



Ymchwil ac Argymhellion ym maes Cyflogau

- | | |
|-----------|--|
| 01 | Rhagair |
| 02 | Diben yr adroddiad |
| 03 | Canfyddiadau ac argymhellion allweddol |
| 04 | Meincnodau cyflog: Crynodeb |
| 05 | Methodoleg |
| 06 | Proffil o'r ymatebwyr |
| 07 | Deall y graddfeydd cyflogau |
| 08 | Teuluoedd swyddi |
| 09 | Lefelau swyddi |
| 10 | Ystodau cyflogau |
| 11 | Cymariaethau â chyflogau mewn sectorau eraill |
| 12 | Twf cyflogau |
| 13 | Costau byw |
| 14 | Recriwtio a chadw gweithwyr |
| 15 | Llesiant a buddion staff |

Rhagair

01

Rydym yn dweud yn aml mai pobl sy'n gwneud amgueddfeydd – ac mae hynny'n wir. Mae'r holl bobl sy'n gweithio yn ein hamgueddfeydd a gyda nhw yn hanfodol er mwyn creu'r profiadau rhyfeddol a thrawsnewidiol a gynigiwn. Ond gwyddom hefyd bod cyflogau'n isel yn ein sector ac, yn aml, nad yw gweithwyr amgueddfeydd yn cael eu cydnabod na'u gwobrwyo fel y dylent.

Mae'r gwaith ymchwil hwn yn dangos bod blynyddoedd o rewi cyflogau a thorri cyllidebau wedi effeithio'n ddifrifol ar safonau byw gweithwyr amgueddfeydd. Mae'r pandemig ac, yn awr, yr argyfwng costau byw wedi effeithio ar lesiant a thâl. Roedd cyflogau'n isel yn y sector eisoes ond mae'r sefyllfa'n gwaethygu wrth i chwyddiant gyrraedd ffigurau dwbl ac wrth i gostau pethau hanfodol bywyd gynyddu.

Mae hyn yn effeithio ar unigolion a sefydliadau. Dangosodd ein harolwg llesiant fod pobl sy'n gweithio mewn amgueddfeydd yn fodlon â'u bywyd ar y cyfan, ond bod y gwrthwyneb yn wir o ran boddhad yn y gwaith.

Yn achos sefydliadau, mae cyflogau isel ac ansicrwydd ynghylch swyddi yn golygu bod staff dawnus a phrofiadol yn gadael y sector a'n bod yn wynebu argyfwng recriwtio. Mae hyn yn amharu ar amrywiaeth y sector, gyda phobl o gefndiroedd ethnig amrywiol neu incwm is yn debygol o gadw draw oherwydd cyflogau isel a thelerau ac amodau gwael.

Rydym ni yng Nghymdeithas yr Amgueddfeydd (MA) yn gwneud argymhellion clir i gyflogwyr y dylai cyflogau fod yn chwarterel uchaf ystodau cyflog; y dylai pob aelod o staff gael o leiaf y Cyflog Byw Gwirioneddol, sy'n cael ei gyfrifo yn ôl yr hyn y mae ar bobl ei angen i fyw arno mewn gwirionedd; ac y dylai pob cyflogwr gydweithio ag undebau llafur, staff ac eraill i ddatblygu polisiau a thelerau ac amodau gwaith blaengar.

Mae ar amgueddfeydd angen gweithlu sy'n cynrychioli ein cymunedau, sy'n cael ei barchu ac yn cael ei wobrwyo'n deg. Fel cyflogwyr dylem ystyried ein gweithlu mewn ffordd gyfannol sy'n golygu cynnwys pawb sy'n gweithio mewn amgueddfeydd a gydag amgueddfeydd ar bob lefel. Rwy'n gobeithio y gall yr adroddiad hwn helpu cyflogwyr, cyllidwyr a rhanddeiliaid i fod yn ddewr ac yn flaengar ac i barchu a gwobrwyo gwaith caled, gwybodaeth a phrofiad ein gweithlu mewn amgueddfeydd ac orielau.

Sharon Heal

Cyfarwyddwr, Cymdeithas yr Amgueddfeydd
Tachwedd 2022



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 er mwyn tynnu 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.

Nod yr adroddiad hwn yw darparu data clir a chywir ar gyflwr cyfredol lefelau cyflog yn y sector amgueddfeydd, yn cynnwys swyddi cymorth a swyddi arbenigol yn ogystal â'r rheolwyr. Mae'n edrych hefyd ar fuddion staff, a rhai o'r newidiadau a gafwyd ers cyhoeddi ein Canllawiau Cyflogau blaenorol yn 2017.

Seilir ein ffigurau ar ymchwil i raddfeydd cyflogau yn 2021-22 ar draws amrywiaeth o rolau a lefelau swyddi, ac ar draws amgueddfeydd o wahanol feintiau, mathau a lleoliadau. Mae'n bwysig nodi bod y data hyn yn dod o'r cyfnod cyn y cyfraddau chwyddiant uchel a welwyd ers dechrau 2022.

Bwriad y ddogfen hon yw bod yn adnodd ymarferol ar gyfer cyflogwyr, staff a chyllidwyr yn y sector amgueddfeydd wrth ystyried cyflogau swyddi. Graddfeydd cyflogau ar gyfer swyddi Talu Wrth Ennill (PAYE) sydd yn yr adroddiad hwn. Nid oedd cyfraddau gweithwyr llawrydd na phrentisiaid yn dod o fewn cwmpas y gwaith ymchwil hwn ond maent yn feysydd yr ydym wedi ymrwymo i'w harchwilio yn y dyfodol*.

Gellir defnyddio'r ddogfen hon i lywio penderfyniadau ar gyflogau a pholisïau mewn amgueddfeydd o bob maint a phob math ledled y DU.

02

Canfyddiadau ac argymhellion allweddol

03

Ers cyhoeddi ein [Canllawiau Cyflogau](#) blaenorol yn 2017, mae gweithlu amgueddfeydd wedi wynebu heriau o sawl cyfeiriad, yn cynnwys effaith Brexit, pandemig Covid-19 a'r argyfwng costau byw presennol. Canfu ein hymchwil fod hyn wedi gwaethygu rhai problemau hirdymor yn ymwneud â chyflogau yn y sector.

Ein canfyddiadau

- **Nid yw cyflogau mewn amgueddfeydd wedi cadw i fyny â chwyddiant** dros y pum mlynedd diwethaf, gyda'r cyflogau canolrifol yn ein harolwg yn 2022 16% yn is, ar gyfartaledd, na'r cyflogau canolrifol yn arolwg 2017 wedi'u huwchraddio gan y Mynegai Prisiau Defnyddwyr. Mae hyn cyn cymryd yr argyfwng costau byw presennol i ystyriaeth.
- Mae cyflogau amgueddfeydd **yn sylweddol** is na'r farchnad ac, ar gyfartaledd, maent 10% yn is na chyfraddau swyddi cymharol. Mae'r bwch hwn wedi lledu ers i ni gyhoeddi ein canllawiau cyflogau blaenorol yn 2017, pan oeddent 7% yn is na chanolrif y farchnad ar gyfartaledd.
- Ychydig o gynnydd a fu mewn cyflogau ers 2017, sef 5.14% ar gyfartaledd ar draws yr holl deuluoedd swyddi. Mewn rhai achosion mae wedi aros yn yr unfan neu wedi gostwng.
- Mae cynlluniau fel cyflwyno'r Cyflog Byw Cenedlaethol ar gyfer y DU gyfan yn 2016 **wedi gwneud lles** o ran twf mewn cyflogau i weinyddion amgueddfa (museum attendants), staff blaen tŷ a staff diogelwch. Fodd bynnag, roedd cyflogau aelodau'r grŵp hwn yn isel i ddechrau ac maent hefyd ymhlith y rhai a effeithir fwyaf gan gostau cynyddol oherwydd chwyddiant ac sydd fwyaf tebygol o golli eu swyddi.
- Mae cyfran sylweddol o'r ymatebwyr (52%) yn cael **anawsterau recriwtio** staff. Dywed dros ddwy ran o bump (43%) fod problemau recriwtio wedi gwaethygu dros y flwyddyn ddiwethaf.
- Mae amgueddfeydd yn cyflwyno cynlluniau **i hybu llesiant staff**. Mae traean o'r ymatebwyr yn talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol, mae bron draean yn cynnig rhaglen cymorth i weithwyr ac mae bron hanner yn cynnig patrymau gweithio hyblyg neu hybrid.

