



**Bod yn  
berchen ar**

# **y gweithle, diogelu'r dyfodol**

**Cynllun i gefnogi gweithwyr  
sy'n prynu busnes ac ehangu  
perchnogaeth gweithwyr  
yng Nghymru**

**Sean Benstead and John Heneghan**



the national organisation  
for local economies

**Mae bod yn berchen ar y gweithle, sicrhau'r dyfodol yn adroddiad annibynnol gan y Ganolfan Strategaethau Economaidd Lleol (CLES).**

Elusen ym Manceinion yw CLES, wedi'i sefydlu ym 1986 ac yn gweithio tuag at ddyfodol lle mae economïau lleol o fudd i'r trigolion, eu hardal a'r blaned.

Bydd hynny'n digwydd pan fydd cyfoeth a phŵer yn gwasanaethu'r bobl leol, yn hytrach nag o chwith, fel bod cymunedau'n ffynnu. Mae gennym enw da yn rhyngwladol yn sgil ein gwaith arloesol ym maes adeiladu cyfoeth cymunedol ac fe'n gelwir yn guraduron y mudiad yn y DU.

Hoffai CLES ddiolch i'r rhanddeiliaid a fu'n ymwneud â chynhyrchu'r papur hwn:

Busnes Cymru, swyddogion y Blaid Gydweithredol, Cwmpas, Banc Datblygu Cymru, y Gymdeithas Perchnogaeth Gweithwyr, Busnesau Cymdeithasol Cymru, Ffederasiwn Busnesau Bach Cymru, Cyngres Undebau Llafur Cymru a swyddogion Llywodraeth Cymru.

[info@cles.org.uk](mailto:info@cles.org.uk) | +44 (0) 161 832 7871

[www.cles.org.uk](http://www.cles.org.uk) | @CLESthinkdo

Elusen gofrestredig rhif 1089503.

Cwmni cyfyngedig drwy warant rhif 4242937.

© Centre for Local Economic Strategies 2022

# Cynnwys

Crynodeb gweithredol .....	4
1. Cyflwyniad.....	7
2. Cyd-destun .....	8
Ynglŷn â pherchnogaeth gweithwyr .....	8
Perchnogaeth gweithwyr yng Nghymru .....	11
Gwersi o fannau eraill.....	19
3. Yr achos dros berchenogaeth gweithwyr yng Nghymru .....	26
Amharu ar echdynnu cyfoeth .....	26
Sector preifat iach .....	27
Economi ar gyfer y dyfodol .....	30
4. Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru .....	32
Cyfleoedd.....	32
Rhwystrau .....	40
Pam deddfwriaeth? .....	42
Pa fath o ddeddfwriaeth fyddai hi? .....	44
Polisi ategol .....	45
5. Argymhellion.....	48

# Crynodeb gweithredol

**Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno safbwyntiau o blaid gwneud perchnogaeth gweithwyr yn flaenoriaeth i Lywodraeth Cymru, er mwyn sicrhau economi fwy cynhwysol, diogel a chynaliadwy.**

**Mae'n nodi sut y gall Cymru – drwy ddeddfwriaeth newydd i orfodi gweithredu, darparu cymorth a chyngor ariannol, a gosod amcanion perchnogaeth gweithwyr ar sail statudol – arwain y ffordd o ran cyflawni'r newid diwylliant sydd ei angen i symud perchnogaeth gweithwyr o'r cyrion i'r brif ffrwd.**

Mae'r manteision a ddaw yn sgil perchnogaeth gweithwyr yn mynd i'r afael yn uniongyrchol â'r heriau mwyaf dybryd yn economi Cymru, gan gynnwys amlygrwydd cyfalaf echdynnol a daearyddol symudol, lefelau araf o gynhyrchiant a gwydnwch yn y sylfaen fusnes, swyddi o ansawdd gwael, "draenio'r ymennydd" ac effaith yr argyfwng ar yr hinsawdd. Am y rheswm hwn, mae'r adroddiad yn dadlau y dylai democrateiddio perchnogaeth i bawb fod yn nod waelodol i ddulliau gweithredu economi sylfaenol Llywodraeth Cymru.

Mae'r adroddiad yn argymhell gosod deddfwriaeth sy'n ymwneud â pherchnogaeth gweithwyr a fyddai'n adeiladu ar y bwriadau blaengar a welwyd yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol. Byddai hefyd yn rhoi arwydd clar a grymus o ymrwymiad llywodraeth

Cymru i arwain y ffordd o fewn y DU a thu hwnt wrth ddatblygu ffordd unigryw o weithredu sy'n seiliedig ar leoedd ar gyfer polisi economaidd cenedlaethol. Yn ogystal, byddai gwneud hyn yn arwydd clar o werth datganoli o ran galluogi llunwyr polisi yng Nghymru i ddargyfeirio oddi wrth dull gweithredu addas-i-bawb llywodraeth y DU a datblygu polisi Cymreig sy'n cyflawni uchelgeisiau economaidd Cymru.



ITEC Training



## Crynodeb gweithredol

5

Mae'r ymchwil y mae CLES wedi'i wneud wedi datgelu **achos cryf dros berchenogaeth gweithwyr yng Nghymru** fel ffordd o:

- amharu ar echdynnu cyfoeth;
- datblygu sector preifat iachach; ac
- adeiladu economi ar gyfer y dyfodol.

Er mwyn gwneud i hyn ddigwydd, mae'r adroddiad yn nodi cyfleoedd pwysig o fewn economi Cymru, sef:

- cau busnesau disgwylidig
- trefniadau partneriaethau cymdeithasol
- cynllunio olyniaeth
- busnesau newydd
- datblygu'r farchnad a llunio gweithgarwch
- cyfrwng a benthyciadau cymorth argyfwng

Ar ôl ymgysylltu â rhanddeiliaid tynnwyd ein sylw at ddau **rwystr** allweddol i ehangu perchnogaeth gweithwyr yng Nghymru: cyllid a diwylliant.

Er mwyn goresgyn yr heriau hyn a gwneud y gorau o'r cyfleoedd i gynyddu perchnogaeth gweithwyr yng Nghymru, **mae'r adroddiad yn argymhell deddfwriaeth a ysbrydolir gan Gyfraith Marcora o'r Eidal** gan roi disgrifiad manwl o'r darpariaethau y dylid eu cynnwys a'r dulliau polisi ategol.

### Beth yw Cyfraith Marcora?

Mae Cyfraith Marcora – sy'n dwyn enw cyn-weinidog diwydiant yr Eidal Giovanni Marcora – yn fframwaith deddfwriaethol ac ariannol a gyflwynwyd yn yr Eidal yng nghanol y 1980au. Nod y fframwaith hwn oedd hwyluso'r gwaith o brynu mentrau gan weithwyr drwy gydweithio rhwng y wladwriaeth, y sector cydweithredol, perchnogion busnes a gweithwyr.

Mae Cyfraith Marcora yn deddfu bod y wladwriaeth yn defnyddio pwerau dros wariant lles, cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol nad ydynt o fewn cymhwysedd datganoledig llywodraeth Cymru. Fodd bynnag, mae'r adroddiad hwn wedi'i ysbrydoli gan y gwaith ar Gyfraith Marcora yn rhyngwladol a'i nod yw deall sut y gellir cefnogi ehangu perchnogaeth gweithwyr yn economi Cymru o fewn y trefniadau datganoli presennol.

(gweler tudalen 15 am ragor o fanylion)

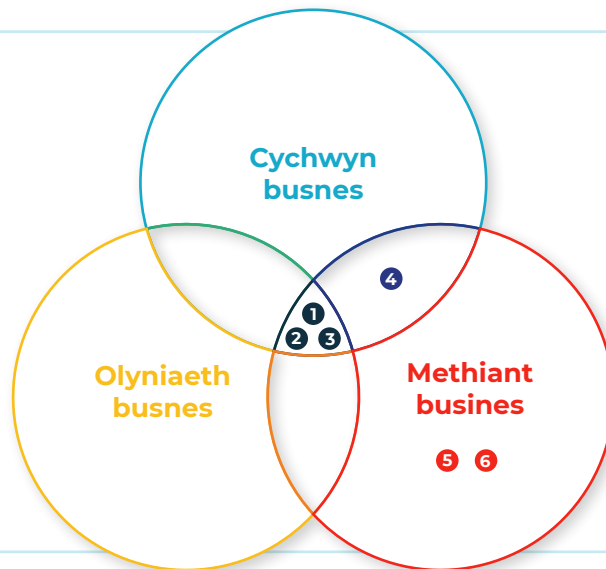
# Crynodeb gweithredol

6

## Argymhellion

### Deddfwriaeth

- 1 Diffinio PG a rhoi amcanion PG ar delerau statudol
- 2 Dyletswydd i hyrwyddo PG mewn datblygiad economaidd a chymorth busnes
- 3 Aseidiadau Bywiogrwydd Busnesau Lleol



- 4 Cadwyni caffael cyhoeddus yn cytuno i egwyddorion pryniant gweithwyr a PhG
- 5 Dyletswydd i ymgysylltu â Busnes Cymdeithasol Cymru a Banc Datblygu Cymru
- 6 Cymorth a chyngor ariannol i weithwyr drwy'r broses

### Mesurau galluogi

Datblygu canllawiau polisi caffael cyhoeddus

Dysgu a chydweithio rhyngwladol

Cronfa fenthyciadau wedi'i diogelu i gymell PG uniongyrchol

Cwmni daliannol y wladwriaeth

Datblygu ecosystem economi cymdeithasol

Diwygio deddfwriaeth partneriaethau cymdeithasol

### Nodau strategol

Lobïo am ddatganoli rhagor o bwerau er mwyn cryfhau deddfwriaeth yn y tymor hir

Sicrhau eglurder ar fwriad strategol hirdymor ar gyfer lefelau uwch o berchnogaeth gweithwyr

## 1

# Cyflwyniad

Mae llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gryfhau economi sylfaenol Cymru fel un o gonglfeini eu strategaeth economaidd. Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu sut y gall perchnogaeth gweithwyr fod yn ymyriad hanfodol i gefnogi'r uchelgais honno ymhellach a helpu i gadw cyfoeth yng Nghymru yn y tymor hwy – dull a fyddai'n gweld Cymru yn arwain y ffordd yn y DU ac ymhlith gwledydd a rhanbarthau datganoledig eraill.

Ni fu'r angen am fwy o amrywiaeth o ran perchnogaeth busnes, buddsoddiad ac arloesedd erioed yn fwy nag yn y cyddestun economaidd a chymdeithasol presennol.

Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at drafodaethau gyda rhanddeiliaid allweddol yng Nghymru a dadansoddiad o ddeddfwriaeth ryngwladol i ddeall yr hyn y gellid ei wneud o ran deddfwriaeth ac ymyriadau polisi eraill er mwyn cyflymu a chryfhau perchnogaeth gweithwyr yng Nghymru.

Mae'r adroddiad yn:

- Amlinellu cefndir perchnogaeth gweithwyr yng Nghymru.
- Tynnu sylw at gyfraniad posibl perchnogaeth gweithwyr tuag at flaenoriaethau polisiau llywodraeth Cymru a'r gwaith o fwrw iddi â heriau hysbys economi Cymru.



Wavehill™ © Patrick O'ner

- Cyflwyno safbwyntiau o blaid gweithredu cyfraith a ysbrydolwyd gan Marcora yng Nghymru.

At hynny, mae'r adroddiad yn cyfrannu at y ddadl bresennol ynghylch sut y gall deddfwriaeth newydd helpu i gefnogi ymrwymadau presennol llywodraeth Cymru i roi mwy o gymorth i weithwyr brynu busnes ac i ddyblu nifer y busnesau sy'n eiddo i weithwyr yng Nghymru.

## 2

## Cyd-destun

## Ynglŷn â pherchnogaeth gweithwyr

Gellir diffinio perchnogaeth gweithwyr fel model o berchnogaeth menter lle mae busnes yn eiddo llwyr neu sylweddol i'w weithwyr.<sup>1</sup> Mae llywodraeth Cymru yn diffinio hyn fel gweithwyr sy'n berchen ar gyfran "sylweddol ac ystyrlon"<sup>2</sup> o fusnes.

Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i weithwyr:

- gael cyfran ariannol yn y busnes (e.e. bod yn berchen ar gyfranddaliadau); a
- chael llais yn y ffordd y mae'r busnes yn cael ei redeg, a elwir yn ymgysylltiad gweithwyr.

Mae llawer o fentrau perchnogaeth gweithwyr yn masnachu mewn nwyddau a gwasanaethau ac yn cynhyrchu gwarged/elw. Fodd bynnag, yn wahanol i fusnesau sy'n eiddo i fuddsoddwyr, nid yw'r gwarged/elw hwnnw'n cael ei gymryd gan gyfranddalwyr allanol. Yn ôl y diffiniad hwn, mae nifer o ffurfiau gwahanol ar berchnogaeth gweithwyr yn gallu bodoli a gellir synio amdanynt fel rhai sy'n bodoli ar raddfa amrywiol o berchnogaeth a dulliau gwneud penderfyniadau yn ddemocrataidd.

Tabl 1

yn fwy cynhyrchiol yn gymdeithasol →

**Perchnogaeth uniongyrchol gan weithwyr**

Daw gweithwyr yn gyfranddalwyr unigol cofrestredig gyda'r gweithwyr sy'n berchnogion yn dal cyfran fwyafrifol yn eu cwmni. O dan y modelau hyn, gall yr holl berchnogion sy'n gyflogeion fod yn rhan o'r broses gwneud penderfyniadau fel cydberchnogion neu drwy gorff etholedig.

**Perchnogaeth anuniongyrchol gan weithwyr**

Cedwir cyfranddaliadau ar y cyd ar ran y gweithwyr. Gwneir hyn fel arfer drwy Ymddiriedolaeth Perchnogaeth Gweithwyr (YPG). Dyma'r model a fabwysiadwyd gan gwmnïau megis John Lewis a Phartneriaid, lle mae'r holl bwerau gwneud penderfyniadau mawr wedi'u dirprwyo i'r ymddiriedolaeth.

**Perchnogaeth uniongyrchol ac anuniongyrchol gyfun**

Cyfuniad o berchnogaeth unigol a chyfunol o'r cyfrannau. Gall hwn fod yn fodel a fabwysiedir pan wahoddir partner ariannol i gynorthwyo gweithiwr i brynu a gall y naill barti neu'r llall gadw cyfran sylweddol o berchnogaeth a hawliau gwneud penderfyniadau.

**Pryniant gan reolwyr**

Pryniant gan gyfran o weithwyr (nid yw hwn yn ddull gweithredu pob-gweithiwr).

1 Canolfan Cydweithredol Cymru. 'Perchnogaeth Gweithwyr'. 2020. P3.

2 Mae diffiniad Nuttal yn egluro bod yr hyn sy'n "ystyrlon" yn mynd y tu hwnt i gyfranogiad ariannol. Mae'n rhaid i gyfran y gweithwyr fod yn sail i strwythurau sefydliadol sy'n sicrhau ymgysylltiad gweithwyr. Yn y modd hwn, gellir ystyried perchnogaeth gweithwyr fel model busnes ynddo'i hun.



O dan berchnogaeth uniongyrchol gweithwyr, mae busnesau'n gweithredu system perchnogaeth gweithwyr 100% i bob pwrpas, gan sicrhau bod y gweithlu'n cymryd rhan ddemocrataidd i'r eithaf. Gall cwmnïau sy'n eiddo i weithwyr yn uniongyrchol weithredu fel cwmnïau gweithwyr cydweithredol, gyda mathau o gynrychiolaeth ddemocrataidd i weithwyr sy'n berchnogion,<sup>3</sup> ond nid yw pob model perchnogaeth gweithwyr yn fentrau cydweithredol. Mae modelau eraill o dan ymbarél perchnogaeth gweithwyr sy'n wahanol o ran strwythur llywodraethu a lledaeniad perchnogaeth ymhlith gweithwyr. Er enghraifft, fel y dengys y tabl uchod, mae YPG yn fodel sy'n wahanol i fodelau perchnogaeth uniongyrchol o ran rheoli busnes. Mewn modelau YPG, mae gweithwyr yn fuddiolwyr ymddiriedolaeth, a reolir gan ymddiriedolwyr, sy'n penderfynu sut mae'r buddiolwyr yn elwa a dyrannu, neu gadw, cyfrandaliadau perchnogaeth. Yn ogystal â chyfyngiadau ar reoli a pherchnogaeth gweithwyr, mae'n hysbys bod YPGau yn ddrutach ac yn feichus i'w sefydlu, naill ai wrth ddechrau neu bontio, oherwydd natur gymhleth a biwrocraidd y strwythur llywodraethu yn aml. Serch hynny,

Yn ôl data gan Cwmpas, ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, mae 37 o fusnesau sy'n eiddo i weithwyr yng Nghymru ac mae gwaith yn mynd rhagddo i gefnogi rhagor o bryniannau gan weithwyr er mwyn ychwanegu at y rhif hwnnw.

mae YPGau yn fodel pontio hyfyw o fenter breifat sy'n eiddo i fuddsoddwr ac yn cynnig manteision sylweddol i weithwyr a pherchnogion busnes.

Ar ben arall y raddfa ceir pryniannau gan reolwyr, lle mae perchnogaeth yn cael ei throsglwyddo i ddetholiad o weithwyr o fewn hierarchaeth benodol sy'n cyfyngu amrywiaeth perchnogaeth a rheolaeth ymhellach. Er y gallai'r model hwn fod yn ffafriol i sicrhau bod y busnes yn dal ati fel arfer, a rhinwedd mewn bod yn rhan o gynlluniau olynu er mwyn osgoi cipio corfforaethol echdynnol, ni all elwa ar y gyfres lawn o fudd-daliadau y mae modelau perchnogaeth uniongyrchol, neu anuniongyrchol, megis mentrau cydweithredol ac YPGau yn eu profi.

O fewn y raddfa hon, mae ymchwil yn awgrymu bod mentrau gweithwyr cydweithredol, fel mathau uniongyrchol o berchnogaeth, wedi bod yn arbennig o effeithiol fel gwrthbysau i gollu swyddi a chwmnïau'n dod i ben.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Mae'r Gynghrair Cydweithredol Ryngwladol yn diffinio Gweithiwr Cydweithredol fel: "autonomous association of persons united voluntarily to meet their common economic, social and cultural needs and aspirations through a jointly owned and democratically-controlled enterprise." [Darllen](#).

