrth “sicrhau bod athrawon yn cael eu cefnogi a bod anghenion pob dysgwr yn cael eu diwallu”.<sup>88</sup>

*“Fe wnaeth staff cymorth mewn llawer o ysgolion a lleoliadau yr ymwelwyd â nhw hwyluso a chefnogi cynnwys disgyblion ag ADY yn llwyddiannus. Yn yr ychydig o achosion mwyaf effeithiol, roedd y staff cymorth yn fedrus ac yn wybodus ac yn ategu’r hyn yr oedd yr athrawon yn ei wneud. Roeddent yn gyfarwydd iawn ag anghenion a buddiannau’r disgyblion. Yn yr achosion hyn, roeddent yn cydweithio’n dda ag athrawon wrth baratoi ar gyfer eu rôl yn yr ystafell ddosbarth neu os oedd angen ymyriad. Lle’r oedd fwyaf effeithiol, roedd oedolion â rôl alluogi’n llwyddo addasu’r dysgu, gan sicrhau ei fod yn hygyrch ac yn ddiddorol i ddisgyblion ag ADY” – Adroddiad Estyn 2024*

O dan y Côt ADY, rhaid i bob dysgwr sydd wedi’i nodi ag ADY fod â Chynllun Datblygu Unigol, sy’n amlinellu’n fanwl y Ddarpariaeth Dysgu Ychwanegol sydd ei hangen, ac mae hyn yn aml yn cynnwys hyfforddiant staff.<sup>89</sup> Fel y mae Estyn wedi adrodd, mae nifer y disgyblion sydd â Ddarpariaeth Dysgu Ychwanegol statudol trwy Gynlluniau Datblygu Unigol neu ddatganiadau wedi parhau i gynyddu, gan gynyddu’r galw am ddysgu proffesiynol ymysg y gweithlu.<sup>90</sup> Mae ffigurau’n dangos bod y niferoedd wedi dyblu o 10,499 yn 2023 i 21,319 yn 2024,<sup>91</sup> ac mae un adroddiad yn amcangyfrif erbyn 2035, y bydd gan 17.5% o blant yng Nghymru anghenion cymhleth.<sup>92</sup>

Er gwaethaf hyn, mae nifer y staff cymorth anghenion arbennig yn lleihau (gweler y tabl isod). Mae tystiolaeth gan Gomisiynydd Plant Cymru eisoes yn dangos bylchau systemig yn y ddarpariaeth ADY cyfrwng Cymraeg, gyda phrinder staff sy’n siarad Cymraeg, yn enwedig ym maes niwroamrywiaeth a chymorth synhwyraidd.<sup>93</sup>

## NIFER Y STAFF CYMORTH ANGHENION ARBENNIG

| Blwyddyn                                 | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 2023/24 | 2024/25 |
|------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Nifer y staff cymorth anghenion arbennig | 5,250   | 5,055   | 4,830   | 4,705   | 4,375   | 4,195   |

Source: StatsWales, PLASC, Support staff by local authority, region and category<sup>94</sup>

Gyda pholisi'n gosod gofynion ychwanegol ar staff cymorth, gan gynnwys ymyriadau cymhleth iawn a disgwyliadau o ran hyfforddiant, mae angen gwneud mwy i gydnabod hyn mewn cyflog, amodau, rolau safonol a mynediad cyson at hyfforddiant. Fel arall, mae risg y bydd yr argyfwng recriwtio a dargadwedd staff yn gwaethgu.

Gallai Corff Negodi Cenedlaethol i Gymru helpu â chyflawni hyn, yn ogystal â hybu recriwtio staff sy'n siarad Cymraeg. Hebdo, mae yna risg y bydd y materion a amlinellir yn Adran 1; staff heb ddigon o hyfforddiant, staff sydd wedi'u camleoli a staff sy'n cael eu tanbrizio, yn ei gwneud hi'n anoddach cyflawni nodau addysg, gan danseilio'r cynhwysiant a'r tegwch y bwriedir i'r diwygiadau eu cyflawni.

### 4.3 Cyfrannu at ymrwymadau Gwaith Teg Cymru

*“Gwaith teg yw lle mae gweithwyr yn cael eu talu, eu clywed a’u cynrychioli’n deg, lle maent yn ddiogel ac yn gallu symud ymlaen mewn amgylchedd iach a chynhwysol, lle mae hawliau’n cael eu parchu. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru’n cymryd pob cam posibl o fewn eu maes cymhwysedd i gefnogi a hyrwyddo undebau llafur a bargeinio ar y cyd.” – Adroddiad Gwaith Teg Cymru, 2019<sup>95</sup>*

Mae'r Comisiwn Gwaith Teg wedi amlinellu gweledigaeth gynhwysfawr ar gyfer sut y gall sefydliadau datganoledig hyrwyddo gwaith diogel, teg a gwerth-chweil trwy bartneriaeth gymdeithasol. Un o themâu'r adroddiad *Gwaith Teg Cymru* gwreiddiol oedd pwysigrwydd datblygu mecanweithiau penodol i'r sector i droi egwyddorion gwaith teg yn ddeilliannau ymarferol.<sup>96</sup>

### Staff cymorth ysgolion a dangosyddion Gwaith Teg

Mae amodau gwaith presennol staff cymorth ysgolion yn peri risg y bydd y llywodraeth yn methu â chyflawni eu hymrwymiad i'r amcanion craidd canlynol:<sup>97</sup>

- **Cyflog teg:** Dylai cyfraddau cyflog, a thelerau ac amodau eraill, fod yn briodol, yn gymesur â sgiliau a.y.b. Caiff gwaith ei werthuso'n deg, gan gynnwys ailbrizio gwaith a gyflawnir yn gan fenywod yn bennaf.
- **Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau:** "...systemau cyflog sydd ddim yn camwahaniaethu...[gan sicrhau] bod cyflogau'n deg rhwng gwahanol grwpiau (e.e. trwy archwiliadau cyflog tryloyw o ran rhywedd ac ethnigrwydd) a bod yna gynllun gweithredu i gyflawni hyn."
- **Dim anfantais** ... o ran cyfleoedd ar gyfer dilyniant/llwybrau gyrfa sy'n deillio o statws cytundebol penodol neu nodweddion personol. Mae angen mynd i'r afael â gwahanu galwedigaethol.
- **Dylai fod gan weithwyr** fynediad at hyfforddiant ar gyfer eu swydd bresennol, ar gyfer dilyniant ac ar gyfer newid sefydliadol; caiff gweithwyr hyn a gweithwyr â chymwysterau is eu hail-sgilio.

### Datrysiadau penodol i'r sector

Argymhellodd y Comisiwn y dylid creu fforymau pwrpasol i ddynodi problemau sy'n benodol i'r sector a datblygu datrysiadau trwy ddeialog rhwng undebau llafur, cyflogwyr a'r llywodraeth.<sup>98</sup>

Er bod Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion wedi tyfu o'r broses hon, mae ei gylch gwaith yn eang, gan gwmpasu'r holl weithlu addysg. Er gwaethaf gwneud cynnydd ar rai o'r materion sy'n wynebu staff cymorth, nid yw eu hargymhellion yn orfodol. Byddai Corff Negodi pwrpasol ar gyfer Staff Cymorth Ysgol (SSSNB) yn ategu'r strwythur hwn trwy ddarparu gofod â ffocws, ag iddo sail statudol, sy'n rhoi llais cyson i'r rhan hon o'r gweithlu sy'n cael ei thanbriso.

Byddai Corff Negodi Cenedlaethol i Gymru hefyd yn alinio ag amcanion eraill y Comisiwn. Er enghraifft, mae ei ddatganiadau'n pwysleisio bod rhaid addasu gwaith teg yn sensitif i realiti gwahanol alwedigaethau a modelau cyflogaeth.<sup>99</sup> Mae'n tynnu sylw at gyfyngiadau dulliau 'un maint i bawb' ac yn galw am drefniadau wedi'u teilwra'n benodol sy'n ymateb i anghenion gwahanol rannau o'r gweithlu.

## Llais ystyrlon

Mae'r Comisiwn yn diffinio gwaith teg fel rhywbeth sy'n golygu nid yn unig cyflog ac amodau teilwng, ond hefyd llais ystyrlon a chynrychiolaeth ar y cyd.<sup>100</sup> Mae Llywodraeth Cymru'n parhau i gefnogi'r egwyddorion hyn, ac mae *Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023* bellach yn eu gwreiddio mewn statud.<sup>101</sup>

Byddai Corff Negodi Cenedlaethol i Gymru'n rhoi mynegiant sefydliadol cliriach i'r dyletswyddau hyn, gan alluogi deialog genedlaethol fwy 'addas at y diben' a chydlynol ar gynllunio'r gweithlu, datblygiad proffesiynol a darparu gwasanaethau mewn ysgolion.

## Gosod Gwaith Teg ar sail statudol gadarnach

Yn olaf, mae'r Comisiwn Gwaith Teg yn argymhell: "y dylid cymryd camau i osod partneriaeth gymdeithasol ar sail statudol fwy cadarn er mwyn gwreiddio partneriaeth gymdeithasol yn fwy diogel a darparu sicrwydd o barhad"<sup>102</sup> a'r "defnydd gweithredol o adran 60 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 i hyrwyddo llesiant economaidd a chymdeithasol, gan gynnwys trwy bolisi gweithlu'r sector cyhoeddus."<sup>103</sup>

Byddai'r Corff Negodi Cenedlaethol (WSSSNB) yn ddefnydd priodol a chymesur o'r pwerau hyn, gan gynnig llwybr ymarferol i gyflawni cysondeb cenedlaethol a gwell deilliannau mewn maes sydd eisoes o dan gyfrifoldeb Llywodraeth Cymru.

I grynhoi, byddai'r WSSSNB yn rhoi llais ffurfiol ag iddo ffocws i grŵp o weithwyr benywaidd yn bennaf y mae eu pryderon yn aml yn cael eu gwrthio i'r ymylon o fewn y trefniadau presennol. Byddai ei greu yn cyd-fynd yn uniongyrchol ag ymrwymadau gwaith teg ehangach Llywodraeth Cymru, gan gynnig mecanwaith pwrpasol i sicrhau bod yr aelodau hyn o'r gweithlu addysg yn cael eu clywed, eu gwerthfawrogi a'u trin yn deg.

## 4.4 Symud ymlaen â nodau'r agenda llesiant

Byddai creu Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion i Gymru hefyd yn cefnogi amcanion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn uniongyrchol, ac yn cyfrannu at gynnydd mesuradwy yn erbyn dangosyddion a cherrig milltir llesiant cenedlaethol. Byddai'n helpu i gyflawni amryw o saith nod llesiant cyffredinol y Ddeddf.<sup>104</sup>, yn enwedig:

- Cymru fwy cyfartal, trwy fynd i'r afael ag anghydraddoldeb cyflog ar sail rhywedd a gwahanu ar sail galwedigaethau
- Cymru lewyrchus, trwy godi incwm aelwydydd a gwella ansawdd swyddi
- Cymru o gymunedau cydlynol, trwy gefnogi gweithlu lleol diogel sy'n cael ei werthfawrogi, wedi'i wreiddio mewn ysgolion

Yn yr Adolygiad o Swydd-ddisgrifiadau Cynorthwyydd Addysgu (Ionawr 2024), ysgrifennodd Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion:

*“Yn gyffredinol, mae cynorthwyrwyr addysgu a staff cymorth eraill mewn ysgolion yn aml yn byw o fewn dalgylch yr ysgol, yn fwy felly mewn lleoliadau cynradd. Gall cynorthwyrwyr addysgu helpu â chysylltu cynlluniau gweithredu cymunedol; mae’r rhain yn aml yn canolbwyntio ar wella llesiant cymdeithasol ac yn golygu bod y gymuned yn cydweithio er mwyn gwireddu eu buddiannau cyffredinol. Mae’r pŵer hwn yn amlwg yng ngallu unigolion i ddod at ei gilydd a gweithio tuag at nodau cyffredin. Gall yr ysgol leol fod yn angor i hyrwyddo cydlyniant cymunedol.”*

Mae asesiadau diweddar gan Lywodraeth Cymru a Chomisiynydd Cenedlaethau’r Dyfodol yn dangos nad yw Cymru ar y trywydd iawn i gyflawni amcanion llesiant allweddol. Nododd adroddiad *Llesiant Cymru 2024* nad oedd cynnydd o ran datrys tlodi parhaus, bylchau cyflog cynyddol rhwng y rhyweddau (sy’n 11.8% pan gaiff gwaith rhan-amser ei gynnwys), a gostyngiadau yng nghyfran y bobl sy’n profi gwaith teg.<sup>105</sup> Mae Comisiynydd Cenedlaethau’r Dyfodol wedi rhybuddio bod “cynnydd yn rhy araf ac anghyson” ar draws llawer o ddangosyddion cenedlaethol, ac wedi galw am “ymyriadau strwythurol wedi’u targedu” i wreiddio’r nodau llesiant yn ymarferol.<sup>106</sup>

Byddai’r WSSSNB yn helpu i ysgogi gwelliannau mewn sawl maes a nodwyd fel cerrig milltir cenedlaethol ac yn cynorthwyo â dangosyddion eraill, gan gynnwys:

1. Gwella incwm gwario gros aelwydydd yng Nghymru erbyn 2035 ac ymrwymo i osod targed twf ymestynnol ar gyfer 2050
2. Dileu’r bwlch cyflog ar gyfer rhywedd, anabledd ac ethnigrwydd erbyn 2050
3. Bydd o leiaf 75% o oedolion o oedran gweithio yng Nghymru wedi cymhwyso i lefel 3 neu uwch erbyn 2050
4. Canran y bobl mewn cyflogaeth (gyda phwyslais ar waith teg)
5. Canran y bobl sy’n siarad Cymraeg

I grynhoi, byddai creu Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion yn ymyriad ymarferol, wedi’i dargedu i helpu Cymru i gyflawni ei hamcanion dan y gyfraith o ran llesiant. Byddai’n darparu cyfraniad clir, mesuradwy at ddangosyddion a cherrig milltir cenedlaethol, sydd wedi gwyro oddi ar y trywydd iawn ar hyn o bryd, ac yn dangos sut y gellir defnyddio llywodraethu datganoledig a phartneriaeth gymdeithasol i ymgorffori tegwch, cynhwysiant a chynladwydd yn y gweithlu addysg.

## 5. Sut olwg fyddai ar gorff negodi?

*“Byddai system gyflog a chydabyddiaeth bwrpasol yn sicrhau bod staff cymorth ysgolion yn cael eu talu’n deg am yr hyn maen nhw’n ei wneud, yn ogystal â darparu strwythur gyrfa a chyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol. Yn unol â dull coch Cymru o bartneriaeth gymdeithasol, mae UNISON yn edrych ymlaen at gymryd rhan mewn trafodaethau ar sut olwg ddylai fod ar y corff newydd. Gallai hwn fod yn gam sylweddol tuag at sicrhau contractau tecach a mwy cyson i staff ysgolion ledled Cymru.” - Jess Turner, ysgrifennydd UNISON Cymru*

Mae gan Gymru gyfle i greu corff negodi sydd wedi’i deilwra i system ysgolion Cymru ac sy’n seiliedig ar egwyddorion partneriaeth gymdeithasol. Mae SSSNB Lloegr yn dechrau cael ei ffurfio, ond gall Cymru ddewis llywio ei chwrs ei hun.