-10%

**Gwahaniaeth cyfartalog
rhwng cyflogau
amgueddfeydd a
chanolrif y farchnad**

52%

**Cyflogwyr sy'n cael
trafferth recriwtio
staff amgueddfa**

Ein hargymhellion

- Rydym yn **argymell** y dylai cyflogwyr a chyllidwyr ddefnyddio **chwartel uchaf** ystodau cyflog i bennu cyflogau, beth bynnag yw maint, math neu leoliad eu sefydliad.
- **Ni ddylai** cyflogwyr a chyllidwyr ddefnyddio chwarteli 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 bennir gan y Living Wage Foundation. Caiff 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 y gofynnir am gymwysterau ffurfiol. Mae'r MA wrthi'n datblygu canllawiau ar gyfer recriwtio cynhwysol.
- Rydym yn **argymell** bod cyflogwyr a chyllidwyr yn ystyried recriwtio, tâl a llesiant y gweithlu mewn ffordd **gyfannol**. Gellir defnyddio ein **hymchwil i lesiant y gweithlu**, y **Siarter ar gyfer Newid Gwaith Blaen Tŷ** a'n **fframwaith cymhwysedd** (Competency Framework) yn ddogfennau ategol i'r adroddiad hwn i hybu polisïau blaengar ar gyfer y gweithlu.
- Rydym yn **argymell** bod cyflogwyr yn neilltuo cyllideb ar gyfer **cynlluniau 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 ydynt yn gweithredu polisïau 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 gwithio 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 meysydd allweddol ar gyfer gweithio'n llawrydd yr hoffech i ni eu blaenoriaethu.

Meincnodau cyflog: Crynodeb

04

Dyma ffigurau'r chwarterl uchaf ar gyfer cyfraddau cyflog presennol yn sector amgueddfeydd y Deyrnas Unedig. Rydym yn argymhell talu ar y lefel hon fel y norm wrth benodi. Ceir tablau manylach yn [Adran 10](#) o'r adroddiad hwn.

Meincnodau cyflog*	Cynorthwydd	Swyddog/Cydgysylltydd	Goruchwylydd/Arweinydd tîm	Rheolwr/Pennaeth adran
Gweinyddion (Attendants)/Staff blaen tŷ/Staff diogelwch	20,868	24,298	28,863	41,915
Technegwyr amgueddfa/Staff rheoli adeiladau	24,337	27,000	34,900	45,381
Codi arian/Marchnata	24,338	29,154	38,194	48,375
Dysgu/Rhaglennu/Gwaith allanol	23,698	26,728	32,306	45,000
Swyddogion cadwraeth	27,665	32,912	40,419	53,983
Curaduron/Staff rheoli casgliadau	23,640	29,125	34,685	52,469
		Rheolwr/Cyfarwyddwr	Cyfarwyddwr/ Cyfarwyddwr grŵp	
Cyfarwyddwyr/ Cyfarwyddwyr grwpiau		69,000		84,821

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

* 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.

Methodoleg

Comisiynwyd Incomes Data Research (IDR) gan yr MA i gynhyrchu adroddiad ymchwil annibynnol ar lefelau cyfredol tâl a buddion staff yn y sector amgueddfeydd.

Cynhaliodd IDR arolwg cyflog pwrpasol o amgueddfeydd ac orielau ledled y Deyrnas Unedig. Cynhaliwyd yr arolwg am wyth wythnos ym Mehefin a Gorffennaf 2022. Gofynnwyd i ymatebwyr ddarparu data am gyflogau yn seiliedig ar eu hadolygiad cyflogau diweddaraf – adolygiad o flwyddyn ariannol 2021-22 gan amlaf. Yna, aeth yr IDR ati i feincnodi'r data am lefelau cyflog cyfredol y swyddi unigol a nodir yn yr arolwg yn erbyn swyddi cymharol priodol yn y farchnad. Mae'r dadansoddiad yn cymharu'r cyflog canolrifol nodweddiadol neu bwynt canol cyflogau staff ym mhob swydd a nodir yn yr arolwg â chyflog canolrifol y farchnad ar gyfer pob un o'r swyddi cymharol.

05

Proffil o'r ymatebwyr

Cafodd yr arolwg ymatebion gan 173 o sefydliadau sydd, gyda'i gilydd, yn rhedeg 316 o amgueddfeydd ac orielau ledled y DU.

Ar y cyfan, roedd yr ymatebwyr yn grŵp cynrychioliadol o gyflogwyr amgueddfeydd o ran maint, math a lleoliad yn y DU. Amgueddfeydd annibynnol (60%) a rhai oedd, neu a fu'n, amgueddfeydd llywodraeth leol (25%) oedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr, gyda 7% yn dod o amgueddfeydd cenedlaethol, a 7% o fathau eraill o amgueddfeydd.

06

Deall y graddfeydd cyflogau

Roedd yr arolwg yn edrych ar gyflogau canolrifol nodweddiadol. Y canolrif yw'r gwerth canol pan gaiff yr holl gyflogau eu gosod yn nhrefn maint.

Mae'r dull hwn yn fwy cynrychioliadol o gyflogau gwirioneddol na'r cyfartaledd gan ei fod yn dibynnu llai ar gyflogau eithriadol o isel neu uchel yn y sampl nag y gwna'r cyfartaledd neu'r cymedr syml.

Mae'r ystodau cyflogau a nodir yn y ddogfen yn dangos yr ystod rhwng canolrif y chwarter isaf (canolrif y 25% isaf o gyflogau) a chanolrif y chwarter uchaf (canolrif y 25% uchaf o gyflogau). Felly, nid yw'r ystodau'n adlewyrchu'r ystod cyflogau yn gyfan, ac roedd rhai amgueddfeydd yn talu cyflogau uwch neu is na'r rhai yn yr ystod.

Mae'r graddfeydd cyflogau yn nodi cyflog nodweddiadol ar gyfer pob lefel o swyddi; nid yw'r ystod hon yn adlewyrchu amrediad gradd y swydd. Mae symud o fewn graddau yn gysylltiedig â'r defnydd a wneir o wybodaeth a sgiliau, dawn a chyfraniad i'r sefydliad, ac fe gaiff hyn ei fonitro gan amlaf trwy systemau gwerthuso mewnol. Argymhellwn fod y ffigurau hyn yn cael eu defnyddio fel llinell sylfaen i bennu cyflogau adeg penodi gweithwyr.



Teuluoedd swyddi

Mae amrywiaeth enfawr o rolau a mathau o swyddi yn y sector amgueddfeydd a gall fod yn anodd crynhoi'r rhain i set o gategorïau penodol.

Mewn ymgynghoriad â'n haelodau, fe wnaethom ni nodi saith teulu penodol o swyddi sydd, yn ein barn ni, yn cynnwys y rhan fwyaf o fathau o swyddi yn y sector. Roedd yr arolwg yn amlinellu'r teuluoedd swyddi hyn er mwyn helpu'r ymatebwyr i ganfod swyddi cyfatebol yn eu sefydliadau nhw.

Dyma'r teuluoedd swyddi:

- Gweinyddion amgueddfa (Museum attendants) /Staff blaen tŷ/Staff diogelwch
- Technegwyr amgueddfa/Staff rheoli adeiladau
- Codi arian/Marchnata
- Dysgu/Rhaglennu/Gwaith allanol
- Cadwraethwyr
- Curaduron/Staff rheoli casgliadau
- Cyfarwyddwyr/Cyfarwyddwyr grwpiau

Rhoddir diffiniadau o bob maes swyddi yn yr adran ar ystodau cyflogau (t18).

08

Lefelau swyddi

09

Roedd yr arolwg yn casglu data ar y cyflogau isaf ac uchaf a'r cyflogau nodweddiadol ar gyfer swyddi amgueddfa ar bedair lefel weithredol yn y gwahanol deuluoedd swyddi. Amlinellwyd cyfres o broffiliau swyddi generig gennym er mwyn pennu gwahanol lefelau gyrfaedd o fewn y sector*. Mae'r adran isod yn amlinellu proffil sy'n cyfateb i bob lefel mewn swydd.

Mae'r lefelau swyddi hyn wedi'u cynllunio i fapio strwythur posibl ar gyfer gyrfa. Mae'n anochel y bydd eithriadau, ac amgylchiadau gwahanol y dylid eu hystyried wrth ddefnyddio'r adroddiad hwn. Er enghraifft, gall fod gan rywun gyfrifoldebau ychwanegol fel rheoli llawer o staff, gofalu am gasgliad pwysig neu gasgliad mawr, arbenigedd penodol, neu efallai y bydd yn gweithio mewn ardal lle mae costau byw yn sylweddol uwch na'r cyfartaledd. Felly, dylid defnyddio'r teuluoedd a'r lefelau swyddi i roi arweiniad yn unig, a defnyddio'r cyflogau fel llinell sylfaen a'u cynyddu o dan amgylchiadau penodol.

Mae lefelau swyddi yn nheulu'r cyfarwyddwr/cyfarwyddwr grŵp yn perthyn i ddau gategori: rheolwr/cyfarwyddwr, ar gyfer swyddi ar safleoedd amgueddfeydd sy'n rhan o grŵp mwy, a cyfarwyddwr/cyfarwyddwr grŵp, ar gyfer swyddi mewn amgueddfeydd cyfan neu grwpiau o amgueddfeydd.