<sup>4</sup> Vieta, M. The Italian Road to Creating Worker Co-operatives from Worker Buyouts: Italy's Worker-Recuperated Enterprises and the Legge Marcora Framework. T5. Corcoran, H & Wilson, D. The Worker Co-operative Movements in Italy, Mondragon a France. T6.

## Pam mae hyn yn bwysig

Gellir diffinio busnesau sy'n eiddo i weithwyr hefyd – yn rhannol o leiaf – yn ôl eu perthynas â'r ardal leol, gan eu bod yn aml yn datblygu oherwydd bod cysylltiad cryf rhwng y busnes a bro a chymuned benodol.

Gall hyn fod ar sawl ffurf a ffurfiau cysylltiedig – er enghraifft, efallai bod y gweithwyr yn byw yn yr un dref neu gymdogaeth a/neu efallai bod gan y busnes gysylltiad agos â daearyddiaeth benodol. Mae hyn yn golygu ei bod yn bosibl y bydd manteision datblygiad y busnes yn llifo'n ôl i'r gymuned leol ar ffurf swyddi, incwm a buddsoddiad.

Gall y strwythurau llywodraethu democrataidd sy'n gysylltiedig â pherchnogaeth gweithwyr (gan ddibynnu ar y model penodol) olygu bod cyfran uwch o bobl yn ymwneud â'r broses reoli nag mewn busnes confensiynol o'r un maint. Bydd hyn efallai'n creu cyfleoedd i rannu sgiliau rheoli, cymwyseddau, cyfrifoldebau ac arbenigedd yn ehangach ymhlith gweithwyr. Mae'n bosibl y bydd hyn yn rhoi cyfle i fusnesau fod yn fwy ymwybodol ac ymatebol i anghenion gweithwyr a'r gymuned leol yn hytrach na'r blaenoriaethau a bennir gan fuddsoddwyr a sefydliadau ariannol nad oes ganddynt gysylltiad agos â'r ardal benodol lle mae busnes wedi'i leoli.

Yn ogystal, mae cydberchnogaeth gweithwyr yn caniatáu i'r gyfran o elw/gwarged gael ei dosbarthu'n fwy cyfartal nag o fewn modelau

traddodiadol a arweinir gan fuddsoddwr preifat, sy'n arbennig o berthnasol o ystyried dadleuon costau byw yn y DU ar hyn o bryd.

Yn ôl ymchwil yn ystod y blynyddoedd diwethaf, awgrymwyd bod gostyngiad yng nghyfran cyflogau o'i gymharu ag elw.<sup>5</sup> Cafwyd adroddiad yn 2017 yn yr UDA sy'n dangos bod gan weithwyr sy'n berchnogion incwm canolrifol o gyflogau sydd 33% yn uwch ar y cyfan, a hynny i bob lefel cyflog.<sup>6</sup> Dangosodd adroddiad mwy diweddar yn y DU, gan y Social Market Foundation,<sup>7</sup> fod gan gyfranddalwyr sy'n weithwyr yn y chwarter incwm isaf – y 25% tlotaf yn y DU – gyfoeth ariannol net canolrifol sydd £10,900 yn fwy na'r rhai nad ydynt yn weithwyr sy'n gyfranddalwyr, gan gyfrannu'n sylweddol at wydnwch ariannol gweithwyr ar gyflogau is. Mae hyn yn caniatáu mwy o bŵer prynu ymhlith y gweithwyr hynny mewn ardal benodol, gan gyfrannu at effaith luosogi sydd, yn ei thro, yn creu swyddi ychwanegol o ganlyniad i alw cynyddol am nwyddau a gwasanaethau lleol.

Er gwaethaf diddordeb cynyddol llywodraethau cenedlaethol a datganoledig mewn perchnogaeth gweithwyr, mae llawer o'r nodweddion cymorth yng Nghymru yn cyfeirio at "fenter gymdeithasol" fel categori ymbarél. O fewn hyn, gwelir perchnogaeth gweithwyr fel elfen ymylol o fenter gymdeithasol. O ystyried y gyfres o fanteision economaidd a chymdeithasol a ddisgrifir uchod, a photensial ehangach perchnogaeth gweithwyr fel opsiwn prif ffrwd, ar raddfa, o fewn yr economi fasnachol gyffredinol, dylid rhoi blaenoriaeth iddo a chymorth pwrpasol ynddo'i hun.

5 Guschanski, A. Ozlem, O. Loss of Bargaining Power Explains Decline of Wage Share Relative to Profits. Y Gymdeithas Economaidd Frenhinol. Mawrth 2018.

6 National Centre for Employee Ownership. Employee Ownership & Economic Well-Being: Household Wealth, Job Stability and Employment Quality among Employee Owners Age 28 to 34. Mai 2017. T4.

7 Social Market Foundation. A stake in success: employee share ownership and the post\_covid economy. Mai 2021.

## Perchnogaeth gweithwyr yng Nghymru

### Polisi a deddfwriaeth

Mae llawer o lwybrau tuag at berchnogaeth gweithwyr ac mae gwahanol lwybrau yn addas ar gyfer gwahanol gyd-destunau economaidd. Un llwybr o'r fath yw cymorth gan y wladwriaeth i weithwyr ddod yn berchnogion busnesau. Dyma'r strategaeth a roddwyd ar waith yng ngogledd-ddwyrain Lloegr lle mae Awdurdod Cyfun Gogledd Tyne wedi cefnogi cwmni cydweithredol newydd o athrawon cyflenwi gyda chymorth busnes cydweithredol arbennig a darparu galw drwy gaffael ysgolion.<sup>8</sup> Strategaeth arall yw pan fo gweithwyr yn prynu busnesau, lle gwelir y busnesau'n trosglwyddo o fod yn nwylo perchnogion preifat i fod yn nwylo'r gweithwyr. Er mwyn newid tirwedd perchnogaeth unrhyw ardal yn sylweddol, bydd angen dulliau cydweithredu. Yr olaf yw'r strategaeth a hwylusir gan y mecanwaith a elwir yn rhyngwladol yn "Cyfraith Marcora".

Nid yw'r ddadl ynghylch perchnogaeth gweithwyr yng Nghymru yn un newydd ac mae'r adroddiad hwn yn rhan o gyd-destun ehangach lle gwelir y llywodraeth genedlaethol a llywodraeth y DU, yn ogystal â gweithwyr, yn cymryd diddordeb cynyddol mewn perchnogaeth gweithwyr. Er bod hanes hir i berchnogaeth gweithwyr yng Nghymru, gan gynnwys pryniant nodedig gweithwyr Glofa'r Tŵr ym 1994, gellir dadlau mai yn 2008 y dechreuodd llinell amser bresennol perchnogaeth gweithwyr yn y wlad.

Wrth i argyfwng ariannol 2008 ddatblygu, gwnaeth GSH San Steffan ar berchnogaeth gweithwyr argymhellion gan gynnwys adolygiad o ganllawiau caffael er mwyn sicrhau bod swyddogion caffael yn deall manteision perchnogaeth gweithwyr yn llawn, ynghyd â chonhesiynau cyllidol i fentrau sy'n eiddo i weithwyr, darpar fuddsoddwyr, a benthycwyr sy'n cefnogi busnesau newydd sy'n eiddo i weithwyr mewn ardaloedd o amddifadedd economaidd-gymdeithasol.<sup>9</sup>

Lansiodd llywodraeth glymblaid y DU Adolygiad Nuttall<sup>10</sup> yn 2012. Nododd yr adroddiad hwn "ddiddordeb gwleidyddol dihafal" mewn perchnogaeth gweithwyr, argymhellodd fesurau i sicrhau bod mentrau sy'n eiddo i weithwyr yn ystyriaethau rheoleiddiol wrth wneud penderfyniadau ac apeliodd ar i lywodraeth San Steffan ystyried y diffyg cyllid ar gyfer cyfleoedd i weithwyr brynu busnesau a busnesau newydd sy'n eiddo i weithwyr.

Fe gafodd yr adroddiadau a'r adolygiadau hyn rywfaint o lwyddiant. Cyflwynwyd darpariaethau arbennig gan Ddeddf Cyllid 2014, gydag eithriadau treth incwm blynyddol a chyfanswm yr eithriadau treth enillion cyfalaf i fodelau perchnogaeth gweithwyr anuniongyrchol pan fo dros 51% o gyfranddaliadau cwmnïau yn eiddo i YPG.<sup>11</sup>

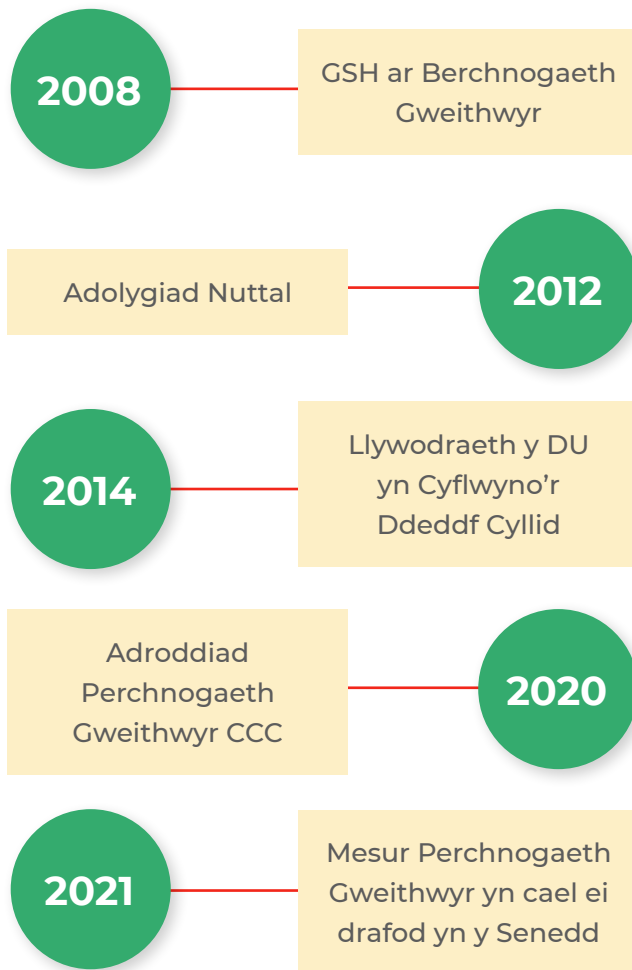
8 Jones, F. (2022). Unions tackling wealth extraction on the front line. CLES.

9 All Party Parliamentary Group on Employee Ownership. Share Value: How Employee Ownership is Changing the Face of Business. Mai 2008. T5-6.

10 Nuttall. Sharing success: the Nuttall review of employee ownership. Gorffennaf 2012.

11 Odds, J. Redrup, J. (2019). Employee Ownership Trusts. Hill Dickenson. [Darllen](#).

## Cyd-destun



Yn fwy diweddar, mae Cwmpas (a elwid gynt yn Ganolfan Gydwethredol Cymru) wedi bod yn diweddarau'r alwad am fwy o gefnogaeth i fentrau sy'n eiddo i weithwyr yng nghyd-destun y dirywiad economaidd yn sgil Covid-19 a therfyn y cymorth ffyrlo.<sup>12</sup> Arweiniodd hyn at gynnig deddfwriaethol a drafodwyd yn y Senedd ym mis Hydref 2021,<sup>13</sup> lle cyfeiriwyd at yr angen am "Cyfraith Marcora i Gymru. Cyflwynwyd y cynnig gan Huw Irranca-Davies AS, aelod Llafur a'r Blaid Gydwethredol a chadeirydd grŵp Plaid Gydwethredol y Senedd.

Mae'r bil arfaethedig yn darparu fframwaith cyfreithiol, cymorth ariannol, a chynghor i weithwyr sy'n prynu busnes. Wedi'i ddisgrifio fel 'Cyfraith Marcora i Gymru', byddai'r bil, petai'n cael ei ddeddfu, yn:

- Sefydlu dyletswydd statudol i ddyblu maint yr economi gydwethredol erbyn 2026 a mynd ati i hyrwyddo perchnogaeth a phryniant gweithwyr.
- Darparu cymorth a chynghor ariannol i weithwyr brynu rhan o fusnes neu fusnes cyfan sy'n wynebu cael ei gau neu ei leihau mewn maint a sefydlu cwmni cydwethredol i weithwyr.
- Sicrhau bod pob cwmni yng Nghymru sy'n derbyn arian cyhoeddus neu sy'n rhan o'r bartneriaeth gymdeithasol a chadwyni caffael moesegol yn cytuno ag egwyddorion pryniant gweithwyr a pherchnogaeth gweithwyr.

12 Canolfan Gydwethredol Cymru. 'Perchnogaeth Gweithwyr'. 2020. T15-16.

13 Dadl ar Gynnig Deddfwriaethol gan Aelod: Bil perchnogaeth cyflogai. [Darllen](#).



Mae'r Rhaglen Lywodraethu<sup>14</sup> yn cynnwys ymrwymiad penodol i "Ddarparu mwy o gymorth i bryniant gan weithwyr a cheisio dyblu nifer y busnesau sy'n eiddo i weithwyr".

Mae ymrwymiadau eraill yn y Rhaglen Lywodraethu sy'n berthnasol i berchnogaeth gweithwyr, yn benodol:

- Ehangu cronfeydd cyfalaf tymor hir Banc Datblygu Cymru.
- Cynyddu'r defnydd o gyfrandaliadau ecwiti.
- Adeiladu ar ein gwaith ar yr Economi Sylfaenol a datblygu Cronfa Cefnogi Cwmnïau Lleol i gefnogi busnesau lleol.

Mae modelau perchnogaeth a busnes hefyd yn berthnasol i ymrwymiadau gwaith teg Llywodraeth Cymru sy'n cael eu datblygu ar hyn o bryd drwy'r Bil Partneriaethau Cymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) drafft.

Mae hyn yng nghyd-destun dull deddfwriaethol a pholisi blaengar sydd eisoes yn bodoli yng Nghymru sy'n rhoi blaenoriaeth i lesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol, gan gynnwys Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol a pholisiau sydd â'r nod o gryfhau'r Economi Sylfaenol – y busnesau a'r sectorau hynny sy'n darparu'r nwyddau a'r gwasanaethau dyddiol y mae pobl ledled Cymru yn dibynnu arnynt.



Melin Tregwynt EOT Amanda a Eifion Griffiths a Derek Walker  
Prif Swyddog Gweithredol o Cwmpas

## Yr economi sylfaenol

Mae'r economi sylfaenol yn gysyniad sydd wedi'i ddatblygu i ddisgrifio pwysigrwydd economaidd y nwyddau, y gwasanaethau a mathau eraill o ddarpariaeth sy'n angenrheidiol er mwyn i "fywyd da gael ei fwynhau gan gynifer o bobl â phosibl".<sup>15</sup> Gall hyn gynnwys ystod amrywiol o feysydd polisi gan gynnwys tai, gofal plant, gwasanaethau, iechyd, addysg, parciau cyhoeddus/hamdden, a diwylliant. Yn draddodiadol, darparwyd llawer o'r nwyddau a'r gwasanaethau hyn gan y wladwriaeth fel rhan o ymdrech gyfunol oherwydd eu pwysigrwydd o ran darparu sylfeini bywyd gwell i weithwyr, ac i gydnabod eu pwysigrwydd ar gyfer system economaidd fwy cynhwysol.

Fodd bynnag, yn ystod y degawdau diwethaf mae rhaglenni preifateiddio wedi amharu ar y syniadau traddodiadol ynghylch sut y darperir gwasanaethau dydd i ddydd gan roi rhwydd hant i gorfforaethau pwerus gael mynediad at wasanaethau cyhoeddus, data ac arian. Mae digon o dystiolaeth bod y newid hwn mewn perchnogaeth a darpariaeth yn golygu bod y gwasanaethau yn cael eu darparu er budd preifat yn hytrach na budd y cyhoedd yn aml iawn.<sup>16</sup>

Mae mesurau sy'n darparu'r sail i darfu ar fonopolïau darpariaeth yr economi sylfaenol, neu o leiaf yn cwestiynu ei phŵer, yn hanfodol er mwyn helpu i sicrhau bod gweithwyr, yn enwedig y rhai sy'n derbyn yr incwm lleiaf, yn gallu parhau i gael gafael ar nwyddau, gwasanaethau a darpariaethau dyddiol eraill sy'n hanfodol i'w helpu i fyw bywyd y mae ganddynt reswm i'w werthfawrogi.<sup>17</sup>

Mae Llywodraeth Cymru wedi mabwysiadu iaith a syniad yr economi sylfaenol er mwyn helpu i lywio ei dull polisi economaidd. Mae'n dadlau bod yr economi sylfaenol yn rhoi cyfle i gefnogi cyflogaeth dda, cadw mwy o arian a buddsoddiadau yng Nghymru drwy leihau "gollyngiadau" a mynd i'r afael â chostau amgylcheddol cadwyni cyflenwi hir.<sup>18</sup>

Mae codi ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd i weithwyr brynu busnesau ochr yn ochr â mesurau i gyflymu'r broses o'i fabwysiadu yng nghyswllt busnesau newydd a busnesau sy'n bodoli eisoes yn gyfle arall i Lywodraeth Cymru helpu i ddiogelu swyddi a buddsoddiadau yng Nghymru, yn ogystal â bod yn ffordd o godi safonau mewn gwaith da. Gall hefyd fod yn rhan o becyn ehangach o fesurau i helpu i ddatblygu a darparu trosiant egni syml tuag at sero-net.

15 Froud et al (2018) Foundational Economy: the infrastructure of everyday life. Gwasg Prifysgol Manceinion. Tudalen xvi.

16 Ibid.

17 Nussbsaum M. (2011) Creating capabilities. The Human Development Approach. The Belknap Press of Harvard University Press.

18 Busnes Cymru: Yr Economi Sylfaenol. [Darllen](#).



## Beth yw Cyfraith Marcora?

Mae'r "Legge Marcora / Law 49/1985" a adwaenir yn gyffredinol fel "Cyfraith Marcora", sy'n dwyn enw cyn-weinidog diwydiant yr Eidal Giovanni Marcora, yn fframwaith deddfwriaethol ac ariannol a gyflwynwyd yn yr Eidal yng nghanol y 1980au. Nod y fframwaith hwn oedd hwyluso gweithwyr i brynu mentrau mewn ymateb i fethiant y farchnad, cau busnesau a diweithdra cynyddol. Ym mron pob achos o bryniannau gan weithwyr drwy'r mecanwaith hwn, mae mentrau'n cael eu trawsnewid yn strwythur llywodraethu cydweithredol i weithwyr, gyda'r gweithwyr sy'n berchnogion yn rheoli'r cwmni yn ddemocrataidd. I bob pwrpas, mae Cyfraith Marcora yn fecanwaith i hwyluso a chefnogi gweithwyr i brynu busnesau drwy gydweithio â'r wladwriaeth, y sector cydweithredol a pherchnogion busnes.

