



Ymddangosodd yr erthygl hon yn Saesneg yn wreiddiol yn *Natur Cymru* rhifyn 65, gaeaf 2021-22

Cyflog Teg am Waith Teg? Cyflogau yn y sector cadwraeth

Mae cadwraeth bywyd gwyllt yn alwedigaeth sy'n llawn pobl wybodus, angerddol sy'n gweithio i wneud y byd yn lle gwell. Mae hefyd yn alwedigaeth sydd ag enw da am fod yn anodd mynd i mewn iddi, ac am dalu cyflog gwael. Mae **LIZZIE WILBERFORCE** yn edrych ar beth sydd tu ôl i hyn, gan ymchwilio i rai o'r effeithiau ar unigolion, sefydliadau, a'r hyn rydym yn ceisio ei gyflawni ar gyfer bywyd gwyllt. Mae hwn yn fater blaenoriaeth uchel i'r INCC, ac rydym yn edrych ar sut gellid rhoi sylw i rywfaint o'r pwysau sydd ar ein sector drwy newid cadarnhaol.

Roedd ymadrodd yr oeddwn yn dod ar ei draws dro ar ôl tro gan fy mod yn ymchwilio i'r erthygl hon, sef 'gwrid cynnes'. Mae'n cael ei ddefnyddio yn y llenyddiaeth i ddisgrifio'r ffenomen lle mae cadwraethwyr llawn cymhellant yn goddef cyflogau isel oherwydd eu bod yn gwneud rhywbeth maent yn ei garu, oherwydd eu gwerthoedd personol, neu oherwydd eu cred yn y budd cymdeithasol. Mae'n ymadrodd sy'n fy anesmwytho i. Rwy'n ei adnabod mewn cydweithwyr ledled y sector gwirfoddol lle rwyf wedi cael y ffrainc o dreulio'r rhan fwyaf o fy ngyrfa. Mae'n adlewyrchu'n gadarnhaol ar eu hangerdd a'u hymrwymiad, yn cael eu sbarduno fel y maent gan ddyhead i wneud gwahaniaeth, nid gan fudd personol. Ac eto, yn nwylo'r diegwyddor, mae'n ffenomen a all arwain at ecsbloetio bwriadol – anarferol, ond nid yn gwbl ddiethr, mewn ecoleg. Wedyn, rhwng y ddau eithaf yma, ceir bydoedd cymhleth a chroestoriadol prinder adnoddau dybryd, cynlluniau cyllido a chontractau cystadleuol, a marchnad lafur gyda gorgyflenwad o ymgeiswyr parod. Mae hwn yn fyd lle nad oes angen i chi fod yn ddiegwyddor i deimlo pwysau i ostwng cyflogau, yn y gobaith o gyflawni mwy.

Tâl mewn cadwraeth

O ran cyflogaeth, mae ecoleg a chadwraeth yn broffesiwn ifanc (edrychwch ar rifyn 50 *Natur Cymru* (2014)). Yn deillio o fyd naturiaethwyr amatur medrus ym Mhrydain ar ôl y rhyfel, ysgogodd ymwybyddiaeth gynyddol o'n heffaith ddinistriol weithredu i unioni'r cam hwn. Symudodd elusennau o ymgyrchu i gyflenwi uniongyrchol, a chyflogi eu staff cyntaf yn betrus, yn aml ar gyflogau tila, i ofalu am safleoedd arbennig. Fe wnaeth cynnwys ecoleg yn y gwasanaeth sifil wella rhagolygon cyflog



ac amodau, a chynyddodd yr opsiynau gyrfa ymhellach gyda dyfodiad ymgynghoriaeth ecolegol a chorff proffesiynol newydd i ecolegwyr (CIEEM bellach) yn y 1990au. Rydym, gyda'n gilydd, ar y siwrnai honno o hyd tuag at ddod yn broffesiwn sefydledig.

Yn erbyn y cefndir hwnnw, ac i brofi'r doethineb a dderbynnir bod y cyflogau'n parhau i fod yn wael, gofynnais - beth all ecolegydd neu gadwraethwr ei ddisgwyl ar hyn o bryd? I gael cipolwg, edrychais ar 300 o swyddi ar dair o'r gwefannau amlycaf ar gyfer swyddi gwag yn y byd cadwraeth, gan gatalogio'r holl swyddi a hysbysebwyd dros gyfnod o bythefnos yn ystod haf 2021. Roedd cyfanswm o 68 yn y sector preifat, 105 yn y sector cyhoeddus, a 127 yn y sector gwirfoddol. Roedd y swyddi gwag yn amrywio o brentisiaethau i Brif Weithredwyr, ac felly er mwyn cymharu, cyfyngais fy chwilio cyntaf i'r 206 a oedd yn swyddi lefel 'swyddog' gyda chyfrifoldeb rheoli cyfyngedig a lle nodwyd y cyflog. Y cyfartaleddau blyneddol a ddeilliodd o hyn oedd: y sector gwirfoddol £23,238, y sector preifat £24,900 a'r sector cyhoeddus £30,275.