Cynorthwyydd

- **Gwybodaeth broffesiynol:** Lefel sylfaenol o wybodaeth a chymhwysedd proffesiynol.
- **Rheoli adnoddau:** Dim cyfrifoldebau sylweddol o ran cyllidebau na rheoli pobl.
- **Gwneud penderfyniadau a dylanwadu:** Disgwyllir i'r cynorthwyydd gyrraedd targedau tymor byr trwy raglen waith benodol.
- **Rhyddid i weithredu:** Bydd yn dilyn cyngor ac arweiniad cydweithwyr uwch wrth weithio.
- **Cyfathrebu a rhwydweithio:** Gallu gweithio fel rhan o dîm ac ymwneud â'r cyhoedd wrth gynnig gwasanaethau.
- **Lefel sgiliau/cymhwysedd:** Dibynnu ar y swydd.
- **Profiad gwaith blaenorol:** Ychydig iawn o brofiad.

Swyddog/Cydgysylltydd

- **Gwybodaeth broffesiynol:** Gwybodaeth ymarferol mewn disgyblaeth benodol a/neu gyfrifoldeb am faes gwaith/casgliad neilltuol.
- **Rheoli adnoddau:** Efallai y bydd yn chwarae rhan arweinydd tîm o bryd i'w gilydd. Yn debygol o fod â chyfrifoldebau goruchwyllo gwirfoddolwyr a/neu staff llawrydd. Yn debygol o fod â rhywfaint o gyfrifoldeb cyllidebol.
- **Gwneud penderfyniadau a dylanwadu:** Yn gyffredinol, gweithio fel rhan o dîm i gyflawni targedau gwaith. Rhywfaint o gyfrifoldeb am brosiectau a/neu arbenigedd. Bydd yn cyfrannu at ddatblygiad y maes gwaith.
- **Rhyddid i weithredu:** Bydd gofyn dilyn gweithdrefnau/safonau. Bydd yn cyfeirio at reolwr am arweiniad.
- **Cyfathrebu a rhwydweithio:** Yn debygol o fod â sgiliau cyflwyno da. Gallu cyfathrebu'n dda â'r cyhoedd, contractwyr a chydweithwyr. Gallu ymwneud â defnyddwyr/ymwelwyr.
- **Lefel sgiliau:** Dibynnu ar y swydd. Lefel ganolig o brofiad, hyfforddiant neu gymhwysedd proffesiynol sy'n berthnasol i'r sefydliad. Gall fod yn gweithio tuag at Aelodaeth Gyswllt Cymdeithas yr Amgueddfeydd (AMA).
- **Profiad gwaith blaenorol:** Tystiolaeth o brofiad perthnasol. (Dwy neu dair blynedd, mae'n fwy na thebyg).

* Os cewch drafferthion wrth ddefnyddio'r lefelau hyn, rhowch wybod i'n hadran bolisi fel y gellir ystyried eich adborth wrth i ni gynllunio ein harolwg nesaf: info@museumsassociation.org

Arweinydd tîm/Goruchwylydd

- **Gwybodaeth broffesiynol:** Lefel uchel o gymhwysedd proffesiynol sy'n berthnasol i'r sefydliad.
- **Rheoli adnoddau:** Cyfrifoldebau goruchwylio ac, yn fwy na thebyg, bydd yn gweithredu fel arweinydd tîm. Mae'n debygol y bydd yn cael gofal am gyllideb.
- **Gwneud penderfyniadau a dylanwadu:** Cyfrifol am gyflenwi gwasanaethau sy'n berthnasol i'w rôl trwy reoli prosiect a/neu fewnbnw arbenigol. Chwarae rhan yn natblygiad strategol y sefydliad.
- **Rhyddid i weithredu:** Rhyddid i bennu targedau gwaith y tîm a'i hunan, ar yr amod y cyflawnir amcanion y sefydliad.
- **Cyfathrebu a rhwydweithio:** Sgiliau trafod a dylanwadu da. Disgwylir amrywiaeth o gysylltiadau ac y bydd yn cynrychioli'r sefydliad yn allanol. Y gallu ymwneud â defnyddwyr/ymwelwyr.
- **Lefel sgiliau/cymhwysedd:** Dibynnu ar y swydd. Lefel uchel o brofiad, hyfforddiant a chymhwysedd proffesiynol sy'n berthnasol i'r sefydliad. Gallai hyn gynnwys gradd, cymhwyster ôl-radd neu hyfforddiant wrth weithio. Gall fod yn Aelod Cyswllt o Gymdeithas yr Amgueddfeydd (AMA) neu'n gweithio tuag at hynny.
- **Profiad gwaith blaenorol:** Profiad perthnasol sylweddol (tua chwe blynedd neu fwy).

Rheolwr/Pennaeth adran

- **Gwybodaeth broffesiynol:** Awdurdod a gallu cydnabyddedig i dynnu ar brofiad helaeth er mwyn datblygu polisiau a datrys materion cymhleth. Sgiliau arwain a sgiliau trefnu helaeth.
- **Rheoli adnoddau:** Tebygol o reoli swyddogaeth (function) ac adran gymhleth a gweithredu fel arweinydd tîm. Tebygol y bydd yn rheoli nifer sylweddol o staff. Cyfrifoldeb ariannol dros swyddogaeth gyfan a sgiliau i gydbwysu gofynion sy'n groes i'w gilydd.
- **Gwneud penderfyniadau a dylanwadu:** Chwarae rhan arwyddocaol wrth gynllunio, gan bennu safonau i eraill eu dilyn. Gwneud penderfyniadau dros dimau a phrosiectau mawr, a gallu cyfiawnhau penderfyniadau i gyfarwyddwr.
- **Rhyddid i weithredu:** Gallu cyflwyno arferion newydd o dan arweiniad polisi y cytunwyd arno. Gwneud cyfraniad sylweddol at ffurfio a gweithredu polisiau.
- **Cyfathrebu a rhwydweithio:** Sgiliau cyfathrebu uwch, yn aml yn arwain trafodaethau gyda rhanddeiliaid pwysig ac yn cynrychioli'r amgueddfa yn allanol. Gallu ymwneud â defnyddwyr/ymwelwyr.
- **Lefel sgiliau/cymhwysedd:** Dibynnu ar y swydd. Lefel uchel o brofiad, hyfforddiant a chymhwysedd proffesiynol sy'n berthnasol i'r sefydliad. Gallai hyn gynnwys gradd, cymhwyster ôl-radd neu hyfforddiant wrth weithio. Gall fod yn Aelod Cyswllt o Gymdeithas yr Amgueddfeydd (AMA); yn debygol o fod yn Gymrawd o Gymdeithas yr Amgueddfeydd (FMA) neu'n gweithio tuag at hynny.
- **Profiad gwaith blaenorol:** Profiad perthnasol sylweddol (tua chwe blynedd neu fwy).

Ystodau cyflogau

10

Gweinyddion amgueddfa (Museum attendants)/Staff blaen tŷ/Staff diogelwch

Diffiniwyd y grŵp hwn gennym fel y rhai sy'n gyfrifol am ddyletswyddau amrywiol sy'n sicrhau bod yr amgueddfa'n rhedeg yn esmwyth. Gall fod gan y staff gyfrifoldebau am ddiogelwch yr amgueddfa, sicrhau nad oes eitemau o gasgliadau nac arddangosiadau'n cael eu colli neu eu difrodi a monitro manau cyhoeddus; a gwneud tasgau technegol syml yn ymwneud â'r adeilad(au); a/neu ddelio ag ymwelwyr, darparu gwybodaeth gyffredinol, helpu â gwerthiannau a defnyddio peiriannau trin arian yn siop neu gaffi'r amgueddfa.

Mae'r MA yn argymhell yn gryf y dylid defnyddio'r chwarterel uchaf i bennu cyflogau.

Dyma'r ystodau cyflogau ar gyfer swydd gyfwerth ag amser llawn yn y grŵp hwn (pob un yn £yf):

Lefel y swydd	Chwarterel isaf	Canolrif	Chwarterel uchaf
Cynorthwydd	18,576	19,517	20,868
<i>Swydd gymharol (e.e. cynorthwydd gwerthu/manwerthu lefel 2, derbynnnydd)</i>	-	19,578	-
Swyddog/Cydgysylltydd	20,279	21,894	24,298
<i>Swydd gymharol (e.e. cynorthwydd gwerthu/manwerthu lefel 3, swyddog diogelwch)</i>	-	20,134	-
Arweinydd tîm/Goruchwylydd	22,666	24,549	28,863
<i>Swydd gymharol (e.e. goruchwylydd manwerthu/arweinydd tîm)</i>	-	20,335	-
Rheolwr/Pennaeth adran	29,323	34,790	41,915
<i>Swydd gymharol (e.e. rheolwr manwerthu)</i>	-	29,518	-

Mae costau byw yn amrywio o fewn y DU. Dylai'r ffigurau hyn fod yn llinell sylfaen cyn ystyried pwysoli ar gyfer Llundain, amrywiadau a marchnadoedd rhanbarthol. Canfu ein hymchwil ni fod cyflog canolrifol Llundain 17% yn uwch na chyflog canolrifol y DU yn y categori hwn ar gyfartaledd.