Mae Cyfraith Marcora yn deddfu i'r wladwriaeth ddefnyddio pwerau penodol i ailgyfeirio gwariant llestuagat bryniannau gweithwyr pan fo busnes yn methu – yn benodol, drwy gronfa sy'n buddsoddi yng nghyfalaf cyfrannau cwmni cydweithredol 'phoenix', sy'n cyfateb i hyd at deirgwaith yr hyn y mae'r gweithwyr yn ei fuddsoddi, drwy fanteisio ar hyd at dair blynedd o fudd-dal diweithdra. Mae'r gweithwyr yn ildio'u hawliau i fudd-dal diweithdra yn ystod y cyfnod hwnnw, pe bai'r cwmni cydweithredol yn methu. Am nad oes gan Lywodraeth Cymru bwerau datganoledig dros wariant lles, cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol, mae hyn yn golygu na ellir ieuo Cyfraith Marcora yn uniongyrchol i gyd-destun Cymru. Fodd bynnag, mae'r adroddiad hwn wedi'i ysbrydoli gan y gwaith ar Cyfraith Marcora yn rhyngwladol a'i nod yw deall sut y gellir cefnogi ehangu perchnogaeth gweithwyr yn economi Cymru o fewn y trefniadau datganoli presennol, gan gynnwys cyfleoedd i fusnesau sydd mewn anawsterau ariannol i bontio i fodel perchnogaeth gweithwyr.

## Cymorth busnes

Caiff gweithgarwch cymorth busnes a ariennir yn gyhoeddus yng Nghymru ei gyflawni'n bennaf drwy swyddogaethau Cymorth Busnes Cymru, Cwmpas ac awdurdodau lleol. Darperir cymorth i sefydliadau gwirfoddol a thrydydd sector hefyd drwy'r CGGC. Yn ogystal, ceir ystod eang o raglenni ledled y DU a rhaglenni sy'n benodol i Gymru mewn perthynas â datblygu sgiliau, hyfforddiant a chymorth arloesi.

Mae'n werth nodi, er gwaethaf ymrwymiad maniffesto'r Blaid Geidwadol yn 2019 a nodai y byddai'r Gronfa Ffyniant Gyffredin yn cyfateb neu'n fwy na'r swm o Gronfeydd Strwythurol a dderbynnid ym mhob un o bedair gwlad y DU, mae'r rhaglen ariannu tair blynedd a gyhoeddwyd yn ddiweddar gan lywodraeth y DU<sup>19</sup> yn dangos colled o fwy na £1bn mewn cyllid heb ei leoli dros y cyfnod hwnnw.<sup>20</sup> Mae gwyro heibio i lywodraeth Cymru drwy ddyraniad rhanbarthol i awdurdodau lleol, er ei fod yn cyd-fynd â'r Fframwaith ar gyfer Buddsoddi Rhanbarthol yng Nghymru,<sup>21</sup> yn tansilio'n sylfaenol allu Llywodraeth Cymru i gydlynu a blaenoriaethu buddsoddiad yn strategol lle mae ei angen fwyaf.

Er mwyn cyd-fynd ag uchelgais glir, tymor hwy a dyheadau Llywodraeth Cymru, bydd yn hanfodol fod y cymorth busnes craidd presennol yn cael ei ddarparu gyda thirwedd ariannu sefydlog i weithredu ohoni. Isod, rydym yn archwilio'r seilwaith cymorth busnes presennol sy'n berthnasol i'r agenda perchnogaeth gweithwyr.

## Busnes Cymru

Mae Busnes Cymru yn wasanaeth "siop-un-stop" sy'n cynnig cymorth ar wahanol haenau i fusnesau ledled Cymru. Mae Busnes Cymru wedi'i ariannu'n bennaf drwy Fuddsoddiadau Strwythurol Ewropeaidd ac wedi'i drefnu i gyflawni blaenoriaethau strategol y cronfeydd hyn yn ogystal â blaenoriaethau datblygu economaidd Llywodraeth Cymru.

Mae'r ddarpariaeth yn cwmpasu amrywiaeth o raglenni gan gynnwys darparu gwybodaeth, cyngor ac arweiniad drwy gynghorwyr busnes, wedi'u trefnu ar draws tri thîm sy'n cwmpasu de-ddwyrain, canolbarth a gorllewin, a gogledd Cymru. Mae'r gwasanaeth yn cynnwys cyngor generig yn ogystal â chyngor mwy arbenigol, ond o ran perchnogaeth gweithwyr, y rôl allweddol yw cyfeirio at arbenigedd penodol o fewn tîm perchnogaeth gweithwyr Busnes Cymdeithasol Cymru.

## Cwmpas

Sefydliad cydweithredol dielw yw Cwmpas sy'n cefnogi pobl yng Nghymru i wella eu bywydau a'u bywoliaeth wrth weithio i economi decach. Mae Cwmpas yn gymorth i greu a chadw cyfoeth o fewn cymunedau Cymru drwy dwf mentrau cydweithredol a busnesau cymdeithasol a thrwy roi'r sgiliau i bobl gymryd mwy o reolaeth dros eu bywydau eu hunain a chryfhau eu cymunedau.

19 Department for Levelling Up, Housing & Communities (2022). Guidance for UKSPF Allocations. [Darllen](#).

20 Gething, V. AC/MS, Gweinidog yr Economi (2022). Datganiad Ysgrifenedig: Cronfa Ffyniant Gyffredin y DU. [Darllen](#).

21 Llywodraeth Cymru (2020). Buddsoddiad Rhanbarthol yng Nghymru: Fframwaith. [Darllen](#).



Mae eu prosiectau presennol fel a ganlyn:

- Mae **Busnes Cymdeithasol Cymru** yn darparu cymorth dwys, un-i-un i fusnesau cymdeithasol newydd yn ogystal â'r rhai sydd ag uchelgeisiau i dyfu a chynnig busnes hyfyw. Mae gan Busnes Cymdeithasol Cymru dîm arbenigol ym maes perchnogaeth gweithwyr ac mae'r tîm hwn yn ehangu mewn ymateb i ymrwymiad Llywodraeth Cymru, gan ragweld galw cynyddol am gymorth arbenigol i fusnesau sy'n eiddo i weithwyr.
- Mae **Cymunedau Digidol Cymru: Hyder Digidol, Iechyd a Llesiant** yn cydweithio gyda sefydliadau ledled Cymru er mwyn helpu i godi hyder pobl wrth iddynt ddefnyddio technoleg ddigidol i wella a rheoli eu hiechyd a'u lles.
- Mae **Cymunedau'n Creu Cartrefi** yn cynnig cymorth a chynghor i sefydliadau newydd a rhai sy'n bodoli eisoes sydd eisieu datblygu cynlluniau tai cydweithredol a arweinir gan y gymuned yng Nghymru.
- Mae **Prosiect Cydnerthu Cyfranddaliadau Cymunedol Cymru** yn helpu cymunedau i godi arian drwy fuddsoddiadau i ddiogelu a chryfhau'r pethau sy'n bwysig iddynt, megis tafarndai, llyfrgelloedd neu wasanaethau lleol eraill. Maent hefyd yn cynnig gwasanaethau ymgynghori a hyfforddi i alluogi sefydliadau yn y sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector i fanteisio i'r eithaf ar eu heffaith gymdeithasol.

## Cymorth ariannol

Mae'r tirlun cymorth ariannol i fusnesau yng Nghymru, yn ogystal â benthycia preifat, masnachol, yn cynnwys cymorth ledled y DU – er enghraifft, mynediad i Fanc Busnes Prydain a'r Cwmni Benthyciadau Dechrau Busnes – a chymorth Llywodraeth Cymru, drwy Fanc Datblygu Cymru a thrwy amrywiol raglenni cymorth grantiau. Mae awdurdodau lleol unigol yn cynnig amrywiaeth o grantiau llai i gefnogi busnesau mewn rhai amgylchiadau hefyd.

Isod, rydym yn archwilio agweddau ar y dirwedd ariannol sy'n berthnasol i berchnogaeth gweithwyr lle mae gan Lywodraeth Cymru rym a dylanwad penodol drostynt.

### Banc Datblygu Cymru

Mae Banc Datblygu Cymru yn bodoli i gynnig cynnyrch ariannol i gleientiaid ar sail fasnachol lle na fyddai'r rhan fwyaf o fanciau masnachol yn gweld cymhelliant i fuddsoddi. Yma, mae'r Banc Datblygu yn bodoli i lenwi bylchau yn y farchnad i helpu busnesau i sicrhau mynediad i'r cyllid sydd ei angen i ddechrau, cryfhau a thyfu. Ym mis Tachwedd 2021, cyhoeddodd Gweinidog yr Economi yn Llywodraeth Cymru lythyr cylch gwaith tymor y Llywodraeth i'r Banc Datblygu a oedd yn nodi'r blaenoriaethau yr hoffai Llywodraeth Cymru i'r banc fynd i'r afael â hwy.

## Yn unol â'r Rhaglen Lywodraethu, bydd Banc Datblygu Cymru yn cefnogi pryniannau gweithwyr gan godi ymwybyddiaeth ymysg busnesau lle gall cyllid gefnogi camau o'r fath.<sup>22</sup>

### Direct funding from Welsh government

Mae Llywodraeth Cymru wedi rhoi cymorth ariannol uniongyrchol i gwmnïau o Gymru a chwmnïau tramor sydd am fuddsoddi yng Nghymru. Mae'r buddsoddiadau hyn yn cynnwys rhaglenni sy'n targedu blaenoriaethau polisi penodol, megis Tasglu'r Cymoedd a rhaglen Y Cymoedd Technoleg.

### Cronfa Mentrau Cymdeithasol

Yn 2021, er mwyn cyflawni rhai o ymrwymïadau'r Rhaglen Lywodraethu, cyflwynodd Llywodraeth Cymru gronfa mentrau cymdeithasol sy'n sicrhau bod £574,000 ar gael i gefnogi pedwar prosiect newydd sydd â'r nod o sicrhau "adferiad economaidd tecach a gwyrddach".<sup>23</sup>

Mae dau o'r prosiectau hyn yn benodol berthnasol i berchnogaeth gweithwyr.

- Mae'r prosiect Prynu'n Lleol, Prynu Cymdeithasol yn hyrwyddo ac yn cefnogi cryfhau economïau lleol drwy weithio gydag awdurdodau lleol, byrddau iechyd a chyrrff cyhoeddus eraill i brynu mwy o'u nwyddau a'u gwasanaethau yn lleol. Maent yn gwneud hynny drwy gomisiynu a chaffael o fewn y gadwyn gyflenwi busnesau bach a chanolig a mentrau cymdeithasol lleol.
- Mae cefnogaeth ychwanegol i hyrwyddo perchnogaeth gweithwyr yng Nghymru yn helpu i gefnogi'r gwaith o ddatblygu deunyddiau marchnata ac ymgyrchoedd ar gyfer perchnogaeth gweithwyr.

### Cronfa Her yr Economi Sylfaenol

Mae Cronfa Her yr Economi Sylfaenol wedi cefnogi cyfres o brosiectau arbrofol sydd â'r nod o alluogi Llywodraeth Cymru, gyda chymorth partneriaid, i arbrofi pa rai yw'r ffyrdd gorau o gefnogi'r economi sylfaenol a pha ymyrraeth o du'r llywodraeth sydd fwyaf buddiol.

<sup>22</sup> Gweinidog yr Economi Gething, V. [Term of Government remit letter for the Development Bank of Wales plc](#). 3ydd Tachwedd 2021.

<sup>23</sup> Evans, C. (2021). Mentrau Cymdeithasol Cymru yn Derbyn Hwb Ariannol gwerth £574,000 gan Lywodraeth Cymru. Canolfan Cydweithredol Cymru.

## Gwersi o fannau eraill

**Gall nifer o fentrau sy'n hybu perchnogaeth gweithwyr a ddatblygwyd yn y DU ac yn rhyngwladol gynnig syniadau i Gymru.**

Er nad oes gan yr astudiaethau achos isod fodelau manwl i'w dynwared, ac mae pob un ohonynt yn bodoli o fewn eu cyd-destun economaidd gwleidyddol unigryw eu hunain, maent yn ysbrydoliaeth o ran graddfa'r uchelgais y gellid ei chymhwyso i Gymru, a dysg y gellid, yn rhannol o leiaf, ei chymhwyso yng nghyd-destun cyfraith Gymreig a ysbrydolwyd gan Marcora a mesurau galluogi ehangach:

- Mae **Co-operative Development Scotland (p20)** yn fodel i Gymru ei wyllo'n ofalus. Gyda darpariaeth cymorth busnes helaeth ar gyfer nifer sylweddol, a chynyddol, o fusnesau sy'n eiddo i weithwyr, gallai cydweithio rhwng yr Alban a Chymru ar yr agenda hon yn y dyfodol fod o fudd i'r ddwy wlad.
- Mae **Cyfraith Hamon (p22)** yn dangos gwerth deddfwriaeth sy'n diffinio ac yn pwysleisio modelau perchnogaeth gweithwyr fel rhai sy'n cynhyrchu'n gymdeithasol, gan gynnig dyletswyddau i berchnogion ar adeg pan fo busnes yn methu a darpariaethau i hwyluso cyllid gan fuddsoddwyr preifat heb ildio cydrannau craidd perchnogaeth gweithwyr uniongyrchol. Er y gallai'r fframwaith hwn fod y tu hwnt i gymhwysedd datganoledig Cymru, mae Cyfraith Hamon yn ysbrydoliaeth o ran sut y gall deddfwriaeth hwyluso ehangu perchnogaeth gweithwyr y tu hwnt i ddarparu cymorth ariannol uniongyrchol.
- Mae **REAS (p23)** yn cynnal gwersi ynghylch yr angen i fentrau perchnogaeth gweithwyr gydweithredu ar sail cyd-gefnogi a dysgu sy'n seiliedig ar werthoedd undod.
- Mae **Mondragon (p24)** yn enghraifft allweddol, ac yn uchelgais hirdymor bosibl i Gymru, o ran graddfa gweithredu modelau perchnogaeth gweithwyr, y pŵer economaidd y gallant feddu arno, a gallu modelau perchnogaeth gweithwyr i wrthsefyll argyfwng.
- Mae **Evergreen Co-operatives (p24)** a **The Preston Co-operative Development Network (p21)** yn dangos sut y gellir ysgogi arferion adeiladu cyfoeth cymunedol, sydd eisoes yn aeddfedu yng Nghymru, i feithrin doniau mentrau perchnogaeth gweithwyr drwy ddefnyddio ysgogiadau economaidd sydd eisoes yn bodoli a phwysau economaidd sefydliadau angori.



Aber Instruments

## Astudiaeth achos: Yr Alban

Ar hyn o bryd mae 103 o fusnesau sy'n eiddo i weithwyr yn yr Alban ac mae llywodraeth yr Alban wedi gosod targed i gynyddu'r nifer hwn i 500 erbyn 2030. Er mwyn cyrraedd y targed hwn, sefydlwyd Co-operative Development Scotland fel cangen o Scottish Enterprise<sup>24</sup> ar gyfer darparu cymorth busnes drwy gyngor a gwasanaethau arbenigol, gan gynnwys astudiaethau dichonoldeb a gwaith cynghori ar ofynion cyfreithiol a strwythurau llywodraethu.<sup>25</sup>

O ran cymorth ariannol i bryniannau gweithwyr, mae Scottish Enterprise yn cyfeirio'r sawl sydd â diddordeb tuag at amryw o ddulliau gwahanol. Maent yn nodi bod y prif ffynonellau cyllid ar gyfer perchnogaeth gweithwyr yn cynnwys:<sup>26</sup>

- **Cyllido gwerthwr** – lle mae'r perchennog yn disodli'r ecwiti sydd ganddynt yn y busnes gyda dyled. Yna mae'r cwmni'n addalu'r ddyled hon gyda chyfuniad o arian o gronfeydd sydd ar gael ac arian dros ben fydd ar gael yn y dyfodol.
- **Benthycwyr prif ffrwd** – lle darperir cyllid allanol gan fanciau neu sefydliadau masnachol.

- **Benthycwyr arbenigol** – mae'r benthycwyr hyn yn darparu ar gyfer cwmnïau sy'n eiddo i weithwyr ac felly maent yn deall gwahanol ddeinameg cwmnïau a'r angen am gyfalaf tymor hir.
- **Buddsoddiad gan weithwyr** – mae rhai gweithwyr yn barod i gyfrannu eu harian eu hunain.

Mae'r enghraifft hon yn dangos sut y gall darpariaeth cymorth busnes bwrpasol fod o gymorth i godi ymwybyddiaeth ynghylch sut y gall perchnogaeth gweithwyr fod yn fodel olyniaeth ddichonadwy a chredadwy yn ogystal â chyfeirio busnesau at becynnau cymorth penodol gan gynnwys cyllid ac Adnoddau Dynol.

24 Scottish Enterprise yw asiantaeth datblygu economaidd genedlaethol yr Alban a chorff cyhoeddus anadrannol o Lywodraeth yr Alban.