Sut mae hynny'n edrych i ddarpar recriwt? Wel, mae'r isafswm cyflog i oedolion, wedi'i fynegi fel cyflog blyneddol llawn amser, ychydig dros £17,000 ar hyn o bryd. Un amcangyfrif o gyflogau cychwynnol graddedigion ar gyfartaledd yn elusennau'r DU (pob sector) yw £25,062¹, ac ar hyn o bryd mae fisa gweithiwr medrus i'r DU yn pennu isafswm cyflog o £25,600. Mae hyn yn meincnodi llawer o swyddi cadwraeth sy'n sylweddol is na chyflog cychwynnol graddedig arferol, hyd yn oed o fewn elusennau, er gwaethaf natur fedrus iawn y swyddi. Hyd yn hyn, roedd y doethineb a dderbynnir yn llygad ei le.

Edrychais hefyd ar delerau contractau. O ystyried bod y data wedi'u casglu ddiwedd yr haf, ymhell ar ôl yr anterth hysbysebu ar gyfer contractau tymhorol byr, roedd cyfran y swyddi a oedd yn rhai tymor penodol ac yn rhan amser yn rhyfeddol o uchel, ac ar eu huchaf yn y sector gwirfoddol (11% o'r holl swyddi gwag).

Yr effaith ar y rhai sy'n dechrau yn yr yrfa hon

Mae'r ffigurau hyn yn cefnogi'r achos anecdotaidd gyfarwydd - bod gan lawer o swyddi ym maes cadwraeth gyflogau cymharol wael, a'u bod yn ansicr, yn enwedig ar gyfer y rhai sy'n dechrau ar yrfa yn y maes.

Yn rhan o'r meincnod hwn sydd eisoes yn isel mae is-set o swyddi (yn enwedig wardeiniaid a rheolwyr tir, sydd â chyflogau arbennig o wael) gyda gofynion mynediad uchel, ond sy'n cael eu hysbysebu ar yr isafswm cyflog. Mae hyd yn oed y swyddi lefel mynediad hyn yn disgwyl gradd a phrofiad gwirfoddol yn aml. Maent hefyd yn gofyn yn rheolaidd am hyfforddiant drud fel cymwysterau llif gadwyn a



thorri llwyni, a phrofiad o oruchwylio gwirfoddolwyr, pob un am oddeutu £17,000 y flwyddyn.

Mae llawer o swyddi gwag yn gynnar mewn gyrfa eisoes yn disgwyl portffolio o dystysgrifau hyfforddi drud (fel defnyddio teclyn torri llwyni a llif gadwyn) yn ogystal â chymwysterau academiaidd. © Lizzie Wilberforce

Canlyniad hyn yw bod ymgeiswyr lefel mynediad yn aml yn wynebu, yng ngeiriau un newyddiadurwr, “interniaethau di-dâl un ar ôl y llall, dyled myfyriwr difrifol, gwaith tymor byr am ychydig neu ddim tâl, agweddau diystyriol, a gofynion swydd lefel mynediad sy'n cynnwys disgwyliad o amser a phrofiad maes sylweddol”². Gall y gost bersonol i unigolion fod yn amhosibl o uchel. Fe wnes i siarad ag Em Witcutt, ecolegydd adar môr sydd wedi bod yn gweithio'n broffesiynol yn y maes ers 7 mlynedd bellach ond sy'n parhau i fod yn gaeth mewn cylch o gontractau tymhorol tymor byr. Mae hi bellach yn ymgyrchu dros amodau gwell a mwy o gydraddoldeb yn ein sector. Mae ei phrofiad wedi bod o nifer o ddylanwadau cyfun. Mae natur dymhorol contractau adar môr yn golygu mai pur anaml y mae'n ennill digon mewn blwyddyn i dalu treth, ond yn aml mae disgwyl iddi ddarparu ei hoffer ei hun (optegau, a hyd yn oed cit diogelwch ar brydiau), i gyd er gwaetha'r ffaith ei bod wedi'i hyfforddi'n dda gyda sgiliau arbenigol fel mynediad rhaffau a thrwydded modrwyo adar. Efallai mai contractau tymhorol yw'r rhai mwyaf ansicr o'r cyfan; bob blwyddyn rydych chi'n ailymgeisio am eich swydd eich hun, nid yw'ch cyflog byth yn symud ymlaen, rydych chi'n derbyn ychydig neu ddim hyfforddiant; i bob pwrpas rydych chi'n cael eich trin fel contractwr, ond heb y buddion. Mae Em yn cydnabod “os ydych chi'n gweithio ym maes adar môr rydych chi'n cael gweithio mewn lleoliadau anhygoel, a gyda rhywogaethau anhygoel - ond dydi hynny ynddo'i hun

ddim yn talu'ch biliau chi.”



Mae llawer o swyddi ym maes cadwraeth ac ecoleg yn dibynnu ar sgiliau byd natur sylweddol, sy'n cael eu meithrin fel arfer gan unigolion yn eu hamser eu hunain yn gyfan gwbl ac ar eu cost eu hunain. Yn y llun: adnabod ffyngau'r glaswelltir © Lizzie Wilberforce



Yn anochel, mae'r cyfuniad hwn o ddylanwadau'n gwthio llawer o unigolion disglair a chymwys allan o'r farchnad yn gyfan gwbl. Ni ellir gwadu ein bod yn elwa o rai pobl hynod dalentog, ond faint o rai eraill sy'n cael eu gorfodi i wneud gwahanol ddewisiadau gyrfa oherwydd y rhwystrau sy'n atal dechrau gyrfa fel cadwraethwr?