Technegwyr amgueddfa/Staff rheoli adeiladau

Diffiniwyd y grŵp hwn gennym fel y rhai sy'n gyfrifol am wasanaethau technegol a TG a gwaith rheoli adeiladau; gan gynnwys gosod arddangosfeydd; datrys problemau technegol; trafod gyda staff curadurol a chadwraeth wrth ddylunio a rheoli gofodau a chyfleusterau'r amgueddfa; a rheoli arddangosiadau clyweledol a rhyngweithiol.

Mae'r MA yn argymhell yn gryf y dylid defnyddio'r chwarterel uchaf i bennu cyflogau.

Dyma'r ystodau cyflogau ar gyfer swydd gyfwerth ag amser llawn yn y grŵp hwn (pob un yn £yf):

Lefel y swydd	Chwarterel isaf	Canolrif	Chwarterel uchaf
Cynorthwydd	19,650	21,750	24,337
<i>Swydd gymharol (e.e. gofalwr/cynorthwydd cyfleusterau lefel 4)</i>	-	25,097	-
Swyddog/Cydgysylltydd	20,921	23,937	27,000
<i>Swydd gymharol: (e.e. gofalwr/cynorthwydd cyfleusterau, lefel 5)</i>	-	31,316	-
Arweinydd tîm/Goruchwylydd	26,216	29,750	34,900
<i>Swydd gymharol (e.e. gofalwr/rheolwr cyfleusterau lefel 6, gwasanaethau adeiladu)</i>	-	33,062	-
Rheolwr/Pennaeth adran	31,000	36,576	45,381
<i>Swydd gymharol (e.e. gofalwr/rheolwr cyfleusterau lefel 7, gwasanaethau adeiladau)</i>	-	40,430	-

Mae costau byw yn amrywio o fewn y DU. Dylai'r ffigurau hyn fod yn llinell sylfaen cyn ystyried pwysoli ar gyfer Llundain, amrywiadau a marchnadoedd rhanbarthol. Canfu ein hymchwil ni fod cyflog canolrifol Llundain 9.7% yn uwch na chyflog canolrifol y DU yn y categori hwn ar gyfartaledd.

Codi arian/ Marchnata

Diffiniwyd y grŵp hwn gennym fel y rhai sy'n gyfrifol am gefnogi'r gwaith o ddatblygu strategaeth codi arian y sefydliad a'i rhoi ar waith; ymchwilio i gyfleoedd ariannu posib a'u hasesu; cynnal cronfa ddata codi arian i gofnodi, monitro ac adrodd ar bartneriaethau presennol a chyfleoedd newydd i godi arian, a diweddarau cofnodion unigolion a chwmnïau. Gall cyfrifoldebau marchnata gynnwys paratoi a chyflwyno copi cywir, wedi'i dargedu, ar gyfer deunyddiau marchnata amrywiol, gan deilwra negeseuon ar gyfer gwahanol gynulleidfaoedd; hyrwyddo brand y sefydliad ac arddangosfeydd a chasgliadau newydd wrth gynulleidfaoedd targed amrywiol.

Mae'r MA yn argymhell yn gryf y dylid defnyddio'r chwartel uchaf i bennu cyflogau.

Dyma'r ystodau cyflogau ar gyfer swydd gyfwerth ag amser llawn yn y grŵp hwn (pob un yn £yf):

Lefel y swydd	Chwartel isaf	Canolrif	Chwartel uchaf
Cynorthwyydd	20,400	21,957	24,338
<i>Swydd gymharol (e.e. teulu swyddi marchnata a gwerthiant lefel 4, cynorthwyydd apeliadau/codi arian)</i>	–	26,673	–
Swyddog/Cydgysylltydd	22,856	24,960	29,154
<i>Swydd gymharol (e.e. teulu swyddi marchnata a gwerthiant lefel 5, cynorthwyydd apeliadau/codi arian)</i>	–	30,711	–
Arweinydd tîm/Goruchwylydd	27,759	32,447	38,194
<i>Swydd gymharol (e.e. teulu swyddi marchnata a gwerthiant lefel 6, uwch drefnydd apeliadau/codi arian)</i>	–	35,194	–
Rheolwr/Pennaeth adran	35,875	41,838	48,375
<i>Swydd gymharol (e.e. teulu swyddi marchnata a gwerthiant lefel 7, rheolwr apeliadau/codi arian)</i>	–	46,977	–

Mae costau byw yn amrywio o fewn y DU. Dylai'r ffigurau hyn fod yn llinell sylfaen cyn ystyried pwysoli ar gyfer Llundain, amrywiadau a marchnadoedd rhanbarthol. Canfu ein hymchwil ni fod cyflog canolrifol Llundain 6.5% yn uwch na chyflog canolrifol y DU yn y categori hwn ar gyfartaledd.

Dysgu/Rhaglennu/ Gwaith allanol

Diffiniwyd y grŵp swyddi hwn gennym fel y rhai sy'n gyfrifol am weithgareddau dysgu'r amgueddfa, datblygu a darparu rhaglenni hygyrch o ddigwyddiadau, a/neu ddyfeisio cynnwys digidol ar gyfer cynulleidfaedd. Maent yn darparu adnoddau addysgol a/neu raglenni ar gyfer gwaith allanol a chymunedol; yn trefnu ymweliadau gan ysgolion a cholegau; cyfleoedd i wirfoddoli a gweithgareddau eraill dysgu gydol oes; yn trafod cyfleoedd ar gyfer partneriaethau newydd gyda sefydliadau allanol; a/neu yn cyfrannu at drefnu arddangosiadau, ymgysylltu â'r gynulleidfa a gweithgareddau eraill yr amgueddfa.

Mae'r MA yn argymhell yn gryf y dylid defnyddio'r chwartel uchaf i bennu cyflogau.

Dyma'r ystodau cyflogau ar gyfer swydd gyfwerth ag amser llawn yn y grŵp hwn (pob un yn £yf):

Lefel y swydd	Chwartel isaf	Canolrif	Chwartel uchaf
Cynorthwydd	19,425	21,006	23,698
<i>Swydd gymharol (e.e. cynorthwydd addysgu lefel 4, cynorthwydd rhaglenni/prosiectau (nid-er-elw))</i>	-	25,169	-
Swyddog/Cydgysylltydd	23,000	25,000	26,728
<i>Swydd gymharol (e.e. athro lefel 5, swyddog rhaglenni/prosiectau (nid-er-elw))</i>	-	27,398	-
Arweinydd tîm/Goruchwylydd	27,514	29,569	32,306
<i>Swydd gymharol (e.e. athro lefel 6, uwch swyddog rhaglenni/prosiectau (nid-er-elw))</i>	-	32,452	-
Rheolwr/Pennaeth adran	33,827	39,267	45,000
<i>Swydd gymharol (e.e. athro lefel 7, rheolwr rhaglenni (nid-er-elw))</i>	-	41,353	-

Mae costau byw yn amrywio o fewn y DU. Dylai'r ffigurau hyn fod yn llinell sylfaen cyn ystyried pwysoli ar gyfer Llundain, amrywiadau a marchnadoedd rhanbarthol. Canfu ein hymchwil ni fod cyflog canolrifol Llundain 8.2% yn uwch na chyflog canolrifol y DU yn y categori hwn ar gyfartaledd.

Cadwraethwyr

Diffiniwyd y grŵp hwn gennym fel y rhai sy'n gyfrifol am waith cadwraeth a gofal parhaus am gasgliadau; gwneud gwaith cadwraeth ymarferol; trefnu a chynnal gwaith monitro amgylcheddol, rheoli plâu a chynnal a chadw casgliadau. Gall y cyfrifoldebau gynnwys darparu cyngor a hyfforddiant ar faterion yn ymwneud â gofalu am gasgliadau; cynghori staff curadurol; darparu sgiliau technegol a chynorthwyo gyda rhaglenni arddangosfeydd.

Mae'r MA yn argymhell yn gryf y dylid defnyddio'r chwartel uchaf i bennu cyflogau.

