



# Ymchwil ac Argymhellion ym maes Cyflogau: Diweddariad 2024

Hydref 2024

- 
- 01** *Diben yr Adroddiad*
- 
- 02** *Ein hargymhellion*
- 
- 03** *Diweddariad 2024 i'r Argymhellion*
-

# Diben yr adroddiad

Mae Cymdeithas yr Amgueddfeydd (MA) yn ymgyrchu dros amgueddfeydd cynhwysol ac amrywiol sy'n blaenoriaethu amodau gwaith teg a llesiant y gweithlu. Rydym yn annog cyflogwyr, staff a chyllidwyr i ddefnyddio canfyddiadau'r adroddiad hwn i'w harfogi i eiriol a thynnu sylw at y materion difrifol sy'n ymwneud â chyflogau isel yn y sector amgueddfeydd, negodi gwell cyflogau a dangos bod angen diwygio'r sefyllfa ar frys.

Ym mis Tachwedd 2022, cyhoeddwyd [Ymchwil ac Argymhellion ym maes Cyflogau](#) gennym ac rydym wedi annog cyflogwyr, staff a chyllidwyr i ddefnyddio canfyddiadau'r adroddiad hwn i'w harfogi i eiriol a thynnu sylw at y materion difrifol sy'n ymwneud â chyflogau isel yn y sector amgueddfeydd, negodi gwell cyflogau a dangos bod angen diwygio'r sefyllfa ar frys.

Mae ein hymrwymiad i gyflogau teg yn parhau ac mae'n hynod braf bod gennym adroddiad wedi'i ddiweddarau i'w rannu â'r sector. Mae'n dweud yn gliriach beth a ddisgwyliwn o'r sector a sut y gallwn gefnogi pawb wrth fynd i'r afael â realiti cyflogau isel a goblygiadau hynny o ran denu a chadw talent, ynghyd â'r effaith ar lesiant ein gweithlu.

Cynhelir adolygiad o effaith chwyddiant a chyhoeddir diweddariad fel hyn bob blwyddyn o hyn ymlaen er mwyn i'r sector, y rheolwyr ac unigolion gael y wybodaeth ddiweddaraf i'w helpu i eiriol a hybu newid yn y sector. Yn ogystal â'r adolygiad blynyddol hwn, byddwn yn cynnal ymchwil dyfnach i gyflogau bob 4-5 mlynedd.

# 01

# Ein hargymhellion

- Rydym yn **argymell** y dylai cyflogwyr a chyllidwyr ddefnyddio **chwartel uchaf** yr ystodau cyflog i bennu cyflogau, beth bynnag yw maint, math neu leoliad eu sefydliad.
- **Ni ddylai** cyflogwyr a chyllidwyr ddefnyddio chwartel isaf yr ystodau i bennu cyfraddau cyflog.
- Rydym yn **argymell** y dylai pob gweithiwr, beth bynnag yw'r math o gontract neu'r oriau gwaith, gael o leiaf y **Cyflog Byw Gwirioneddol** a bennwyd gan y Living Wage Foundation. Caiff hwn ei gyfrifo'n flynyddol ar sail yr hyn y mae ar bobl ei angen i fyw.
- Rydym yn **argymell** bod sefydliadau'n cydweithio ag undebau llafur a staff i ddatblygu telerau ac amodau a **pholisïau gwaith blaengar**.
- Rydym yn **argymell** bod cyflogwyr yn sefydlu **arferion recriwtio teg a chynhwysol**, gan sicrhau bod manylebau swyddi'n cael eu seilio ar gymhwysedd a gwybodaeth, ac mai dim ond os ydynt yn angenrheidiol ar gyfer y swydd neu'r rôl y gofynnir am gymwysterau ffurfiol. Gweler ein **canllawiau ar gyfer recriwtio a dethol cynhwysol**.
- Rydym yn **argymell** fod cyflogwyr a chyllidwyr yn edrych mewn ffordd gyfannol ar recriwtio, talu a llesiant y gweithlu. Gellir defnyddio ein **hymchwil i lesiant y gweithlu**, y **Siarter ar gyfer Newid Gwaith Blaen Tŷ** a'r **fframwaith cymhwysedd** (Competency Framework) fel dogfennau ategol i'r adroddiad hwn i hybu polisiau blaengar ar gyfer y gweithlu.
- Rydym yn **argymell** bod cyflogwyr yn neilltuo cyllideb ar gyfer **cylluniau llesiant staff** a'u bod yn gwrando ar bryderon staff a gweithwyr llawrydd yn y maes hwn ac yn gweithredu arnynt.
- Rydym yn **argymell** bod **cyllidwyr** yn defnyddio'r canllawiau hyn i asesu a yw ymgeiswyr am gyllid yn talu'n deg ac a oes ganddynt bolisiau arferion gorau ar gyfer y gweithlu.
- Er nad yw'r ystodau cyflog yn yr arolwg hwn yn cynnwys cyfraddau gweithwyr llawrydd, rydym yn **argymell** bod amgueddfeydd yn\*:
  - **Parchu a gwerthfawrogi** gweithwyr llawrydd fel rhan greiddiol o weithlu'r sector.
  - **Talu'n brydlon neu cyn y dyddiad** yn y telerau talu gan gydnabod bod llif arian yn broblem i weithwyr llawrydd.
  - **Talu'n deg**: peidio â gwthio cyfraddau gweithwyr llawrydd i lawr oherwydd yr argyfwng costau byw. Cydnabod bod y gyfradd a delir i weithiwr llawrydd fesul diwrnod yn cynnwys costau fel pensiynau, hyfforddiant, treth ac yswiriant.