Yn ddiweddarach yng ngyrfaoedd cadwraethwyr

Yn ddiweddarach mewn gyrfaoedd, gall yr effeithiau personol fod yn llai eithafol, ond maent yn parhau i effeithio ar ddatblygu a chadw staff. I bobl fel Em Witcutt, sy'n gaeth mewn cylch o gyflogaeth dymhorol, nid yw cyflogwyr yn cynnig llawer o gyfle, os o gwbl, i ddysgu sgiliau newydd a allai gynorthwyo gyda datblygu gyrfa. Yn anecdotaidd, mae llawer o bobl yn gadael y sector ar ôl sawl blwyddyn mewn swyddi o'r fath, naill ai wedi gorweithio oherwydd eu baich gwaith, neu oherwydd bod blaenoriaethau eraill fel bod â dibynyddion, neu'r angen am sicrhau morgais, yn gwneud gwaith mor ansicr neu â chyflog mor isel yn gwbl amhosibl.

Os ydych chi'n ffodus i fod yn un o'r rhai sy'n llwyddo i ddod o hyd i gyflogaeth barhaol neu uwch ym maes cadwraeth, bydd eich cyflog, o leiaf, yn cynyddu. Yn seiliedig ar y 300 o swyddi a samplwyd, mae'r cynnydd i gyflog rheoli ar ei uchaf o ran cymesuredd yn y sector preifat (£39,200 ar gyfartaledd, cynnydd o 57%) ac wedyn gwirfoddol (dim ond £33,797 ar gyfartaledd ond cynnydd o 45%) a chyhoeddus (cyfartaledd o £35,722, cynnydd o ddim ond 18%). Mae'n ymddangos bod y cynnydd mewn swyddi preifat a gwirfoddol yn goresgyn rhai o'r cyfyngiadau tâl ac amodau cychwynnol. Fodd bynnag, mae'r gwahaniaeth wrth gymharu â phroffesiynau eraill yn cynyddu mewn gwirionedd - yn y DU, cyflog cyfartalog Prif Weithredwyr mewn elusennau yw £82,324, o gymharu â'r canolrif o £166,516 mewn sectorau eraill³.

Pam mae'n bwysig

Ceir canlyniadau ehangach sylweddol i gyflog isel, ar ben yr effeithiau ar unigolion. Mae rhai o'r rhain yn fwy diriaethol nag eraill, ond maent i gyd yn erydu ein gallu i fynd i'r afael â'r heriau hinsawdd a bioamrywiaeth allweddol sy'n ein hwynebu nawr.

Efallai mai'r mwyaf amlwg yw amrywiaeth. Gyda'r rhwystrau economaidd o ran mynediad a amlinellir uchod, mae cadwraeth yn cael ei reoli gan y rhai sydd â modd preifat - yn aml ar ffurf cefnogaeth rhieni. Mae gradd yn costio miloedd bellach. Nid yw gwirfoddoli yn cael gwared ar gostau byw, felly mae'n amhosibl i rai, ac yn aml mae gwarchodfeydd natur mewn llefydd anhygyrch sydd angen cludiant preifat. Mae hyfforddiant yn costio amser ac arian. Yn y ffordd hon, mae gofyniad am brofiad gwirfoddol yn cyfyngu'n benodol ar ein hamrywiaeth a'n cynrychiolaeth. Does ryfedd bod proffesiynau amgylcheddol wedi cael eu hystyried fel yr ail leiaf amrywiol yn y DU ar ôl ffermio⁴. I ddyfynnu un papur ag enw pryfoclyd ('*Volunteer field technicians*



*are bad for wildlife ecology'), "in a field that desperately requires greater diversity of gender, race, sexual orientation, and economic status, we cannot afford not to pay our technicians if we want things to change"*⁵. Mae'r rhai sy'n llwyddo yn fwy tebygol o ddioddef o 'ragfarn goroesi', ac yn tanamcangyfrif y rhwystrau i eraill - ac felly'n methu ceisio creu newid o'r tu mewn. Canlyniad ymddangos yn elitaidd neu'n anghynrychioliadol yw ei fod yn ei gwneud yn llawer anoddach denu pobl eraill mor eang ag y mae angen i ni ei wneud, oherwydd bod ein syniadau a'n dulliau'n cael eu dallu gan y profiadau bywyd culach rydym yn eu cynrychioli.

Mae amlygrwydd cyflog gwael, diffyg buddsoddiad mewn datblygiad proffesiynol, a newid swyddi gyda thâl am wirfoddolwyr hefyd yn arwain at ragdybiaethau o ddifffyg proffesiynoldeb, er drwg i bawb sy'n gysylltiedig. Dywedodd Em Witcutt wrthyf bod pobl yn aml, yn ei swyddi, wedi tybio mai gwirfoddolwr oedd hi, ac roedd yn teimlo bod hynny'n tanseilio ei hawdurdod. Sylwodd Sally Hayns, yn ei rôl fel prif weithredwr CIEEM, y corff proffesiynol ar gyfer ecoleg, mewn un cyfweiliad bod canfyddiad, oherwydd ein bod yn angerddol, ein bod yn "meddwl gyda'n calonnau ac nid ein pennau".