Dyma'r ystodau cyflogau ar gyfer swydd gyfwerth ag amser llawn yn y grŵp hwn (pob un yn £yf):

Lefely swydd	Chwartel isaf	Canolrif	Chwartel uchaf
Cynorthwydd	21,073	22,075	27,665
<i>Swydd gymharol*</i>	–	<i>n/a</i>	–
Swyddog/Cydgysylltydd	26,000	28,000	32,912
<i>Swydd gymharol (e.e. darlithydd, level 16)</i>	–	40,944	–
Arweinydd tîm/Goruchwylydd	35,418	37,893	40,419
<i>Swydd gymharol (e.e. uwch-ddarlithydd, level 17)</i>	–	46,172	–
Rheolwr/Pennaeth adran	40,430	50,956	53,983
<i>Swydd gymharol (e.e. pennaeth adran (nid-er-elw))</i>	–	51,828	–

Mae costau byw yn amrywio o fewn y DU. Dylai'r ffigurau hyn fod yn llinell sylfaen cyn ystyried pwysoli ar gyfer Llundain, amrywiadau a marchnadoedd rhanbarthol. Canfu ein hymchwil ni fod cyflog canolrifol Llundain 6.5% yn uwch na chyflog canolrifol y DU yn y categori hwn ar gyfartaledd.

* Ni nodwyd swydd gymharol ar gyfer y grŵp hwn

Curaduron/ Staff rheoli casgliadau

Diffiniwyd y grŵp hwn gennym fel y rhai sy'n rheoli ac yn datblygu casgliadau, gan gynnwys caffaeliadau, catalogio, benthyciadau, dyletswyddau cofrestru, gwaith mynediad ac ymholiadau; rheoli a pharatoi briffiau ar gyfer arddangosfeydd; cyfrannu at ymchwil a chyhoeddiadau; trafod arddangosfeydd gydag arddangoswyr; darparu paneli dehongli. Gall rhai yn y swyddi uchel fod â rheolaeth dros gyllidebau a chyfrifoldeb am staff, adnoddau a gwasanaethau. Gall y cyfrifoldebau gynnwys gweithgareddau blaen tŷ, gweithio gyda'r cyhoedd ac ateb ymholiadau.

Mae'r MA yn argymhell yn gryf y dylid defnyddio'r chwartel uchaf i bennu cyflogau.

Dyma'r ystodau cyflogau ar gyfer swydd gyfwerth ag amser llawn yn y grŵp hwn (pob un yn £yf):

Lefel y swydd	Chwartel isaf	Canolrif	Chwartel uchaf
Cynorthwydd	19,923	21,269	23,640
<i>Swydd gymharol (e.e. garddwriaethydd lefel 4)</i>	–	25,826	–
Swyddog/Cydgysylltydd	23,036	25,439	29,125
<i>Swydd gymharol (e.e. garddwriaethydd profiadol lefel 5)</i>	–	28,068	–
Arweinydd tîm/Goruchwylydd	27,511	31,188	34,685
<i>Swydd gymharol (e.e. uwch-arddwriaethydd lefel 6, llyfrgellydd)</i>	–	31,851	–
Rheolwr/Pennaeth adran	35,111	39,174	52,469
<i>Swydd gymharol (e.e. garddwriaethydd lefel 7, pennaeth gwasanaethau llyfrgell)</i>	–	46,724	–

Mae costau byw yn amrywio o fewn y DU. Dylai'r ffigurau hyn fod yn llinell sylfaen cyn ystyried pwysoli ar gyfer Llundain, amrywiadau a marchnadoedd rhanbarthol. Canfu ein hymchwil ni fod cyflog canolrifol Llundain 17.3% yn uwch na chyflog canolrifol y DU yn y categori hwn ar gyfartaledd.

Cyfarwyddwyr/ Cyfarwyddwyr grwpiau

Diffiniwyd dau fath bras o gyfarwyddwr amgueddfa gennym: mae “cyfarwyddwyr” yn cyfeirio at gyfarwyddwyr amgueddfeydd sy’n rhan o grŵp ehangach o amgueddfeydd neu orielau, ac mae “cyfarwyddwyr grwpiau” yn cyfeirio at gyfarwyddwyr yr amgueddfa gyfan neu’r grŵp cyfan o amgueddfeydd. Cyfeirir at y cyntaf fel “cyfarwyddwr” ac mae hefyd yn cynnwys data ar gyfer rheolwyr amgueddfeydd oddi mewn i grŵp o amgueddfeydd, ac fe gyfeirir at y llall fel “cyfarwyddwr grŵp”.

* Mae cyflogau canolrifol nodweddiadol y ddau fath o gyfarwyddwr yn weddol debyg oherwydd cafodd yr arolwg nifer fawr o ymatebion gan amgueddfeydd annibynnol ar un safle. Ein hargymhelliad ni yw y dylid defnyddio’r chwarterel uchaf i gael golwg ar lefelau cyflog nodweddiadol cyfarwyddwyr grwpiau mawr.

Diffiniwyd cyfrifoldebau cyfarwyddwr gennym fel rhedeg yr amgueddfa (neu’r grŵp o amgueddfeydd) a bod yn brif benderfynwr ar bolisiâu sy’n ymwneud â’r casgliadau cyfredol, caffaeliadau, arddangosfeydd a chyfeiriad yr amgueddfa (neu sefydliad cyfan yr amgueddfeydd) yn y dyfodol; cyfrifoldeb am ddatblygu a gweithredu strategaethau busnes, pennu a rheoli cyllidebau a denu cyllid. Gan amlaf, mae’r cyfarwyddwr yn dirprwyo swyddogaethau i’r uwch reolwyr a/neu i dîm arbenigol. Y data ar gyflogau ar lefel cyfarwyddwr sy’n dangos yr ystod ehangaf, gan adlewyrchu’r gwahaniaeth sylweddol yng nghyfrifoldebau cyfarwyddwyr mewn amgueddfeydd o wahanol feintiau, mathau a lleoliadau.

Lefel y swydd

Rheolwr/Cyfarwyddwr amgueddfa

Swydd gymharol (e.e. cyfarwyddwr cynorthwyol (llywodraeth ganolog), dirprwy bennaeth ysgol)

Cyfarwyddwr/ Cyfarwyddwr grŵp*

Swydd gymharol (e.e. cyfarwyddwr (llywodraeth ganolog), pennaeth (ysgol fawr))

Mae costau byw yn amrywio o fewn y DU. Dylai’r ffigurau hyn fod yn llinell sylfaen cyn ystyried pwysoli ar gyfer Llundain, amrywiadau a marchnadoedd rhanbarthol. Canfu ein hymchwil ni fod cyflog canolrifol Llundain 18% yn uwch na chyflog canolrifol y DU yn y categori hwn ar gyfartaledd.

Mae’r MA yn argymell yn gryf y dylid defnyddio’r chwarterel uchaf i bennu cyflogau.

Dyma’r ystodau cyflogau ar gyfer swydd gyfwerth ag amser llawn yn y grŵp hwn (pob un yn £yf):

Lefel y swydd	Chwarterel isaf	Canolrif	Chwarterel uchaf
Rheolwr/Cyfarwyddwr amgueddfa	42,614	58,699	69,000
<i>Swydd gymharol (e.e. cyfarwyddwr cynorthwyol (llywodraeth ganolog), dirprwy bennaeth ysgol)</i>	–	53,066	–
Cyfarwyddwr/ Cyfarwyddwr grŵp*	41,796	53,075	84,821
<i>Swydd gymharol (e.e. cyfarwyddwr (llywodraeth ganolog), pennaeth (ysgol fawr))</i>	–	93,507	–

Cymariaethau â chyflogau mewn sectorau eraill

11

Cymariaethau â chyflogau mewn sectorau eraill

Elfen allweddol o'n hymchwil oedd deall lefelau tâl amgueddfeydd mewn perthynas â swyddi cyfatebol y tu allan i'r sector.

Roedd ein hymchwil yn dadansoddi lefelau cyfredol cyflogau mewn amgueddfeydd yn erbyn basged o alwedigaethau cymharol yn y farchnad swyddi ehangach, gan gymharu cyflog canolrifol arferol pob swydd a lefel yn yr arolwg â chyflog canolrifol y farchnad ar gyfer pob un o'r swyddi cymharol. Dewiswyd y swyddi cymharol mewn ymgynghoriad ag IDR yn seiliedig ar ymchwil ehangach i'r farchnad gan y cwmni.

Yn gyffredinol, gwelsom fod tâl amgueddfeydd yn sylweddol is na'r farchnad a'i fod ar gyfartaledd 10% yn is na chyfraddau swyddi cymharol. Mae'r bwlch hwn wedi ehangu ers i ni gyhoeddi ein canllawiau cyflog blaenorol yn 2017, pan oedd ar gyfartaledd 7% yn is na chanolrif y farchnad.

Mae chwech o'r saith teulu swyddi yn ein harolwg yn talu o leiaf 10% yn llai na swyddi cymharol y tu allan i'r sector. Mae'r bwlch yn arbennig o eang yn achos swyddi cadwraethwyr (-17%), cyfarwyddwyr (-16%), technegwyr amgueddfa/staff rheoli adeiladau, a chodi arian/marchnata (y ddau -14%).

