

PMW 08

Ymchwiliad i feichiogrwydd, mamolaeth a gwaith yng Nghymru

Inquiry into pregnancy, maternity and work in Wales

Ymateb gan: UCAC

Response from: UCAC

Ymchwiliad i feichiogrwydd, mamolaeth a gwaith yng Nghymru

Mis Mawrth 2018

Ymchwiliad i Feichiogrwydd, Mamolaeth a Gwaith yng Nghymru

Mae UCAC yn falch iawn o gael rhoi tystiolaeth i'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau yn rhan o'r ymchwiliad hwn.

Mae Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru (UCAC) yn un o brif undebau addysg Cymru. Mae'n cynrychioli athrawon, penaeithiaid a darlithwyr ym mhob sector addysg yng Nghymru.

Graddau'r gwahaniaethu mewn perthynas â beichiogrwydd a mamolaeth yn y sector cyhoeddus yng Nghymru (ac amrywiannau rhwng gwahanol grwpiau o fenywod), ac enghreifftiau o arfer da

1. Cefndir

- 1.1. Mae 75% o athrawon ysgol yng Nghymru yn fenywod, ac mae'r ffigwr yn codi i 89% ar gyfer gweithwyr cymorth dysgu.
- 1.2. Mae gwaith athrawon yn gallu bod yn anhyblyg iawn o'i gymharu â phroffesiynau eraill. Rhaid cymryd gwyliau yn ystod gwyliau ysgol, ac nid yw'n rhwydd cael amser i ffwrdd yn ystod y diwrnod ysgol ar gyfer apwyntiadau meddygol/deintyddol, mynychu angladdau neu briodasau, neu ar gyfer unrhyw ddyletswyddau gofal (e.e. plant, rhieni hŷn).
- 1.3. I ryw raddau, rhaid derbyn bod hyn yn rhan o natur y swydd ac o'r amodau a thelerau gwaith, ac mae'r gwyliau hirach yn mynd rhywffordd tuag at gydbwysu'r anhyblygrwydd.
- 1.4. Fodd bynnag, mae rhai meysydd ac enghreifftiau ble mae'r anhyblygrwydd yn mynd y tu hwnt i'r hyn sy'n 'naturiol' yn rhan o'r swydd, a thu hwnt i'r hyn sy'n dderbyniol.
- 1.5. Fel undeb rydym wedi sylwi ar ddatblygiadau negyddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf, o ran lleihau hyd yn oed ymhellach ar y parodrwydd i fod yn hyblyg gyda staff, ac mae hyn yn effeithio'n benodol ar famau (fel arfer) sy'n dychwelyd i'r gweithle ar ôl cyfnod mamolaeth, er y gall fod yn wir am dadau hefyd.

2. Natur y broblem: diffyg hyblygrwydd mewn perthynas â gweithio'n rhan amser

- 2.1. Yr enghraifft fwyaf amlwg i ni yw **ymateb cyrff llywodraethu ysgolion/arweinwyr ysgol i geisiadau am gael dychwelyd i'r gwaith yn rhan amser ar ôl cyfnod mamolaeth**.
- 2.2. Nid oes gennym ymchwil na ffigyrau penodol (mi allai fod yn faes ymchwil pellach gan y Pwyllgor), ond mae ein Swyddogion Maes yn delio gyda nifer cynyddol o achosion ble mae menywod am dychwelyd i'r gwaith yn rhan amser ar ôl cyfnod mamolaeth, ac:
 - i. yn cael eu gwrthod (ac yn cael eu gwrthod eto ar ôl apelio)
 - ii. yn cael caniatâd, ond yr ysgol yn mynnu patrwm o oriau gwaith rhan amser sydd yn anhyblyg ac yn anghyfleus o ran yr angen i gyd-fynd â threfniadau gofal plant, er enghraifft:
 - gorfod gweithio sawl bore a sawl prynhawn wedi'u gwasgaru ar hyd yr wythnos, yn hytrach na chrynhof'r oriau i flociau hwylus
 - achos penodol ble mae ysgol wedi mynnu mai gweithio 5 diwrnod yr wythnos neu 2.5 diwrnod yr wythnos yw'r unig opsiynau o ran patrymau gwaith

Gall hyn olygu nad yw'n ymarferol i'r athrawes barhau a'i chais i fynd yn rhan amser ac yn dychwelyd yn llawn amser (a hynny'n anfoddog), neu mi all olygu ei bod yn rhoi'r gorau i'w swydd yn llwyr am nad yw'n gynaliadwy ochr yn ochr â bywyd teuluol.