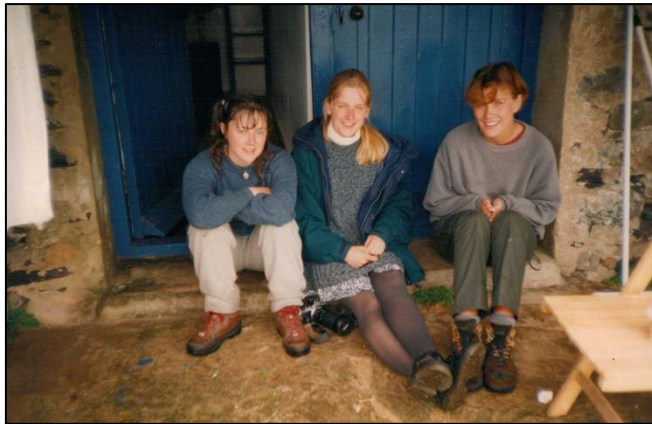
Mae hefyd yn hysbys ein bod ni, fel bodau dynol ffaeledig, yn tueddu i gysylltu mwy o awdurdod a chymhwysedd â phethau sy'n edrych, yn teimlo neu sydd mewn gwirionedd yn ddrytach. Yn anffodus, mae'n ymddangos bod hyn hefyd yn berthnasol i arbenigedd a phroffesiynoldeb. Dywedodd Prif Swyddog Gweithredol un elusen wrthyf ei fod yn teimlo bod arbenigedd sylweddol ei staff yn cael ei danamcangyfrif yn rheolaidd gan eraill; mae parodrwydd pobl mor gymwys i weithio am gyflogau isel yn ddigon anarferol fel bod pobl yn tybio'n anghywir bod lefel eu sgiliau yn isel, gan droi teilyngdod llwyr yn yr unigolion yn ganlyniad gwrthnysig i'r sefydliad, er gwaethaf degawdau o gyflawniadau clir. Mae'r canfyddiad hwn yn waeth hefyd oherwydd diffyg systematig o hyfforddiant ffurfiol a datblygiad proffesiynol mewn llawer o'r sector gwirfoddol. Rwyf wedi clywed tystiolaeth uniongyrchol o sut, hyd yn oed yn y maes cadwraeth, mae'r sector elusennol yn cael ei ystyried yn llai proffesiynol ar y cyd gan gydweithwyr yn y sector cyhoeddus.

O'u hystyried gyda'i gilydd, mae'r tanfuddsoddi mewn staff ac mewn datblygu sgiliau yn cynnal y canfyddiad ein bod yn ystyried ein gwybodaeth ein hunain, a'n staff ein hunain, fel elfennau â gwerth isel.

Rôl y gwirfoddolwr

Daw hyn â ni at fater hynod gymhleth arall - rôl y gwirfoddolwr. O'i reoli'n dda, mae gwirfoddoli'n rhoi boddhad personol aruthrol, gyda phob math o fanteision i'r unigolyn a'r sefydliad cynnal. Eto i gyd, mae'r naratif yma o ennill, sy'n ddealladwy

gadarn, yn cuddio rhai heriau sydd heb eu harchwilio'n ddigonol ac sy'n deillio o'r model gwirfoddoli.



Cafodd yr awdur, fel llawer o bobl sy'n gweithio ym maes cadwraeth yng Nghymru, lwyddiant gyrfaol yn dilyn rhai blynyddoedd o brofiad gwirfoddol (yn y llun [chwith] yn gwirfoddoli ar Ynys Sgomer yn 1997).

Ceir effeithiau uniongyrchol yn deillio o gyfraniadau gwirfoddolwyr; darganfu un astudiaeth o elusennau

yn America bod gan sefydliadau nid-er-elw a oedd yn gweithio gyda gwirfoddolwyr gyflogau a oedd, ar gyfartaledd, 13.1% yn is, drwy'r effaith ar ymddygiadau pennu cyflogau arweinwyr⁶. Mae dau brif faes moesegol o bryder hefyd: un yw y dylai gwirfoddoli bob amser (yn llythrennol o ran diffiniad) fod yn ddewis, ond i lawer o newydd-ddyfodiaid i'r yrfa, mae'n ofyniad i bob pwrpas. Y llall yw, mewn ymgais i leihau costau, bod gwirfoddolwyr yn cael eu defnyddio'n rheolaidd i gymryd lle gwaith â thâl yn hytrach nag yn ychwanegol ato. Er bod modd cyflwyno dadleuon cadarn iawn o blaid y dull hwn o weithredu, o ran sicrhau'r effaith dymor byr orau posibl am bob punt sy'n cael ei gwario (neu o ran hynny, i osgoi diffyg), mae'n dir peryglus pan fydd yn cefnogi yn gyson swyddogaeth y byddai'r elusen yn talu amdani fel arall. Mae hefyd yn dileu rhai o nodweddion diffiniol allweddol gwirfoddoli - er enghraifft, drwy orfodi rheolaeth drom, a rhwystrau sy'n atal unigolion rhag cael mynediad a gadael.