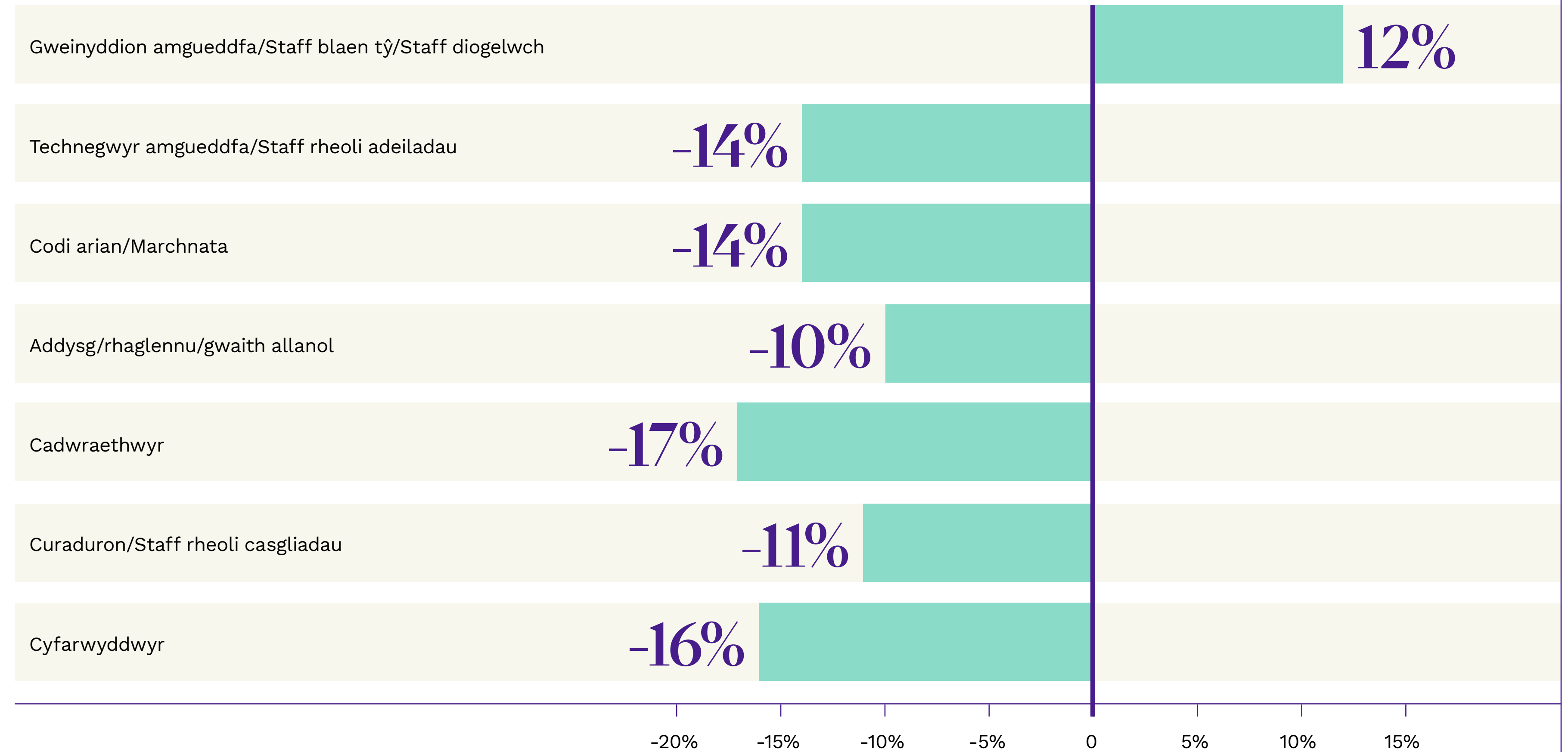
Yr eithriad yw swyddi blaen tŷ/gweinyddion amgueddfa (museum attendants)/staff diogelwch, lle mae cyflogau ar gyfartaledd 12% yn fwy na chanolrif y farchnad. Mae'n debygol fod y swyddi hyn wedi elwa ar gynnydd yn y cyfraddau statudol gofynnol yn y blynyddoedd diwethaf, ar ôl cyflwyno Isafswm Cyflog Cenedlaethol y DU gyfan yn 2016. Fodd bynnag, rhaid nodi bod cyfraddau cyflog yn y teulu swyddi hwn wedi dechrau o linell sylfaen isel a bod cyfradd twf y cyflogau yn dal yn is na chyfradd chwyddiant fel y'i cyfrifwyd gan y Mynegai Prisiau Defnyddwyr ([gweler adran 12](#)). Staff yn y categori hwn sy'n cael y cyflogau isaf yn y sector o hyd. Roeddent hefyd ymhlith y grwpiau a oedd fwyaf tebygol o golli eu swyddi yn ystod y pandemig Covid³ ac mae cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant a symud ymlaen yn eu gyrfa yn dal yn brin⁴.

Canfu ein hymchwil mai'r ddwy lefel isaf o swyddi, cynorthwydd a swyddog, yw'r meysydd lle mae cyflogau amgueddfeydd yn cymharu fwyaf anffafriol â swyddi cymharol y tu allan i'r sector. Yn gyffredinol, mae cyflog technegydd amgueddfa/swydd rheoli adeiladau ar lefel swyddog 24% yn is na swydd gyfatebol y tu allan i'r sector. Mae cynorthwywyr a swyddogion codi arian/marchnata yn cael eu talu 18% ac 19%, yn y drefn honno, yn llai na rhai mewn swyddi cymharol. Ac mae cyflog cynorthwydd sy'n gweithio ym maes addysg/rhaglennu/ gwaith allanol 17% yn is na chyfradd y farchnad gymharol. Mae hyn yn achosi pryder o ran denu a chadw gweithwyr amgueddfa proffesiynol ar y lefelau hyn.

* Redundancies in the Museum Sector during the First Year of Covid, Museums Association, 2021

* FoH in Museums Survey, 2019

Gwahaniaeth cyfartalog rhwng cyflog arferol amgueddfa a chanolrif y farchnad



Twf cyflogau

12

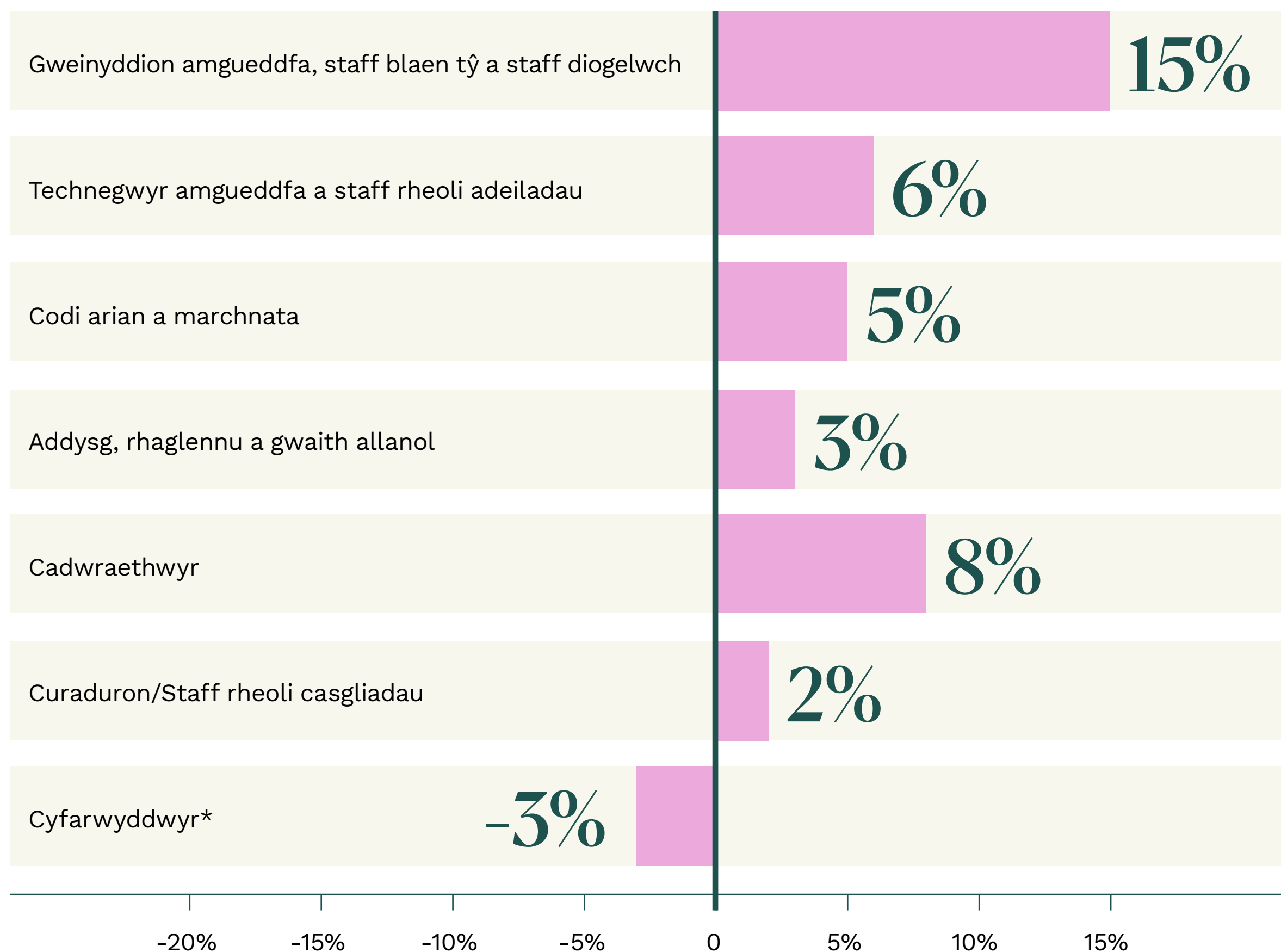
Canfu ein hymchwil mai ychydig o dwf fu yng nghyflogau mwyafrif y staff ers ein harolwg cyflogau yn 2017, a'i fod wedi aros yn llonydd neu wedi gostwng mewn rhai achosion.