25 Co-Operative Development Scotland: Ynglŷn â. [Darllen](#).

26 Co-Operative Development Scotland: Video Guide on Employee Ownership. [Edrych](#).

## Astudiaeth achos: Lloegr

**Mae gan Loegr hanes cyfoethog o fod yn un o gartrefi'r symudiad cydweithredol. Yn y fan a adwaenwn ni heddiw fel Greater Manchester y ganed y Rochdale Society of Equitable Pioneers ynghanol annhegwch cymdeithasol y chwyldro diwydiannol yn y 19eg ganrif. Fe ledaenodd y model cydweithredol a hyrwyddwyd ganddynt, yn seiliedig ar werthoedd democratiaeth, tegwch a chydymddibyniaeth, yn rhwngwladol wrth i bobl ledled y byd weld rhinweddau'r model hwn o berchnogaeth busnes.**

Heddiw, wrth i adeiladu cyfoeth cymunedol ennill ei blwyf yn Lloegr, mae perchnogaeth luosog wedi dod yn biler craidd amlwg i economeg sefydliadol flaengar. Mae'r dull hwn yn canolbwyntio ar wneud y mwyaf o gyfraniad busnesau sy'n cynhyrchu'n fwy lleol ac felly mae mentrau cydweithredol, fel math o berchnogaeth gweithwyr uniongyrchol, wedi bod yn brif destun ffocws. Yn Preston, er enghraifft, mae'r Preston Co-op Development Network<sup>27</sup> wedi amlygu ei hun fel sefydliad sy'n ymgysgu ac yn ymgynghori â darpar gleientiaid cydweithredol ar amrywiaeth o faterion cymorth busnes, gan gynnwys cyd-gynhyrchu cynlluniau busnes manwl a rhagolygon ariannol, talu ffioedd cofrestru a chyfreithiol yn ogystal â sefydlu systemau cadw llyfrau. I fod yn gymwys am y cymorth hwn, mae angen i ddarpar gleientiaid fodloni'r meini prawf canlynol:

- byw neu weithio ym Mhreston neu'r ardal gyfagos ar hyn o bryd.
- bod ag o leiaf dri neu fwy o bobl yn y grŵp sydd â diddordeb mewn ffurfio cwmni cydweithredol.
- cael syniad busnes cydweithredol y gall y grwpiau ei archwilio.
- ymddiddori mewn dysgu sgiliau newydd.

Yn rhan annatod o ddull Preston o adeiladu cyfoeth cymunedol, yn ôl mapio'r Rhwydwaith,<sup>28</sup> mae gan Preston ei hun dri chwmni cydweithredol bellach gan gynnwys cwmni tacsis. Ar draws Swydd Gaerhirfryn yn ehangach, mae'r nifer hwn yn cynyddu i 18.

Mae awdurdodau lleol eraill yn y DU hefyd yn datblygu cymorth busnes a chyllid pwrpasol i hyrwyddo perchnogaeth gweithwyr a datblygiadau cydweithredol. Mae dinas-ranbarth Sheffield, er enghraifft, wedi dod yn bartner rhanbarthol yn yr Ownership Hub,<sup>29</sup> prosiect ar y cyd rhwng Co-operatives UK a'r Gymdeithas Perchnogaeth Gweithwyr, er mwyn codi ymwybyddiaeth, datblygu hyfforddiant a darparu cyngor ac arbenigedd ynghylch perchnogaeth gweithwyr. Mae Awdurdod Cyfun Greater Manchester yn ystyried dull tebyg. Mae Awdurdod Cyfun Gogledd Tyne wedi lansio partneriaeth strategol gyda Power to Change i ddatblygu Cronfa Cyllid Cymdeithasol<sup>30</sup> i ddarparu cynhyrchion ariannol arloesol gan gynnwys benthyciadau ac ecwiti i gefnogi camau cyntaf busnesau newydd, arloesedd a gweithgareddau sy'n helaethu'r economi gymdeithasol.

27 Preston Coop Development Network. [Darllen.](#)

28 PCND: Map o gwmnïau cydweithredol a mentrau cymdeithasol Swydd Gaerhirfryn. [Edrych.](#)

29 South Yorkshire Business: Ownership Hub. [Darllen.](#)

30 Awdurdod Cyfun Gogledd Tyne: Social Finance Fund. [Darllen.](#)



## Astudiaeth achos: Ffrainc

**Cyflwynwyd Cyfraith Hamon yn Ffrainc yn 2014 gyda'r nod o gefnogi'r economi gymdeithasol a chydlynol (ESS) fel dull o entrepreneuriaeth a datblygiad economaidd ac i "frwydro yn erbyn 20,000 o ddiswyddiadau'r flwyddyn sy'n gysylltiedig â diwedd mentrau sy'n cau eu busnesau am nad oes neb am eu holynu".<sup>31</sup>**

Mae strwythurau a threfniadaeth yr ESS yn unedig o gylch yr egwyddorion canlynol:<sup>32</sup>

- Diben sydd wedi'i anelu at y budd cyffredinol neu gyfunol
- Llywodraethu democrataidd, yn seiliedig ar yr egwyddor "un person = un bleidlais"
- Elw cyfyngedig
- Goruchafiaeth dyn dros gyfalaf
- Cysylltiad cryf â'u tiriogaeth
- Aelodaeth am ddim.

Nod cyfraith Hamon oedd diffinio'r ESS a sefydlu rhwymedigaethau cyfreithiol ar gyflogwyr i ddatgelu gwerthu, rhoi, cyfnewid neu gyfrannu cyfran reoli yn eu cwmni fel y gall gweithwyr gynnig prynu'r busnes. Diwygiwyd hyn gan Gyfraith Macron yn 2015 i ehangu eithriadau'n sylweddol fel mai dim ond gwerthiannau a sbardunai'r mecanwaith hwn, a lleihau'r ddirwy i ddim ond 2% o bris y gwerthiant.<sup>33</sup> Mae'r amodau hyn yn berthnasol i "petites et moyennes entreprises" (PMEs) o 249 o weithwyr neu lai.

Un o brif amcanion Cyfraith Hamon oedd ymhelaethu ar y cyllid sydd ar gael ar gyfer sefydliad ESS a phryniannau gweithwyr. Yn wahanol i Gyfraith Marcora, daw llawer o'r arian hwn o du partneriaid sy'n buddsoddi sydd â thelerau ac amodau ffafriol i weithwyr sydd heb gyfalaf parod i brynu mwyafrif y cyfranddaliadau. Mae'r darpariaethau statudol hyn yn rhoi hawl i weithwyr greu cymdeithasau cydweithredol trosiannol er mwyn prynu, gan ganiatáu mwyafrif y bleidlais wrth wneud penderfyniadau, heb gael cyfalaf ar unwaith i brynu'r gyfran fwyaf.<sup>34</sup> Ar ôl cyfnod o saith mlynedd, mae'n rhaid i'r partner sy'n buddsoddi werthu neu gael ad-daliad am ei gyfraniad cyfalaf ac, yn y cyfamser, mae'r cwmni'n elwa o gyfres o gymhellion treth.

Yma mae Cyfraith Hamon yn ysbrydoliaeth ddiddorol o ran sut y gellir deddfu i gyfyngu ar reolaeth y sawl sy'n buddsoddi tra'n sicrhau bod gan bryniannau gweithwyr fynediad at gyfalaf preifat yn absenoldeb cymorth ariannol o fannau eraill – er ei fod yn cydnabod nad oes gan Gymru, ar hyn o bryd, y pwerau cyllidol datganoledig i efelychu'r dull hwn.

31 CECOPA Europe (2012). A French Law for worker buy-outs? [Darllen.](#)

32 Bouronikos, V (2020). The Social and Solidarity Economy in France. Institute of Entrepreneurship Development. [Darllen.](#)

33 IFLR. "Employee Entrepreneurship". Corporate: French M&A. Mawrth 2016. T38-39.

34 Matas, J. La SCOP d'amorçage, un mode de cession sous-estimé. Les Echos Entrepreneurs. Medi 2019.

## Astudiaeth achos: **Sbaen**

Wedi'i sefydlu ym 1995, mae'r Red de Economía Alternativa y Solidaria (REAS) yn rhwydwaith o rwydweithiau sy'n cynrychioli endidau'r economi amgen a chydlynol yn Sbaen. Mae'r rhwydwaith cenedlaethol hwn o rwydweithiau yn cynnwys mwy nag 800 o endidau a chwmnïau sydd wedi'u categorio gan is-rwydweithiau tiriogaethol gan gynnwys: Andalusa, Aragon, yr Ynysoedd Balearaidd, Ynysoedd y Caneris, Castilla La Mancha, Castilla y León, Catalonia, Euskadi, Extremadura, Galisia, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra, a Valencia. Ceir is-rwydweithiau sectoraidd hefyd sy'n cynnwys: Cyllid Moesegol, Masnach Deg, Ynni Adnewyddadwy a'r Economi Gylchol.<sup>35</sup>

Mae REAS yn gweithredu fel cynullydd i ddwyn ynghyd yr holl aelodau perthnasol sy'n gweithio ar agenda'r economi gydlynol fel dull o ymdrin â gweithgarwch economaidd sy'n blaenoriaethu pobl, yr amgylchedd a datblygiadau cynaliadwy uwchlaw buddiannau eraill. Fel mudiad, mae REAS yn hyrwyddo menter gymdeithasol debyg i'r hyn a wneir yn y DU, heb ganolbwyntio'n benodol ar berchnogaeth gweithwyr yn benodol.

Mae Cymru'n elwa o lawer o sefydliadau sydd â diddordeb yn yr agenda perchnogaeth gweithwyr, yn enwedig gan ei bod yn ymwneud â'r economi sylfaenol. Mae REAS yn enghraifft o'r hyn y gellir ei wneud, yn hytrach na, neu ochr yn ochr â deddfwriaeth er mwyn gosod perchnogaeth gweithwyr yn flaenllaw o fewn y polisi economaidd ac wrth wneud hynny, herio syniadau hen ffasiwn am berchnogaeth gweithwyr yn y tymor hwy.

---

35 CEPES : REAS – Red De Redes De Economía Alternativa Y Solidaria. [Darllen.](#)

## Astudiaeth achos: Mondragon

**Corfforaeth Mondragon, a sefydlwyd yn 1956, yw un o'r enghreifftiau y cyfeirir ati amlaf wrth sôn am fentrau gweithwyr cydweithredol. Ffederasiwn o weithwyr cydweithredol yn rhanbarth Fasgeg Sbaen yw Mondragon, sy'n gweithredu dan faner y gwerthoedd canlynol: cyfranogiad, arloesedd, cyfrifoldeb cymdeithasol a chydweithrediad. Mae gan weithwyr Mondragon yr hawl i fod yn rhan o strwythur llywodraethu sy'n gwneud penderfyniadau mewn modd democrataidd.<sup>36</sup>**

Corfforaeth Mondragon, a sefydlwyd yn 1956, yw un o'r enghreifftiau y cyfeirir ati amlaf wrth sôn am fentrau gweithwyr cydweithredol. Ffederasiwn o weithwyr cydweithredol yn rhanbarth Fasgeg Sbaen yw Mondragon, sy'n gweithredu dan faner y gwerthoedd canlynol: cyfranogiad, arloesedd, cyfrifoldeb cymdeithasol a chydweithrediad. Mae gan weithwyr Mondragon yr hawl i fod yn rhan o strwythur llywodraethu sy'n gwneud penderfyniadau mewn modd democrataidd.

Heddiw, mae gan Mondragon 98 o fusnesau dan berchnogaeth uniongyrchol y gweithwyr a phortffolio o 80,000 o weithwyr mewn gwahanol sectorau, gan gynnwys gweithgynhyrchwyr sy'n allforio. Gwnaeth Mondragon enw iddo'i hun am fod y "tu-hwnt-i-ddirwasgiad" ar ôl 2008 am ei fod yn cynnig mwy o hyblygrwydd

oherwydd lluosogrwydd y penderfyniadau a wneir, rhwyddineb ail-ddyrannu llafur oherwydd y strwythur cydweithredol ffederal a pheidio rhoi gwarged i gyfranddalwyr.<sup>37</sup>

Fodd bynnag, mae'r model yn dibynnu ar amodau penodol economi Gwlad y Basg a model twf a allai ildio rhai o egwyddorion perchnogaeth gweithwyr. Mae Mondragon yn elwa o fod yn rhan o economi ddiwydiannol ddatblygedig a chystadlu mewn economi sy'n cael ei harwain gan allforion sydd hefyd â rhwydwaith o is-gwmnïau rhyngwladol nad ydynt yn dilyn modelau perchnogaeth gweithwyr.<sup>38</sup> Er gwaethaf hyn, mae'r model ffedereiddiol cydweithredol yn ysbrydoliaeth o ran graddfa ac uchelgais modelau cydweithredol a pherchnogaeth gweithwyr yng Nghymru.

36 Tang, C. (2019). Exploring the Mondragon Co-operative System. Beneficial State Foundation Perspectives.

37 Tremlett, G. (2013). Mondragon: Spain's giant co-operative where times are hard but few go bust. The Guardian.

38 Goodman, P.S. (2020). Co-ops in Spain's Basque Region Soften Capitalism's Rough Edges. The New York Times.

## Astudiaeth achos: **Cleveland, UDA**

**Mae'r "model Cleveland" fel y'i gelwir yn enghraifft o berchnogaeth gweithwyr ar raddfa'r ddinas ac mae wedi rhoi llawer o ysbrydoliaeth i adeiladu cyfoeth cymunedol.**

O fewn y Model Cleveland, sefydlwyd nifer o gwmnïau cydweithredol sy'n gweithio o dan faner sefydliad dielw cyffredinol o'r enw Evergreen Co-operatives, sy'n darparu cymorth busnes, cymorth technegol, a chanllawiau strategol mewn modd tebyg i'r hyn a gynnigir gan Cwmpas yng Nghymru. Fodd bynnag, mae Evergreen Co-operatives hefyd yn gweithredu cronfa fenthyciadau gylchol i sianelu buddsoddiad o wahanol ffynonellau i ariannu busnesau cydweithredol newydd.

Yn ogystal â'u mecanwaith 'cyllid cyntaf', mae Evergreen Co-operatives yn elwa'n fawr o gefnogaeth sefydliadau angori, sy'n gymorth i adeiladu sgiliau drwy feithrin y galw drwy gaffael cynnyrch a gwasanaethau.

# 3

## Yr achos dros berchenogaeth gweithwyr yng Nghymru

**Fel y gwelwyd yn adrannau blaenorol yr adroddiad hwn, mae achos cryf dros berchnogaeth gweithwyr fel dull moesegol, democrataidd ac economaidd gyfiawn o stiwardiaeth busnes. Mae'r adran hon yn mynd ymhellach ac yn archwilio manteision cymdeithasol ac economaidd a'r cyfraniad y gall perchnogaeth gweithwyr ei wneud i fynd i'r afael â heriau penodol yn economi Cymru.**

### Amharu ar echdynnu cyfoeth

Cyda chynifer o wasanaethau cyhoeddus bellach yn cael eu rhedeg y tu allan i'r wladwriaeth, mae heriau gwirioneddol yn wynebu ansawdd, moeseg ac amrywiaeth y ddarpariaeth. Gallai hyrwyddo a rhoi mwy o bwyslais ar berchnogaeth gweithwyr fod o gymorth i amharu ar fonopolïau a gwasanaeth gwael gan ddarparwyr yn y sector preifat ar draws gwahanol feysydd o weithgarwch gwasanaethau a gomisiynir yn gyhoeddus. Eisoës, yng Nghymru, cydnabyddir yr angen i symud ar frys i fynd i'r afael â chymhelliant elw mewn gwasanaethau megis gofal cymdeithasol, felly byddai canolbwyntio ar berchnogaeth gweithwyr yn cyd-fynd yn dda â'r ffactorau sy'n sbarduno polisi ar hyn o bryd, megis Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru), sy'n gosod dyletswydd ar awdurdodau lleol i hyrwyddo mentrau cydweithredol, mentrau cymdeithasol, sefydliadau sy'n cael eu harwain gan ddefnyddwyr a'r trydydd sector ar gyfer gofal cymdeithasol.

Golygai polisi economaidd blaenorol Llywodraeth Cymru – a oedd yn dibynnu'n drwm ar ddenu mewnfuddsoddiad a buddsoddiad uniongyrchol o dramor – fod cyfalaf daearyddol symudol sy'n aml yn echdynnu cyfalaf yn cael mwy o amlygrwydd yn

economi Cymru. Er bod llwyddiant cymharol denu buddsoddiadau uniongyrchol o dramor wedi creu a diogelu cyfleoedd cyflogaeth, ceir manau gwan pan fydd gormod o economi Cymru yn cael ei berchnogi gan rai heb fawr o deyrngarwch na chyfran hirdymor yng nghymunedau Cymru.

Mae arwain ffocws polisi datblygu ac arferion economaidd tuag at berchnogaeth gweithwyr – a gefnogir gan gyfalaf sy'n gweithredu er lles pawb yn hytrach nag enillion echdynnol – yn diogelu gwir economi Cymru rhag y gwendid hwn ac ansicrwydd yn y dyfodol.

Daeth galwadau ar i bryniannau gan weithwyr fod yn rhan annatod o bob pecyn achub a gefnogir gan y llywodraeth yn y dyfodol er mwyn "grymuso'r bobl gywir, gyda'r cyfalaf cywir, am y rhesymau cywir, i gyflawni dyfodol gwydn" i fusnesau sydd dan fygythiad.<sup>39</sup> Fel yr archwilir ymhellach yn yr adroddiad hwn, mae caffael asedau busnes truenus y gellid eu hail-lansio wedyn dan fathau democrataidd o berchnogaeth, yn un maes ymarferol lle y gallai cyfraith Gymreig a ysbrydolwyd gan Marcora weithredu.

39 Wright, J. (2022) Co-op Policy Blog #26: Co-ops to the Rescue?. Co-operatives UK.



# Yr achos dros berchenogaeth gweithwyr yng Nghymru

27

## Sector preifat iach

Mae tystiolaeth yn awgrymu bod busnesau sy'n eiddo i weithwyr bellach yn cyfrannu at gyfran sylweddol a chynyddol o CMC y DU sy'n cynrychioli 4% bob blwyddyn<sup>40</sup> - sy'n cyfateb i bron i hanner gwerth ychwanegol sector gweithgynhyrchu cyfan y DU.<sup>41</sup>

Byddai cynyddu cyfran y busnesau sy'n eiddo i weithwyr yn economi Cymru yn helpu i gadw mwy o gyfoeth yng Nghymru yn hytrach na'i weld yn cael ei dynnu allan o'r economi i gyfranddalwyr a buddsoddwyr heb unrhyw ddiddordeb hirdymor yn y wlad.