\* Datblygwyd yr argymhellion hyn gan y Museum Freelance Network, a fu'n gweithredu rhwng 2015 a 2021. Mae Cymdeithas yr Amgueddfeydd wedi ymrwymo i gefnogi gweithlu llawrydd y sector o ran tâl, triniaeth a llesiant. Cysylltwch â ni os oes agweddau allweddol ar weithio'n llawrydd yr hoffech i ni eu blaenoriaethu.

# 02

# Diweddariad 2024 i'r Argymhellion

03

Yr un yw ein hargymhellion ag yn 2022, ond hoffem dynnu sylw at ein hymrwymiad i drefniadau eraill hefyd. Bydd y rhain yn sicrhau bod pae yn cael ei ddsbarthu'n deg a bod pawb yn cael elwa ar gyfleoedd a ddaw â mwy o amrywiaeth i'r sector yn gynt, gan ei helpu i ddenu'r doniau gorau ac adlewyrchu'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. Mae'r trefniadau hyn ym meysydd recriwtio a dethol cynhwysol; adroddiadau ar dâl; ac interniaethau.

## Recriwtio a dethol cynhwysol

Mae pob sefydliad yn awyddus i ddenu a chadw'r doniau gorau. Un ffordd o wneud hyn yw sicrhau'ch bod yn apelio at y nifer ehangaf o ymgeiswyr a bod pawb mewn sefyllfa i wneud ei orau. Mae'r canllawiau recriwtio cynhwysol, *Inclusive Recruitment and Selection*, a gyhoeddwyd gennym yn ddiweddar yn amlinellu argymhellion allweddol ac arferion da a all, pan fyddant ar waith, helpu i gynyddu amrywiaeth y sector a phenodi'r doniau gorau sydd ar gael. Mae'r rhain yn cynnwys:

- [Adolygu'r prosesau](#) yn rheolaidd i ganfod rhwystrau neu ragfarnau yn y prosesau, y polisïau a'r ffordd y cânt eu gweithredu.
- Sicrhau bod [disgrifiadau o rolau neu swyddi](#) a [manylebau'r person](#) yn cyfeirio at ofynion gwirioneddol y rôl, yn hytrach nag at anghysondebau hanesyddol, ac mai dim ond meini prawf dilys a pherthnasol a gynhwysir ar gyfer llunio rhestr fer.
- Peidio â chymryd yn ganiataol bod pobl yn gwybod am dermau penodol ac yn eu deall, er enghraifft dethol ar sail cymhwysedd neu werthoedd.
- Creu [pecyn](#) hygyrch ac ystyrlon yn sôn am swydd wag er mwyn annog pobl i ymgeisio, yn hytrach na chreu rhwystr ychwanegol.