Dangosodd ein data fod gostyngiadau mwy wedi digwydd mewn swyddi ar rai lefelau penodol (heb eu dangos yn y graff gyferbyn). Er enghraifft, mae cyflog canolrifol technegwyr amgueddfa/staff rheoli adeiladau ar lefel rheolwr 5% yn is na chyfradd 2017, a bu gostyngiad o 3% yng nghyflog canolrifol swyddi curadur/rheoli casgliadau ar lefel swyddog.

Mae rhai teuluoedd swyddi wedi gwneud yn well. Mae cyflogau'r rhai yn y categori gweinyddion/staff blaen tŷ/staff diogelwch wedi gweld cynnydd o 15% ar gyfartaledd. Mae'n debygol bod hyn o ganlyniad i'r cynnydd yn y Cyflog Byw Cenedlaethol, a gyflwynwyd yn 2016 ar gyfer gweithwyr dros 25 oed, ac sy'n berthnasol i rai dros 23 oed erbyn hyn.

Yn ogystal, dangosodd ein harolwg dwf sylweddol ar rai lefelau swyddi penodol. Mae swyddi lefel mynediad technegwyr/staff rheoli adeiladau a chodi arian/marchnata wedi gweld twf o 15% yn eu cyflog ar gyfartaledd. Mae cadwraethwyr ar lefel goruchwylwyr a rheolwyr wedi gweld eu cyflogau'n cynyddu 14% a 15% yn y drefn honno ar gyfartaledd. Efallai bod hyn yn adlewyrchu'r pwysau i gadw a recriwtio staff i'r swyddi hyn.

Amrywiad cyfartalog yn lefelau cyflogau arferol staff amgueddfeydd rhwng 2017 a 2022



* Efallai mai anghysondebau ym mhroffil ymatebwyr yng nghategori'r cyfarwyddwr sy'n gyfrifol am rywfaifnt o'r amrywiad hwn

Costau byw

Canfu ein hymchwil, er bod twf cyflogau wedi bod yn gryf mewn nifer o gategorïau penodol, nad oes unrhyw deulu swyddi wedi gweld cynnydd cyffredinol mewn cyflogau yn unol â chwyddiant dros y pum mlynedd diwethaf, sy'n golygu gostyngiad mewn termau real ar draws yr holl deuluoedd swyddi.

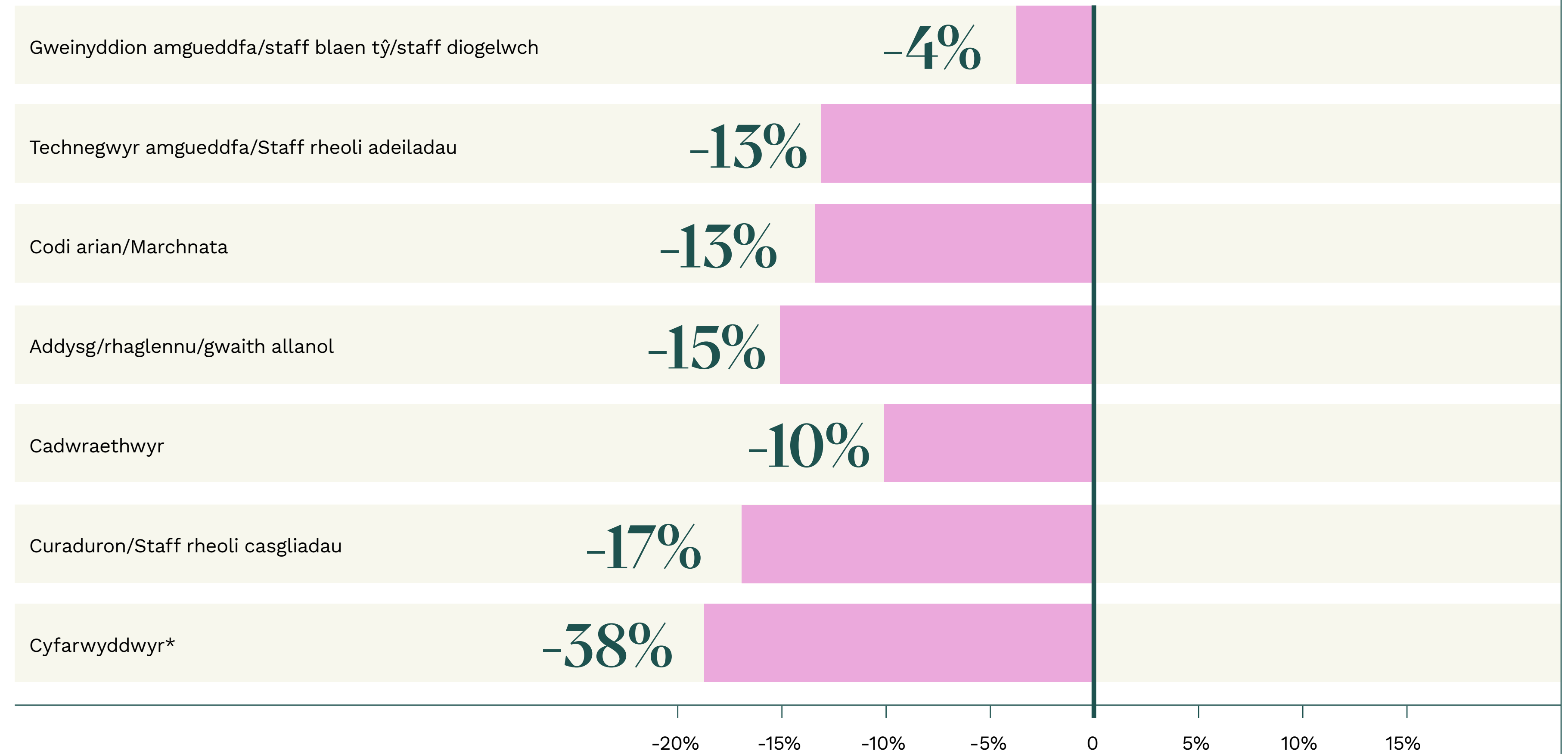
Gan ddefnyddio'r cyflogau canolrifol o'n Canllawiau Cyflogau 2017, fe wnaethom gyfrifo sut y byddai'r ffigurau hyn yn ymddangos heddiw pe baent wedi'u huwchraddio gan ddefnyddio'r Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI), sef y dull a ffefrir gan Lywodraeth y DU o fesur chwyddiant.

Gwelsom fod cyflogau canolrifol ein harolwg yn 2022 16% yn is ar gyfartaledd na chyflogau canolrifol 2017 wedi'u huwchraddio. Mae swyddi yn nheulu swyddi curaduron/rheoli casgliadau yn arbennig ar ei hôl hi, 16.8% yn is ar gyfartaledd na chyflog 2017 wedi'i uwchraddio gan y CPI. Er enghraifft, canfu ein harolwg yn 2022 bod cyflog canolrifol curadur ar lefel rheolwr yn £39,174. Mae cyflog 2017 wedi'i uwchraddio gan y CPI yn £45,721, sef gwahaniaeth o 16.7%.

Mae i'r canfyddiad hwn oblygiadau difrifol i weithlu amgueddfeydd wrth i chwyddiant barhau i godi. Yn ôl mesur y CPI, bu cynnydd o 8.6% mewn chwyddiant yn y 12 mis hyd at Awst 2022 ac mae prisiau'n parhau i godi oherwydd ansefydlogrwydd y sefyllfa wleidyddol ddomestig a byd-eang. Mae ein canfyddiadau'n dangos ei bod yn debygol bod gan weithiwr amgueddfa cyffredin swm sylweddol lai o incwm gwario yn 2022 nag yn 2017. Mae hyn cyn y codiadau sylweddol mewn chwyddiant yn 2022.