Mae partneriaeth gymdeithasol wrth wraidd dull Llywodraeth Cymru o ymdrin â pholisi'r gweithlu. Ond ar hyn o bryd nid oes gan staff cymorth ysgolion fecanwaith parhaol a rheolaidd ar gyfer llunio'r penderfyniadau sy'n effeithio arnynt. Byddai corff negodi cenedlaethol yn newid hyn, gan wreiddio lleisiau staff cymorth mewn prosesau gwneud penderfyniadau gyda chyflogwyr, ochr-yn-ochr â chyfranogiad Llywodraeth Cymru.

## 5.1 Mae gan Gymru'r pŵer i lunio ei chorff negodi ei hun

Mae gan Gymru'r cymhwysedd deddfwriaethol i sefydlu ei Chorff Negodi Cenedlaethol ei hun ac i strwythuro hwn yn wahanol i SSSNB Lloegr, sy'n dal i ddatblygu.

Ym mis Mai 2025, cadarnhaodd yr Ysgrifennydd Addysg Bridget Phillipson i UNISON y gallai Llywodraeth Cymru gyflwyno deddfwriaeth sylfaenol yn y Senedd i sefydlu Corff Negodi Cenedlaethol, gan fod addysg yn faes datganoledig. Ar ben hynny, gellid mynd i'r afael ag unrhyw oblygiadau o ran deddfwriaeth cyflogaeth gyda'r Ysgrifennydd Gwladol dros Fusnes a Masnach i ddatblygu gorchymyn adran 150 o dan *Ddeddf Cymru 2006*.

Y Bil Hawliau Cyflogaeth (ERB) yw'r ddeddfwriaeth flaenllaw a fydd yn sefydlu corff negodi ar gyfer staff cymorth ysgolion ar gyfer Lloegr. Gan y byddai'r sail ddeddfwriaethol ar gyfer SSSNB i Gymru ar wahân i'r Erb, gallai'r corff negodi yng Nghymru gael ei strwythuro'n wahanol i'w gymar yn Lloegr. Fodd bynnag, mae'n parhau i fod yn gyfeirbwynt defnyddiol iawn.

## 5.2 Cylch gwaith eang a chllir

Mae'r problemau sy'n wynebu staff cymorth ysgolion – cyflog isel, llwythi gwaith, disgwyliadau sy'n newid, cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant a dilyniant – yn gysylltiedig. Mae'n hanfodol bwysig bod cylch gwaith unrhyw gorff negodi newydd yn eang ac wedi'i ddiffinio'n glir.

Wynebodd SSSNB byrhoedlog 2009-10 yn Lloegr rwystrau oherwydd dryswch ynghylch y cylch gwaith. Ar un adeg, cynghorodd yr Adran Plant, Ysgolion a Theuluoedd y naill barti a'r llall fod "y rhan fwyaf o'r telerau ac amodau a oedd yn cael eu negodi o fewn y contract craidd y tu allan i'r cylch gwaith, a dim ond teitl y swydd, y cyflog a'r oriau gwaith oedd ar ôl." Fodd bynnag, cytunwyd yn ddiweddarach y gellid "cyflwyno holl delerau ac amodau staff cymorth mewn un llawlyfr a fyddai'n nodi eu statws yn glir."<sup>107</sup>

Mae'r Bil Hawliau Cyflogaeth yn nodi bod cyflogau, telerau ac amodau, hyfforddiant a datblygiad gyrfa o fewn cylch gwaith y corff, ac mae gan yr Ysgrifennydd Gwladol y pŵer i benderfynu a ddylai mater penodol ddod o dan y cylch gwaith hwn.<sup>108</sup> Byddai manteision yn perthyn i ganiatáu i'r naill barti a'r llall gytuno rhyngddynt eu hunain a yw mater o fewn cwmplas y polisi, gan y byddai hyn yn cynyddu effeithiolrwydd y corff yn sylweddol.

## 5.3 Diffiniad cynhwysol o staff cymorth ysgol

***“Rhaid i unrhyw gorff cenedlaethol ar gyfer staff cymorth ysgolion adlewyrchu'r gweithlu cyfan, nid dim ond craidd sy'n crebachu.” – UNISON***

Mae staff cymorth ysgolion yn cyflawni rolau amrywiol mewn ysgolion ac mae ganddyn nhw wahanol gyflogwyr a chontractau. Mae UNISON yn cefnogi'n gryf ymestyn cwmplas WSSNB i weithwyr mewn rolau cyfleusterau, technegol, lles a gweinyddol, ac i gynnwys gweithwyr sy'n cael eu cyflogi gan drydydd parti fel cwmni neu asiantaeth cyfleusterau allanol.

Ar y cyfan, mae gweithwyr asiantaeth a gweithwyr allanol yn ennill llai o gyflog, mae ganddynt lai o hawliau a llai o ddiogelwch yn eu swydd. Byddai allgau gweithwyr asiantaeth a gweithwyr allanol yn sefydlu system ddwy-haen mewn ysgolion, gan danseilio'r uchelgais allweddol o gydnabod holl weithlu ysgolion. Yng nghydestun pwysau cyllidebol, byddai gan awdurdodau lleol ac ysgolion gymhelliant croes i'r graen i leihau eu costau staff trwy gyflogi gweithwyr nad ydynt wedi'u cynnwys o dan drefniadau cyflog ac amodau y cytunwyd arnynt yn genedlaethol.

Mae'r *Bil Hawliau Cyflogaeth* fel y'i drafftiiwyd ar hyn o bryd yn cynnwys diffiniad culach o staff cymorth ysgolion, gan gyfyngu hyn i'r rhai a gyflogir gan awdurdodau lleol, ysgolion neu ymddiriedolaethau academi.<sup>109</sup> Yn ei ymateb i ymgynghoriad ar SSSNB Lloegr, nododd UNISON:

***“Mae'r SSSNB wedi'i gynllunio i fod yn fecanwaith cenedlaethol ar gyfer sicrhau safonau teg a chyson ar gyfer staff cymorth ysgolion. Byddai gadael gweithwyr asiantaeth allan yn creu bylchau mawr sy'n tanseilio ei bwrpas, gan ganiatáu i gyflogwyr osgoi telerau a gyd-drafodwyd trwy symud mwy o rolau i asiantaethau cyflenwi.”***

***“Mae staff allanol yn hanfodol i fywyd ysgol ac yn haeddu cydraddoldeb o ran cyflog a thriniaeth. Os yw'r Corff Negodi Cenedlaethol ond yn berthnasol i staff a gyflogir yn uniongyrchol, bydd hyn yn cymell hyd yn oed mwy o gyflogi oddi allan, gan ganiatáu i ysgolion osgoi safonau cenedlaethol.”***

Mae'r Gymdeithas Llywodraeth Leol wedi nodi y byddai awdurdodau lleol yn pryderu y byddai cynnwys gweithwyr asiantaeth yn SSSNB Lloegr yn cynyddu'r baich gweinyddol ar ysgolion, asiantaethau ac awdurdodau lleol.<sup>110</sup> Er bod cynnwys gweithwyr allanol a gweithwyr asiantaeth yn dod â rhywfaint o gymhlethdod ychwanegol, y fantais amlwg yw y byddai'r corff negodi yn mynd i'r afael â gweithlu'r ysgolion yn ei gyfanrwydd.

Nododd y Gymdeithas Llywodraeth Leol ymhellach y byddai angen ystyried a ddylai asiantaethau fod yn rhan o'r corff negodi a sut, gan awgrymu eu bod yn darparu “tystiolaeth neu fewnbwn ar sail ad hoc.” Mae'n werth nodi nad oes angen i gwmnïau trydydd parti gael eu cynrychioli ar y corff negodi er mwyn cwmpasu'r gweithwyr maen nhw'n eu cyflogi. Mae gan gwmnïau preifat gymhellion gwahanol o'i gymharu ag ysgolion ac awdurdodau lleol, sy'n golygu y gallai eu cynnwys newid deinameg y corff yn sylweddol. Dylai'r corff negodi gael yr awdurdod i bennu'r cyflog a'r amodau sy'n ofynnol ar gyfer gwaith mewn ysgolion, waeth pwy yw'r cyflogwr.

I lawer o staff cymorth ysgolion sy'n cael eu cyflogi gan drydydd parti neu asiantaeth, nid oes unrhyw drefniadau bargeinio ar gyfer cyflogau na chydabyddiaeth o undebau llafur ar waith. Felly, byddai gweithredu corff negodi cynhwysol ar gyfer staff cymorth ysgolion yn *ehangu* cwmpas cytundebau cyfunol, yn hytrach na dim ond ailstrwythuro'r cwmpas presennol.

***“Byddai cynnwys gweithwyr cyfleusterau yn newid enfawr. Byddai'n golygu y gall gweithwyr weld ein bod ni'n ymwneud yn uniongyrchol â'r prosesau hynny, gan fynd i'r afael â'u blaenoriaethau. Gallai fod yn sgwrs agored a thryloyw.” – Peter Garland, Ysgrifennydd Cangen UNISON Casnewydd***

## 5.4 Negodi ystyrion rhwng y partïon

Dylai'r corff negodi alluogi ochr y cyflogwr ac ochr yr undeb i gael trafodaethau ystyrion er mwyn cytuno ar ganlyniadau pendant y gellir eu gorfodi. Mae gan Gymru hanes cryf o bartneriaeth gymdeithasol. Gallai'r corff negodi adeiladu ar sylfeini Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion, sydd wedi canfod datrysiadau trwy ddeialog, ond sydd heb y pŵer gorfodi sydd gan gorff negodi.

Mae'r Sefydliad Llafur Rhyngwladol yn gwahaniaethu rhwng deialog gymdeithasol deiran a bargeinio ar y cyd:<sup>111</sup>

- “Mae deialog gymdeithasol deiran yn cynnwys tri grŵp: cyflogwyr, undebau llafur a llywodraethau. Mae'n cynnwys cyd-drafodaethau, ymgynghoriadau neu gyfnewid gwybodaeth a safbwyntiau rhwng cynrychiolwyr y tri grŵp hyn.

- “Mae bargeinio ar y cyd yn broses sylweddol sy’n cynnwys trafodaethau rhwng un neu fwy o gyflogwyr neu sefydliadau cyflogwyr ac un neu fwy o undebau llafur, â’r nod o gyrraedd cytundeb ar y cyd sy’n rheoleiddio telerau ac amodau cyflogaeth a’r berthynas rhwng y partïon.”

Mae’r Sefydliad Llafur Rhyngwladol yn pwysleisio y gall deialog gymdeithasol deiran “ategu” bargeinio ar y cyd. Gellir gweld y symudiad tuag at gorff negodi fel integreiddio elfen o fargeinio ar y cyd i’r dull deialog gymdeithasol deiran sefydledig.

Mae gan Gymru gyfle i greu corff negodi sy’n canolbwyntio ar wella cyflog ac amodau gwaith staff cymorth ysgolion, sef mecanwaith ar gyfer trafodaethau ystyrlon rhwng y cyflogwr a’r undeb. Dylai cylch gwaith a gweithdrefnau’r corff negodi alluogi’r ddwy swyddogaeth hyn. Mae gan y Gweinidog rôl glir a gweithredol i’w chwarae wrth alluogi’r aliniad hwnnw.

### **Pwy yw’r partïon sy’n trafod?**

Mae’n debyg y bydd cyfansoddiad sylfaenol y corff negodi’n cael ei bennu gan Ysgrifennydd y Cabinet trwy reoliadau. Er mwyn cefnogi’r swyddogaeth gyd-drafod, byddai’n synhwyrol cynnal egwyddor y dylai’r undeb a’r cyflogwr fod â rhywfaint o ymreolaeth i benderfynu sut maen nhw’n cael eu cynrychioli ar y corff negodi. Er enghraifft, ni ddylai cyfranogwyr gael eu dewis gan Ysgrifennydd y Cabinet na’u pennu ymlaen llaw yn y ddeddfwriaeth.

Ar ochr y gweithwyr, bydd y tri undeb a gydnabyddir at ddibenion bargeinio ar y cyd ar gyfer staff cymorth ysgolion yn y Cyd-gyngor Cenedlaethol: UNISON, GMB ac Unite the Union. Gall yr undebau benderfynu ar y cyd ar gyfansoddiad y ddirprwyaeth.

Ar ochr y cyflogwyr, y prif gorff sy’n uno awdurdodau lleol yng Nghymru yw Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC). Yn fersiwn gynharach o SSSNB Lloegr, cynrychiolwyd ochr y cyflogwyr gan Gyflogwyr Llywodraeth Leol, Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolion Sylfaenol a’r rhai sy’n derbyn Cymhorthdal, a Gwasanaethau Addysg Gatholig ac Eglwys Lloegr, ond nid yw hyn yn mapio’n hawdd i Gymru yn 2025. Byddai angen ymgynghori i benderfynu a ellid cynnwys unrhyw sefydliadau heblaw am Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru ar ochr y cyflogwr.

## **6. Yr achos ariannol: goblygiadau gwariant**

Byddai unrhyw gynnydd mewn cyflog staff cymorth yn arwain at gostau clir, ond mae modd mesur y rhain, gellir eu cyllido trwy fecanweithiau sefydledig, ac maent yn haws eu rheoli o dan gorff negodi cenedlaethol nag o dan y system dameidiog bresennol.

Yn y pen draw, mae penderfyniadau ynghylch cyflog staff cymorth ysgolion yn dibynnu ar sut mae cyllid yn llifo trwy system addysg Cymru. Y Senedd sy’n pennu setliadau ariannol cyffredinol ar gyfer awdurdodau lleol, ond nid yw gwariant Addysg wedi’i glustnodi o fewn hyn. Yna mae cynghorau’n gosod eu cyllidebau addysg eu hunain, sy’n cael eu dirprwyo i ysgolion fesul disgybl trwy fformwlâu ariannu lleol. Ar hyn o bryd, mae penderfyniadau ynghylch cyflog a graddio ar gyfer staff cymorth ysgolion yn deillio o sut mae pob awdurdod lleol yn gweithredu fframwaith cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol, gan arwain at amrywiad lleol eang.

Pan fu’r llywodraeth eisiau ariannu codiadau cyflog y gweithlu neu wella safonau yn y gorffennol, mae wedi gwneud hynny mewn dwy brif ffordd: trwy addasu setliad yr awdurdod lleol neu trwy ddarparu grantiau wedi’u targedu. Er enghraifft, ariannwyd codiadau cyflog athrawon diweddar trwy ddryaniadau ychwanegol yn ystod y flwyddyn i awdurdodau lleol. Gellid ariannu codiad cyflog yn y dyfodol yn yr un modd, naill ai trwy fecanweithiau setliad neu grant.

Mae’r adran hon yn rhoi sylw i’r gwariant cyfredol ar staff cymorth fesul disgybl ac yn modelu goblygiadau gwahanol senarios ar gyfer codiad cyflog. Mae hefyd yn ystyried sut y gellid cyflawni unrhyw gynnydd trwy’r system gyllido.