## Cynhyrchiant a thwf

Mae cynhyrchiant y DU yn perfformio'n wael o'i gymharu â chenhedloedd datblygedig eraill. At hynny, mae'r bwlch cynhyrchiant rhwng Cymru a gweddill y DU yn parhau i fod yn sylweddol.<sup>42</sup>

Gall perchnogaeth gweithwyr sbarduno gweithlu mwy ymroddedig, brwdfrydig ac awyddus a allai yn ei dro arwain at gynnydd mewn cynhyrchiant.<sup>43</sup> Er enghraifft, mae rhannu dibenion a llywodraethu democrataidd mentrau cydweithredol dan ofal gweithwyr yn cyfoethogi diwylliant busnes ac yn gwella perfformiad.<sup>44</sup> Er bod y dystiolaeth

yn awgrymu nad yw perchnogaeth gweithwyr ynddo'i hun yn sail i gynnydd mewn cynhyrchiant, mae'r rhan fwyaf o astudiaethau yn gweld cysylltiad rhwng y ddau.<sup>45</sup>

Nid yw'n syndod, felly, fod perchnogaeth gweithwyr yn cael ei fabwysiadu fel model busnes o ddewis er mwyn atgyfnerthu llwyddiant a darparu'r sylfeini ar gyfer twf busnes yn y dyfodol ac fe ddylid ei ystyried fel rhan annatod o'r ymateb i her cynhyrchiant yng Nghymru.

## Gwydnwch

Mae data SYG yn dangos bod cyfran y BBaChau sydd mewn dyled wedi mwy na dyblu ers dechrau'r pandemig a bod diddymadau 34% yn uwch.<sup>46</sup> Ym mis Chwefror 2022, amcangyfrifodd Banc Lloegr fod un o bob tri BBaCh a oedd mewn dyled mewn perygl difrifol o gau.<sup>47</sup> Yn ôl adroddiad blynyddol Gwybodaeth Economaidd Cymru (EIWs) ar berfformiad economi Cymru yn 2020/21, bu cynnydd o 24% yng nghyfran y BBaChau yng Nghymru sy'n pryderu am eu gallu i ad-dalu dyledion yn C3 2020 (21% ar gyfer BBaChau yn y DU) i 30% yn C4 2020 (24% ar gyfer BBaChau yn y DU).<sup>48</sup>

40 Employee Ownership Association: What is Employee Ownership? [Darllen.](#)

41 The World Bank. Manufacturing, value added (% of GDP), 2020 – Y Deyrnas Unedig. [Golwg.](#)

42 A. Henley. 2021. Wales' Productivity Challenge: Exploring the issues. Productivity Insights Paper No. 007, The Productivity Institute.

43 F Fakhfakh, Vi Pérotin, V Gago. (2011). Productivity, Capital and Labor in Labor-Managed and Conventional Firms. [Darllen.](#)

44 Virginie Pérotin (2012) '[The performance of worker co-operatives](#)'

45 Matrix Evidence. 'The employee ownership effect: a review of the evidence'. 2010. T17-18.

46 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. Mewnwelediadau ac Effeithiau Busnes ar y DU: 19 Tachwedd 2020.

47 Ystadegau Swyddogol. Monthly Insolvency Statistics January 2022. The Insolvency Service. Ionawr 2022. Y Gwasanaeth Ansoffedd.

48 Gwybodaeth Economaidd Cymru. [Adroddiad Blynyddol](#). Awst 2021.

## Yr achos dros berchenogaeth gweithwyr yng Nghymru

28

I'r gwrthwyneb, mae busnesau sy'n eiddo i weithwyr wedi'u strwythuro i gynllunio ar gyfer y tymor hir ac maent yn fwy tebygol o oroesi amodau economaidd anodd.<sup>49</sup> Mae tystiolaeth o wledydd sydd â chyfraddau uwch o fusnesau sy'n eiddo i weithwyr a throsiadau i berchnogaeth gweithwyr yn awgrymu bod busnesau a addaswyd ar gyfartaledd yn fwy gwydn dros y tymor hir, o'u cymharu â busnesau eraill.<sup>50</sup> Hyd yn oed yng nghyd-destun pandemig Covid-19, datgelodd ymchwil gan Co-operatives UK fod cwmnïau cydweithredol bedair gwaith yn llai tebygol o fynd i'r wal yn 2020 na busnesau yn gyffredinol, er gwaethaf y pandemig.<sup>51</sup>

At hynny, mae'r ethos cydweithredol yn arwain at wahanol fathau o gydberthnasau busnes-i-fusnes – a nodweddir gan gydymddibyniaeth – sy'n llawer mwy tebygol o arwain at ecosystemau cadwyn gyflenwi mwy gwydn a chysylltiedig yn eu cymunedau.

### Swyddi da i bawb

Mae cwmnïau cydweithredol yn perfformio'n well na mathau eraill o fusnesau o ran eu gallu i greu swyddi – 35% yn fwy yn ôl trosiant o'u cymharu â chyflogwyr y DU yn gyffredinol.<sup>52</sup>

Mae'n bwysig nodi, fodd bynnag – oherwydd bod elw'n cael ei rannu, yn hytrach na chael ei dynnu oddi ar gymunedau lleol er budd

cyfranddalwyr pell – fod y rhain yn tueddu i fod yn swyddi o ansawdd gwell, gyda chyfraddau cyflog uwch. Mae'r cymarebau cyflog ymhlith staff (y gwahaniaeth mewn cyflog rhwng uchaf a gwaelod y sefydliad) hefyd yn tueddu i fod yn llai. Gan fod busnesau sy'n eiddo i weithwyr wedi gwirioneddol wreiddio mewn cymunedau lleol, mae hyn yn golygu bod mwy o arian yn cael ei gadw a'i gylchredeg yn lleol, gan greu lluosyddion economaidd lleol sydd yn ei dro o fudd i fusnesau lleol eraill a chadwyni cyflenwi.

### Y “canol coll”

Mae diwydiannau mawrion yng Nghymru wedi dirywio'n gyffredinol yn yr 21ain ganrif ac er bod economi Cymru wedi gweld cynnydd cyflym mewn microfusnesau, nid yw llawer o'r cwmnïau hyn yn symud ymlaen i fod yn fusnesau bach a chanolig.<sup>53</sup> Canlyniad hyn yw economi sy'n cael ei dominyddu gan microfusnesau a mentrau bach ar un pen y sbectrwm, a chwmnïau rhyngwladol mawr ar y pen llall, ond gyda busnesau sefydlog, cryf wedi'u gwreiddio'n lleol yn y “canol coll”.<sup>54</sup>

Mae datblygu'r “canol coll” hwn yn un o amcanion canolog y dull economi sylfaenol yng Nghymru: sefydlu sylfaen gadarn o gwmnïau Cymreig o faint canolig sy'n gallu gwerthu y tu allan i Gymru ond sydd â'r broses gwneud penderfyniadau wedi'i gwreiddio'n gadarn yn y cymunedau.

49 CECOP. 2013. [‘Business Transfers to Employees under the Form of a Cooperative in Europe’](#)

50 Vieta, Depedri & Carrano. 2015. [‘The Italian Road to Recuperating Enterprises and the Legge Marcora Framework Italy’s Worker Buyouts in Times of Crisis’](#)

51 Co-operatives UK. 2021. [‘The Co-op Economy report 2021’](#)

52 Virginie Pérotin. 2015. [‘What do we really know about worker co-operatives?’](#)

53 Ffederasiwn Busnesau Bach Cymru. Canol Coll Cymru. 2017.

54 Cafodd y term ‘canol coll’ ei fathu gan Ffederasiwn y Busnesau Bach yn 2017. Ffederasiwn Busnesau Bach Cymru. Adroddiad Polisi. [Wales’ Missing Middle: Exploring the support needed for Wales’ medium sized businesses](#). Hydref 2017.

## Yr achos dros berchenogaeth gweithwyr yng Nghymru

Mae busnesau canolig eu maint yng Nghymru yn agored i gael eu dal gan gorfforaethau, gyda nifer sylweddol o gwmnïau yn cael eu gwerthu unwaith y byddant yn cyrraedd trosiant o ryw faint penodol. Yn ôl Ffederasiwn y Busnesau Bach:<sup>55</sup>

**Yn aml, mae gan gwmnïau canolig sy'n llwyddiannus bwysau i newid eu model perchnogaeth. Mae hyn yn cynnwys dod yn gwmni a restrir yn gyhoeddus (a derbyn y syniad o werth cyfranddalwyr), chwilio am angel-fuddsoddwyr neu hyd yn oed werthu'r busnes yn ei gyfanrwydd i endid mwy. Mae gan bob un o'r opsiynau hyn oblygiadau difrifol i ganol coll Cymru a'r cwestiwn allweddol yw; a fydd y perchennog nesaf yn cynrychioli pâr o ddwylo diogel?**

Felly, mae angen i'r cynnydd yng nghyfran y busnesau sy'n eiddo i weithwyr sydd wedi'u gwreiddio'n lleol gynnwys ffocws penodol ar fentrau canolig.

Yn y cyd-destun hwn, mae angen ystyried perchnogaeth gweithwyr fel gwrthbwys angenrheidiol i rymoedd monopoli ecwiti preifat – y mae economi Cymru yn arbennig o agored i niwed ganddynt – gan weithredu fel 'byffer' hanfodol i gwmnïau sy'n cael eu caffael gan fuddsoddwyr a allai geisio adleoli neu drosglwyddo draw oddi wrth gadwyni cyflenwi Cymru.

### Olyniaeth

Ar hyn o bryd, nid oes gan 43% o BBaChau yng Nghymru gynllun olyniaeth ar waith a dim ond 12% o gwmnïau teuluol sy'n cynnal y statws hwn y tu hwnt i'r drydedd genhedlaeth. O fewn y pum mlynedd nesaf, mae un o bob pump o'r holl fusnesau bach a chanolig yng Nghymru yn bwriadu cau neu olynu – posiblirwydd y bydd 15,000 o berchnogion busnes yn ystyried rhoi'r gorau i'w busnesau.<sup>56</sup>

Gall y perchnogion busnes hyn wynebu'r dewisiadau o roi'r gorau i fasnachu, gwerthu eu busnesau i fentrau mwy a mwy echdynnol neu ddewis trosglwyddo'r busnes i fenter sy'n eiddo i weithwyr, gan roi cyfle i weithwyr gadw eu swyddi a'u busnesau er mwyn parhau i fod wedi'u gwreiddio'n lleol yn y tymor hwy.

55 Ffederasiwn Busnesau Bach Cymru. Wales' Missing Middle. 2017.

56 Canolfan Cydweithredol Cymru. Senedd Cymru yn trafod yr angen am Fil Perchnogaeth Gweithwyr.

# Yr achos dros berchenogaeth gweithwyr yng Nghymru

30

## Economi ar gyfer y dyfodol

### Cadw talent

Yng nghyd-destun amodau presennol y farchnad lafur, lle mae recriwtio a chadw staff yn rhwystrau sylweddol i hyfywedd a thwf busnes, mae perchnogaeth gweithwyr yn rhoi manteision gwirioneddol, yn enwedig i'r busnesau hynny sy'n dibynnu fwyaf ar eu cyfalaf dynol, megis y rhai mewn sectorau gwasanaeth – ffactor sy'n arbennig o bwysig yng nghyd-destun her y “canol coll” yng Nghymru.

Mae galluogi mwy o gwmnïau o Gymru i aros mewn busnes yng Nghymru hefyd yn rhoi rheswm i bobl ifanc deimlo'n hyderus ynghylch aros a buddsoddi yng Nghymru yn y tymor hwy, gan roi paid ar yr “ymennydd yn ymadael” bondigrybwyll.

### Cefnogi sero-net

Bydd yr argyfwng amgylcheddol yn cael effaith sylweddol ar Gymru – codiad yn lefel y môr, tymheredd cynhesach a'r perygl o dywydd garw.

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i sero-net fel rhan o'r Rhaglen Lywodraethu ac mae posibiliadau i fanteisio i'r eithaf ar botensial perchnogaeth gweithwyr i gefnogi uchelgeisiau sero-net y llywodraeth.

Gall perchnogaeth gweithwyr fod yn gyfle i weithwyr diwydiannau carbon-ddwys gynllunio a pherchnogi'r newid tuag at ddyfodol carbon isel. O weithwyr Lucas Plan yn y 1970au a gynhyrchodd y cynllun arloesol i drosi eu gwaith gweithgynhyrchu arfau yn gymdeithasol-ddefnyddiol,<sup>57</sup> i weithwyr Rolls Royce sydd ar hyn o bryd yn datblygu cynllun cynhyrchu amgen ar gyfer eu safleoedd,<sup>58</sup> mae gweithwyr wedi dangos eu bod mewn sefyllfa unigryw i feddwl sut i gymhwyso'u sgiliau ac adnoddau mewn ffyrdd newydd, arloesol. Gall gosod gweithwyr wrth y llyw yn eu cwmnïau mewn cynlluniau olynu perchnogaeth sicrhau dyfodol cynaliadwy i fusnesau sy'n ymwneud â gweithgarwch carbon uchel ar hyn o bryd.

57 Wainwright, H. (2016). When the Workers Nearly Took Control: Five Lessons from the Lucas Plan. New Thinking for the British Economy. Open Democracy.

58 Minio-Paluello, M. 2021. Pushing for a Green New Deal at Rolls Royce. TUC.

## Yr achos dros berchenogaeth gweithwyr yng Nghymru

31

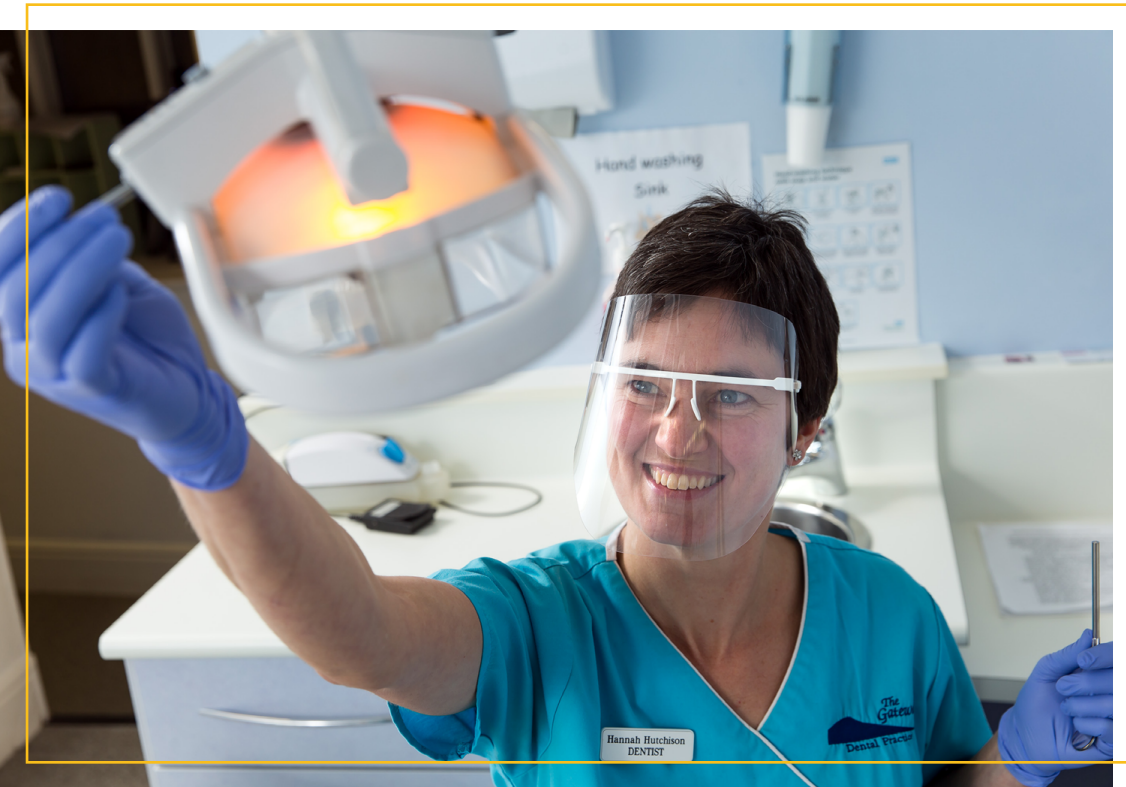
### Awtomeiddio

Mae deallusrwydd artifisial ac awtomeiddio eisoes yn trawsnewid llawer o ddiwydiannau ac mae modd iddynt ddod â newidiadau sylweddol yn eu sgil. Mae nifer o astudiaethau wedi tynnu sylw at enillion cynhyrchiant posibl awtomeiddio,<sup>59</sup> ond mae'r oblygiadau i gyflogaeth – mewn galwedigaethau proffesiynol yn ogystal â galwedigaethau sgiliau is – hefyd yn sylweddol.

Wrth i ragor o swyddi gael eu hawtomeiddio a llafur yn cael ei ddisodli, mae mwy o werth yn deillio o'r cyfalaf

deallusol sy'n sail iddo. Mae hyn yn golygu bod cyfran fwy o warged a fyddai wedi'i dosbarthu cyn hynny i weithwyr, bellach yn cael ei thynnu drwy hawliau eiddo deallusol. Mae posibilrwydd

y bydd hyn yn cael ei ategu gan ailddyrannu cyfoeth hyd yn oed yn fwy amlwg oddi wrth weithwyr i'r rhai a fyddai'n ei dynnu o gymunedau Cymru. Yn y cyd-destun hwn, mae perchnogaeth gweithwyr, yn rhannol o leiaf, yn rhoi 'bwffer' i bobl Cymru i'w diogelu yn erbyn effaith negyddol bosibl rhagor o awtomeiddio.



Gateway Dental Practice © Patrick Olnier

59 Er enghraifft: Sefydliad Byd-eang McKinsey (2017), McKinsey Global Institute (2017), "A future that works: Automation, employment and productivity"



# 4

## Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

Mae'r adran hon yn archwilio sut y gellir cryfhau perchnogaeth gweithwyr o fewn economi Cymru drwy ddeddfwriaeth a gweithgareddau eraill a gynlluniwyd i ddatblygu cyfleoedd ar gyfer perchnogaeth gweithwyr ar draws ystod o feysydd, gan gynnwys cymorth busnes, cyllid a datblygu rhwydweithiau.

### Cyfleoedd

**Pan ymgysylltwyd â rhanddeiliaid ar gyfer yr adroddiad hwn, gwelwyd bod cefnogaeth eang i berchnogaeth gweithwyr ac ymdeimlad y gellid gwneud mwy i ddatgloi ei potensial i ddyfodol economi Cymru. Mae angen mwy o gydnabyddiaeth ac anogaeth i hyn, gan archwilio cyfleoedd i hyrwyddo perchnogaeth gweithwyr ar unrhyw adeg yn y cylch busnes.**

Er bod Cyfraith Marcora o'r Eidal yn canolbwyntio'n benodol ar gynorthwyo gweithwyr i brynu mentrau o ganlyniad i fethiant yn y farchnad er mwyn diogelu rhag cau busnes a cholli swyddi, dim ond un o ystod o senarios yw hyn lle gellir hyrwyddo perchnogaeth gweithwyr.