Ceir hefyd rai effeithiau diddorol o ran hanes personol gwirfoddoli ar y rhai sydd mewn gwaith. Gwelwyd bod hanes o wirfoddoli yn creu derbyn goramser di-dâl fel rhan o hunaniaeth cyflogai⁷ neu anrhydedd personol, sy'n eu gadael yn fwy agored i orweithio neu ecsbloetio yn anfwriadol. Mae'n sicr yn agwedd at wirfoddoli yn y gweithle nad ydych chi'n ei gweld mewn llawer o sectorau eraill, ac yn aml mae cyflogwyr yn dibynnu ar hyn (ac weithiau'n gofyn yn benodol amdano). Mae goramser di-dâl yn gydymaith rheolaidd i dâl rhy isel, sy'n cael ei sbarduno gan bwysau tebyg ar unigolion a sefydliadau.

Mae'n hynod bwysig bod y gwaith rydym yn ei wneud yn cael ei werthfawrogi'n broffesiynol gan fyd sy'n meddwl mewn termau ariannol, oherwydd fel arall rydym mewn gwirionedd yn hwyluso'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau i fuddsoddi eu harian yn rhywle arall, yn hytrach na mewn cadwraeth. Ystyriwch y nifer enfawr o gofnodion biolegol y mae cymaint o benderfyniadau amgylcheddol yn dibynnu

arnynt. Am yr wybodaeth honno, rydym yn gyfan gwbl ddibynnol bron ar wirfoddolwyr medrus iawn, a hebddynt byddai'r system yn chwalu. Mae'r mewnbwn hwn sy'n cael ei hunangyllido'n cael ei werthfawrogi'n fawr gan y sefydliadau y mae'r data'n cael eu sianelu drwyddynt, ond pur anaml y bydd gwleidyddion neu'r wasg yn ei gydnabod. Faint o sectorau eraill sy'n gweld y llywodraeth yn adrodd ar gynnydd gan ddefnyddio data na wnaethant dalu amdanynt?



Mae llawer iawn o ddata biolegol, y mae ein system gyfan yn dibynnu arnynt, yn cael eu casglu'n gyfan gwbl gan wirfoddolwyr – ac yn aml yn dibynnu ar oes o brofiad yr unigolion hynny © Rob Parry

Ar y cyfan, wrth gwrs, mae gwirfoddoli'n cynnig budd anfesuradwy i gadwraeth. Pe bai'r holl wirfoddoli yn dod i ben, beth fyddai'n

digwydd? Byddai sawl rôl yn cael ei newid am waith â thâl ond byddai'r rhan fwyaf yn cael eu colli. Mae gwirfoddolwyr yn cyfrannu gwybodaeth, angerdd, llawenydd, a gwerth enfawr i'r sefydliadau maen nhw'n eu cefnogi, ac i'r mudiad cadwraeth ehangach. Y sefydliadau cynnal sy'n gyfrifol am ddiogelu lles a buddiannau eu staff a'u gwirfoddolwyr, a cheisio cadw'r gwahanu a ddylai fodoli o ran y ddau fath gwahanol iawn o rôl a chyfrifoldeb.

Persbectif y cyflogwr

Nid oes fawr o amheuaeth bod hyn yn ddyrys iawn yn foesol ac yn ymarferol i gyflogwyr. Mae'r rhan fwyaf eisiau gofalu am eu timau; mae llawer yn teimlo cyfrifoldeb personol iawn am les staff, ac eisiau bod yn gynaliadwy ym mhob ystyr o'r gair. Fodd bynnag, fel arweinwyr mae dyletswydd arnynt hefyd i gynyddu eu heffaith i'r eithaf, ac i lawer, mae'r costau hefyd yn faes anodd, gyda chyllidebau sy'n ei chael yn anodd adennill costau.

I elusennau mae problem enfawr hefyd gyda barn y cyhoedd. Mae cyflogau staff uwch yn cael eu beirniadu'n rheolaidd yn y wasg, a chanfu un astudiaeth bod 16% o bobl yn credu na ddylid rhoi tâl i Brif Swyddog Gweithredol elusen o gwbl⁸, er bod y gwaith yn aml yn anoddach na mewn cwmni sy'n gwneud elw. Fe wnaethant hefyd ddarganfod mai gwario gormod ar gyflogau gweithredol oedd y pryder cyhoeddus mwyaf gydag elusennau.



Mae'r canfyddiad hwn yn storm berffaith, oherwydd gall dim ond awgrym o wastraffu arian amharu ar roddion, ond gall cyflog ac amodau gwael i staff arwain at orweithio, blinder ymenyddol, trosiant staff uchel a lleihau effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd i unrhyw elusen. Mae elusennau yn aml yn wynebu cefnogwyr sy'n dweud, "pam ddylwn i gyfrannu os yw jyst yn mynd tuag at gyflogau?". Yn anffodus dangoswyd bod angerdd staff elusennol yn cyfreithloni cyflog gwael o dan yr amgylchiadau hyn, sy'n cael ei gyfleu drwy'r gred y byddai'r unigolion wedi gwirfoddoli i wneud y gwaith beth bynnag, neu fod angerdd yn wob'r ynddo'i hun⁹. Efallai y bydd cyfrannu cost offer yn teimlo'n fwy diriaethol a gwerth chweil na chyfrannu cost diwrnod o amser staff, neu breimiwm yswiriant, neu danc o danwydd, ond y gwir amdani yw eu bod i gyd yn hanfodol i gyflawni'r swydd.