## 6.1 Ar hyn o bryd, mae staff cymorth ysgolion yn cyfrif am 24.2% o'r gwariant fesul disgybl

Wrth edrych ar draws pob ysgol yng Nghymru, mae'r data'n cadarnhau bod staff cymorth ysgolion yn fuddsoddiad canolog yn y system, nid rhywbeth sydd wedi'i ychwanegu. Yn 2023–24 (y flwyddyn ddiweddaraf y mae gennym ddata llawn ar ei chyfer), gwariodd ysgolion gyfartaledd o **£1,599 fesul disgybl ar staff cymorth**, sy'n cyfateb i **24.2% o wariant addysg fesul disgybl**. **Cyfartaledd cost gros aelod o staff cymorth cyfwerth â llawn-amser oedd £29,771 (gweler Tabl 2)**, a'r gymhareb disgyblion i staff cymorth oedd 17 (gweler yr Atodlen am ddata Cymru gyfan).

## 6.2 Gwariant ar staff cymorth mewn ysgolion cynradd

**TABL: FFIGURAU 2023-4 AR GYFER STAFF CYMORTH MEWN YSGOLION CYNRADD YNG NGHYMRU**

| Ffigurau ar gyfer 2023-24       | Nifer y disgyblion | Cyfanswm staff cymorth | % Benywaidd | % Rhan-amser | Cyfran staff cymorth rheng flaen (%) | Cyfran gweinyddol/ technegol (%) | Cost gros fesul staff cymorth (cyfrif pennau) (£,000) | Cymhareb disgyblion i staff rheng flaen | Gwariant ar staff cymorth fesul disgybl (£,000) | Cyfran staff cymorth o wariant fesul disgybl |
|---------------------------------|--------------------|------------------------|-------------|--------------|--------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Cymru Gyfan                     | 257591             | 16,620                 | 96.1%       | 51.3%        | 89.5%                                | 10.5%                            | 24.069                                                | 17                                      | 1.553                                           | 26.4%                                        |
| Gogledd Cymru                   | 55251              | 3,935                  | 97.0%       | 70.8%        | 90.0%                                | 9.9%                             | 20.523                                                | 16                                      | 1.462                                           | 24.1%                                        |
| Ynys Môn                        | 5450               | 410                    | 97.6%       | 61.0%        | 89.0%                                | 11.0%                            | 19.990                                                | 15                                      | 1.504                                           | 22.1%                                        |
| Gwynedd                         | 8607               | 585                    | 97.4%       | 78.6%        | 93.2%                                | 6.0%                             | 19.701                                                | 16                                      | 1.339                                           | 20.7%                                        |
| Conwy                           | 8484               | 550                    | 96.4%       | 94.5%        | 88.2%                                | 12.7%                            | 17.787                                                | 17                                      | 1.153                                           | 20.2%                                        |
| Sir Ddinbych                    | 8022               | 505                    | 97.0%       | 47.5%        | 87.1%                                | 12.9%                            | 18.663                                                | 18                                      | 1.175                                           | 22.9%                                        |
| Sir y Fflint                    | 12859              | 965                    | 96.9%       | 76.2%        | 90.7%                                | 9.8%                             | 22.489                                                | 15                                      | 1.688                                           | 26.5%                                        |
| Wrecsam                         | 11829              | 920                    | 96.7%       | 62.5%        | 90.8%                                | 9.2%                             | 21.878                                                | 14                                      | 1.702                                           | 28.5%                                        |
| De Orllewin a Chanolbarth Cymru | 69247              | 5,025                  | 96.1%       | 51.2%        | 89.7%                                | 10.2%                            | 23.015                                                | 15                                      | 1.670                                           | 28.0%                                        |
| Powys                           | 8399               | 670                    | 98.5%       | 60.4%        | 87.3%                                | 11.9%                            | 17.737                                                | 14                                      | 1.415                                           | 23.9%                                        |
| Ceredigion                      | 4223               | 300                    | 96.7%       | 43.3%        | 90.0%                                | 6.7%                             | 34.347                                                | 16                                      | 2.440                                           | 41.2%                                        |
| Sir Benfro                      | 9011               | 695                    | 97.8%       | 28.1%        | 89.2%                                | 10.1%                            | 22.108                                                | 15                                      | 1.705                                           | 26.5%                                        |
| Sir Gaerfyrddin                 | 15241              | 1,040                  | 94.7%       | 35.1%        | 88.5%                                | 11.1%                            | 27.359                                                | 17                                      | 1.867                                           | 31.3%                                        |
| Abertawe                        | 21117              | 1,575                  | 95.2%       | 79.7%        | 91.1%                                | 8.6%                             | 19.679                                                | 15                                      | 1.468                                           | 24.7%                                        |
| Castell-nedd Port Talbot        | 11256              | 740                    | 96.6%       | 31.1%        | 87.8%                                | 10.8%                            | 25.201                                                | 17                                      | 1.657                                           | 29.2%                                        |
| Canol De Cymru                  | 82068              | 4,685                  | 95.6%       | 46.1%        | 89.5%                                | 10.4%                            | 27.035                                                | 20                                      | 1.543                                           | 26.9%                                        |
| Pen-y-bont ar Ogwr              | 12524              | 665                    | 96.2%       | 49.6%        | 88.0%                                | 12.0%                            | 27.720                                                | 21                                      | 1.472                                           | 26.6%                                        |
| Bro Morgannwg                   | 12478              | 735                    | 95.9%       | 50.3%        | 89.1%                                | 11.6%                            | 27.469                                                | 19                                      | 1.618                                           | 28.6%                                        |
| Rhondda Cynon Taf               | 19546              | 1,120                  | 98.7%       | 59.4%        | 90.2%                                | 10.3%                            | 25.056                                                | 19                                      | 1.436                                           | 25.9%                                        |
| Merthyr Tudful                  | 5279               | 325                    | 93.8%       | 20.0%        | 90.8%                                | 7.7%                             | 33.151                                                | 18                                      | 2.041                                           | 31.1%                                        |
| Caerdydd                        | 32241              | 1,835                  | 94.0%       | 40.1%        | 89.9%                                | 10.1%                            | 26.811                                                | 20                                      | 1.526                                           | 26.2%                                        |
| De Ddwyrain Cymru               | 51025              | 2,975                  | 96.1%       | 33.4%        | 88.6%                                | 11.3%                            | 25.870                                                | 19                                      | 1.508                                           | 26.0%                                        |
| Caerffili                       | 15750              | 930                    | 95.7%       | 35.5%        | 90.3%                                | 10.2%                            | 24.354                                                | 19                                      | 1.438                                           | 24.5%                                        |
| Blaenau Gwent                   | 4886               | 275                    | 94.5%       | 21.8%        | 90.9%                                | 7.3%                             | 29.531                                                | 20                                      | 1.662                                           | 27.0%                                        |
| Torfaen                         | 8198               | 495                    | 94.9%       | 24.2%        | 88.9%                                | 9.1%                             | 22.745                                                | 19                                      | 1.373                                           | 23.3%                                        |
| Sir Fynwy                       | 6273               | 400                    | 97.5%       | 35.0%        | 88.8%                                | 8.8%                             | 26.868                                                | 18                                      | 1.713                                           | 28.0%                                        |
| Casnewydd                       | 15918              | 875                    | 96.6%       | 40.0%        | 84.6%                                | 14.9%                            | 27.641                                                | 22                                      | 1.519                                           | 28.0%                                        |

Ffynonellau: StatsWales, LRD calculations based on PLASC 2023/24 data on school support staff and pupil numbers for primary schools<sup>112</sup> and education revenue outturn<sup>113</sup>

## Gwaelodlin Cymru-gyfan (cynradd)

Ar draws Cymru, mae ysgolion cynradd yn gwario cyfartaledd o £1,553 fesul disgybl ar staff cymorth, sy'n cyfateb i 26.4% o'r holl wariant fesul disgybl. Mae bron naw o bob deg o staff ar y rheng flaen (cynorthwywyr addysgu, ADY, bugeiliol), gyda chost gros gyfartalog o £24,069 fesul aelod o staff a chymhareb disgyblion-i-staff rheng flaen o 17 ar gyfartaledd.

*Beth mae hyn yn ei olygu:* mae dros chwarter o holl wariant ysgolion cynradd eisoes yn mynd ar staff cymorth, ond mae cyflog yn cael ei bennu'n lleol ac yn anghyson. Byddai Corff Negodi Cenedlaethol yn cloi'r buddsoddiad hwn i mewn trwy sicrhau bod y llywodraeth a chynghorau'n gwybod bod cyfran sylweddol o wariant addysg yn cael ei ddefnyddio'n effeithiol ac mewn modd y gellir ei ragweld.

## Amrywiad rhanbarthol (cynradd)

Mae gwahanol ranbarthau yn dyrannu adnoddau i staff cymorth sylfaenol mewn ffyrdd gwahanol. Mae'r gost gros fesul staff cymorth yn amrywio o £20,523 yn siroedd y Gogledd i £27,035 yng Nghanol De Cymru. Mae gwariant ar staff cymorth fesul disgybl yn amrywio o £1,508 yn Ne-ddwyrain Cymru i £1,670 yn Ne-orllewin a Chanolbarth Cymru (cyfartaledd Cymru yw £1,553). Mae cymhareb disgyblion i staff rheng flaen yn amrywio o 15 yn y De-orllewin a'r Canolbarth i 20 yng Nghanol De Cymru (cyfartaledd Cymru gyfan: 17).

Mae hyn yn golygu y gall rhai rhanbarthau fforddio cefnogaeth ddwysach (1:15) tra bod eraill yn gorfod taenu staff yn deneuach (1:20). Mae hyn yn bwysig o ran tegwch a chysondeb: ni fyddai isafswm cyflog cenedlaethol yn ymwneud â gorfodi cymhareb gyfartal,<sup>114</sup> byddai'n sicrhau bod staff ym mhob rhanbarth yn cael eu gwobrwyo'n deg am y gwaith maen nhw'n ei wneud.

## Amrywiad rhwng awdurdodau lleol

Ar lefel awdurdodau lleol, mae cyferbyniadau'n amlwg. Ceredigion sy'n gwario fwyaf ar staff cymorth fesul disgybl (£2,440); nhw sydd â'r gyfran uchaf o wariant fesul disgybl (41.2%), ochr-yn-ochr â chanran gweithlu rheng flaen o 90% a chost gros fesul staff cymorth o £34,347 (gyda chymhareb ychydig yn is o ddisgyblion i staff rheng flaen na'r cyfartaledd, sef 16). Ar ben arall y rhestr, Conwy sy'n gwario lleiaf ar staff cymorth fesul disgybl (£1,153) a nhw sydd ag un o'r cyfrannau isaf o wariant fesul disgybl (20.2%) (cymhareb disgyblion i reng flaen 17, cost gros fesul staff cymorth £17,787).

Powys sydd â'r gost gros isaf fesul staff cymorth (£17,737) ac un o'r cymarebau disgyblion i reng flaen gorau (14), tra bod Casnewydd â'r gymhareb disgyblion i reng flaen uchaf (22) a'r gyfran rheng flaen isaf (84.6%). Mae Ynys Môn yn cyfuno cost gros gymharol isel fesul aelod o staff (£19,990) â gwariant canolog fesul disgybl (£1,504) ond mae ganddyn nhw fwy o staff fesul disgybl; cymhareb o 15.

Gyda'i gilydd, mae'r data ar ysgolion cynradd yn dangos dau wirionedd: yn gyntaf, bod staff cymorth yn elfen graidd o wariant ysgolion cynradd ledled Cymru; ac yn ail, bod mynediad disgyblion at staff sy'n cael eu talu'n dda ac sydd wedi'u graddio'n deg yn amrywio'n sylweddol, gan ddibynnu ar ble maen nhw'n byw. Mae rhywfaint o amrywiad yn anochel, gan adlewyrchu anghenion lleol gwirioneddol. Ond mae'r system bresennol hefyd yn caniatáu i gyflogau gael eu cadw'n isel mewn ffyrdd sy'n tanseilio recriwtio, dargadwedd a thegwch.

Ni fyddai Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion i Gymru'n dileu hyblygrwydd lleol, ond yn hytrach byddai'n darparu pob awdurdod â gwaelodlin genedlaethol i adeiladu arni, gan leihau'r risg o danbrisio, sefydlogi cyllidebau, a sicrhau bod pob punt a fuddsoddir mewn cyflogau staff yn darparu gwell gwerth.

## 6.3 Senarios: sut y gallai isafswm cyflog cenedlaethol newydd weithio

Mae UNISON yn amcangyfrif bod staff cymorth ysgolion yn cael eu tan-dalu o 20–25% o'i gymharu â rolau cyfatebol oherwydd y defnydd eang o gontractau tymor-yn-unig. Ni fyddai Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion Cymru yn gallu cau'r bwlch hwn dros nos, ond gallai osod llwybr ar gyfer ei bontio dros amser trwy sefydlu isafswm cyflog cenedlaethol teg.

## Senario 1: y status quo (gwaelodlin)

Mae awdurdodau lleol yn parhau i bennu graddio a chyflogau'n lleol gan ddefnyddio'r CGC, sy'n creu amrywiadau eang mewn cyflog am waith o werth cyfartal. Yn yr ardaloedd sy'n talu'r cyflogau isaf, mae staff yn cael eu gorfodi i dderbyn cyflogau tlodi; maent yn ddibynol ar fudd-daliadau neu'n gorfod gweithio mewn ail swyddi dim ond i gael dau ben llinyn ynghyd. Canlyniad hyn yw gweithlu ansefydlog lle mae ysgolion yn ei chael hi'n anodd recriwtio a chadw'r staff sydd eu hangen arnynt, ac mae disgyblion yn dioddef.

## Senario 2: Cynnydd damcaniaethol o 12% yng nghyflog staff cymorth

I ddangos beth allai sylfaen cyflog cenedlaethol newydd ei olygu yn ymarferol, rydym yn modelu cynnydd o 12% yng nghyflog staff cymorth ysgolion. Nid rhagfynegiad yw hwn o'r hyn y byddai Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion yn ei osod, ond enghraifft wedi'i gyfrifo sy'n seiliedig ar ddata diweddar.

Yn 2023–24, cyfanswm y gwariant ar staff cymorth ysgolion ar draws pob ysgol yng Nghymru oedd £745 miliwn. Gyda 465,840 o ddisgyblion wedi'u cofrestru, roedd hyn yn cyfateb i £1,599 y disgybl (gweler yr Atodlen).

Byddai cynnydd o 12% mewn cyflog (a allai gael ei bwysoli fwy tuag at godi cyflogau'r rhai sy'n cael eu talu leiaf) yn ychwanegu tua £89.4 miliwn at y gwariant hwn, gan godi'r cyfanswm i £834.4 miliwn. O'i gymharu â chyfanswm y gyllideb sydd wedi'i neilltuo ar gyfer ysgolion sy'n fwy na £3 biliwn, mae hon yn gost ychwanegol gymharol gymedrol, er na fyddai llunwyr polisi yn ei hystyried yn ddibwys.