Byddai ystyried perchnogaeth gweithwyr drwy lens methiant busnes, neu fel dewis pan fo popeth arall wedi methu, yn golygu colli cyfleoedd posibl sylweddol. Mae angen ystyried perchnogaeth gweithwyr o fewn naratif busnes prif ffrwd fel dewis sy'n cael ei ffafrio gan gwmnïau llwyddiannus ac un a fyddai o fudd iddynt.

### Cau busnes

Gall trosglwyddo i berchnogaeth gweithwyr yng nghyd-destun cau busnes posibl neu debygol fod yn ffordd o ddiogelu swyddi a fyddai fel arall yn cael eu colli o'r gymuned leol. Fodd bynnag, mae'r rhain yn amgylchiadau anffafriol yn eu hanfod, sy'n gofyn am ymdrech adweithiol yng nghyd-destun cwmnïau mewn cyfyngder, yn aml heb lawer o amser i gynllunio ac mewn cyfnod o straen mawr.

Yn amlwg, nid all pryniannau gweithwyr ddatrys pob problem pan fo busnes yn methu – fodd bynnag, ceir amgylchiadau lle gwneir penderfyniadau cau busnes neu safleoedd er budd strategol perchnogion y busnes, er bod y busnes ei hun yn parhau i fod yn hyfyw yn economaidd. Dyma pryd y bydd pryniannau gweithwyr yn fwyaf tebygol o lwyddo.

Ar hyn o bryd, mae archwilio potensial pryntiant gweithwyr yng nghyd-destun y posibilrwydd o

## Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

gau busnes ymhell o fod yn arferol. Ceir ymateb cyffredin i'r bwriad i gau busnesau mawr: ymgyrchu gweithredol; cymorth a thrafodaethau a arweinir gan undebau llafur; trafodaethau wedi eu trefnu gan dasglu'r llywodraeth: a chymorth amrywiol a drefnir gan awdurdodau lleol ac asiantaethau perthnasol. Anaml y bydd archwilio dichonoldeb pryniannau gweithwyr yn nodwedd o hyn.

Yn hytrach, mae'r ymateb yn canolbwyntio ar ymyriadau i gadw sefydliadau'n hyfyw, a nod y cymorth yw osgoi neu leihau unrhyw gyfnod o ddiweithdra staff (er enghraifft, drwy gael gafael ar gyllid ReAct<sup>60</sup> i ailhyfforddi neu ddiweddarau sgiliau).

Gallai deddfwriaeth chwarae rhan bwysig yma drwy normaleiddio archwilio pryniant gweithwyr fel elfen ragosodedig yn yr ymateb i fethiant posibl busnes mewn rhai achosion. Fodd bynnag, mae amseru yn allweddol. Er mwyn cael cyfle rhesymol i ymchwilio o ddifrif i drosglwyddo i berchnogaeth gweithwyr, mae angen tynnu sylw at faterion yn ddigon cynnar ac mae angen i'r agenda perchnogaeth gweithwyr gael ei chynnwys ym meddylfryd pawb sy'n rhan o'r drafodaeth.

### Betsaide SAL

Ffurfiwyd y cwmni Betsaide SAL (Sociedades Laborales)<sup>61</sup> – ffowndri haearn sy'n eiddo i'r gweithwyr a leolir yn Elorrio, Sbaen – ym 1989 pan brynodd y gweithwyr y busnes pan aeth yr hwch drwy'r siop.

Er i'r busnes weld gostyngiad yn nifer y gweithwyr, dan berchnogaeth y gweithwyr arbedodd hyn y ffowndri rhag gorfod cau a diogelu nifer o swyddi. Mae bellach yn llwyddiannus ym maes cynhyrchu rhannau haearn hyblyg i gwsmeriaid blaenllaw yn y diwydiant ceir a thryciau a'r sector amaethyddol.

Yn ddiddorol iawn, prin yw'r enghreifftiau cyfoes o fusnesau sy'n eiddo i weithwyr sy'n amddiffyn rhag colledion swyddi mawr yng nghyd-destun y DU. Mae hyn yn dangos bod galw am y mesurau grym a deddfwriaethol ehangach a argymhellir yn yr adroddiad hwn er mwyn sicrhau bod pawb sy'n rhan o'r datblygiadau yn cael eu gorfodi i weithredu'n amserol i archwilio dichonoldeb pryniannau gweithwyr os bydd busnesau yn methu neu safleoedd yn cau.

60 Gyrfa Cymru: Cyllid ReAct, Ynglŷn â. [Darllen.](#)

61 Betsaid: Ynglŷn â. [Darllen.](#)

# Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

## Trefniadau partneriaethau cymdeithasol

Bydd dulliau rhagweithiol – yn hytrach nag ymatebion adweithiol i fethiant y farchnad – yn allweddol er mwyn cynyddu perchnogaeth gweithwyr yng Nghymru, ac i sicrhau bod y dull hwn yn dod yn fwyfwy amlwg mewn naratifau busnes prif ffrwd.

Golyga hyn defnyddio'r cyfleoedd sydd ar gael pan fo'r bobl iawn eisoes o gwmpas y bwrdd trafod. Mae trefniadau partneriaethau cymdeithasol – gan gynnwys y Cyngor Partneriaeth Cymdeithasol, sy'n dwyn ynghyd y llywodraeth, undebau a grwpiau cyflogwyr, ac sy'n cael ei osod ar sail statudol o ganlyniad i'r Bil Partneriaethau Cymdeithasol<sup>62</sup> – yn fforwm amlwg er mwyn i agenda perchnogaeth gweithwyr gael mwy o amlygrwydd. Er mwyn gwneud hyn, fe allai Llywodraeth Cymru ddefnyddio'u rôl mewn partneriaethau cymdeithasol i hyrwyddo perchnogaeth gweithwyr fel elfen o arferion gwaith teg sy'n cael eu hannog gan gaffael o fewn y sector cyhoeddus.

Byddai'r dull hwn o weithredu o fudd i bawb. Mae gan undebau llafur, busnesau cydweithredol dan berchnogaeth gweithwyr a chwmnïau cydweithredol undebol rôl i'w chwarae yn y gwaith parhaus o adfywio'r mudiad undebau llafur. I berchnogion busnes, mae archwilio sut y gall gweithwyr gael mwy o ran yn y busnes yn dod â manteision i gynhyrchiant busnes, drwy ddenu a chadw staff, ac wrth gynllunio olyniaeth (gweler adran 2). I lywodraeth Cymru a'r wladwriaeth leol, mae cynnau fflam y drafodaeth hon yn gynnar yn gosod y sylfeini ar gyfer llwyddiant diweddarach ac yn arwydd o fwriad cryf i ailgydbwyso perchnogaeth yn economi Cymru.

## Olyniaeth busnes

Fel y dengys dadleuon yr adroddiad hwn, mae perchnogaeth gweithwyr yn darparu ateb ymarferol i broblemau olyniaeth busnes. Fodd bynnag, mae ymchwil a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru a Cwmpas wedi tynnu sylw at yr angen am fwy o ymwybyddiaeth o drosglwyddo busnesau i berchnogaeth gweithwyr a'r gefnogaeth sydd ar gael iddynt, fel rhan o ddull olynio wedi'i gynllunio.<sup>63</sup>

Er bod adnoddau ac ymdrechion wedi'u targedu at gynllunio olyniaeth – er enghraifft, mae Cwmpas (drwy raglen Busnes Cymdeithasol Cymru) wedi cefnogi dros 50 o fusnesau yng Nghymru gyda chyngor ar drosglwyddo perchnogaeth – mae cyfle o hyd i godi ymwybyddiaeth.

Gellid rhoi cyfleoedd i gynghorwyr cymorth busnes, gan gynnwys y rhai yn y sector preifat (cyfrifwyr, cynghorwyr ariannol a sefydliadau ariannol) ddysgu mwy am berchnogaeth gweithwyr er mwyn sicrhau bod perchnogion busnes yn gallu cael gaffael ar yr ystod lawn o wybodaeth sydd ar gael i gynllunio ar gyfer y tymor hwy. Bydd hyn yn gymorth i sicrhau

bod perchnogion busnes yn gallu rhoi cynlluniau olyniaeth perchnogaeth gweithwyr ar waith fel opsiwn prif ffrwd ar raddfa.

62 Llywodraeth Cymru (2021). Bil Drafft Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru). [Darllen](#).

63 Wavehill (2017) [How dangerous is the business succession timebomb? SME succession planning support in Wales](#).

## Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

### Go Ape

Mae Go Ape yn gwmni antur awyr agored sy'n gweithredu mewn sawl lleoliad ledled y DU ac yn cyflogi tua 1,000 o weithwyr yn rhan-amser neu'n llawn-amser. Maent wedi profi twf sylweddol ers sefydlu yn 2002 ond fel llawer o fusnesau eraill, roedd yn ofynnol iddynt roi'r gorau iddi ym mis Mawrth 2020. Rhoddodd hyn bwysau sylweddol ar hyfywedd y busnes yn y dyfodol ac fe'u gorfodwyd i ddibynnu ar gronfeydd arian parod brys a Chynllun Benthyciad Amharu ar Fusnes<sup>64</sup> yn sgil Coronafeirws. Roedd llwyth gwaith cynyddol y gwasanaethau cwsmeriaid hefyd yn gofyn am ryw faint o hyblygrwydd staff er mwyn i'r gwaith gael ei ailddyrannu'n rhwydd.<sup>65</sup>

Roedd gan berchnogion Go Ape awydd datblygu cynllun olynu cyn y pandemig ac roedd yr ymrwymiad a ddangosodd y gweithwyr yn ystod y cyfnod clo yn tanlinellu y gallai perchnogaeth gweithwyr fod yn opsiwn ymarferol ar gyfer y cynllunio hwn. Wrth wneud hynny, mae perchnogion Go Ape yn gobeithio adeiladu ar eu llwyddiant drwy gadw a harneisio ymhellach yr arloesedd a ddangoswyd gan eu gweithwyr. Mae gan y newid hwn hefyd y potensial i gynyddu'n sylweddol y gyfran o gyfalaf dros ben a ddosberthir i weithwyr drwy dâl uniongyrchol a rhannu elw'r cwmni yn fwy cyfartal. Fodd bynnag, mae gallu cynhyrchu Go Ape wedi'i gyfyngu gan y strwythur llywodraethu, sy'n cynnwys dim ond dau weithiwr allan o chwech ar fwrdd yr Ymddiriedolaeth, tra bod y lleill yn gyn-gyfranddalwyr unigol.<sup>66</sup>

Yn y senario yma, gallai cynghorwyr busnes deilwra cymorth o amgylch tueddiadau trosglwyddiadau perchnogaeth gweithwyr i adeiladu ar lwyddiant a thwf busnes. Gellid cynnig cymorth hefyd i sicrhau bod y gweithwyr llwyddo i bontio i fodel perchnogaeth gweithwyr uniongyrchol dros amser a manteisio i'r eithaf ar botensial cynhyrchu y dull gweithredu.

64 Moules, J. (2022). Pandemic teaches Go Ape's co-founders the value of employee ownership. Financial Times. Chwefror 2022. [Darllen](#).

65 Ibid.

66 Wright, B. (2022). Go Ape's founders on selling up to their employees: 'it's not socialism, it's stakeholder capitalism'. The Telegraph. Mawrth 2022. [Darllen](#).

# Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

36

## Dechrau o'r dechrau

Mae busnesau newydd yn cynrychioli un ffordd o godi ymwybyddiaeth cwmnïau cydweithredol gweithwyr yn yr economi fasnachol. Ac eto, mae diffyg ymwybyddiaeth a dealltwriaeth am fentrau cydweithredol yn bodoli o hyd ymhlith entrepreneuriaid a chynghorwyr ac mae busnesau cydweithredol newydd yn wynebu rhwystrau i gael gafael ar gyllid.

Mae'n rhaid cyfaddef, er mwyn herio'r "canol coll" (gweler adran tri), mae addasu a chynyddu yn rhoi mwy o gyfleoedd i ailgydbwysu perchnogaeth yn economi Cymru na chanolbwyntio ar fusnesau newydd. Fodd bynnag, byddai ymddangosiad cyfran fwy o fentrau newydd sy'n dewis modelau

cydweithredol yn arwydd o faint o ystyriaeth sy'n cael ei rhoi mewn gwirionedd i berchnogaeth gweithwyr yn y brif ffrwd.

Ceir amryw o gynigion cymorth ar gyfer busnesau newydd yng Nghymru, gan gynnwys cyngor, cymorth a chyllid o bob rhan o'r cymorth busnes (Busnes Cymru, Cwmpas ac awdurdodau lleol) a'r tirlun ariannol. Mae'r holl ryngweithio ymhlith y rhai sydd â diddordeb mewn busnesau newydd yn rhoi cyfle i drafod ac ystyried rhinweddau dechrau sefydliad sy'n eiddo i weithwyr

### Make Architects

Mae 15 o'r 100 cwmni pensaernïol gorau yn y DU yn eiddo i weithwyr.<sup>67</sup> Mae Make Architects<sup>68</sup> yn gwmni rhyngwladol gyda 150 o weithwyr wedi'u lleoli mewn swyddfeydd yn Llundain, Hong Kong, a Sydney, sydd wedi bod yn eiddo i'r gweithwyr ers ei lansio yn 2004.

Yn ôl sylfaenwyr Make, roedd y strwythur yn ddewis pwrpasol, wedi'i gynllunio i wneud y gorau o arloesedd drwy "ddychmygu gweithle lle'r oedd gan bawb lais ac atebion yn cael eu canfod ar y cyd."

Yn ôl y cyfarwyddwr, Jason Parker:



**O safbwynt y cynllunio, mae'r holl broses yn llawn egni. Nid oes unrhyw gyfarwyddyd yn dod o'r brig i'r gwaelod ac mae hyn yn ein grymuso. Mae'r cynllunio yn gofyn am lawer o gyfeiriadau a lleisiau, felly gorau po fwyaf o amrywiaeth a chydweithio a geir o fewn y timau. Perchnogaeth gweithwyr yw sylfaen hyn i gyd.**

<sup>67</sup> Marrs, C. (2018). Power to the people: the rise of the employee-owned practice. Architects' Journal. [Darllen.](#)

<sup>68</sup> Make Architects: Ynglŷn â. [Darllen.](#)



## Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

37

### Datblygu'r farchnad a saernïo

Yn gynyddol, mae arferion datblygu economaidd blaengar yn cydnabod yr angen am ddulliau mwy ymyraethol o ddatblygu'r farchnad a llunio'r farchnad. Hynny yw, cefnogi datblygiad busnesau newydd, mwy lleol fel dewisiadau amgen i fodolau busnes echdynnol neu gefnogi creu busnesau newydd lle mae galw o bosibl, ond heb gapasiti cyflenwi lleol sydd wedi'i ddatblygu'n ddigonol.

Mae bylchau yng nghyflenwad y sector cyhoeddus – lle mae gwariant sector cyhoeddus Cymru yn llifo y tu allan i Gymru, ond lle nad yw'r capasiti cyflenwi yn bodoli'n lleol – yn rhoi cyfle i hyrwyddo medrau newydd, lleol i ateb y galw hwnnw. Mae'r cynlluniau peilot "Gwell Swyddi yn Nes at Adref" yn rhagweld beth arall a allai fod yn bosibl yn y gofod hwn. Mewn mannau eraill yng Nghymru, mae sefydliadau angor blaengar megis Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda a Chyngor Sir Caerfyrddin, drwy weithio gyda Llywodraeth Cymru, yn archwilio'r potensial i ddatblygu gwaith prosesu a chynhyrchu bwyd yn ne-orllewin Cymru i gyflenwi bwyd wedi'i brosesu i leoliadau iechyd a gofal cymdeithasol.

Ar gyfer categorïau gwariant y sector cyhoeddus sy'n cael eu dominyddu gan fathau anghyfartal a alldynnol o berchnogaeth, ceir awydd cynyddol i gefnogi'r gwaith o ddatblygu dewisiadau cydweithredol amgen. Mae darpariaeth gofal cymdeithasol yn enghraifft benodol o hyn, a ledled y DU, mae awdurdodau lleol yn ceisio cefnogi datblygiad mentrau cydweithredol sy'n

eiddo i weithwyr neu sy'n fentrau aml-randdeiliad i ddarparu gwasanaethau megis gofal cartref i oedolion.

**Mae modelau llywodraethu a mathau newydd o berchnogaeth gweithwyr yn cynnig ffordd, nid yn unig o godi tâl a statws, ond o ddsbarthu pŵer yn decach rhwng gweithwyr, derbynwyr gofal a rhanddeiliaid eraill (e.e. teuluoedd derbynwyr gofal). Mae enghreifftiau o arbrofi o'r fath yn dod i'r amlwg sy'n cynnwys Timau Lles, timau o ofalwyr cymdogaeth sy'n hunanreoli a ysbrydolwyd gan fodel Buurtzorg o'r Iseldiroedd, Equal Care Co-op, platfform ar-lein sy'n eiddo ar y cyd ar gyfer gwasanaethau gofal, a Chwmni Gofal Cydweithredol Colne.<sup>69</sup>**

69 CLES and Common Wealth. Ebrill 2001. '[Caring for the earth, caring for each other: an industrial strategy for adult social care](#)'.

# Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

## Darparwyr gofal sy'n eiddo i weithwyr

Mae nifer o ddarparwyr gofal sy'n eiddo i weithwyr yn yr Alban, gan gynnwys cwmnïau gofal sydd wedi eu trosglwyddo i berchnogaeth gweithwyr – er enghraifft, Highland Home Carers,<sup>70</sup> yr ail gwmni mwyaf sy'n eiddo i weithwyr yn yr Alban, Stewartry Care,<sup>71</sup> Paramount Care<sup>72</sup> ac Aspire Housing and Personal Development,<sup>73</sup> a darparwyr newydd sydd wedi'u sefydlu fel cwmnïau sy'n eiddo i weithwyr, megis Caledonia Social Care.<sup>74</sup>

Mae'r cwmnïau hyn oll yn credu bod perchnogaeth gweithwyr yn gwella ymgysylltiad a lles staff sy'n arwain at well profiad a chanlyniadau i gleifion.