## Adroddiadau ar gyflog

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 roedd yn ofynnol i gyrff o faint penodol yn y sector cyhoeddus lunio adroddiad blynyddol ar fylchau cyflog mewn perthynas â rhywedd. Nod adrodd ar gyflog fel hyn yw mynd i'r afael â 'gwahanu galwedigaethol', sef y duedd yn awr ac yn y gorffennol i dandalu menywod yn y gweithle, ynghyd â dynion mewn swyddi a wneir gan amlaf gan fenywod.

Er nad yw'n ofynnol i bob sefydliad adrodd ar fylchau cyflog ar sail rhywedd, mae'r arfer hwn yn amlwg yn arwydd o ymrwymiad i degwch ac i ddsbarthu tâl mewn ffordd deg, a gallai hynny effeithio ar allu sefydliad i ddenu a chadw staff.

Mae'r dulliau o gynnal archwiliad cyflog cyfartal yn syml ac mae canllawiau ar gyfer hynny ynghyd â chyflog cyfartal yn gyffredinol ar gael o'r ffynonellau isod:

[Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#)  
[Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu \(ACAS\)](#)  
[Y Llywodraeth](#)

Er nad yw'n ofynnol cynnal archwiliad cyflog cyfartal ar sail nodweddion gwarchoddedig eraill ar hyn o bryd, mae Llywodraeth y Deyrnas Unedig wedi cyhoeddi canllawiau ar sut i gynnal archwiliadau cyflog cyfartal ar sail ethnigrwydd, a gellid cymhwyso rhan fawr o'r canllawiau i grwpiau gwarchoddedig eraill sy'n cael cyflogau is, er enghraifft pobl sydd ag anabledd a ddatgelwyd.

Dylai mabwysiadu polisi cyflog tryloyw a gwrthrychol sicrhau bod pae yn cael ei ddsbarthu'n deg ar sail cymhlethdod ac effaith swydd, yn hytrach nag ar sail cefndir demograffig y gweithiwr.

- Cyrraedd mwy o bobl trwy [hysbysebu](#) ystyrlon wedi'i dargedu, gan gydnabod faint o amser y mae'n ei gymryd i wneud cais a beth y gallai hyn ei olygu o ran dathliadau a gwyliau crefyddol, a'r gofynion sydd ar ofalwyr.
- Defnyddio dulliau [gweithredu cadarnhaol](#) mewn ymateb i'ch dealltwriaeth o [broffil](#) presennol eich ymgeiswyr, y rhai sy'n cyrraedd y rhestr fer a'ch gweithlu a'u perthynas â demograffeg yr ardal.
- Sicrhau bod cynhwysiant yn cael lle canolog wrth [gynllunio](#) eich holl weithgareddau dethol, ac y trefnir ymlaen llaw bod addasiadau y gellir eu gwneud i gefnogi ac ymateb i bobl sydd â gofynion mwy arbenigol.
- Blaenoriaethu profiad yr ymgeiswyr a hybu twf trwy gynnig [adborth](#) i bobl sy'n cymryd rhan mewn cyfweiliadau neu weithgareddau eraill yn y broses o ddethol.
- Sicrhau bod pawb sy'n ymwneud â recriwtio a dethol yn gymwys i wneud hynny, a'u bod wedi mynd trwy brosesau [hyfforddi a datblygu](#) priodol ym meysydd cyfraith cyflogaeth, arferion asesu a chydraddoldeb ac amrywiaeth.

## Interniaethau

Mae gwirfoddoli'n rhan o ecosystem y sector, gyda llawer o amgueddfeydd yn cael eu rhedeg yn gyfan gwbl gan wirfoddolwyr. Diffiniad y Cyngor Cenedlaethol Mudiadau Gwirfoddol (NCVO) o'r term 'gwirfoddolwr' yw rhywun sy'n treulio amser di-dâl yn gwneud rhywbeth er budd pobl eraill.