Ar lefel disgyblion, mae'r ychwanegiad hwn yn cyfateb i gynnydd o £1,599 y disgybl i £1,791, sef £192 ychwanegol y disgybl, pe bai niferoedd y disgyblion yn aros yn gyson ar lefelau 2023–24.

Fodd bynnag, mae'r cyfrifiad hwn yn dangos effaith cynnydd untro o 12%. Yn ymarferol, bydd prisiau cynyddol yn erydu gwerth y cynnydd hwn: gyda'r Mynegai Prisiau Manwerthu (RPI) ar hyn o bryd yn rhedeg ar 4.4%, byddai'r budd gwirioneddol i staff yn llai, oni bai bod codiadau pellach yn cael eu hystyried.

## Sefyllfa 3: Codiad cenedlaethol graddol

Yn hytrach nag un codiad cyflog mawr, gallai Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion i Gymru gytuno ar ddull graddol o gynyddu cyflogau. Er enghraifft, gallai'r Corff dargedu cau'r bwlch cyflog o 20–25% dros gyfnod o bum mlynedd. Gallai hyn olygu cynnydd blyneddol o 4–5% uwchlaw chwyddiant, gan sicrhau bod staff yn cyrraedd cydraddoldeb yn raddol, yn ogystal â rhoi amser i awdurdodau lleol ac ysgolion gynllunio a chyllidebu.

Ar lefelau gwariant 2023–24, byddai hyd yn oed cynnydd o 5% bob blwyddyn (cyfansawdd) yn ychwanegu tua £23 miliwn yn y flwyddyn gyntaf, £48 miliwn erbyn blwyddyn tri, a £65–70 miliwn erbyn y bumed flwyddyn. Wedi'i ledaenu ar draws 465,840 o ddisgyblion Cymru, mae hyn yn cyfateb i tua £50 yn fwy fesul disgybl ym flwyddyn un a £150 fesul disgybl erbyn blwyddyn pump (er y bydd y ffigur hwn yn debygol o fod yn uwch os bydd niferoedd y disgyblion yn parhau i ostwng). Byddai'r costau hyn yn dal i gynrychioli cyfran fach o gyllideb ysgolion, ond byddent yn trawsnewid cyflog y gweithwyr sy'n derbyn y cyflogau isaf yn y system.

Mantais dull graddol yw y gellir rhagweld yr hyn sy'n mynd i ddigwydd. Ni fyddai ysgolion ac awdurdodau lleol yn wynebu sioc sydyn i'w cyllidebau, a byddai'r llywodraeth ganolog yn gallu dyrannu cyllid ychwanegol trwy'r broses setliad blyneddol. Fodd bynnag, byddai gwerth codiadau graddol yn dibynnu'n fawr ar chwyddiant. Os yw'r Mynegai Prisiau Manwerthu yn aros ar 4.4% neu'n uwch, yna nid yw cynnydd blyneddol o 5% yn golygu llawer mwy na chynnal cyflogau ar y lefel bresennol. I fynd ati o ddifri i gau'r bwlch o 20–25%, byddai angen i godiadau cyflog fod yn uwch na chwyddiant (gweler y blwch).

### Dau lwybr enghreifftiol yn seiliedig ar waelodlin 2023–24

Mae'r senarios canlynol yn modelu cost gros gwahanol lwybrau ar gyfer cynyddu cyflog staff cymorth ysgolion. Mae'r ffigurau ar draws y system gyfan ac wedi'u mynegi fesul disgybl gan ddefnyddio cofrestradau 2023–24; mae gwerthoedd termau real yn defnyddio rhagdybiaeth o 4.4% o'r Mynegai Prisiau Manwerthu.

Noder na ddylid gweld y ffigurau hyn o ran cost ychwanegol yn unig: mewn gwirionedd, byddai taliadau

canlyniadol Barnett, ychwanegiadau ar ffurf grantiau yn ystod y flwyddyn, ac ad-daliad Cyfraddau Treth Incwm Cymru'n lleihau'r gost net i Lywodraeth Cymru (gweler yr adran nesaf). Felly, dylid darllen yr enghreifftiau hyn fel darluniau o'r symiau sydd dan sylw, yn hytrach nag fel rhagolygon manwl gywir o'r gost derfynol.

#### **Cynllun A: 6% + 7% + 7% (tua 20% cyfansawdd dros dair blynedd)**

- Blwyddyn 1: cyfanswm gwariant ar staff cymorth £789.70m; £1,695 fesul disgybl (cynnydd o £95.96 o'i gymharu â'r waelodlin o £1,599). Termau real fesul disgybl £1,623.77, sef cynnydd o £24.51
- Blwyddyn 2: £844.98m; £1,813 y disgybl (cynnydd o £214.62). Termau real fesul disgybl £1,664.21, sef cynnydd o £64.95.
- Blwyddyn 3: £904.13m; £1,940 y disgybl (cynnydd o £341.59). Termau real fesul disgybl £1,705.66, sef cynnydd o £106.39.

O ran cost gros fesul aelod o staff, mae cost gros gyfartalog ar draws Cymru gyfan fesul staff cymorth yn codi o tua £29,776 i £36,136; mewn termau real mae hynny tua £31,757, sef cynnydd o tua 6.6% ar ôl dair blynedd.

#### **Cynllun B: 7% + 7% + 6% + 5% (tua 27% cyfansawdd dros bedair blynedd)**

- Blwyddyn 1: £797.15m; £1,711 y disgybl (cynnydd o £111.95). Termau real fesul disgybl £1,639.09, cynnydd o £39.83.
- Blwyddyn 2: £852.95m; £1,830 y disgybl (cynnydd o £231.73). Termau real fesul disgybl £1,679.91, cynnydd o £80.65.
- Blwyddyn 3: £904.13m; £1,940 y disgybl (cynnydd o £341.59). Termau real fesul disgybl £1,705.66, cynnydd o £106.39.

Blwyddyn 4: £949.33m; £2,038 y disgybl (cynnydd o £438.64). Termau real fesul disgybl £1,715.46, cynnydd o £116.20.

O ran cost gros fesul aelod o staff, mae cost gros gyfartalog ar draws Cymru gyfan fesul staff cymorth yn cyrraedd £37,943 erbyn y bedwaredd flwyddyn; mewn termau real mae hynny tua £31,940, sef cynnydd o tua 7.3% ar ôl pedair blynedd.

#### **Ystyriaethau demograffig**

Gostyngodd niferoedd y disgyblion yn 2024-25, a rhagwelir y bydd hyn yn parhau i ostwng.<sup>115</sup> Mae'r data diweddaraf ar gyfer 2024-25 yn dangos bod 460,091 o ddisgyblion wedi'u cofrestru, gostyngiad o bron i 6,000 o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Pan gaiff yr un bil cyflogau uwch ei wasgaru ar draws poblogaeth disgyblion sydd ychydig yn llai, mae'r gost fesul disgybl yn codi ychydig ymhellach i £1,814, cynnydd o £215 fesul disgybl o'i gymharu â 2023-24.

Mae hyn yn dangos dau ddeinameg pwysig. Yn gyntaf, mae hyd yn oed codiad cyflog sylweddol i staff cymorth yn arwain at gost ychwanegol y gellir ei rheoli o'i gymharu â maint cyfanswm cyllideb ysgolion, ond byddai hynny'n gwneud gwahaniaeth gwirioneddol i gyflog, morâl a dargadwedd staff. Yn ail, mae'r ffaith bod niferoedd disgyblion yn gostwng yn cynyddu cost fesul disgybl ar gyfer unrhyw fil cyflogau. Mae hyn yn golygu, er bod cost sylfaenol cyflogi staff cymorth yn sefydlog ac yn rhagweladwy, gall y ffordd y caiff hyn ei fesur fesul disgybl godi'n gyflymach nag y disgwyliwyd os bydd niferoedd y disgyblion yn gostwng.

Byddai Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion yn darparu fframwaith cenedlaethol tryloyw, gan ganiatáu i Lywodraeth Cymru fodelu senarios ar ei gyfer a chynllunio'n unol â hynny.

Mae'r senarios enghreifftiol hyn yn dangos na fyddai hyd yn oed codiadau graddol cymharol uchelgeisiol (20% dros dair blynedd neu 27% dros bedair) yn pontio'n llawn y tan-daliad a amcangyfrifir o 25% a achosir gan gcontractau tymor-yn-unig. Fodd bynnag, heb gorff cenedlaethol, nid oes llwybr clir i fynd i'r afael â'r bwlch hwn o gwbl. Byddai Corff Negodi Cenedlaethol yn gallu cyd-drafod a chynllunio tuag at gau'r bwlch mewn ffordd gynaliadwy, gan osod cerrig milltir, lledaenu costau ar draws blyneddau, a rhoi sicrwydd i awdurdodau lleol a gweinidogion.

## 6.4 Sut fyddai hyn yn cael ei ariannu?

Rhaid i unrhyw godiad cyflog cynaliadwy i staff cymorth ysgolion gael ei ariannu'n llawn os yw ysgolion ac awdurdodau lleol am osgoi ansefydlogi cyllidebau eraill.

### Byddai rhan o'r cyllid yn dod o daliadau canlyniadol Barnett.

Mae creu Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion i Loegr, y disgwylir iddo ddod i fodolaeth yn 2027, yn debygol o arwain at godiadau cyflog a graddio wedi'u cyd-drafod yn genedlaethol yn Lloegr. Os caiff y codiadau hynny eu cyllido'n llawn gan yr Adran Addysg (DfE), byddant yn cynyddu gwariant yr adran ac yn bwydo i grant bloc Cymru trwy fformiwla Barnett – yn union fel y mae dyraniadau cyflog athrawon eisoes yn ei wneud.

- Enghraifft: os yw Lloegr yn gwario £250m ychwanegol ar gynnydd o 5% (5% o wariant ar staff cymorth o £5bn yn 2023–24)<sup>116</sup>, byddai Cymru'n derbyn tua £13.7m.
- Ond mae gwariant gros Cymru ar staff cymorth yn £745m, sy'n golygu y byddai cynnydd o 5% yma'n costio £37.25m. Felly byddai Barnett yn talu ychydig dros draean o'r gost wirioneddol.

### Nodiadau/amodau

- Mae hyn yn tybio mai bil cyflogau staff cymorth ysgolion Lloegr yw £5bn (dyma'r cyfanswm gwariant) a bod y cynnydd o 5% wedi'i ariannu'n llawn (nid felly yw hi bob amser) yng nghyllideb yr Adran Addysg (ac nad yw'n cael ei wrthbwyso yn rhywle arall).
- Os yw'r dyfarniad cyflog ar gyfer rhan o'r flwyddyn neu'n cael ei dalu fesul cam, byddai'r "newid i'r gyllideb" yn is yn y flwyddyn gyntaf.

Mae'r bwlch hwn yn codi oherwydd bod fformiwla Barnett yn seiliedig ar faint y boblogaeth, nid maint y gweithlu. Mae Cymru'n cyflogi mwy o staff cymorth o gymharu â maint y boblogaeth oherwydd ysgolion llai, darpariaeth wledig, addysg cyfrwng Cymraeg, ac anghenion penodol. O ganlyniad, mae taliadau canlyniadol yn tanamcangyfrif y pwysau gwirioneddol ar gyflogau. Ond mae'n bwysig cofio, nid yw hyn yn anarferol: mae codiadau cyflog athrawon yng Nghymru wedi golygu bod angen taliadau canlyniadol Barnett dro ar ôl tro, yn ogystal ag ychwanegiadau gan Lywodraeth Cymru.<sup>117</sup>

### CYMHAREB STAFF CYMORTH YSGOL I'R BOBLOGAETH YNG NGHYMRU A LLOEGR<sup>118</sup>

|        | Poblogaeth (2022) | Staff Cymorth cyfwerth â llawn-amser | Cymhareb |
|--------|-------------------|--------------------------------------|----------|
| Cymru  | 3,132,700         | 25,020                               | 9.1:1000 |
| Lloegr | 57,112,500        | 517,496.3                            | 8:1000   |

### Grantiau yn ystod y flwyddyn a grantiau wedi'u targedu, fel sy'n digwydd ar gyfer cyflog athrawon

Mae dyfarniadau cyflog athrawon yn ystod y blynyddoedd diwethaf wedi cael eu cefnogi gan ychwanegiadau cyllido penodol. Ar gyfer dyfarniad cyflog athrawon 2025–26, addawodd Ysgrifennydd y Cabinet gyllid ychwanegol i helpu ysgolion i ymdopi â'r cynnydd o 4%, gan gydnabod bod yr amseru'n golygu na ellid ei gynnwys yn llawn yn y setliad cychwynnol.<sup>119</sup>

Mewn blynyddoedd blaenorol, ategwyd cyflog athrawon â grantiau cyflog athrawon; er enghraifft, ychwanegiad o £22 miliwn y flwyddyn i dalu am y cynnydd mewn cyflog athrawon y tu allan i'r setliad craidd.<sup>120</sup> Mae'r enghreifftiau hyn yn dangos y gall Llywodraeth Cymru ddefnyddio cyllid grant wedi'i dargedu yn ystod y flwyddyn i gyflawni setliadau cyflog llawn pan fydd dyraniadau safonol yn brin, ac y mae'n gwneud hynny.

## Cyllid ychwanegol trwy setliad yr awdurdod lleol, y Grant Safonau Ysgol neu'r Grant Datblygu Disgyblion

Mae cyllideb 2025–26 yn cynnwys cynnydd o 4.5% yn Grant Cymorth Refeniw Llywodraeth Cymru, oedd yn cydnabod yn benodol effaith gyllidebol dyfarniadau cyflog i athrawon a staff awdurdodau lleol. Cyhoeddodd:<sup>121</sup> "...y byddai yna gyllid ychwanegol i gynorthwyo Awdurdodau ac ysgolion gydag effeithiau cyllidebol y gwahaniaeth rhwng y codiad cyflog arfaethedig a'r dyfarniad cyflog uwch ar gyfer y saith mis sy'n disgyn i'r flwyddyn academaidd 2024-25. Mae'r cyllid hwn o £18m wedi'i gynnwys yn Setliad 2025-26 ac mae £13m ychwanegol wedi'i ddyrannu ar gyfer costau'r flwyddyn lawn. [Mae'r Gweinidog] unwaith eto wedi penderfynu darparu'r holl gyllid sydd ar gael ymlaen llaw, a pheidio â dal yn ôl cyllid ar gyfer cydnabyddiaeth yn ystod y flwyddyn o gytundeb cyflog athrawon 2025-26.<sup>122</sup> Cyhoeddodd y llywodraeth hefyd gyllid ychwanegol i gynorthwyo â phwysau cyflog yn dilyn dyfarniadau cyflog uwch na'r disgwyl gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol, sef £52m.

Yn y flwyddyn flaenorol, darparodd y llywodraeth £20 miliwn ychwanegol ar gyfer ysgolion, a ddyrannwyd trwy'r Grant Safonau Ysgolion i ddarparu cefnogaeth wedi'i thargedu i ysgolion oedd yn wynebu heriau penodol, gan gynnwys y rhai oedd mewn mesurau arbennig.<sup>123</sup>

Mae'r Grant Datblygu Disgyblion yn ffynhonnell bosibl arall ar gyfer cyllid, gan fod hwn wedi'i gyfeirio at ysgolion â lefelau uwch o amddifadedd sy'n tueddu i fod angen mwy o staff cymorth i wella cyrhaeddiad.<sup>124 125</sup>

Mae hyn yn dangos y gellir ariannu codiadau cyflog trwy gynydd wedi'i dargedu o fewn cynlluniau cyllido ysgolion sy'n bodoli eisoes.