Mae Llywodraeth Cymru wedi cydnabod methiannau' farchnad gofal cymdeithasol ac wedi ymyrryd i ail-lunio'r farchnad er budd defnyddwyr gwasanaethau yng Nghymru. Mae A16 o Wasanaethau Cymdeithasol (Lles) 2014 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau lleol hyrwyddo mentrau cymdeithasol, mentrau cydweithredol, gwasanaethau a arweinir gan ddefnyddwyr a'r trydydd sector wrth ddarparu gofal a chymorth. Mae Cronfa Cefnogi Cwmnïau Lleol<sup>75</sup> yn cael ei thargedu ar hyn o bryd i fynd i'r afael â'r argyfwng recriwtio ym maes gofal cymdeithasol. Mae gwaith ar y gweill hefyd i ddatblygu strategaeth i feithrin rôl y trydydd sector yn yr economi sylfaenol, gan ganolbwyntio'n benodol ar y sector gofal cymdeithasol.

Bydd y ddeddfwriaeth partneriaeth gymdeithasol sy'n cael ei drafftio ar hyn o bryd gan Lywodraeth Cymru yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus gael strategaeth gaffael i annog a chefnogi dulliau mwy cydgysylltiedig, cliriach a mwy cynaliadwy – gan ddarparu polisi cefnogol ychwanegol. Mae cyfleoedd yn bodoli, felly, i flaenoriaethu perchnogaeth gweithwyr o fewn y gweithgaredd datblygu marchnad mwy ymyraethol hwn.

Mae ymrwymiad Rhaglen Lywodraethu Cymru i sefydlu Unnos, cwmni adeiladu cenedlaethol, i gefnogi cynghorau a landlordiaid cymdeithasol i wella'r cyflenwad o dai cymdeithasol a fforddiadwy, yn enghraifft nodedig o'r math hwn o ymyrraeth flaengar.

Y tu hwnt i gaffael yn y sector cyhoeddus, mae lle hefyd i ymyriadau mwy radical ddatblygu dewisiadau amgen i arferion busnes ffrwydrol a echdynol, lle gallai dewis arall sy'n eiddo i weithwyr fod yn gynig ymarferol. Mae enghreifftiau yn cynnwys datblygu mentrau cydweithredol sy'n eiddo i weithwyr fel dewis amgen ar y cyd i waith ar gyflog isel, hunangyflogedig a gwaith wedi'i rannu yn yr economi 'gig'.

70 Highland Home Carers: Ynglŷn â. [Darllen](#).

71 Stewartry Care: Ynglŷn â. [Darllen](#).

72 Paramount Care Aberdeen: Ynglŷn â. [Darllen](#).

73 Aspire Housing & Personal Development Services: Ynglŷn â. [Darllen](#).

74 Caledonia Social Care, An Employee Owned Company: Ynglŷn â. [Darllen](#)

75 Llywodraeth Cymru (2021). Cronfa newydd gwerth £1 miliwn i gefnogi busnesau lleol mewn cymunedau ledled Cymru. [Darllen](#).

# Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

## Cyngor Islington a Chwmni cydweithredol cludo bwyd Wings

Ffurfiwyd Wings fel llwyfan cludo bwyd amgen ym mis Gorffennaf 2021, mewn ymateb i gyflogau'n gostwng yn sydyn o fewn llwyfannau danfon yr economi 'gig' wrth i lafur dros ben a ysgogwyd gan y pandemig orlifo i wasanaethau economi 'gig'. Mae'r sefydliad wedi ymrwymo i dalu Cyflog Byw Llundain wrth yr awr gwarantedig, tâl salwch a budd-daliadau gweithle i gludwyr.

Gan gydnabod costau a manteision datblygu cwmni cydweithredol llwyfan mewn tirwedd llawn cystadleuwyr echdynnol sefydledig, cefnogodd Cyngor Islington Wings gyda grant ariannol fel rhan o strategaeth ehangach i ddarparu economi leol gynhwysol a gwyrdd.<sup>76</sup>

Bydd heriau anochel yn codi eu pennau wrth i fodelau cystadleuwyr echdynnol gael buddsoddiad preifat newydd i atal eu methdaliad eu hunain, gan fygwth llwyddiant y platfform cydweithredol newydd hwn. Fodd bynnag, gallai ymyrraeth bellach i ddatblygu mwy o fentrau cymdeithasol a chydweithredol roi lle i sylfaen cyflenwi a galw fwy sefydlog i Wings.

## Cymorth mewn argyfwng

Mae pandemig Covid-19 wedi arwain at lefelau digynsail o gymorth argyfwng i fusnesau yng Nghymru. Er bod y pandemig yn symud i gyfnod newydd ar hyn o bryd a pheynnau cymorth pwrpasol megis y Gronfa Cadernid Economaidd yn gau, mae consensws eang y gallem fod ar fin gweld cyfnod newydd o argyfyngau – boed hynny o ganlyniad i amrywiadau Covid pellach, pandemigau yn y dyfodol, cynhesu byd-eang, neu wrthdaro geowleidyddol.

Gallai ymatebion i argyfwng yn y dyfodol gynnwys creu cwmni daliannol gan wladwriaeth i gaffael a dal asedau busnes mewn cyfyngder hyd nes y gellir eu hail-lansio. Mae cwmnïau daliannol gan wladwriaeth o'r fath yn gyffredin ledled y byd, lle mae'r cwmni daliannol yn caffael ac yn dal asedau busnes mewn cyfyngder hyd nes y gellir eu hail-lansio o dan fathau democrataidd o berchnogaeth. Er mwyn sicrhau bod cwmnïau sy'n elwa o gefnogaeth y cyhoedd yn ystod yr argyfwng yn parhau i fod yn eiddo lleol ac yn gweithredu er budd y cyhoedd, gallai cwmni daliannol gan wladwriaeth orchymyn bod ei ddiddordeb perchnogaeth lawn neu rannol yn cael ei drosglwyddo i weithwyr. Byddai'r math hwn o ymyriad yn arbennig o berthnasol i fusnesau yn yr economi sylfaenol, sy'n darparu nwyddau a gwasanaethau y mae lles cymunedau'n dibynnu fwyaf uniongyrchol arnynt.

Gellid hefyd ffurfio cymorth pwrpasol i alluogi pontio adrannol oddi wrth ddiwydiannau carbon-ddwys drwy ddull benthyca dyled-am-ecwiti, a ddefnyddir i gefnogi'r broses bontio-ar-raddfa i berchnogaeth gweithwyr.

<sup>76</sup> Agenda Cyngor Islington, Cwestiynau gan aelodau'r Cyngor: dydd Iau 8fed Gorffennaf, 2021 7:30pm (eitem 144).

# Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

40

## Rhwystrau

**Mae ein hymchwil ac ymgysylltu â rhanddeiliaid wedi nodi dau brif rwystr ar gyfer ehangu perchnogaeth gweithwyr: cyllid a diwylliant.**

### Cyllid

Mae pryniannau gweithwyr yn wynebu anawsterau o ran mynediad at gyllid i brynu busnesau am fod banciau masnachol yn ystyried eu bod yn risg. Er bod ein hymchwil yn awgrymu nad yw'n glir a yw diffyg cyfalaf i ariannu pryniannau gweithwyr wedi arwain at fethiant darpar bryniannau gweithwyr, nid yw'r her hon yn anghymhelliad sylweddol i weithwyr nad ydynt yn gallu dibynnu ar gyllid ac asedau personol i gyllido pryniant.

Mae'r anawsterau hyn yn gwaethygu mewn sefyllfaoedd lle mae busnesau yn cael eu meddiannu ac asedau i'w prynu, neu pan fydd trosglwyddiadau'n digwydd ar adeg o argyfwng busnes neu fethiant. Nodwyd nad yw her canfod cyfalaf yn gwbl anorchfygol ond mae llawer o bryniannau gweithwyr wedi cael cefnogaeth gan asedau personol unigolion, yn enwedig i dalu costau sylweddol ffioedd cofrestru a chyngor cyfreithiol ac ariannol, sy'n gwaethygu pan fydd pontio'n digwydd pan fydd busnes yn methu.

Ar hyn o bryd, nid yw benthycwyr masnachol yn cael eu cymell gan y nifer gymharol isel o gleientiaid pryniannau gweithwyr a'r angen am fathau newydd o gynhyrchion ariannol fyddai'n gweithio iddynt. Er mwyn datrys y broblem

hon, gellid ystyried cyllid preifat, gan gynnwys angel-fuddsoddwyr. Fodd bynnag, yn absenoldeb pwerau i gyfyngu ar benderfyniadau'r sawl sy'n buddsoddi, byddai hyn yn arwain at ildio rheolaeth dros y fenter i ddwylo buddiannau preifat.

Ceir cymhellion treth ledled y DU ar gyfer rhai modelau o berchnogaeth gweithwyr sy'n gymorth i hwyluso trosglwyddiadau i berchnogaeth gweithwyr. Yn fwyaf nodedig, cyflwynodd Deddf Cyllid 2014 gymhellion Treth Enillion Cyfalaf (CGT) ar gyfer gweithwyr cymwys sy'n bodloni'r meini prawf canlynol:<sup>77</sup>

- bod y cwmni y mae ei gyfranddaliadau'n cael eu gwaredu yn gwmni masnachu, neu'n rhiant-gwmni i grŵp masnachu;
- bod yr ymddiriedolaeth sy'n caffael y cyfranddaliadau yn gweithredu er budd yr holl gyflogeion;
- bod gan yr ymddiriedolaeth fudd rheoli yn y cwmni ar ddiwedd y flwyddyn dreth nad oedd ganddo ar ddechrau'r flwyddyn honno;
- bod rhai cyfranogion yn cael eu heithrio rhag bod yn fuddiolwyr i'r ymddiriedolaeth;
- mae'n rhaid i'r hawliwr beidio â bod wedi cymhwyso i gael rhyddhad ar gyfranddaliadau'r un cwmni o'r blaen.

<sup>77</sup> Perchnogaeth Gweithwyr Cymru: Canllawiau Treth i Berchnogaeth Gweithwyr. [Darllen](#).

# Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

Mae'r ddeddfwriaeth hon yn cynrychioli cynnydd sylweddol ac yn ehangu atyniad trosglwyddiadau i berchnogaeth gweithwyr yn y dyfodol. Fodd bynnag, nid yw'n dileu'r broblem gychwynnol o ran rhwyddineb mynediad i gyfalaf ar gyfer perchnogaeth gweithwyr. Yn ogystal, mae'r meini prawf cyfyng yn golygu nad oes cymorth cyfartal ar gael i bob model o berchnogaeth gweithwyr, gan gynnwys modelau o berchnogaeth uniongyrchol.

Yng Nghymru, cafwyd ymyriad i'w groesawu gan Lywodraeth Cymru drwy'r gyfrwng llythyr cylch gwaith i Fanc Datblygu Cymru.<sup>78</sup> Fodd bynnag, fel y gwelir yn ymchil rhai o adrannau dilynol yr adroddiad hwn, mae heriau sylweddol o hyd o ran eglurder maint y gefnogaeth a'r orfodaeth ar Fanc Datblygu Cymru i weithredu ar y llythyr cylch gwaith.

## Diwylliant

Mae'r ail her yn ymwneud â sut mae perchnogaeth gweithwyr yn cael ei ddirnad o fewn yr ystod o fodelau busnes sydd ar gael.

O fewn tirwedd cymorth busnes, cyllid a strwythurau corfforaethol ceir diffyg ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r holl fodelau amgen ar gyfer busnes a'u gallu i gynhyrchu, gan

gynnwys modelau perchnogaeth gweithwyr. Er nad yw'r her hon yn cyfeirio at her berthnasol yn yr un modd â mynediad at gyllid, mae agweddau cul yn aml yn gyrru canlyniadau materol.

Mae elfen o'r her ddiwylliannol hon i'w gweld yn y gred fod hierarchaeth busnes cymdeithasol yn bodoli, a ddangosir drwy gyfathrebu. Yn y sgema hwn, mae perchnogaeth gweithwyr yn eistedd o dan fenter gymdeithasol fel model busnes dymunol a chymdeithasol gyfrifol. Yma, mae'r prif negeseuon sy'n ymwneud â manteision penodol perchnogaeth gweithwyr sy'n cynhyrchu'n economaidd ac yn gymdeithasol yn aml yn cael eu colli neu nid ydynt yn cael sylw dyledus. Yn hytrach, mae modelau perchnogaeth gweithwyr wedi'u lleoli'n anfwriadol fel mudiad ymylol, ar y cyrion. Ceir enghraifft nodedig o fframio, fel yr ymchwiliir ymhellach isod, yn yr iaith o amgylch cronfa mentrau cymdeithasol Llywodraeth Cymru, y gellir ei dehongli fel cymorth i weithwyr o dan faner "Prynu'n Lleol, Prynu Cymdeithasol" ond nid yw'n cyfeirio'n benodol at berchnogaeth gweithwyr.

Os na fydd perchnogaeth gweithwyr yn cael ei leoli'n benodol fel un o bileri canolog economi brif ffrwd, sy'n cynhyrchu, ac wedi'i gwreiddio'n ddaearyddol ac yn gymdeithasol gyfiawn yng Nghymru, mae'n debyg na fydd y polisi fydd ei angen er mwyn i hyn ddigwydd yn disgyn i'w le.

<sup>78</sup> Gweinidog yr Economi, Gething, V. AS/MS. Llythyr cylch gwaith Tymor y Llywodraeth ar gyfer Banc Datblygu Cymru ccc. Llywodraeth Cymru. Tachwedd 2021.



# Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

42

## Pam deddfwriaeth?

**Er bod mesurau i hyrwyddo perchnogaeth gweithwyr a'r economi gydweithredol eisoes yn rhan o'r Rhaglen Lywodraethu, mae sail resymegol gref a chymhellol dros newid deddfwriaethol.**

Mae'r adroddiad hwn yn cydnabod mai capasiti deddfwriaethol cyfyngedig sydd gan y Senedd. Mae'r rheidrwydd i ymateb i gwmp ac adferiad yn sgil pandemig Covid-19 ac effeithiau parhaus y ffaith fod y DU yn gadael yr Undeb Ewropeaidd wedi creu amgylchedd sydd hyd yn oed yn fwy cyfyngedig ar gyfer deddfwriaeth Llywodraeth Cymru. Fodd bynnag, nid yw'r angen i Gymru barhau i fynnu agenda ddeddfwriaethol unigryw a blaengar erioed wedi bod mor rymus.

## Cymru'n arwain y ffordd

Mae Cymru wedi dangos – drwy ddeddfwriaeth nodedig megis Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol – sut y gall y wlad arwain y ffordd yn y DU a thu hwnt. Gall cyfraith a ysbrydolwyd gan Gymru, a ysbrydolwyd yn ei thro gan Gyfraith Marcora, adeiladu ar y bwriad blaengar hwnnw a byddai'n gweithredu fel deddfwriaeth gydymaith i Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, gan dynnu sylw at y cyfraniad y gall cynyddu perchnogaeth ddemocrataidd ei wneud i ddatgloi economi les addas i genedlaethau'r dyfodol.

## Cefnogi newid strwythurol

Fel y dengys yr adroddiad hwn, mae ail-gydbwysu perchnogaeth yr economi yn allweddol i fynd i'r afael â heriau economaidd strategol Cymru. Ni fydd cymryd ffocws sectoraidd neu sylfaenol heb ganolbwyntio ar faterion perchnogaeth yn mynd i'r afael â chamswyddogaethau economi anghyfartal ac echdynnol. Yr hyn sydd ei angen yw ail-greu systemig, strwythurol o economi Cymru yn y tymor hir, gyda hynny, yn ei dro, yn gofyn am newid diwylliannol sylweddol. Mae'n gofyn am eglurder o ran bwriad a pholisi sy'n canolbwyntio ar hirhoedledd y tu hwnt i dymor ymrwymadau'r Rhaglen Lywodraethu - un sy'n gallu bodoli y tu hwnt i flaenoriaethau gweinidogol unigol.

Byddai rhoi dyletswydd statudol ar waith i hyrwyddo perchnogaeth gweithwyr a phryniannau gweithwyr, gyda thargedau cysylltiedig hefyd ar sail statudol, yn sbardun effeithiol o ddyhead i fabwysiadu. Byddai'n alwad i ysgogi newid diwylliant tuag at weld perchnogaeth gweithwyr yn cael ei normaleiddio yn yr economi brif ffrwd.

## Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

43

Mae ymrwymiad y Rhaglen Lywodraethu i ddyblu nifer y busnesau sy'n eiddo i weithwyr yng Nghymru yn gam cyntaf i'w groesawu ond mae'n geidwadol o ran ei raddfa a'i uchelgais, sy'n gam cymedrol o 30 i 60 o fusnesau sy'n eiddo i weithwyr yng Nghymru. I roi hyn yn ei gyd-destun, mae'r Dadansoddiad Maint diweddaraf o Fusnesau Gweithredol yng Nghymru a gynhyrchwyd gan Lywodraeth Cymru yn dangos bod 267,000 o fentrau yn weithredol yng Nghymru yn 2019. Mae 2,200 ohonynt yn gwmnïau canolig eu maint (50 i 250 o weithwyr) ac mae 300 ohonynt yn eiddo i'r DU; mae 1,700 ohonynt yn gwmnïau mawr (mwy na 250 o weithwyr) ac mae 600 ohonynt yn eiddo i'r DU.<sup>79</sup>

Mae sylfaen isel bresennol perchnogaeth gweithwyr yn economi Cymru (o'i chymharu â'r Alban, er enghraifft) yn dangos bod cryn dipyn o botensial nad yw'n cael ei wireddu. Gallai deddfwriaeth helpu i rymuso amlygrwydd a phroffil perchnogaeth gweithwyr a gorfodi gweithredu ac alinio ar ad-gyfeiriadedd tymor hwy economi Cymru.

### Gwireddu uchelgeisiau Cymru

Byddai rhoi deddfwriaeth ar waith ynghylch perchnogaeth gweithwyr yn rhoi arwydd pwerus o ymrwymiad Cymru i'r economi sylfaenol fel y nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol. Byddai hefyd yn ategu'r ddeddfwriaeth a'r polisi presennol ar yr economi sylfaenol ond yn

ei galluogi i fynd ymhellach ac yn ddyfnach, gan roi cyfle i Gymru greu dull gweithredu penodol sy'n seiliedig ar leoedd ar gyfer ei pholisi economaidd cenedlaethol. Byddai'n dangos gwerth datganoli o ran galluogi llunwyr polisi yng Nghymru i ymwahanu oddi wrth ddull gweithredu addas-i-bawb y DU: polisi Cymru i gyflawni uchelgeisiau economaidd Cymru.