Mae hyn yn wahanol i fod yn intern, oherwydd mae interniaeth yn gyfnewidiad cytunedig gyda sefydliad, ac yn aml yn fwy penodol. Fe'i seilir ar y syniad bod intern nid yn unig yn ennill profiad mewn maes neu rôl benodol, ond hefyd yn cymryd rhan mewn proses ddatblygu ffurfiol fel rhan o hynny gan ddilyn cynllun hyfforddi a datblygu y cytunwyd arno. Gall interniaethau fod â thâl neu'n ddi-dâl.

Yn ôl [Adolygiad Taylor](#) o arferion gweithio modern, 2017, mae interniaethau di-dâl yn enghraifft o gyflogwyr yn camddefnyddio'u grym ac maent yn hynod niweidiol i symudedd cymdeithasol. Mae risgiau amlwg, yn gyfreithiol ac o safbwynt enw da'r cyflogwyr, yn gysylltiedig ag interniaethau di-dâl.

Mae [Ymddiriedolaeth Sutton](#), elusen sy'n ymroi i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a symudedd cymdeithasol, wedi gwneud argymhellion ynghylch cyfyngu ar hyd interniaethau di-dâl, ac yn fwy diweddar wedi nodi y dylid talu pob intern.

Mae angen i sefydliadau sicrhau bod gwahaniaeth rhwng interniaeth a swydd, er nad oes diffiniad yn y Deyrnas Unedig o fod yn intern. Bydd ffurf yr interniaeth a'r dull gweithredu yn help i benderfynu a yw'r intern yn cael ei gyfrif yn weithiwr, ac felly'n

gymwys i gael yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu'r Cyflog Byw Cenedlaethol, yn dibynnu ar ei oedran, ai peidio.

Ein safbwynt ni yw nad yw interniaethau di-dâl hirdymor yn rhoi mynediad cyfartal at gyfleoedd datblygu, yn benodol i bobl o gefndir economaidd-gymdeithasol dosbarth gweithiol neu is, lle nad yw 'banc mam a dad' ar gael i'w galluogi i ymgymryd â phrofiad gwaith a datblygiad galwedigaethol di-dâl.

Mae hyn yn cyfyngu ar y doniau sydd ar gael i ddod i weithio yn y sector, gan olygu bod llai o amrywiaeth yn y sector o ran dosbarth ac o grwpiau eraill a warchodir yn gyfreithiol, yn enwedig oherwydd croestoriadedd pan fydd pobl yn perthyn i fwy nag un o'r grwpiau hyn.

Yn yr un modd deallwn y gall unigolion fod yn dymuno ennill profiad a sicrhau datblygiad galwedigaethol mwy ffurfiol y tu allan i berthynas wirfoddoli gyda mudiad, neu gwrs astudio ôl-raddedig.

Ar y sail hon mae Cymdeithas yr Amgueddfeydd yn argymhell bod y sector yn cynnig interniaethau di-dâl am ddim mwy na thair wythnos, gan ei bod yn fwy posibl y gall unigolion ymgeisio am gyllid neu neilltuo amser neu gynilion i hybu eu datblygiad am gyfnod byr.

Ein gobaith yw y bydd mwy o bobl yn gallu ymgysylltu, cymryd rhan a datblygu er mwyn gwireddu eu potensial os mabwysiedir agwedd glir ond hyblyg at sicrhau profiad yn y sector a datblygiad galwedigaethol.

## Cynyddu'r Isafswm Cyflog a'r Cyflog Byw Cenedlaethol

Mae Cymdeithas yr Amgueddfeydd yn croesawu'r ffaith bod cyfraddau cyflog yn dal i gael eu hadolygu a'u cynyddu yn unol â'r ddeddfwriaeth. Gwyddom fod hyn wedi arwain at gyflog uwch i'r rhai a gâi'r tâl mwyaf annigonol yn y sector yn y gorffennol, ac mae hyn yn hanfodol yn yr hinsawdd economaidd presennol.