## Gall rhywfaint o gyllid ddod o Gyfraddau Treth Incwm Cymru uwch

Ni fyddai unrhyw godiad cyflog i staff cymorth ysgolion yn gost i Lywodraeth Cymru'n unig. Bydd cyfran o'r cyflogau ychwanegol yn llifo'n ôl i gyllideb Cymru trwy Gyfraddau Treth Incwm Cymru.

O dan y setliad datganoli, mae trethdalwyr Cymru'n talu'r un cyfraddau treth incwm cyffredinol ag yn Lloegr (20%, 40% a 45%). Ond mae'r cyfraddau hynny wedi'u rhannu: ar gyfer y band cyfradd sylfaenol (20%), mae 10c ym mhob punt drethadwy'n cael ei dalu'n uniongyrchol i gyllideb Cymru, ac mae 10c yn mynd i Drysorlys y DU. Hynny yw, mae hanner y dreth gyfradd sylfaenol a delir gan weithwyr Cymru'n dod i Gymru.

Er enghraifft, os yw aelod o staff cymorth yng Nghymru'n ennill £20,000 y flwyddyn, ei incwm trethadwy yw £7,430 (ar ôl y lwfans o £12,570). Maen nhw'n talu £1,486 mewn treth ar 20%. O hyn, mae £743 yn Gyfraddau Treth Incwm Cymru ac yn llifo'n ôl i Gymru.

Pan fydd cyflogau'n codi, mae'r un egwyddor yn berthnasol. Am bob £1 ychwanegol o gyflog trethadwy, mae 20c yn mynd mewn treth incwm, ac mae 10c ohono'n llifo'n ôl i gyllideb Cymru. Felly, mae tua 10% o unrhyw godiad cyflog trethadwy yn dychwelyd yn awtomatig i Gymru.

Fodd bynnag, ar lefel y system nid yw holl gost gros codiad cyflog yn trosi'n enillion trethadwy:

- mae rhywfaint o'r cynnydd yn cynnwys cyfraniadau pensiwn ac Yswiriant Gwladol y cyflogwr, nad ydynt yn cael eu trethu;
- mae rhai staff yn ennill llai na'r lwfans personol di-dreth, felly nid yw rhan o'u codiad cyflog yn cynhyrchu unrhyw dreth incwm.

Os ydym yn tybio bod 50–70% o gost gros codiad cyflog yn ymddangos fel enillion trethadwy ar draws y gweithlu, yna mae tua 5–7% o'r cynnydd gros yn llifo'n ôl i Gymru trwy Gyfraddau Treth Incwm Cymru.

Er enghraifft:

- Mae codiad cyflog o 5% ar fil cyflog staff cymorth o £745m yn costio £37.25m.
- Os yw 60% o hynny'n enillion trethadwy (£22.35m), yna mae Cyfraddau Treth Incwm Cymru ar 10% o gyflog trethadwy yn hafal i £2.24m.
- Mae hyn yn golygu bod tua 6% o'r gost gros yn cael ei dychwelyd yn awtomatig i gyllideb Cymru.

Nid yw'r mecanwaith hwn yn cwmpasu cost lawn dyfarniadau cyflog, ond mae'n dangos bod y gost gychwynnol yn gorbwysleisio'r gost net i Gymru, oherwydd bod cyflogau uwch hefyd yn ehangu'r sylfaen dreth ddatganoledig.

Y cwestiwn allweddol yw, nid *p'un ai* a ellir fforddio codiadau cyflog, ond a all Cymru barhau i fforddio costau cyflog isel a'i effaith ar weithlu, ysgolion a disgyblion bregus. Mae'r enghraifft o ddyfarniadau cyflog athrawon, a ariennir trwy gyfraniadau ychwanegol wedi'u targedu, yn ogystal â setliadau uwch, yn darparu llwybr clir a chredadwy ar gyfer sut y gellid talu am godiad cyflog sy'n gysylltiedig â Chorff Negodi Cenedlaethol. Mae hynny'n gwneud creu gwaelodlin cyflog cenedlaethol yn ymarferol yn wleidyddol ac yn gyfrifol yn ariannol.

## 7. Pam mae'r manteision yn gorbwyso'r costau

**Mae buddsoddi mewn staff cymorth ysgolion nid yn unig yn deg, mae hefyd yn gost-effeithiol.** Mae cynyddu cyflogau'n darparu manteision sy'n ymestyn ymhell y tu hwnt i'r gweithlu ei hun. Mae tystiolaeth ryngwladol, ymchwil economaidd a data Cymru i gyd yn dangos bod gwell tâl i staff ar gyflogau isel yn gwella canlyniadau addysgol, yn culhau anghydraddoldeb rhwng y rhyweddau, yn lleihau tlodi ymhlith y rhai sy'n gweithio, yn cryfhau economïau lleol, ac yn darparu fframwaith ar gyfer llywodraethiant effeithlon. Ym mhob achos, mae'r manteision yn llawer mwy na'r costau.

### Dyma'r manteision:

- Cryfhau recriwtio a dargadwedd staff cymorth, gan leihau trosiant a phrinder staff.
- Gwell canlyniadau i ddisgyblion, yn enwedig i ddysgwyr difreintiedig a'r rhai sydd ag ADY, trwy ddefnydd mwy effeithiol o staff cymorth.
- Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau, gan fod 90% o staff cymorth yn fenywod.
- Lleihau'r risg o hawliadau cyflog cyfartal costus yn erbyn cynghorau.
- Lefelau is o dlodi ymysg teuluoedd y rhai sy'n gweithio fel staff cymorth ysgolion.
- Cryfhau'r economi leol, wrth i incwm ychwanegol gael ei wario mewn cymunedau yng Nghymru.
- Ei gwneud yn haws rhagweld beth fydd costau gweithlu ysgolion, ac felly'n haws eu rheoli.
- Aliniad â system gyflogau athrawon, gan greu fframwaith cydlynol a theg ar draws gweithlu'r ysgol.

### 7.1 Diogelu buddsoddiad addysgol a gwella canlyniadau

Nododd yr Adolygiad o Wariant Ysgolion yng Nghymru (a gyhoeddwyd yn 2020) bedwar blaenoriaeth ar gyfer sicrhau bod penderfyniadau cyllido'n cyflawni'r genhadaeth genedlaethol o godi safonau a lleihau anghydraddoldebau. Mae pob un o'r themâu hyn yn tanlinellu'r achos dros Gorff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion i Gymru.<sup>126</sup>

Penderfyniadau gwariant yn seiliedig ar dystiolaeth empirig. Mae'r adolygiad yn tynnu sylw at gonsensws rhyngwladol cryf bod gwariant cynyddol ar ysgolion yn cynhyrchu effeithiau cadarnhaol, yn enwedig i ddysgwyr dan anfantais a lle gwneir buddsoddiad yn gynnar. Yng Nghymru, y brif ffordd y defnyddir cyllid amddifadedd yw trwy gyflogi cynorthwywyr addysgu ychwanegol:

*“Defnyddiwyd cyfran sylweddol o gyllid amddifadedd i gyflogi cynorthwywyr addysgu ychwanegol. Felly mae sut maen nhw'n cael eu defnyddio yn bwysig iawn wrth bennu effeithiolrwydd cyffredinol cyllid amddifadedd yng Nghymru.” – Adolygiad o Wariant Ysgolion yng Nghymru*

Er bod y dystiolaeth ynghylch effaith cynyddu gwariant ar staff nad ydynt yn addysgu yn fwy cyfyngedig nag ydyw ar gyfer athrawon, yr hyn sy'n amlwg yw bod staff cymorth yn ganolog i sut mae adnoddau'n cael eu defnyddio mewn ysgolion difreintiedig. Byddai corff cenedlaethol yn sicrhau bod y buddsoddiad hwn yn cael ei ddefnyddio'n effeithiol.

**Tegwch a thryloywder mewn cyllido.** Canfu'r adolygiad fod ysgolion tebyg yn aml yn derbyn lefelau gwahanol iawn o gyllid fesul disgybl, gyda gwahaniaethau o hyd at 35%. Argymhellwyd fformwlâu cyllido symlach a mwy cyson ar draws awdurdodau lleol. Byddai corff negodi cenedlaethol yn darparu mecanwaith cyfochrog ar ochr y gweithlu – gan sicrhau cyflog teg a thryloyw i staff cymorth mewn rolau tebyg, waeth ble maen nhw'n cael eu cyflogi.

**Craffu effeithiol trwy ddata cyson a thryloyw.** Nododd yr adolygiad fod atebolrwydd ystyrion yn gofyn am ddata clir a chymaradwy ar sut mae adnoddau'n cael eu dyrannu a'u defnyddio. Mae'r rhesymeg hon hefyd yn berthnasol i'r gweithlu: byddai corff cenedlaethol ar gyfer staff cymorth yn gofyn am broffiliau rôl, graddfeydd cyflog a gwybodaeth dryloyw am leoli staff, gan alluogi awdurdodau lleol, ysgolion a Llywodraeth Cymru i graffu ar werth am arian.

**Disgwyliadau clir ar gostau yn y dyfodol.** Argymhellodd yr adolygiad y dylai Llywodraeth Cymru gyhoeddi asesiadau cost aml-flwyddyn dilynol i gysylltu penderfyniadau cyllido â phwysau sylfaenol. I staff cymorth ysgolion, byddai corff negodi cenedlaethol pwrpasol yn darparu'r un eglurder: byddai cynllunio ymlaen llaw ar gyflog, wedi'i gysylltu â gofynion rôl fel cyfrifoldebau ADY a sgiliau cyfrwng Cymraeg, yn rhoi sicrwydd i ysgolion ac awdurdodau lleol gan osgoi'r perygl o heriau ynghylch cyflog cyfartal.

**Goblygiadau i Gymru** Yng Nghymru, mae ysgolion eisoes yn cydnabod manteision cyfeirio cyllid at staff cymorth ysgolion, yn enwedig mewn ardaloedd difreintiedig. Mae tua hanner yr ysgolion yn nodi eu bod yn defnyddio eu Grant Amddifadedd Disgyblion i ariannu cynorthwyywyr addysgu ychwanegol, gyda gwariant cyfartalog o tua £200 fesul disgybl sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim mewn ysgolion cynradd yn 2019.<sup>127</sup> Byddai corff negodi cenedlaethol yn cryfhau'r buddsoddiad hwn trwy ddarparu cysondeb a thryloywder ar draws Cymru, gan sicrhau bod yr arian y mae ysgolion yn ei gyfeirio at staff cymorth yn trosi'n fanteision parhaol i ddisgyblion a'r system gyfan.

*“Mae'r cwestiwn ynghylch cyllido'n gwrthio allan y posibilrwydd o gynnydd gwirioneddol – mae'n gledddyf Damocles uwch ein pennau. Mae angen i ni bontio'r cyfrifoldebau ariannol ac addysgol; rhaid i gynghorau gydbwyso ein cyllidebau, ond gallwn ddod o hyd i ffyrdd o gyflawni'n well. Rydyn ni eisiau cael sgwrs briodol am gyflog yn-ystod-y-tymor, swydd-ddisgrifiadau a datblygiad, a gallai'r corff negodi cenedlaethol fod yn fforwm i symud y sgwrsiau hynny ymlaen o ddifri.” – Anthony Hunt, Arweinydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen*

## 7.2 Cydraddoldeb rhywedd a'r manteision economaidd

**Menywod yw staff cymorth ysgolion yng Nghymru yn bennaf.** Mae tua 90% o'r gweithlu yn fenywod (gweler Adran 1). Mae codi eu cyflog yn mynd y tu hwnt i fod yn gwestiwn o degwch yn unig: mae'n mynd i'r afael ag anghydraddoldeb rhywedd systemig mewn rolau sy'n cael eu tanbrisio a'u tan-dalu, er gwaethaf y ffaith eu bod yn ymgymryd â chyfrifoldebau addysgol pwysig. Mae cyflog cyfartal o ran rhywedd yn golygu digolledu pobl yn seiliedig ar werth eu gwaith, p'un a yw'r gwaith hwnnw mewn maes lle mae menywod yn dominyddu ai peidio.<sup>128</sup> Byddai corff negodi cenedlaethol yn helpu i gywiro'r anghydbwysedd hwn a lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau o fewn y sector cyhoeddus yng Nghymru.

**Mae buddsoddi mewn sectorau sy'n cael eu dominyddu gan fenywod yn creu manteision ehangach.** Mae ymchwil yn dangos bod menywod yn fwy tebygol o wario incwm ychwanegol ar hanfodion i'r cartref, gofal plant, bwyd ac addysg, gan greu effaith economaidd leol gryfach. Mae ehangu cyflogaeth mewn addysg a

gofal cymdeithasol yn ysgogi creu swyddi'n fwy effeithiol na gwariant cyfatebol mewn diwydiannau sy'n cael eu dominyddu gan ddynion.<sup>129</sup> Mae modelu gan ddefnyddio'r economi sy'n gysylltiedig â gofal yn dangos y gall cynyddu buddsoddiad cyhoeddus sbarduno cyflogaeth gynhwysol a thwf o ran Cynnyrch Domestig Gros.<sup>130</sup>

**Byddai corff negodi cenedlaethol yn lleihau'r risg o hawliadau cyflog cyfartal.** Mae cynghorau ledled y DU wedi wynebu heriau ariannol sylweddol ble mae menywod mewn rolau cymorth, arlwygo neu lanhau mewn ysgolion wedi hawlio'n llwyddiannus bod eu gwaith yn cael ei danbrizio o'i gymharu â rolau a ddominyddir gan ddynion, fel casglu sbwriel.

## 7.3 Tystiolaeth ryngwladol: mae bargeinio ar lefel sector yn gallu sicrhau canlyniadau ar gyfer gweithluoedd na chânt eu gwerthfawrogi'n llawn

Mae profiad o Awstralia a Seland Newydd yn dangos y gall bargeinio ar lefel sector drawsnewid deilliannau ar gyfer gweithluoedd â chyflog isel, sy'n fenywod yn bennaf.