Mae dylanwadau strwythurol ar arweinwyr elusennau hefyd, sy'n ei gwneud yn anoddach iddynt gynnig tâl cystadleuol. Mae gofyniad clir a phriodol i wario 80 i 85% o incwm elusennol yn uniongyrchol ar amcanion elusennol. Fodd bynnag, oherwydd bod rheolau adrodd ar gyllid elusennol (a bennir gan y Comisiwn Elusennau) yn atal rhai costau gorbenion rhag cael eu priodoli i amcanion elusennol, mae arweinwyr yn teimlo pwysau i gadw costau staff mor isel â phosibl i sicrhau cydymffurfiaeth. Yn yr un modd, mae cyllidwyr sy'n gwrthod talu adennill costau llawn yn rhoi pwysau ar elusennau i leihau eu costau staff er mwyn lleihau gorbenion. Mae hyn yn rhoi pwysau cynyddol ar leihau strwythurau cyflog sefydliadau cyfan.

Wrth gwrs, mae rheidrwydd moesol allweddol i beidio â gwastraffu arian. Bydd llawer o arweinwyr yn ein sector yn pennu cyflogau isel gan wybod y gallant, ac y bydd pobl dda yn parhau i wneud y gwaith am gyfraddau isel. Mae achosion da i'w gwneud dros hynny, ond roedd sawl arweinydd elusennol y gwnes i siarad â hwy hefyd yn cydnabod economeg ffug gwneud hyn yn y tymor hwy.

Beth allwn ni ei wneud?

Yn anochel, dyma'r cwestiwn anoddaf i'w ateb. Pan nad oes arian newydd i'w daflu at ddatrysiad, mae'n ddyletswydd ar bob un ohonom i feddwl yn ofalus am ein gweithredoedd, ac a ydynt er budd tymor hir cadwraeth.

Mae angen i bob cyflogwr ystyried yr hyn y gallant ei wneud i wella amodau i gyflogeion, yn enwedig i'r rhai sy'n dechrau o'r newydd ac y mae'r effeithiau personol yn fwyaf difrifol iddynt. Ar gyfer swyddi yn gynnar mewn gyrfa, yr unig ymateb teg i'r sefyllfa bresennol mewn gwirionedd yw 'jyst talu mwy'. Fodd bynnag, mae pethau eraill a all wneud gwahaniaeth hefyd. Os ydych chi'n recriwtio ar gyflog cychwynnol, gwnewch y swydd yn swydd gychwynnol o ddifrif hefyd. Peidiwch â rhestru cymwysterau drud fel rhai hanfodol - ceisiwch gynnig hyfforddiant yn y swydd, yn enwedig pan fydd cymorth grant ar gael. Oes angen gradd ddud ar ddeiliad y swydd



mewn gwirionedd? Os oes angen gradd a phrofiad maes ar gyfer swydd, beth ydym yn chwilio amdano o'r cymhwyster academiaidd? Gall fod yn heriol dod o hyd i ffyrdd o ddangos ar bapur eich bod yn ecolegydd da sydd heb ennill gradd; oes datrysiad gwell?

Mae angen i gyflogwyr ymrwymo hefyd i gyflogau sy'n uwch na'r cyflog byw - o ystyried lefel y cymwysterau maent yn gofyn amdanynt fel arfer - a bod yn dryloyw yn eu cylch. Mae hyn yn arbennig o wir yn y sector preifat, lle nad yw cyflogau wedi'u nodi yn aml mewn hysbysebion swyddi.

Mae angen mwy o ofal o staff tymhorol, sydd fwy na thebyg yn dioddef mwy nag unrhyw weithwyr o ran eu cyflog a'u hamodau. Ydi eu horiau gwaith yn rhesymol, ydi eu contract yn ddigon hir i gael amser yn ôl yn lle amser maent wedi'i roi, a allant gymryd y gwyliau sy'n ddyledus iddynt (neu gael eu talu amdano os nad yw hynny'n bosibl)? A allwn reoli eu contractau fel nad ydynt yn ailddechrau yn gyson, gan gronni buddion gwirioneddol, fel y dyddiau ychwanegol o wyliau a'r codiadau cyflog y mae llawer ohonom yn eu cymryd yn ganiataol?

Mae interniaethau di-dâl a swyddi gwirfoddol tymor hir yn anodd – maent yn cael eu mwynhau a'u gwerthfawrogi gan lawer, ac yn cynnig cefnogaeth enfawr i elusennau - ond maen nhw, heb amheuaeth, yn gwahaniaethu yn ariannol. Mae angen i ni ddechrau gwneud iawn am hynny drwy gynnig mwy o gynlluniau hyfforddi a phrentisiaethau gyda thâl; byddai hyd yn oed twf bach mewn cyfleoedd yn gam i'r cyfeiriad cywir. Rhaid i ni sicrhau ein bod yn cynnal yr angerdd a'r gwerthoedd cadarn rydym yn eu gweld ar hyn o bryd ymhlith ein recriwtiaid, ond yn lleihau'r rhwystrau economaidd sy'n ffafrio ymgeiswyr sydd â modd preifat.