- 2.3. O ran sut mae ysgolion yn cyfiawnhau eu penderfyniadau, dyma rai enghreifftiau:
 - i. "byddai safonau addysgol yn dioddef"
 - ii. "mae angen cysondeb ar y plant" (yn enwedig yn y sector gynradd)
 - iii. "mae angen trin pawb yn gydradd"

- iv. gwrthod heb ymhelaethu na chynnig unrhyw resymeg

2.4. Rydym yn dod i'r casgliadau canlynol ynghylch natur y problem:

- i. diffyg dealltwriaeth/gwerthfawrogiad gan ysgolion (cyrff llywodraethu a/neu arweinwyr ysgol) o fanteision cynnig hyblygrwydd i'r gweithlu – i'r ysgol fel sefydliad, nac i'r unigolion dan sylw; tueddiad i'w weld fel datrysiad (tymor byr) sydd o fudd i'r sefydliad pan mae angen lleihau gwariant yn unig (h.y. gofyn/gorfodi i staff leihau oriau)
- ii. diffyg ymwybyddiaeth gan ysgolion o'u dyletswyddau o ran cydraddoldeb, gweithio'n hyblyg ac ati, gan gynnwys diffyg parodrwydd i roi ystyriaeth i amgylchiadau unigol, personol
- iii. diffyg cyngor/cyngor da gan Adnoddau Dynol yn y meysydd hyn gan gynnwys diffyg darpariaeth o arfer dda enghreifftiol, a/neu ddiffyg parodrwydd i roi sylw dyledus i'r cyngor hwnnw

3. Natur y problem: rhwystrau i ddatblygiad gyrfa

- 3.1. Mae problem hirdymor yn y system ysgolion ynghylch y berthynas rhwng gweithio'n rhan amser, a chyfrifoldebau ychwanegol. Mae'r broblem hon, yn rhannol, yn strwythurol, ond yn cael ei gwaethygu ymhellach gan anwybodaeth ac arfer gwael.
- 3.2. Mae'r agwedd hon o'r broblem yn ymwneud â thaliadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu (CAD) [*Teaching and Learning Responsibility* – TLR, yn Saesneg].
- 3.3. Yr agwedd strwythurol, sy'n deillio o reolau'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol, yw bod rhaid talu CAD ar lefel pro-rata os yw athro/athrawes yn gweithio'n rhan amser (hynny yw, athrawes sy'n gweithio 0.5 yn derbyn 50% o werth llawn y CAD); ond nid oes modd rhannu/leihau'r cyfrifoldebau, felly rhaid ysgwyddo'r cyfrifoldeb cyfan hyd yn oed os yw'r cytundeb yn un rhan amser. Mewn rhai achosion, mae hyn yn gwbl bosib; mewn eraill nid yw'n gynaliadwy.
- 3.4. Yr agwedd sy'n cael ei waethygu gan anwybodaeth ac sy'n arwain at arfer gwael yw bod tuedd i gymryd yn ganiataol – heb roi ystyriaeth i'r achos unigol - mai dim ond athro/athrawes llawn amser all ysgwyddo'r cyfrifoldeb a derbyn CAD. Gall hyn fod yng nghyd-destun rhywun sy'n dychwelyd i'r gweithlu'n rhan amser ar ôl cyfnod mamolaeth oedd â CAD cyn yr absenoldeb, neu yng nghyd-destun CAD newydd sbon.
- 3.5. Os yw'r athro/athrawes neu'r ysgol yn teimlo nad oes modd iddynt ysgwyddo'r cyfrifoldeb llawn tra'n gweithio'n rhan amser, yn aml iawn bydd yr athro/athrawes yn cytuno i roi'r gorau i'r cyfrifoldeb, ac i'r CAD. Drwy wneud hynny, maent yn colli unrhyw hawl i ddiogelu cyflog am dair blynedd – hawl sy'n berthnasol petai'r CAD yn cael ei dynnu am resymau eraill. Felly:
 - i. gall colli CAD fod yn golled ariannol ychwanegol a dianghenraid
 - ii. gall colli'r cyfrifoldebau ychwanegol fod yn rhwystr i ddatblygiad gyrfa'r unigolyn, gan olygu eu bod yn llai profiadol a/neu gymwys ar gyfer dyrchafiad maes o law.

Rhai atebion posib

- 2.1. Hyfforddiant i gyrff llywodraethu ac arweinwyr ysgol yn y meysydd priodol, gan gynnwys elfen o 'chwalu mythau' ynghylch tybiaethau am sgil-effeithiau negyddol gweithio'n rhan amser (gweler 1.8 uchod), a chanfyddiadau ynghylch cyfrifoldebau ychwanegol a thaliadau CAD, gyda'r bwriad o:
 - i. wella gwybodaeth a dealltwriaeth
 - ii. newid diwylliant i fod yn fwy cyfeillgar a chefnogol i staff yn gyffredinol, a menywod (a theuluoedd) yn benodol
- 2.2. Sicrhau cyngor dibynadwy oddi wrth Adnoddau Dynol
- 2.3. Pan fydd y grym dros dâl ac amodau gwaith athrawon wedi'i ddatganoli i Gymru, o fis Medi 2018, dylid defnyddio pa bynnag mecanwaith sydd yn ei le ar gyfer gwneud y penderfyniadau perthnasol i ymchwilio i sut y gellid creu fframwaith gyflogaeth fwy hyblyg ar gyfer athrawon.



UCAC
Undeb
Cenedlaethol
Athrawon
Cymru



Prif Swyddfa **UCAC**, Ffordd Penglais, Aberystwyth, Ceredigion SY23 2EU

ffôn: 01970 639950 | ffacs: 01970 626765 | ucac@ucac.cymru

 facebook.com/AthrawonCymru  twitter.com/AthrawonCymru

www.ucac.cymru