**Awstralia: addysg a gofal plentyndod cynnar a'r Comisiwn Gwaith Teg.** Ym mis Rhagfyr 2024, cymeradwyodd Comisiwn Gwaith Teg Awstralia'r cytundeb aml-gyflogwr cenedlaethol cyntaf ar gyfer y sector addysg a gofal plentyndod cynnar. Gyda chefnogaeth ariannol gan y llywodraeth a'i negodi gan Undeb y Gweithwyr Unedig, sicrhodd y cytundeb godiad cyflog o 15% ar draws y gweithlu - menywod oedd mwy na 90% ohonynt. Roedd y diwygiad hwn yn mynd i'r afael â system dameidiog ar draws miloedd o ddarparwyr bach ac fe'i cynlluniwyd i wella dargadwedd staff, lleihau trosiant a chydabod gwerth proffesiynol addysgwyr.<sup>131 132</sup>

Yn Awstralia, mae'r Comisiwn Gwaith Teg yn ymgymryd ag **adolygiadau tanbrizio ar sail rhywedd** yn y sectorau hynny ble mae cyflog isel hirdymor mewn gweithluoedd sy'n fenywod yn bennaf ac yn hyrwyddo trefniadau bargeinio ar gyfer y sectorau hyn. Mae'r diwygiadau a ddeilliodd o hyn wedi cyflymu'r broses o gulhau'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau.<sup>133</sup>

**Seland Newydd: staff cymorth ysgolion.** Ers 2020, mae cyfres o setliadau cyflog cyfartal wedi trawsnewid rolau cymorth ysgolion.<sup>134</sup> Derbyniodd cynorthwyyr athrawon setliad a oedd yn codi cyflogau 19–30% ac yn gwella diogelwch swyddi tua 22,000 o staff.<sup>135</sup> Dilynwyd hyn gan gytundebau cenedlaethol ar gyfer staff gweinyddu ysgolion yn 2022, a llyfrgellwyr a thechnegwyr gwyddoniaeth yn 2023, gan sicrhau cynnydd o hyd at 40%. Disodlodd y setliadau hyn amrywiadau ar sail côd post gyda graddfeydd cyflog cenedlaethol cyson, llwybrau hyfforddi gwell a chydabyddiaeth o sgiliau, a drafodwyd rhwng undebau llafur a'r Weinyddiaeth Addysg.

**Seland Newydd: gweithwyr gofal a chymorth.** Yn flaenorol, cyflawnodd undebau, cyflogwyr a'r llywodraeth yn Seland Newydd setliad nodedig i Weithwyr Gofal a Chymorth (Cydraddoldeb Cyflog) yn 2017 a oedd yn cynnwys 55,000 o staff gofal i'r henoed, cymorth yn y cartref a gofal i bobl anabl. Darparodd godiadau cyflog o 20–40% dros bum mlynedd, cysylltodd gyflog â chymwysterau, a chafodd ei gynnwys mewn deddfwriaeth i warantu ei barhad. Er bod cyflogau wedi dechrau colli tir eto ers 2022 pan ddaeth y setliad i ben, mae wedi cael y clod am wella recriwtio a dargadwedd, proffesiynoli rolau gofal, a lleihau anghydraddoldeb cyflog rhwng y rhyweddau mewn gweithlu sy'n cynnwys menywod yn bennaf.<sup>136</sup>

Mae'r enghreifftiau hyn yn dangos bod y **manteision yn gwrthbwysu'r costau**. Roedd llywodraethau'n fodlon cefnogi'r buddsoddiad mewn gweithluoedd benywaidd â chyflog isel oherwydd bod y manteision, sef gwell recriwtio, dargadwedd staff, ansawdd gwasanaeth a chydaddoldeb rhywedd – yn fwy na'r gwariant cyllidol.

## 7.4 Lleihau tlodi

Mae codi cyflogau mewn sectorau cyflog isel fel cymorth ysgol nid yn unig yn helpu aelwydydd unigol, mae'n helpu teuluoedd i symud allan o dlodi mewn gwaith. Mae data diweddar yn dangos bod tua 21% o bobl yng Nghymru'n byw mewn tlodi cymharol o ran incwm (ar ôl costau tai), sy'n golygu bod incwm eu haelwyd yn disgyn islaw 60% o ganolrif y DU. Mae hyn wedi aros yn gymharol sefydlog ers bron i ddau ddegawd.<sup>137</sup> O fewn hynny, mae tlodi plant yn ymddangos hyd yn oed yn fwy amlwg: mae bron 45% o blant yng Nghymru yn cael eu heffeithio.<sup>138</sup> Mae mwyafrif helaeth o'r rhai sy'n byw mewn tlodi yn rhan o aelwydydd sy'n gweithio sy'n dangos pa mor gyffredin yw tlodi mewn gwaith, yn sgil cyflog isel fesul awr, yn hytrach na diffyg cyflogaeth.

Mae cyflogau byw, sy'n cael eu cyfrifo i fodloni safonau byw sylfaenol (ac yn rhagori ar isafswm statudol), yn cael eu cydnabod fwyfwy fel mesur polisi effeithiol ar gyfer hyrwyddo gwaith gwerth-chweil a lleihau anghydraddoldeb.<sup>139</sup> Mae tystiolaeth ar ffurf astudiaethau achos ar y defnydd o gyflogau byw, fel pan gânt eu gweithredu gan gynlluniau achredu, yn dangos gostyngiadau o ran tlodi ymysg y rhai sydd mewn gwaith a throsiant staff, gyda'r effaith negyddol leiaf posibl ar gyflogaeth.<sup>140</sup> Mae ymchwil hefyd yn dangos y gall y cyflog byw leihau straen a chynyddu cynhyrchiant.<sup>141</sup>

Mae adolygiadau academaidd i gynnydd ehangach yn yr isafswm cyflog, gan gynnwys Cyflog Byw Cenedlaethol y DU, yn dangos nad yw'r camau hyn yn arwain at golli swyddi sylweddol yn gyffredinol. Er y gallai fod effeithiau bach ar oriau neu gyflogaeth i rai grwpiau, yr effaith net yw cynyddu enillion gweithwyr heb niweidio lefelau cyflogaeth.<sup>142</sup>

Gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau hyn yn dangos y byddai gwaelodlin gyflog benodol i'r sector ar gyfer staff cymorth yn lleihau'r risg o dlodi mewn ffordd ystyrlon ac yn codi safonau byw heb danseilio diogelwch cyflogaeth.

## 7.5 Diwygiad ag iddo werth uchel

Mae'r dystiolaeth yn dangos y byddai Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion i Gymru'n ddiwygiad ag iddo werth uchel. Byddai'n amddiffyn effeithiolrwydd y mwy na thair biliwn o bunnoedd sydd eisoes yn cael eu buddsoddi bob blwyddyn mewn ysgolion, yn mynd i'r afael ag anghydraddoldeb rhywedd ac yn lleihau'r risg o hawliadau cyflog cyfartal costus. Byddai hefyd yn darparu manteision cymdeithasol ac economaidd mesuradwy trwy helpu i godi aelwydydd allan o dlodi, a thrwy gefnogi economïau lleol cryfach, yn enwedig mewn ardaloedd difreintiedig a gwledig.

Mae profiad o Awstralia a Seland Newydd yn dangos pan fydd llywodraethau'n buddsoddi mewn gweithluoedd â chyflog isel, sy'n bennaf yn fenywod, trwy fargeinio ar lefel sector, bod y canlyniadau'n gadarnhaol. Mae staff wedi gweld cynnydd sylweddol mewn cyflogau, gwell diogelwch swyddi a chydnabyddiaeth broffesiynol, tra bod gwasanaethau wedi elwa o well dargadwedd staff a llai o drosiant.

Ni fyddai Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion yng Nghymru yn arbrawf, ond yn hytrach gweithredu dull profedig. Byddai'n darparu cysondeb cenedlaethol, adrodd tryloyw a'i gwneud yn haws rhagweld costau yn y dyfodol. Trwy osod staff cymorth ar sail debyg i athrawon, byddai'n creu gweithlu ysgolion mwy cytbwys a sefydlog ac yn sicrhau bod buddsoddiad mewn addysg yn darparu'r gwerth mwyafrif posibl.

## 8. Nawr yw'r amser

Mae'r adroddiad hwn wedi amlinellu gwerth staff cymorth ysgolion, y problemau a grëwyd gan fframwaith presennol y Cyd-gyngor Cenedlaethol, a'r achos cryf dros Gorff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion i Gymru. Mae'r dystiolaeth yn dangos bod diwygio yn angenrheidiol ac o fewn cyrraedd, a bod staff, ysgolion, cynghorau a'r llywodraeth yn gefnogol i'r newid.

## 8.1 Cefnogaeth eang i ddiwygio

Ledled Cymru, mae consensws cynyddol ymhlith rhanddeiliaid bod y fframwaith presennol ar gyfer staff cymorth ysgolion yn anghynnaladwy. Yn wir, ymrwymodd Llafur Cymru i greu corff negodi cenedlaethol yn eu cynhadledd ym mis Mehefin 2025. Mae mwyafrif y staff cymorth eu hunain o blaid corff negodi penodol i Gymru. Mewn arolwg yn 2025, nodwyd ganddynt mai corff negodi yw eu ffordd ddewisol o gael llais cyfunol mewn gwneud penderfyniadau am eu bywydau yn y gwaith. Mae penaethiaid a chynghorwyr wedi pwysleisio bod cyflog ac amodau presennol yn tanseilio recriwtio a dargadwedd ac yn ei gwneud hi'n anoddach cyflawni ar gyfer disgyblion. Mae hyd yn oed awdurdodau lleol, mewn ymatebion i ymgynghoriadau ynghylch cyllido, wedi cwestiynu a yw'r Cyd-gyngor Cenedlaethol yn dal i fod yn addas at y diben ar gyfer ysgolion. Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi dangos parodrwydd i ystyried dulliau amgen. Gyda'i gilydd, mae'r lleisiau hyn yn dangos bod momentwm yn cynyddu ar gyfer newid.

## 8.2 Pam Corff Negodi ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion i Gymru

Yr achos a gyflwynir trwy gydol yr adroddiad hwn yw mai corff negodi cenedlaethol yw'r ffordd fwyaf effeithiol o:

- rhoi llais cenedlaethol priodol i staff cymorth;
- darparu cyflog cyson a theg ledled Cymru;
- alinio cyflog ac amodau â'r cyfrifoldebau proffesiynol sydd eisoes gan staff;
- dileu'r risg barhaus o hawliadau cyflog cyfartal;
- a sicrhau bod buddsoddiad cyhoeddus mewn ysgolion yn cyflawni'r gwerth mwyaf am arian.

*“Mae angen cynrychiolaeth o'r cynghorau a'r undebau llafur, mewn ysbryd o bartneriaeth gymdeithasol. Byddai corff negodi yn golygu y gallem gydweithio a dysgu oddi wrth ein gilydd i gael bargaen well i ysgolion a'r staff cymorth.” – Anthony Hunt, Arweinydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen*

## 8.3 Argymhellion

Er mwyn cyflawni'r nodau hyn, mae'r adroddiad yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn:

- Cyflwyno deddfwriaeth i sefydlu Corff Negodi statudol ar gyfer Staff Cymorth Ysgolion i Gymru, â chylch gwaith penodol sy'n cwmpasu holl rolau staff cymorth ysgolion, gan gynnwys y rhai a gyflogir yn allanol a staff asiantaeth; ac
- Alinio gwaith y corff â dyletswyddau Gwaith Teg a Llesiant, gan sicrhau monitro effeithiau cyflog ar sail rhywedd, lleihau tlodi, a chysondeb â blaenoriaethau polisi Llywodraeth Cymru.

Unwaith y caiff ei sefydlu, dylai'r corff negodi:

- Datblygu swydd-ddisgrifiadau cenedlaethol a chynlluniau gwerthuso sy'n benodol i ysgolion, gan ddisodli proffiliau rôl y CGC sydd wedi dyddio. Gallai'r rhain adeiladu ar waith a wnaed gan Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion a sicrhau bod gwerth priodol yn cael ei osod ar waith sy'n canolbwyntio ar y plentyn, cyfrifoldebau ADY, a dyletswyddau cyfrwng Cymraeg;
- Cyflwyno gwaelodlin gyflog genedlaethol ar gyfer staff cymorth ysgolion, gyda phwyntiau cyflog sy'n gysylltiedig â gofynion rôl i gael gwared ar y loteri côd-post mewn cyflogau; a
- Cyhoeddi Llawlyfr Staff Cymorth Ysgolion sy'n nodi amodau gwasanaeth gofynnol, trefniadau amser gwaith, a llwybrau dilyniant gyrfa glir.

# Nodyn ynghylch y fethodoleg

Mae pob senario sy'n ymwneud â biliau cyflog a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar gyfanswm gwariant Cymru ar staff cymorth ysgolion ar gyfer 2023–24:

- Bil cyflog gros staff cymorth: £744.864 miliwn
- Nifer y disgyblion: 465,840
- Nifer y staff cymorth 27,675
- Staff cymorth cyfwerth â llawn-amser: 25,020

Modelwyd dwy senario ar sail y waelodlin hon:

- Senario A: 6%, 7%, 7% (dros dair blynedd yn olynol)
- Senario B: 7%, 7%, 6%, 5% (dros bedair blynedd yn olynol)

Cyfrifwyd cyfansymiau trwy gymhwyso'r codiad blynyddol yn olynol i'r bil cyflog sylfaenol (e.e.  $£744.864m \times 1.06 \times 1.07 \times 1.07$ ).

Cafwyd cyfartaleddau fesul disgybl a fesul staff trwy rannu'r cyfansymiau canlyniadol â chyfrif pennau disgyblion 2023–24 a staff cymorth cyfwerth â rhan-amser, yn y drefn honno.

Amcangyfrifwyd ffigurau yn nhermau real trwy ddadchwyddo cyfansymiau gan ddefnyddio ffactor Mynegai Prisiau Manwerthu (RPI) blynyddol o 4.4%. Cyflwynwyd swm cyfansawdd ar gyfer pob blwyddyn o'r senario (e.e. Blwyddyn 2 wedi'i dadchwyddo  $1.044^2$ , Blwyddyn 3  $1.044^3$ ).

Bwriad y cyfrifiadau hyn yw dangos maint bras costau a chyfartaleddau o dan wahanol lwybrau ar gyfer cynyddu cyflogau. Nid ydynt yn gyfystyr â rhagolygon ffurfiol.