Rhaid i ni gydnabod bod ymgeisio'n gystadleuol am gontractau a grantiau yn rhoi pwysau i ennill trwy dorri costau staff. Mae CIEEM yn edrych ar ffyrdd o reoli'r effaith hon mewn ymgynghoriaethau ecolegol preifat. Yn y sector gwirfoddol, mae cyllidwyr fel y Loteri Genedlaethol wedi taflu goleuni ar gyflogau isel mewn cadwraeth o gymharu â phroffesiynau eraill maent yn ymgysylltu â hwy. Mae arnom angen i sefydliadau a phrosiectau sydd â graddfa a chyllid i roi pwysau cadarnhaol ar wella telerau cyflogaeth, ac mae arnom angen cyllidwyr i ddeall pwysigrwydd buddsoddiad tymor hwy ac adfer costau rhesymol er mwyn atal ras i'r gwaelod.

Hefyd mae angen i sefydliadau flaenoriaethu cynyddu cyflogau isel, hyd yn oed pan fo cyllid yn brin. Rhowch swyddi mor uchel yn eich strwythurau cyflog ag y gallwch chi, gan gyfrannu'n araf at newid mewn diwylliant. Mae gormod o strwythurau tâl elusennau yn cael eu cychwyn o'r gwaelod gan yr isafswm cyflog sy'n codi, ac felly maent yn ei chael yn anodd recriwtio staff. Mae gan swyddi galwedigaethol gyflogau gwael yn aml o gymharu â rhai trosglwyddadwy; mae ecolegwyr yn farchnad gaeth,

ond mae gan staff cyllid, adnoddau dynol neu farchnata bŵer i gerdded i ffwrdd. Nid oes unrhyw reswm gwirioneddol pam y dylai cyflogwyr roi eu harbenigwyr technegol dan anfantais.

Hyd yn oed gydag adnoddau ychwanegol cyfyngedig, mae hefyd bethau y gellir eu gwneud i gefnogi cyflogaion. Ystyriwch y pecyn cyfan a gynigir i aelod o staff, y tu hwnt i'r pecyn cyflog; gall gynnwys pensiwn, budd-dal marwolaeth mewn gwasanaeth, tâl salwch, tâl mamolaeth, gwyliau blynyddol - mae'r rhain yn well yn aml yn gymesur yn y sector gwirfoddol na'r cyflogau. Mae rhai sefydliadau yn pennu cyfanswm maint y pecyn hwnnw ac yn caniatáu i gyflogaion ddewis sut i gydbwysu elfennau o fewn y cyfanswm - er enghraifft, ildio rhywfaint o wyliau blynyddol am fwy o gyflog. Byddai hyn yn cefnogi cyflogaion ym mhob cam o'u gyrfaedd ac yn sicrhbyddai'n helpu'r unigolion hynny sydd yng ngham cynnar eu gyrfa, lle mae arian mewn llaw yn gyfyngiad llwyr iddynt.

Mae angen i'r sector elusennol wella ei ddull o esbonio proffesiynoldeb a datblygiad staff hefyd, fel bod cyfranwyr yn barotach i gefnogi costau o'r fath. Mae darparu mwy o hyfforddiant ac achrediad yn cefnogi unigolion. I'r sefydliad, mae'n dangos proffesiynoldeb i sectorau eraill lle mae hyfforddiant parhaus eisoes yn ddisgwyliad o fywyd yn y gwaith. Er na fydd pawb rydych chi'n eu hyfforddi yn aros yn eich sefydliad, byddant yn gadael fel ffrindiau, ac yn aml yn dychwelyd, neu'n gweithio mewn partneriaeth, oherwydd eu bod yn teimlo eu bod wedi cael eu gwerthfawrogi.



Mae hyfforddiant parhaus drwy gydol gyrfaedd yn cynyddu proffesiynoldeb ein sector, yn ogystal ag atebolrwydd unigol, gan ein gwneud yn fwy effeithiol yn ein hymdrechion ar y cyd ar gyfer bywyd gwyllt © Rob Parry

Mae un peth yn sicrhbyddai'n helpu'r unigolion hynny sydd yng ngham cynnar eu gyrfa, lle mae arian mewn llaw yn gyfyngiad llwyr iddynt. Mae un peth yn sicrhbyddai'n helpu'r unigolion hynny sydd yng ngham cynnar eu gyrfa, lle mae arian mewn llaw yn gyfyngiad llwyr iddynt. Mae un peth yn sicrhbyddai'n helpu'r unigolion hynny sydd yng ngham cynnar eu gyrfa, lle mae arian mewn llaw yn gyfyngiad llwyr iddynt.

Rydym ni yr hyn rydym yn ei werthfawrogi

Mae dyfyniad enwog gan Joe Biden yn dweud, "Peidiwch â dweud wrthyf beth rydych chi'n ei werthfawrogi. Dangoswch eich cyllideb i mi a byddaf yn dweud wrthyf beth rydych chi'n ei werthfawrogi". Gall cyflogau isel helpu i dorri costau uniongyrchol sefydliad yn y tymor byr, ond mae'n gwneud hynny ar gost trosglwyddo caledi i'r rhai yn y gweithlu sydd â'r gwytnwch lleiaf i'w wrthsefyll.