Ond mae'r symudiad cadarnhaol hwn wedi effeithio mewn ffyrdd eraill ar strwythurau cyflog a'r gweithlu. Gwyddom o adborth gan y sector mai dim ond ychydig yn fwy o gyflog mewn termau real a gaiff gweithwyr yn y swyddi y sonnir amdanynt yn yr adroddiad hwn, ond bod llawer mwy o gymhlethdod, risg ac atebolrwydd. Rydym yn annog pob sefydliad i adolygu eu polisïau a'u strwythurau cyflog er mwyn mynd i'r afael â'r 'pinsiad' hwn a sicrhau bod cyflogau a thaliadau teg trwy'r sefydliad cyfan i'w helpu i ddenu a chadw gweithwyr.

Ffigurau'r chwartel uchaf ar gyfer cyfraddau cyflog presennol yn sector amgueddfeydd y DU yw'r rhain. Rydym yn argymhell talu ar y lefel hon fel y norm wrth benodi.

Seilir ein ffigurau ar ymchwil 2022 i raddfeydd cyflog ar draws amrywiaeth o swyddi ar wahanol lefelau, ac ar draws amgueddfeydd o wahanol feintiau, mathau a lleoliadau.

Y ffigurau a ddangosir yma yw ffigurau chwartel uchaf cyfraddau cyflog 2022 yn sector amgueddfeydd y DU, wedi'u cynyddu i adlewyrchu codiadau oherwydd chwyddiant yn 2023 a 2024. Rydym wedi defnyddio'r Mynegai Prisiau Defnyddwyr gan gynnwys costau tai perchen-feddianwyr (CPIH) fel y dangosydd chwyddiant mwyaf cynhwysfawr, yn hytrach na'r Mynegai Prisiau Manwerthu (RPI) neu'r Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI). Oddi mewn i hyn rydym hefyd wedi ceisio archwilio'r berthynas rhwng y CPIH a dyfarniadau cyflog y sector cyhoeddus, gan gydnabod nad yw pob amgueddfa'n perthyn i'r sector cyhoeddus.

Er mwyn cysondeb yn ein ffenestr fesur, rydym wedi edrych ar y cyfraddau ym mis Gorffennaf, ac mae'r rhain fel a ganlyn – Gorffennaf 2023, CPIH = 6.4 ac ym mis Gorffennaf 2024 CPIH = 3.1.

\* Mae costau byw yn amrywio o fewn y DU. Dylai'r ffigur hwn fod yn llinell sylfaen cyn ystyried pwysoli ar gyfer Llundain, amrywiadau a marchnadoedd rhanbarthol.

# Meincnodau cyflog: crynodeb o ddiweddariad 2024

Meincnodau cyflog*	Cynorthwydd	Swyddog/ Cydgyssylltydd	Goruchwylydd/ Arweinydd tîm	Rheolwr/ Pennaeth adran
Gweinyddion (Attendants)/Staff blaen tŷ/ Staff diogelwch	22,892	26,655	31,662	45,980
Technegwyr amgueddfa/ Staff rheoli adeiladau	26,697	29,619	38,285	48,782
Codi arian/Marchnata	26,698	31,981	41,898	53,067
Dysgu/Rhaglennu/Gwaith allanol	25,996	29,320	35,439	49,364
Swyddogion cadwraeth	30,348	36,104	44,339	59,219
Curaduron/ Staff rheoli casgliadau	25,933	31,950	38,049	57,558
		Rheolwr/ Cyfarwyddwr	Cyfarwyddwr/ Cyfarwyddwr grŵp	
Cyfarwyddwyr/Cyfarwyddwyr grwpiau		75,692	93,047	

Gellir defnyddio'r meincnodau hyn ar y cyd â ffynonellau cyngor eraill ar gyflogau yn y sector, fel ymchwil yr Institute of Conservation i gyflogau.

**Llun ar y clawr blaen:** Amgueddfa  
Pitt Rivers, Prifysgol Rhydychen.  
Ffotograff gan Ian Wallman.