13

Amrywiad cyfartalog cyflog canolrifol 2022 oddi wrth gyflog canolrifol 2017 wedi'i uwchraddio gan y CPI



* Efallai mai anghysondebau ym mhroffil ymatebwyr yng nghategori'r cyfarwyddwr sy'n gyfrifol am rywfaifnt o'r amrywiad hwn

Recriwtio a chadw gweithwyr

14

Canfu ein hymchwil fod cyfran sylweddol o'r ymatebwyr yn cael trafferthion recriwtio staff. Mae hyn yn bennaf oherwydd effaith grymoedd allanol fel Brexit a phandemig Covid-19, ond dangosodd ein data fod tâl isel yn ffactor sylweddol, gyda nifer o'r ymatebwyr yn dweud bod eu hanallu i gynnig cyflogau cystadleuol wedi bod yn rhwystr wrth geisio recriwtio.

Roedd yr arolwg yn gofyn i ymatebwyr am y pwysau y maent yn ei wynebu o ran recriwtio a chadw gweithwyr. O'r 110 o ymatebion i'r cwestiwn hwn, soniodd 34% am anawsterau ar draws rhai teuluoedd swyddi a dywedodd 18% eu bod yn cael trafferthion recriwtio ar draws y rhan fwyaf o grwpiau staff. Pan ofynnwyd iddynt am newidiadau yn y pwysau wrth recriwtio dros y flwyddyn ddiwethaf, dywedodd 43% fod hyn wedi gwaethygu.

Rhesymau a nodwyd gan yr ymatebwyr dros y trafferthion recriwtio:

“**Peidio â chynnig tâl cystadleuol, a diffyg diddordeb mewn gwaith penwythnos neu dymhorol.**

“**Cystadleuaeth o ran cyflog, gan symud o'r sector treftadaeth i'r sector masnachol.**

“**Mae prinder ymgeiswyr sydd â'r profiad cywir, ac ni allwn gystadlu â chyflogau mewn sefydliadau eraill.**

Mae'r sefyllfa ychydig yn well o ran cadw staff, gyda 63% o'r ymatebwyr i'r cwestiwn hwn yn dweud na chawsant drafferth i gadw staff. Allan o'r 81 o ymatebwyr a ddarparodd ddata, roedd trosiant staff yn 11% y flwyddyn ar gyfartaledd, sy'n is na chyfartaledd y DU o 15% y flwyddyn.

Dywedodd 14 o ymatebwyr eu bod wedi gwneud eu cyflogau'n fwy cystadleuol er mwyn dod dros drafferthion recriwtio a chadw staff.

Llesiant a buddion staff

15

Mae'r MA wedi ymrwymo i hybu llesiant y gweithlu ac mae wedi gwneud hyn yn flaenoriaeth ymgyrchu.

Canfu ein hymchwil fod amgueddfeydd yn cyflwyno polisïau gweithlu sy'n cefnogi llesiant staff. Mae'n debygol bod hyn yn digwydd dan ddylanwad y cynnydd yn yr ymwybyddiaeth o effeithiau tâl isel a straen cysylltiedig â gwaith, yn ogystal â'r pwysau i gynnig pecynnau mwy deniadol i staff gan fod mwy o gystadleuaeth yn y farchnad swyddi. Yn ogystal, arweiniodd pandemig Covid at newidiadau sylweddol i batrymau gwaith a gwelir hyn yn amlwg yn y data.

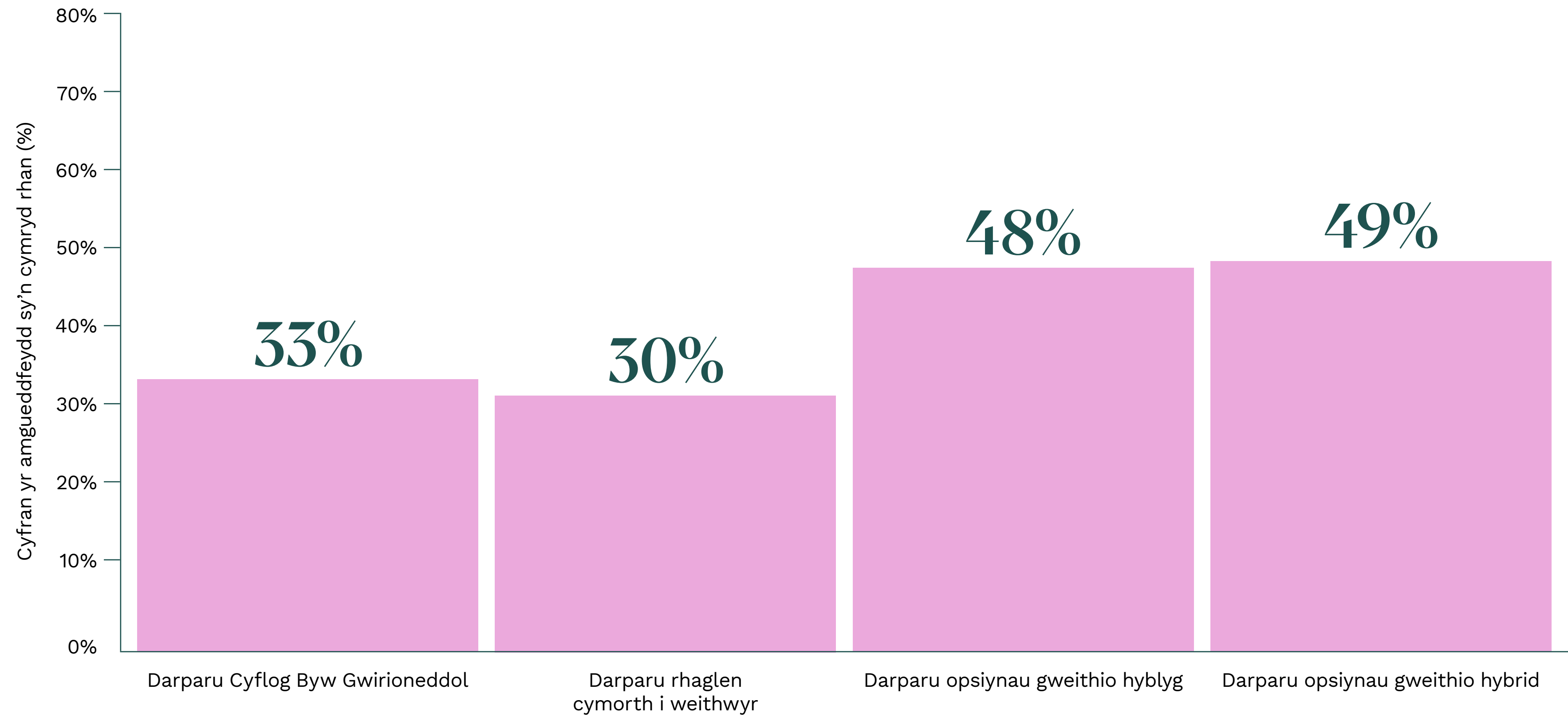
Roedd yr arolwg yn holi a yw amgueddfeydd ac orielau'n cefnogi llesiant staff trwy dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol, sy'n wirfoddol, darparu mynediad at raglen cymorth i weithwyr neu drwy gynnig patrymau gwaith hyblyg neu hybrid. O'r 173 o ymatebwyr, dywedodd traean eu bod yn talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol, mae bron draean yn darparu mynediad at raglen cymorth i weithwyr ac mae bron hanner yn dweud eu bod yn cynnig patrymau gweithio hyblyg neu hybrid*.

Ymhlith y cynlluniau llesiant penodol a grybwyllwyd gan ymatebwyr roedd sesiynau misol "cinio a gwranddo" ar gyfer staff a gweithwyr llawrydd, gwelliannau i dâl salwch, hawl i ddefnyddio campfa am ddim, llinell gymorth i staff, absenoldeb tosturiol ac absenoldeb gofalwyr, a chontractau oriau blynyddol (lle mae staff yn gweithio nifer yr oriau y cytunwyd arnynt mewn blwyddyn yn hytrach na mewn wythnos neu fis).

“
Mae gennym swm yn y gyllideb ar gyfer llesiant. Mae hyn yn cynnwys talu am sesiynau cwnsela i staff sydd wedi cael diagnosis o orbryder, iselder neu straen sy'n gysylltiedig â gwaith.

* Mae arolwg ar wahân gan IDR wedi canfod y gall fod manteision sylweddol i weithio hybrid neu weithio gartref, gyda 92% o staff yn cytuno bod hynny'n cynnig gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, 62% yn dweud ei fod yn gwella iechyd a lles, ac 84% yn dweud ei fod yn gwella recriwtio a chadw staff.

Cynlluniau llesiant staff a gynhelir gan amgueddfeydd



Llun ar y clawr: Pobl yn cymryd rhan
ym Mhrosiect Multaka yn Amgueddfa
Pitt Rivers, Prifysgol Rhydychen.
Ffotograff gan Ian Wallman.