Mae gwerthfawrogi pobl, a buddsoddi ynddynt gyda chyflogau a phecynnau buddion ehangach, yn enwedig os cânt eu cyfuno â hyfforddiant a datblygiad proffesiynol parhaus, yn cynyddu proffesiynoldeb ac atebolrwydd unigol. Mae'n ein gwneud ni'n fwy effeithiol. Wrth gwrs, nid yw tâl uwch yn unig yn gwarantu gwell pobl¹⁰; mae'n hanfodol ein bod yn parhau i ganolbwyntio ar recriwtio unigolion sydd ag angerdd, gwybodaeth a gwerthoedd cadarn. Fodd bynnag, pan fydd yr amodau gyrfa mor wael yn y cam cynnar fel na all pobl fforddio gweithio, mae'n rhaid i ni gydnabod a mynd i'r afael â'r ffaith nad yw cyflog isel yn elfen annatod, ond yn broblem.



Nid ydym yn debygol o weld atal dirywiad bioamrywiaeth nes bod ein gwybodaeth a'n neges yn cael eu gwerthfawrogi ledled y gymdeithas ac felly wedi'u hymgorffori'n wirioneddol ym mhob penderfyniad. © Lizzie Wilberforce

Nid ydym yn debygol o atal dirywiad mewn bioamrywiaeth nes bod bioamrywiaeth *wir* wrth wraidd yr holl benderfyniadau. Nid moethusrwydd ar gyfer yr amseroedd da yn ariannol, nid gwyrddolchi, nid ticio bocsys, ac nid consesiwn anfoddog. Dim ond pan fydd ein gwybodaeth yn cael ei gwerthfawrogi gan yr holl gymdeithas wrth wneud penderfyniadau y byddwn yn debygol o lwyddo, a bydd bod yn fwy cynrychioliadol o'r gymdeithas rydym yn gweithio ynddi yn gam mawr ymlaen.

Mae cael gwirfoddolwyr, ymgyrchwyr ac eco-ryfelwyr di-dâl i chwythu'r chwiban a herio yn rhan hanfodol o'r darlun hwnnw. Mae'n werth dweud hefyd, i lawer ohonom mewn swyddi sefydledig, bod ein boddhad mewn swydd yn deillio cymaint o leiaf o'n hymreolaeth a'n heffaith ag y mae o'n hincwm, a bod ein hamgylchedd gwaith, ac ymdeimlad o fod ym mhopeth gyda'n gilydd, yn gwneud mwy ar gyfer ein hapusrwydd yn y gweithle na'n telerau ac amodau.

Fodd bynnag, mae arnom angen gyrfaoedd hyfyw hefyd, a gwelliannau cyflym ar lefel mynediad. Mae arnom angen mwy o lwybrau a gwell llwybrau i gefnogi a datblygu ein harbenigedd proffesiynol ar y cyd, i gyflawni'r raddfa o newid sydd arnom ei hangen. Mae'n rhaid i ni ddadlau'r achos bod ein hamser, ein sgiliau a'n gwybodaeth yr un mor bwysig a gwerthfawr â rhai proffesiynau eraill. Heb gyflog teg am waith teg, efallai mai ni ein hunain fydd penseiri'r gwaith o'n gwrthio ein hunain i'r cyrion.



Cydnabyddiaeth

Diolch diffuant i bawb a roddodd o'u hamser i siarad gyda mi yn ystod fy ymchwil ar gyfer y darn hwn. Nid yw llawer ohonynt wedi'u henwi am resymau cyfrinachedd, ond mae eu hamser a'u profiad wedi bod yn amhrisiadwy.

Cyfeiriadau

1. High Fliers Research. (2019). *The Graduate Market in 2019*. High Fliers Research Ltd.
2. Hance, J. (17/08/21). *All work, no pay: the plight of young conservationists*. The Guardian.
3. Croner. (17/08/21). *Pay and benefits: is the charity sector catching up?* Adferwyd o Croner: <https://croner.co.uk>
4. Norrie, R. (2017). *The two sides of diversity - which are the most ethnically diverse occupations?* Policy Exchange.
5. Fournier, A. a Bond, A. (2015). *Volunteer field technicians are bad for wildlife ecology*. Wildlife Society Bulletin. DOI: 10.1002/wsb.603
6. Pennerstorfer, A. a Trukeschitz, B. (2012). *Voluntary contributions and wages in nonprofit organisations*. Nonprofit Management & Leadership 23(2), 181-191.
7. Sandiford, P. a Green, S. (2020). *'It's my passion and not really like work': balancing precarity with the work-life of a volunteer team leader in the conservation sector*. Work, Employment and Society. DOI: 10.1177/0950017020942052
8. Wixley, S. a Noble, J. (2014). *Mind the gap: what the public thinks about charities*. NPC.
9. Kim, J. C. (2019). *Understanding contemporary forms of exploitation: attributions of passion serve to legitimize the poor treatment of workers*. Journal of Personality and Social Psychology. 118, DOI 10.1037/pspi0000190
10. Allcock Tyler, D (2013) *We need people inspired by a cause - not those attracted by a large salary*. ThirdSector.

Lizzie Wilberforce yw golygydd Natur Cymru ac mae wedi gweithio yn y sector cadwraeth yng Nghymru am y 18 mlynedd diwethaf.

Diwedd.

Ymddangosodd yr erthygl hon yn wreiddiol yn Saesneg yn *Natur Cymru* rhifyn 65 Gaeaf 2021-22

© Natur Cymru 2022

Am wybodaeth am sut i danysgrio, ewch i:
www.natureconservation.wales