## Rhestr o acronymau

ADY Anghenion Dysgu Ychwanegol

BHC: Bil Hawliau Cyflogaeth

CGA: Cyngor y Gweithlu Addysg:

CGC: Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol

FfPGY: Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion

SSSNB: Corff Negodi Staff Cymorth Ysgol

CA: Cynorthwywyr Addysgu

**WSSSNB:** Corff Negodi Staff Cymorth Ysgol i Gymru

# Atodlen: Gwariant gros ar ysgolion Cymru a staff cymorth fesul disgybl mewn mloedd o bunnoedd (data 2023-24)

| £,000                           | Gwariant ar staff cymorth ysgolion Meithrin | Cyfanswm Gwariant Ysgolion Meithrin | Gwariant ar staff cymorth ysgolion Cynradd | Cyfanswm gwariant ysgolion Cynradd | Gwariant ar staff cymorth ysgolion Uwchradd | Cyfanswm gwariant ysgolion Uwchradd | Gwariant ar staff cymorth ysgolion Afbennig | Cyfanswm gwariant ysgolion Afbennig | Gwariant ar staff cymorth ysgolion Canol | Cyfanswm gwariant ysgolion Canol | Cyfanswm gwariant ar staff cymorth ysgolion | Cyfanswm gros gwariant ar staff cymorth | Nifer y disgyblion | Nifer y Staff Cymorth | Staff Cymorth cyfwerth â llawn-amser | Gwariant cyfar-taio ar staff cymorth | Gwar-lant gros fesul disgybl | Gwar-lant ar Staff Cymorth fesul disgybl | % o wariant fesul disgybl ar Staff Cymorth | Gwariant cyfwerth â llawn-am-ser cyfar-taio |
|---------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------|-----------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Cymru Gyfan                     | 2,542                                       | 5,732                               | 400,030                                    | 1,513,918                          | 227,572                                     | 1,204,681                           | 77,899                                      | 168,921                             | 36,821                                   | 188,290                          | 3,081,543                                   | 744,864                                 | 465,840            | 27,675                | 25,020                               | 26,915                               | 6,615                        | 1,589                                    | 24.2%                                      | 29,771                                      |
| Gogledd Cymru                   | 0                                           | 0                                   | 80,759                                     | 334,609                            | 51,837                                      | 280,416                             | 16,672                                      | 36,677                              | 2,820                                    | 16,681                           | 668,324                                     | 152,088                                 | 99,363             | 6,350                 | 5,630                                | 23,951                               | 6,732                        | 1,531                                    | 22.7%                                      | 27,014                                      |
| Ynys Môn                        | 0                                           | 0                                   | 8,196                                      | 37,139                             | 2,710                                       | 30,852                              | 1,350                                       | 3,261                               | 0                                        | 0                                | 71,252                                      | 12,256                                  | 9,549              | 640                   | 590                                  | 19,150                               | 7,462                        | 1,283                                    | 17.2%                                      | 20,773                                      |
| Gwynedd                         | 0                                           | 0                                   | 11,525                                     | 55,588                             | 11,525                                      | 48,163                              | 2,522                                       | 5,525                               | 1,395                                    | 8,106                            | 117,381                                     | 26,967                                  | 16,772             | 995                   | 810                                  | 27,103                               | 6,999                        | 1,608                                    | 23.0%                                      | 33,293                                      |
| Conwy                           | 0                                           | 0                                   | 9,783                                      | 48,476                             | 8,487                                       | 48,124                              | 3,639                                       | 8,426                               | 0                                        | 0                                | 105,025                                     | 21,909                                  | 15,466             | 940                   | 740                                  | 23,307                               | 6,791                        | 1,417                                    | 20.9%                                      | 29,607                                      |
| Sir Ddinbych                    | 0                                           | 0                                   | 9,425                                      | 41,096                             | 8,311                                       | 43,051                              | 2,811                                       | 6,682                               | 1,425                                    | 8,575                            | 99,404                                      | 21,972                                  | 15,974             | 965                   | 850                                  | 22,769                               | 6,223                        | 1,375                                    | 22.1%                                      | 25,849                                      |
| Sir y Fflint                    | 0                                           | 0                                   | 21,702                                     | 81,769                             | 11,321                                      | 63,401                              | 2,856                                       | 5,926                               | 0                                        | 0                                | 151,096                                     | 35,879                                  | 22,591             | 1,470                 | 1,495                                | 24,407                               | 6,688                        | 1,588                                    | 23.7%                                      | 23,999                                      |
| Wrecsam                         | 0                                           | 0                                   | 20,128                                     | 70,541                             | 9,483                                       | 46,825                              | 3,484                                       | 6,857                               | 0                                        | 0                                | 124,766                                     | 33,105                                  | 19,011             | 1,340                 | 1,150                                | 24,705                               | 6,563                        | 1,741                                    | 26.5%                                      | 28,787                                      |
| De Orllewin a Chanolbarth Cymru | 0                                           | 0                                   | 115,649                                    | 413,120                            | 66,238                                      | 320,844                             | 16,873                                      | 30,632                              | 16,737                                   | 74,893                           | 841,843                                     | 215,661                                 | 126,956            | 8,205                 | 7,095                                | 26,284                               | 6,631                        | 1,899                                    | 25.6%                                      | 30,396                                      |
| Powys                           | 0                                           | 0                                   | 11,884                                     | 49,697                             | 6,354                                       | 41,300                              | 3,390                                       | 8,192                               | 2,257                                    | 13,138                           | 112,327                                     | 23,885                                  | 16,391             | 1,085                 | 855                                  | 22,014                               | 6,853                        | 1,457                                    | 21.3%                                      | 27,936                                      |
| Ceredigion                      | 0                                           | 0                                   | 10,304                                     | 25,038                             | 7,806                                       | 22,032                              | 0                                           | 0                                   | 4,639                                    | 16,529                           | 63,599                                      | 22,749                                  | 9,369              | 600                   | 580                                  | 37,915                               | 6,788                        | 2,428                                    | 35.8%                                      | 39,274                                      |
| Sir Benfro                      | 0                                           | 0                                   | 15,365                                     | 57,889                             | 7,403                                       | 41,078                              | 3,050                                       | 5,624                               | 3,007                                    | 16,444                           | 121,035                                     | 28,825                                  | 16,998             | 1,145                 | 1,040                                | 25,175                               | 7,121                        | 1,896                                    | 23.8%                                      | 27,716                                      |
| Sir Gaerfyrddin                 | 16.4                                        | 549                                 | 28,453                                     | 91,008                             | 19,307                                      | 83,213                              | 3,367                                       | 1,562                               | 0                                        | 0                                | 178,137                                     | 51,291                                  | 27,210             | 1,660                 | 1,485                                | 30,898                               | 6,547                        | 1,885                                    | 28.8%                                      | 34,539                                      |
| Abertawe                        | 0                                           | 0                                   | 30,994                                     | 125,600                            | 18,170                                      | 102,387                             | 2,858                                       | 7,452                               | 0                                        | 0                                | 235,439                                     | 52,022                                  | 36,247             | 2,410                 | 1,930                                | 21,586                               | 6,495                        | 1,435                                    | 22.1%                                      | 26,954                                      |
| Castell-nedd Port Talbot        | 0                                           | 0                                   | 18,649                                     | 63,888                             | 7,198                                       | 30,834                              | 4,208                                       | 7,802                               | 6,834                                    | 28,782                           | 131,306                                     | 36,889                                  | 20,741             | 1,305                 | 1,200                                | 28,267                               | 6,331                        | 1,779                                    | 28.1%                                      | 30,741                                      |
| Canol De Cymru                  | 1743                                        | 4172                                | 126,660                                    | 470,557                            | 93,044                                      | 384,560                             | 33,154                                      | 71,697                              | 10,831                                   | 195,957                          | 988,767                                     | 265,432                                 | 149,791            | 8,210                 | 7,680                                | 32,330                               | 6,601                        | 1,772                                    | 26.8%                                      | 34,561                                      |
| Pen-y-bont ar Ogwr              | 0                                           | 0                                   | 18,434                                     | 69,358                             | 18,434                                      | 66,586                              | 6,996                                       | 13,597                              | 0                                        | 0                                | 149,540                                     | 43,864                                  | 22,553             | 1,270                 | 1,180                                | 34,539                               | 6,631                        | 1,945                                    | 29.3%                                      | 37,173                                      |
| Bro Morgannwg                   | 0                                           | 0                                   | 20,190                                     | 70,609                             | 7,792                                       | 50,546                              | 7,888                                       | 17,001                              | 1,636                                    | 152,605                          | 152,605                                     | 37,516                                  | 23,071             | 1,305                 | 1,240                                | 28,748                               | 6,615                        | 1,826                                    | 24.6%                                      | 30,255                                      |
| Rhondda Cynon Taf               | 0                                           | 0                                   | 28,063                                     | 108,414                            | 13,903                                      | 81,826                              | 7,361                                       | 14,610                              | 7,361                                    | 35,821                           | 240,671                                     | 56,688                                  | 38,097             | 1,990                 | 1,795                                | 28,486                               | 6,317                        | 1,488                                    | 23.6%                                      | 31,581                                      |
| Merthyr Tudful                  | 0                                           | 0                                   | 10,774                                     | 34,629                             | 3,716                                       | 17,703                              | 2,283                                       | 4,591                               | 1,834                                    | 7,511                            | 64,435                                      | 18,607                                  | 9,080              | 530                   | 540                                  | 35,108                               | 7,096                        | 2,049                                    | 28.9%                                      | 34,457                                      |
| Caerdydd                        | 1,743                                       | 4,172                               | 49,199                                     | 187,547                            | 49,199                                      | 167,899                             | 8,616                                       | 21,898                              | 0                                        | 0                                | 381,516                                     | 108,757                                 | 56,990             | 3,115                 | 2,925                                | 34,914                               | 6,694                        | 1,908                                    | 28.5%                                      | 37,182                                      |
| De Ddwyrain Cymru               | 198                                         | 468                                 | 76,962                                     | 295,632                            | 52518                                       | 218861                              | 13006                                       | 28113                               | 7810                                     | 38934                            | 582007                                      | 150,494                                 | 89,730             | 4,910                 | 4,615                                | 30,651                               | 6,486                        | 1,677                                    | 25.9%                                      | 32,610                                      |
| Caerffili                       | 0                                           | 0                                   | 22,649                                     | 92,608                             | 22,649                                      | 72,200                              | 3,299                                       | 8,264                               | 1,174                                    | 6,274                            | 179,346                                     | 49,771                                  | 27,061             | 1,430                 | 1,280                                | 34,805                               | 6,627                        | 1,839                                    | 27.8%                                      | 38,884                                      |
| Blaenau Gwent                   | 0                                           | 0                                   | 8,121                                      | 30,063                             | 1,591                                       | 9,742                               | 2,876                                       | 7,037                               | 4,359                                    | 20,766                           | 67,608                                      | 16,947                                  | 9,479              | 610                   | 590                                  | 27,782                               | 7,132                        | 1,788                                    | 25.1%                                      | 28,724                                      |
| Torfaen                         | 0                                           | 0                                   | 11,259                                     | 48,252                             | 8,396                                       | 36,559                              | 2,466                                       | 4,418                               | 893                                      | 5,891                            | 95,120                                      | 23,014                                  | 14,135             | 835                   | 775                                  | 27,562                               | 6,729                        | 1,828                                    | 24.2%                                      | 29,695                                      |
| Sir Fynwy                       | 0                                           | 0                                   | 10,747                                     | 38,366                             | 5,161                                       | 29,807                              | 0                                           | 0                                   | 1,384                                    | 6,003                            | 74,176                                      | 17,292                                  | 11,408             | 635                   | 580                                  | 27,231                               | 6,502                        | 1,516                                    | 23.3%                                      | 29,814                                      |
| Casnewydd                       | 198                                         | 468                                 | 24,186                                     | 86,343                             | 14,721                                      | 70,553                              | 4,365                                       | 8,394                               | 0                                        | 0                                | 165,757                                     | 43,470                                  | 27,647             | 1,400                 | 1,385                                | 31,050                               | 5,995                        | 1,572                                    | 26.2%                                      | 31,386                                      |

## Ffynonellau:

- <sup>1</sup> <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/pupil-Level-annual-school-census/school-staff/supportstaff-by-localauthorityregion-category> and <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/pupil-Level-annual-school-census/school-staff/teachers-by-localauthorityregion-category>
- <sup>2</sup> <https://www.gov.wales/sites/default/files/pdf-versions/2025/7/3/1752654637/school-workforce-census-results-november-2024-official-statistics.pdf> p.16
- <sup>3</sup> <https://www.ewc.wales/site/index.php/en/documents-eng/about/workforce-statistics/annual-statistics-digest/current/1380-annual-education-workforce-statistics-2025-section-2-schools/file>
- <sup>4</sup> <https://www.ewc.wales/site/index.php/en/documents-eng/about/workforce-statistics/annual-statistics-digest/current/1379-annual-education-workforce-statistics-2025-section-1-introduction/file> p.4
- <sup>5</sup> <https://www.gov.wales/school-workforce-annual-census-data-background-quality-and-methodology-information>
- <sup>6</sup> <https://www.ewc.wales/site/index.php/en/about-us/policy-and-research/workforce-statistics>
- <sup>7</sup> Data arolwg aelodau UNISON Cymru Awst 2025
- <sup>8</sup> <https://democracy.gwynedd.llyw.cymru/documents/s30023/Item%206%20-%20Appendix.pdf> and [https://democracy.gwynedd.llyw.cymru/Data/Schools%20Finance%20Forum/20150226/Agenda/11\\_05\\_Appendix%204%20-%20SLA%20-%20Catering%20Secondary%20Schools%202015.pdf](https://democracy.gwynedd.llyw.cymru/Data/Schools%20Finance%20Forum/20150226/Agenda/11_05_Appendix%204%20-%20SLA%20-%20Catering%20Secondary%20Schools%202015.pdf), for example
- <sup>9</sup> <https://files.localgov.co.uk/unison.pdf> p.7
- <sup>10</sup> <https://files.localgov.co.uk/unison.pdf> p.25
- <sup>11</sup> <https://www.walesonline.co.uk/news/education/staggering-amount-money-spent-supply-31418610>
- <sup>12</sup> [https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10125467/1/Unsung%20Heroes\\_Final.pdf](https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10125467/1/Unsung%20Heroes_Final.pdf)
- <sup>13</sup> <https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/23062/1/RR776.pdf>
- <sup>14</sup> <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00131911.2010.486476>
- <sup>15</sup> <https://www.theguardian.com/education/2024/apr/30/teaching-assistants-are-the-backbone-of-a-crumbling-education-system>
- <sup>16</sup> <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09243453.2010.512800> a <https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/84/2/24062010.pdf>
- <sup>17</sup> <https://educationendowmentfoundation.org.uk/education-evidence/guidance-reports/teaching-assistants>
- <sup>18</sup> <https://educationendowmentfoundation.org.uk/education-evidence/guidance-reports/teaching-assistants>
- <sup>19</sup> <https://nasenjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1467-9604.12523>
- <sup>20</sup> Dadansoddiad LRD o ddata arolwg UNISON
- <sup>21</sup> <https://www.unison.org.uk/news/article/2018/01/forty-per-cent-uks-school-kitchen-staff-debt-due-low-pay-says-unison/>
- <sup>22</sup> <https://www.jrf.org.uk/a-minimum-income-standard-for-the-united-kingdom-in-2024>
- <sup>23</sup> <https://www.unison.org.uk/news/article/2018/01/forty-per-cent-uks-school-kitchen-staff-debt-due-low-pay-says-unison/>
- <sup>24</sup> <https://neu.org.uk/sites/default/files/2024-06/Y%20Llyfr%20Gwyrdd%20Cytundeb%20Cenedlaethol%20ar%20talw%20ac%20amodau%20-%20201%20Mai%202024%20-%20untracked.pdf> t.182
- <sup>25</sup> <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2013/06/On-line-Catalogue209253.pdf>
- <sup>26</sup> <https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/10822/1/DCSF-RR153.pdf>
- <sup>27</sup> <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2024/04/Teaching-on-the-cheap.pdf>
- <sup>28</sup> <https://www.unison.org.uk/news/article/2018/01/forty-per-cent-uks-school-kitchen-staff-debt-due-low-pay-says-unison/>
- <sup>29</sup> Arolwg mewnol UNISON 'Adroddiad Cymru ar yr Arolwg Staff Cymorth Ysgolion - Hydref 2024'
- <sup>30</sup> <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2025-07/behaviour-summit-survey-of-education-providers-and-support-staff-685.pdf>
- <sup>31</sup> <https://www.walesonline.co.uk/news/education/huge-number-teachers-school-staff-29440764>
- <sup>32</sup> <https://nation.cymru/news/dozens-of-staff-to-go-as-schools-cut-jobs-to-balance-budgets/>
- <sup>33</sup> <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2024-04/summary-of-responses-24-25.pdf>
- <sup>34</sup> [https://www.unison.org.uk/content/uploads/2024/11/Stars-24-final-report\\_021224.pdf](https://www.unison.org.uk/content/uploads/2024/11/Stars-24-final-report_021224.pdf)
- <sup>35</sup> Adolygiad o Swydd-Ddisgrifiadau Cynorthwywyr Addysgu (Ionawr 2024) gan y Bwrdd Gweithlu, Cyflwyniad ar gyfer Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion

- 36 <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/dogfennau-cym/about/corporate-documents/1353-ewc-strategic-plan-2025-28-plan-on-a-page/ffail>
- 37 <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/amdanom-ni/gwybodaeth-gorfforaethol/cynlluniau-ac-adroddiadau-corrfforaethol/adroddiad-blynyddol-a-chyfrifon-ar-gyfer-y-flwyddyn-yn-diweddu-31-mawrth-2025>
- 38 <https://business.senedd.wales/documents/s134154/Gohebiaeth%20o%20Undeb%20Cymru%2031%20Ionawr%202023.pdf> a <https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/28777/1/National%20education%20workforce%20survey%20%2028Ebrill%202017%29%20E.pdf>
- 39 <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/amdanom-ni/pwy-ydym-ni/cyflwyniad-i'r-ewc>
- 40 <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/cofrestru/gwybodaeth-gofrestru-i-gyflogwyr/gwybodaeth-gofrestru-i-gyflogwyr-ysgolion>
- 41 <https://cymru-wales.unison.org.uk/news/2025/01/thousands-of-school-and-college-workers-in-wales-spaced-registration-fee-rise-says-unison/>
- 42 <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/priodoldeb-i-ymarfer/beth-yw-priodoldeb-i-ymarfer>
- 43 <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/pdf-versions/2025/7/3/1752654637/school-workforce-census-results-november-2024-official-statistics.pdf> t.18
- 44 <https://www.gov.wales/sites/default/files/pdf-versions/2025/7/3/1752654637/school-workforce-census-results-november-2024-official-statistics.pdf> p.15
- 45 <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2023-04/evaluation-of-recruit-recover-and-raise-standards-programme-summary-schools.pdf> a <https://www.llyw.cymru/gwybodaeth-cefnidir-ansawdd-a-methodoleg-data-cyfrifiad-blynyddol-gweithlu-ysgol>
- 46 <https://www.gov.wales/school-workforce-annual-census-data-background-quality-and-methodology-information>
- 47 [https://www.nfer.ac.uk/media/bxhl2w2m/cost\\_of\\_living\\_impact\\_on\\_schools\\_school\\_staff.pdf](https://www.nfer.ac.uk/media/bxhl2w2m/cost_of_living_impact_on_schools_school_staff.pdf)
- 48 [Crynodeb ar gyfer Comisiynwyr Cyflog Isel 9.5.25.docx](#)
- 49 [https://www.nfer.ac.uk/media/bxhl2w2m/cost\\_of\\_living\\_impact\\_on\\_schools\\_school\\_staff.pdf](https://www.nfer.ac.uk/media/bxhl2w2m/cost_of_living_impact_on_schools_school_staff.pdf) t.13
- 50 [https://www.llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-07/research-into-the-deployment-of-primary-school-support-staff\\_0.pdf](https://www.llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-07/research-into-the-deployment-of-primary-school-support-staff_0.pdf)
- 51 <https://www.local.gov.uk/local-government-terms-and-conditions-green-book>
- 52 <https://business.senedd.wales/documents/s134154/Correspondence%20from%20Union%20Cymru%2031%20January%202023.pdf>
- 53 <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2024-04/summary-of-responses-24-25.pdf>
- 54 <https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/school-support-staff-role-836.pdf>
- 55 <https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/school-support-staff-role-66f.pdf>
- 56 <https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/school-support-staff-role-bfa.pdf>
- 57 <https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/school-support-staff-role-c70.pdf>
- 58 <https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/school-support-staff-role-ffb.pdf>
- 59 <https://neu.org.uk/sites/default/files/2023-06/School%20Support%20Staff%20-%20The%20Way%20Forward%20Agreement.pdf>
- 60 <https://business.senedd.wales/documents/s500001187/CYP4-23-13%20Paper%201%20-%20UNISON%20Cymru.pdf>
- 61 <https://neu.org.uk/sites/default/files/2023-06/School%20Support%20Staff%20-%20The%20Way%20Forward%20Agreement.pdf>
- 62 Adolygiad o Swydd-ddisgrifiadau Cynorthwywyr Addysgu (Ionawr 2024), Cyflwyniad i Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion
- 63 [https://www.brookewestontrust.org/\\_site/data/files/32CEF511E1C15C6935581F7A5888AECF.pdf](https://www.brookewestontrust.org/_site/data/files/32CEF511E1C15C6935581F7A5888AECF.pdf)
- 64 <https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/workforce%20-%20NJC%20job%20evaluation%20-%20Updated%20NJC%20JES%20Factor%20Plan%20and%20Guidance%20%203%20August%202020%20UNTRACKED.pdf>
- 65 Adolygiad o Swydd-ddisgrifiadau Cynorthwywyr Addysgu (Ionawr 2024), Cyflwyniad i Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion
- 66 Cydnabod gwerth cymorth, *Labour Research* Ionawr 2010
- 67 <https://business.senedd.wales/documents/s134154/Correspondence%20from%20Union%20Cymru%2031%20January%202023.pdf>
- 68 <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2013/06/On-line-Catalogue209253.pdf>
- 69 <https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/workforce%20-%20Circ%20NJC%20Part%204.12%20TTO%20updated%2013%20March%202024.pdf>
- 70 <https://business.senedd.wales/documents/s134154/Correspondence%20from%20Union%20Cymru%2031%20January%202023.pdf>

71 <https://www.eteach.com/jobs/teaching-assistant-jobs-wales>

72 <https://www.eteach.com/jobs/teaching-assistant-jobs-wales> (accessed July 2025)

73 <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Local-Government/Finance/Revenue/Education/educationrevenueexpenditure-by-service>

74 <https://schoolsweek.co.uk/school-support-staff-offered-3-2-pay-rise/>

75 <https://www.slcc.co.uk/local-government-pay-claim-2024-25-update-4/>

76 <https://media.service.gov.wales/news/gbp-225-5m-funding-boost-to-support-education-in-wales>

77 <https://www.gov.wales/written-statement-report-and-pay-award-recommendation-independent-welsh-pay-review-body-iwprb>

78 [https://consult.education.gov.uk/school-support-staff-division/setting-up-the-school-support-staff-negotiating-bo/user\\_uploads/proposals-on-the-school-support-staff-negotiating-body.pdf](https://consult.education.gov.uk/school-support-staff-division/setting-up-the-school-support-staff-negotiating-bo/user_uploads/proposals-on-the-school-support-staff-negotiating-body.pdf)

79 <https://business.senedd.wales/documents/s134154/Correspondence%20from%20Union%20Cymru%2031%20January%202023.pdf>

80 <https://business.senedd.wales/documents/s134154/Correspondence%20from%20Union%20Cymru%2031%20January%202023.pdf>

81 <https://hwb.llyw.cymru/api/storage/1f42779c-2002-4bb3-8d8d-b7bd56fca32e/professional-standards-for-assisting-teaching-interactive-pdf-for-pc.pdf> a [https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/18567/7/131010-action-plan-promoting-the-role-and-development-of-support-staff-cy\\_Redacted.pdf](https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/18567/7/131010-action-plan-promoting-the-role-and-development-of-support-staff-cy_Redacted.pdf)

82 <https://www.ewc.wales/site/index.php/en/about-us/who-are-we/introduction-to-the-ewc>; <https://law.gov.wales/education-wales-act-2014> and <https://www.gov.wales/sites/default/files/consultations/2018-01/150401-ewc-en.pdf> p.2

83 [http://news.bbc.co.uk/1/shared/bsp/hi/pdfs/27\\_06\\_07\\_onewales.pdf](http://news.bbc.co.uk/1/shared/bsp/hi/pdfs/27_06_07_onewales.pdf)

84 [https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/8808/2/A9R498E\\_Redacted.pdf](https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/8808/2/A9R498E_Redacted.pdf)

85 [https://www.llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-07/research-into-the-deployment-of-primary-school-support-staff\\_0.pdf](https://www.llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-07/research-into-the-deployment-of-primary-school-support-staff_0.pdf) t.63

86 [Adolygiad o Swydd-Ddisgrifiadau Cynorthwywyr Addysgu 2024 v 2.1.docx](#)

87 <https://www.estyn.llyw.cymru/adroddiadau-arolygiad>, <https://www.llyw.cymru/cwricwlwm-cymru-dylunio-eich-cwricwlwm>

88 <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2024-04/220622-the-additional-learning-needs-code-for-wales-2021%20%282%29.pdf>

89 <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2024-04/220622-the-additional-learning-needs-code-for-wales-2021%20%282%29.pdf>

90 <https://estyn.gov.wales/app/uploads/2024/12/The-additional-learning-needs-system.pdf>

91 <https://www.gov.wales/schools-census-results-january-2024.html>

92 <https://www.sparkleappeal.org/blog/numbers-of-children-with-complex-needs-predicted-to-double-in-wales-over-the-next-10-years>

93 <https://www.gov.wales/additional-learning-needs-aln-legislative-framework-review>

94 <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/pupil-Level-annual-school-census/school-staff/supportstaff-by-localauthorityregion-category>

95 <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2019-05/fair-work-wales.pdf>

96 <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2019-05/fair-work-wales.pdf>

97 <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2019-05/fair-work-wales.pdf>

98 <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2019-05/fair-work-wales.pdf> pp. 22-23

99 <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2019-05/fair-work-wales.pdf> p.22

100 <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-05/fair-work-wales.pdf> t.18

101 <https://www.legislation.gov.uk/asc/2023/1/contents>

102 <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/pdf-versions/2024/4/2/1713277473/fair-work-commission-recommendations-progress-report-2024.pdf>

103 <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-05/fair-work-wales.pdf> t.31

104 <https://www.gov.wales/national-wellbeing-indicators>

105 <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/pdf-versions/2025/5/4/1748512169/wellbeing-wales-2024.pdf>, <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/pdf-versions/2025/5/4/1748512169/wellbeing-wales-2024.pdf>

106 <https://futuregenerations.wales/news/were-not-making-enough-progress-in-delivering-the-well-being-of-future-generations-act-as-there-is-a-mixed-picture-against-national-indicators-we-need-to-use-this-report-to-encoura>

107 [https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/12400/1/SSSNB\\_Annual\\_Report\\_2010%5B1%5D.doc](https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/12400/1/SSSNB_Annual_Report_2010%5B1%5D.doc)

- 108 <https://bills.parliament.uk/publications/62392/documents/6971> t.212
- 109 <https://bills.parliament.uk/publications/62392/documents/6971> t.212
- 110 <https://www.local.gov.uk/our-support/workforce-and-hr-support/employment-relations/consultations-employment-law-reforms-17>
- 111 [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_425004.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf) tt.3-4
- 112 <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/pupil-Level-annual-school-census/school-staff/supportstaff-by-localauthorityregion-category> (school support staff, filter for primary schools and navigate to 2023/24); and <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/Schools-Census/Pupil-Level-Annual-School-Census/Pupils/pupils-by-localauthorityregion-schoolgovernance> (pupil figures)
- 113 <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Local-Government/Finance/Revenue/Education/educationrevenueexpenditure-by-service>
- 114 Cynghorodd adolygiad o wariant ar Addysg yng Nghymru yn 2019 yn erbyn bod yn rhagnodol ynghylch cymhareb disgyblion i staff oherwydd amrywiaeth ysgolion a gwahanol gyd-destunau Cymru. <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2020-10/review-of-school-spending-in-wales.pdf>
- 115 <https://www.wao.gov.uk/blog/audit-wales/2021/12/21/wales-schools-face-alarming-challenge-lowest-birth-rate-100-years>
- 116 <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/la-and-school-expenditure/2023-24>
- 117 <https://www.gov.wales/written-statement-teachers-pay-award-202526>
- 118 <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationestimates/bulletins/annualmidyearpopulationestimates/mid2023>
- 119 <https://www.gov.wales/written-statement-teachers-pay-award-202526>
- 120 <https://sibieta-econ-ed.com/wp-content/uploads/2019/04/school-spending-in-wales-090419-2.pdf>
- 121 <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2025-02/final-letter-to-local-authorities-2025-2026.pdf>
- 122 <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2025-02/final-letter-to-local-authorities-2025-2026.pdf>
- 123 <https://www.wlga.gov.uk/additional-funding-for-support-schools-a-%E2%80%9Cwelcome-step%E2%80%9D-says-wlga>
- 124 <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2020-10/review-of-school-spending-in-wales.pdf>
- 125 <https://www.gov.wales/guide-pupil-development-grant-html>
- 126 <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2020-10/review-of-school-spending-in-wales.pdf>
- 127 <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2020-10/review-of-school-spending-in-wales.pdf>
- 128 <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/tuc-response-equality-law-call-evidence>
- 129 <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2016/11/Investing-in-Care-Economy-to-boost-gender-equality.pdf>
- 130 [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/public\\_spending\\_infrastructure\\_cy\\_v2.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/public_spending_infrastructure_cy_v2.pdf)
- 131 <https://www.fwc.gov.au/hearings-decisions/major-cases/early-childhood-education-and-care-supported-bargaining-agreement>
- 132 <https://www.abc.net.au/news/2024-10-30/childcare-providers-to-back-multi-employer-bargaining-agreement/104533832>
- 133 <https://www.australianunions.org.au/2024/11/19/20-reasons-why-the-gender-pay-gap-is-closing-faster/>
- 134 <https://www.ei-ie.org/en/item/23381:new-zealand-historic-pay-equity-increase-for-education-support-personnel>
- 135 <https://www.education.govt.nz/education-professionals/schools-year-0-13/people-and-employment/teacher-aides-pay-equity-claim>
- 136 <https://www.nzdoctor.co.nz/article/undoctored/1000-days-landmark-pay-equity-deal-expired-workers-losing-145-week>
- 137 <https://www.gov.wales/relative-income-poverty-april-2022-march-2023-html>
- 138 <https://www.bevanfoundation.org/views/no-progress-reducing-poverty/>
- 139 <https://cepr.org/voxeu/columns/living-wages-and-government-contracts>
- 140 <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10052060/1/HORTON%20and%20WILLS%20Living%20Wage.pdf>
- 141 <https://www.cisl.cam.ac.uk/news/blog/living-wage-increases-economic-productivity-while-reducing-poverty>
- 142 [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5dc0312940f0b637a03ffa96/impacts\\_of\\_minimum\\_wages\\_review\\_of\\_the\\_international\\_evidence\\_Arindrajit\\_Dube\\_web.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5dc0312940f0b637a03ffa96/impacts_of_minimum_wages_review_of_the_international_evidence_Arindrajit_Dube_web.pdf)



UNISON  
*Cymru*