Insight

<sup>79</sup> Llywodraeth Cymru (2019). Datganiad Ystadegol Cyntaf: Dadansoddiad Maint o Fusnesau Gweithredol yng Nghymru. [Darllen](#).

# Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

44

## Pa fath o ddeddfwriaeth fyddai hi?

Isod, rydym yn gosod fframwaith arfaethedig bosibl ar gyfer Cymru a ysbrydolwyd gan Gyfraith Marcora, sy'n ceisio mynd i'r afael â'r heriau a nodwyd o ran cyfalafu a diwylliant, a amlygwyd yn yr adroddiad hwn.

Yn amlwg, ni all unrhyw ddeddfwriaeth newydd geisio dynwared Cyfraith Marcora yn union fel y'i cymhwysir yn yr Eidal. Mae Cyfraith Marcora yn galluogi ailgyfeirio gwariant lles i gyfalafu pryniannau gweithwyr ar adeg methiant tebygol y busnes. Fodd bynnag, mae nawdd cymdeithasol yn fater a gadwyd yn ôl (fel y mae cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol), felly nid yw o fewn cymhwysedd datganoledig y Senedd. At hynny, mae'r cyfleoedd i hyrwyddo perchnogaeth gweithwyr yn mynd y tu hwnt i ymyriadau dim ond pan fydd busnes yn methu. Er mwyn ysgogi'r newid diwylliant a ddymunir, a drafodir uchod, mae angen i'r ddeddfwriaeth hefyd hyrwyddo – ac ar adegau mae angen iddi weithredu – mewn amrywiaeth o gyd-destunau gwahanol.

Mae'r tabl isod yn nodi cwmpas arfaethedig darpariaethau posibl ar gyfer cyfraith a ysbrydolir gan Marcora yng Nghymru.

Caiff y darpariaethau hyn, ynghyd â'r mesurau galluogi arfaethedig isod, eu harchwilio'n fanylach yn yr Argymhellion sydd ynghlwm wrth yr adroddiad hwn.

Tabl 2

### Darpariaeth

Diffinio perchnogaeth gweithwyr a rhoi ffocws statudol ar y modelau perchnogaeth gweithwyr hynny sydd â'r capasiti mwyaf cynhyrchiol, h.y. perchnogaeth uniongyrchol cyflogeion (cyflogeion fel cyfranddalwyr) a pherchnogaeth gweithwyr anuniongyrchol (ymddiriedolaethau perchnogaeth gweithwyr), yn hytrach na phrynu rheolwyr

Rhoi'r amcan o ehangu perchnogaeth gweithwyr yn economi Cymru a chynyddu cyfraniad perchnogaeth gweithwyr i sail statudol. Hynny yw, ymrwymiad statudol i'r amcan hirdymor o ailgyfeirio economi Cymru tuag at gyfran sylweddol uwch o fusnesau yng Nghymru sy'n eiddo i weithwyr

Dyletswydd i roi'r gorau i berchnogaeth gweithwyr (fel y'i blaenoriaethir gan y ddeddfwriaeth) mewn gweithgarwch datblygu economaidd a chymorth busnes

Dyletswydd i ymgysylltu â Busnes Cymdeithasol Cymru, Banc Datblygu Cymru a gweithredwyr gwladol perthnasol mewn rhai amgylchiadau

Darparu ar gyfer cymorth a chyingor ariannol i weithwyr brynu'r cyfan neu ran o fusnes sy'n wynebu cau neu leihau ac i sefydlu cwmni cydweithredol gweithwyr

Ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau lleol baratoi a chyhoeddi asesiadau bywiogrwydd busnesau lleol.

Sicrhau bod pob cwmni yng Nghymru sy'n derbyn arian cyhoeddus neu ran o bartneriaethau cymdeithasol a chadwyni caffael moesegol yn cytuno ag egwyddorion pryniannau gweithwyr a pherchnogaeth gweithwyr.

# Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

45

## Polisi ategol

Er bod yr adroddiad hwn wedi cyflwyno'r safbwyntiau o blaid newid deddfwriaethol i gefnogi perchnogaeth gweithwyr yng Nghymru, mae yna hefyd ystod o fesurau y gellid eu gweithredu yn absenoldeb deddfwriaeth ac er mwyn ei chefnogi.

**Er mwyn cynyddu effaith bosibl perchnogaeth gweithwyr, p'un a oes deddfwriaeth newydd ai peidio, bydd yn bwysig sicrhau bod yr holl ysgogiadau ac ymyriadau polisi a allai ddiogelu, annog a meithrin busnesau sy'n eiddo i weithwyr yn cael eu cynnwys a'u hunioni'n briodol i sicrhau dull gweithredu cwbl gydunol.**

**Busnes Cymdeithasol Cymru**

## Uchelgais a bwriad

Er mwyn sicrhau bod dulliau polisi ar gyfer perchnogaeth gweithwyr yn cyd-fynd â'i gilydd, dylai Llywodraeth Cymru ddechrau drwy roi'r cyfle yn elfen glir ac allweddol o'u huchelgeisiau ar gyfer economi sylfaenol gryfach a mwy cynhwysol yng Nghymru.

Yn bennaf oll, bydd hyn yn gofyn am fwy o eglurder o ran uchelgais, bwriad a maint y newid sydd ei angen yn y tymor hir. Gallai hyn, er enghraifft, gynnwys fframio'r nod presennol o ddyblu nifer y busnesau sy'n eiddo i weithwyr fel rhan o weledigaeth hirdymor fwy radical i newid cydbwysedd yr economi yn sylfaenol. Yma, byddai arwydd penodol o fwriad yn gymorth i arwain llunwyr polisi ar bob lefel i gydweithio tuag at yr un nod.

Mae'r fframio hwn hefyd yn cynrychioli cyfle i gryfhau naratif polisi Llywodraeth Cymru ar yr economi sylfaenol drwy bwysleisio materion perchnogaeth yn fwy penodol.

## Ailffocysu cymorth busnes

Mae gwaith tîm perchnogaeth gweithwyr Busnes Cymdeithasol Cymru, fel rhan o deulu ehangach Busnes Cymru, eisoes yn allweddol i gefnogi twf perchnogaeth gweithwyr yng Nghymru. Mae'n ffaith gadarnhaol fod y tîm hwn yn tyfu, gan ragweld y bydd mwy o alw o ganlyniad i ymrwymadau polisi presennol y Rhaglen Lywodraethu.

Mae'r berthynas rhwng Busnes Cymdeithasol Cymru a'r seilwaith cymorth busnes ehangach yng Nghymru yn hanfodol, gan fod y nifer fwyaf o gysylltiadau â'r gymuned fusnes yn dod drwy gysylltiadau cymorth busnes mwy generig drwy gynghorwyr Busnes Cymru, awdurdodau lleol, a Banc Datblygu Cymru.

# Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

46

Mae gwaith i'w wneud o hyd i sicrhau bod y cydberthnasau hyn yn cael eu cryfhau a bod perchnogaeth gweithwyr yn cael ei hyrwyddo mewn trafodaethau bob dydd fel rhan o gyngor mwy cyffredinol. Er enghraifft, gellir grymuso Busnes Cymru i symud i ffwrdd o rôl gonfensiynol cyfeirio perchnogaeth gweithwyr a chymorth pryniannau gweithwyr i Cwmpas a chyfeirio tuag at fod yn hyrwyddwr gweithredol i fodolau perchnogaeth gweithwyr yn sgysiau beunyddiol cyngorwyr rheng flaen.

Yn ogystal, er bod y cymorth presennol yn cynyddu o blaid modelau busnes mwy cynhyrchiol, mae hyn wedi bod yn bleidiol i “fusnesau cymdeithasol”<sup>80</sup> yn bennaf. O dan y term ymbarél hwn, gallwch ddod o hyd i amrywiaeth o fodolau gwahanol gan gynnwys mentrau cymdeithasol, mentrau cydweithredol, cwmnïau cydfuddiannol a busnesau dan berchnogaeth gweithwyr. Os yw Llywodraeth Cymru am lwyddo i gynyddu perchnogaeth gweithwyr yn benodol, yna mae angen i'r ieithwedd newid er mwyn rhoi ffocws mwy penodol ar berchnogaeth gweithwyr yn ei rhinwedd ei hun.

## Cryfhau cymorth ariannol

Mae cymorth ariannol drwy Fanc Datblygu Cymru wedi bod yn allweddol er mwyn hwyluso trosglwyddiadau i berchnogaeth gweithwyr, gyda llwyddiannau nodedig yn ddiweddar gan gynnwys, er enghraifft, trosglwyddo Cwmni Da, un o brif gwmnïau cynhyrchu teledu Cymru, i ymddiriedolaeth perchnogaeth gweithwyr.

Fodd bynnag, mae nifer y buddsoddiadau i gefnogi perchnogaeth gweithwyr hyd yma wedi

bod yn gymharol fach, gyda 57 o sefydliadau yn cael eu cefnogi drwy gyllid ecwiti neu ddarpariaeth sy'n seiliedig ar ddyledion, ac mae'r rhan fwyaf o'r rhain yn cefnogi pryniannau gan reolwyr yn hytrach na phryniannau gweithwyr. Er ein bod yn cydnabod y bydd hon, yn anochel, yn broses a arweinir gan alw (a bod y Banc Datblygu yn ymateb yn glir i'r disgwyliadau a nodir yn ei lythyr cylch gwaith), mae cyfle i'r Banc arwain drwy esiampl, mewn gwirionedd, ar risg, yn enwedig mewn perthynas â phryniannau gweithwyr.

Yn hyn o beth, gellir dadlau y gellid cryfhau iaith llythyr cylch gwaith Banc Datblygu Cymru, gyda mwy o orfodaeth i weithredu, yn enwedig mewn perthynas â phryniannau gweithwyr pan fo busnes yn methu. Gellid sefydlu cronfa bwrsol a neilltuol ar gyfer pryniannau gweithwyr, i gydnabod cyfraniad mwy cynhyrchiol perchnogaeth uniongyrchol gweithwyr. Hefyd, mae'n werth ystyried datblygu atebion cyllid mwy arloesol ar gyfer pryniannau gweithwyr, a allai symud cydbwysedd y risg oddi wrth weithwyr unigol.

## Integreiddio i gaffael blaengar

Mae'r weledigaeth ar gyfer caffael cyhoeddus yng Nghymru<sup>81</sup> yn nodi'n glir y disgwyliad y bydd caffael yn cael ei ddefnyddio fel sbardun ar gyfer canlyniadau lles, gan ddatblygu cadwyni cyflenwi a pherthnasoedd er lles cymdeithasol hirdymor. Yn y cyd-destun hwn, gellir defnyddio gwariant cyhoeddus i ail-wifro cadwyni cyflenwi i sicrhau bod gweithgarwch, yn enwedig yn yr economi sylfaenol, yn arwain at ansawdd bywyd gwell i gymunedau ledled Cymru. Mae hon yn

80 Busnes Cymdeithasol Cymru: Ynglŷn â [Darllen](#).

81 Llywodraeth Cymru (2021). Canllawiau: Datganiad Polisi Caffael Cymru. [Darllen](#).



## Gwneud i berchnogaeth gweithwyr ddigwydd yng Nghymru

47

biler o adeiladu cyfoeth cymunedol sydd eisoes wedi'i brofi ac yn strategaeth i'w chroesawu.<sup>82</sup> Rhan o hyn yw defnyddio pŵer caffael i symud cydbwysedd cwmnïau yn yr economi fasnachol ehangach tuag at y rhai sy'n cynhyrchu'n economaidd yn lleol yn hytrach na'u tynnu.

Ceir cyfleoedd i fod hyd yn oed yn fwy eglur am berchnogaeth yn y cyd-destun hwn ac i wneud disgwyliadau cliriach i ystumio gwariant caffael i gefnogi busnesau sy'n eiddo i weithwyr lleol.

Mae hyn yn ymestyn i gynllunio a darparu rhaglenni a chymorth grant aliniol, megis unrhyw fersiynau o Gronfa Her yr Economi Sylfaenol yn y dyfodol, a'r ymgyrch "Prynu'n Lleol, Prynu Cymdeithasol".

Yn ogystal, mae Datganiad Polisi Caffael Cymru 2021 yn cyfeirio at egwyddorion i'w dilyn a fydd yn "cefnogi amcanion polisi Llywodraeth Cymru sy'n ymwneud â chaffael blaengar, megis yr Economi Sylfaenol" a "bydd yn hyrwyddo caffael sy'n seiliedig ar werthoedd sy'n sicrhau'r canlyniadau hirdymor gorau posibl i Gymru".<sup>83</sup>

Gyda diwygiadau caffael sydd ar y gweill ledled y DU<sup>84</sup> yn debygol o gynnwys gofyniad deddfwriaethol i awdurdodau contractio yng Nghymru roi sylw i Ddatganiad Polisi Caffael Cymru, mae hyn yn datgelu cyfle addas i gynnwys perchnogaeth gweithwyr a phryniannau gweithwyr yn benodol o fewn ystyriaethau caffael.

### Codi ymwybyddiaeth a sgiliau

Yn unol ag arwydd clir o fwriad ac uchelgais ar ran y llywodraeth, gall pawb ar bob lefel o'r sector cyhoeddus a phreifat – gan gynnwys y sawl sydd o fewn y gymuned fusnes, ysgolion ac addysg bellach ac uwch – fod yn hyrwyddwyr gweithredol o ran perchnogaeth gweithwyr. Gall hyn ddigwydd drwy godi ymwybyddiaeth o'r manteision cymdeithasol ac economaidd yn ogystal â darparu sgiliau i rymuso cenhedlaeth o weithwyr fydd yn berchnogion yn y dyfodol.

82 CLES: Progressive procurement of goods and services. [Darllen.](#)

83 Canllawiau Llywodraeth Cymru (2021): Canllawiau: Datganiad polisi caffael Cymru egwyddorion 5 & 10.

84 Bil Caffael. [Darllen.](#)

# 5

## Argymhellion

**Mae'r argymhellion canlynol yn nodi cyfres o ymyriadau – amrywiol o ran maint a ffiniau – i gefnogi pryniannau gweithwyr yng Nghymru.**

Mae'r rhain yn cynnwys darpariaethau o fewn cyfraith Gymreig arfaethedig a ysbrydolwyd gan Gyfraith Marcora a mesurau galluogi y gellir eu gweithredu yn lle deddfwriaeth, ond a fyddai hefyd yn hanfodol er mwyn sicrhau ei bod yn cael yr effaith fwyaf posibl.

Mae'r argymhellion hyn yn rhan o gymhwysedd datganoledig presennol Llywodraeth Cymru, yng ngweithgareddau swyddogaethol datblygu economaidd, partneriaeth gymdeithasol a chaffael.

### 1. Deddfu ar gyfer cyfraith Gymreig a ysbrydolwyd gan Gyfraith Marcora

Dylai gynnwys darpariaethau sy'n:

- a. **Diffinio perchnogaeth gweithwyr a rhoi ffocws statudol ar y modelau perchnogaeth gweithwyr hynny sydd â'r capasiti mwyaf cynhyrchiol.**
- b. **Rhoi'r amcan o luosogi economi Cymru a chynyddu cyfraniad perchnogaeth gweithwyr, a'r egwyddorion sy'n sail i'r ddeddfwriaeth, ar sail statudol.**

Mae manteision ac anfanteision o roi targedau penodol mewn deddfwriaeth, ond gallai'r datganiad o egwyddorion gael ei ategu gan dargedau deddfwriaethol penodol, wedi'u llunio ar ffurf canlyniadau lefel uchel, neu fel arall gan allbynnau, y gallai Gweinidogion eu hamrywio ar gyfer pob tymor yn y Senedd, yn amodol ar ymgynghoriad.

- c. **Mae'n ddyletswydd ar Lywodraeth Cymru, ei hasiantaethau perthnasol ac awdurdodau lleol i hyrwyddo perchnogaeth gweithwyr (fel y'i blaenoriaethir gan y ddeddfwriaeth) mewn gweithgarwch datblygu economaidd a chymorth busnes.**

Gallai cynnwys darpariaeth o'r fath mewn deddfwriaeth, yn rhannol o leiaf, sicrhau dylanwad strategol parhaus yng nghyd-destun dulliau gorddyledus y DU sy'n ceisio osgoi'r Senedd. Gallai canllawiau ar y ddyletswydd hon ymhelaethu ar y cyfleoedd a'r mecanweithiau posibl sydd ar gael, gan gynnwys:

- Ymgysylltu'n rhagweithiol â busnesau bach a chanolig i baratoi ar gyfer cynllunio ar gyfer olyniaeth.
- Asesu cyfleoedd ar gyfer gweithgarwch datblygu'r farchnad i gynyddu gallu lleol i lenwi bylchau cyflenwad caffael hysbys yn y sector cyhoeddus ac i greu dewisiadau amgen lleol i fodolau busnes echdynol.
- Sicrhau bod perchnogaeth gweithwyr yn cael ei hysgythru mewn sgysiau bob dydd fel rhan o weithgarwch cymorth a chyngor busnes cyffredinol – e.e. fel bod cynghorwyr Busnes Cymru yn gallu cymryd agwedd ragweithiol, yn ogystal ag adweithiol, at godi perchnogaeth gweithwyr fel opsiwn ar bob cam o'r cylch busnes a chyfeirio at Busnes Cymdeithasol Cymru am gyngor a chymorth mwy arbenigol.

**d. Gosod dyletswydd i ymgysylltu Busnes Cymdeithasol Cymru a Banc Datblygu Cymru gydag actorion gwladol perthnasol mewn rhai amgylchiadau.**

Bwriad y ddarpariaeth hon yw sicrhau bod trosglwyddo i berchnogaeth gweithwyr yn cael ei ystyried, cyn gynted ag y bo'n ymarferol, er mwyn galluogi argymhelliad l.e.

**e. Darparu ar gyfer cymorth a chyngor ariannol i weithwyr brynu'r cyfan neu ran o fusnes sy'n wynebu cael ei gau neu ei leihau ac i sefydlu cwmni cydweithredol y gweithwyr.**

**f. Ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau lleol baratoi a chyhoeddi'n lleol asesiadau bywiogrwydd busnes.**

Byddai'r rhain yn asesu'r sylfaen fusnes BBaChau o fewn daearyddiaeth awdurdod lleol er mwyn:

- Asesu lluosogrwydd y sylfaen fusnes BBaChau leol, yn ôl sector.
- Sefydlu effaith bosibl unrhyw fethiant posibl mewn busnesau bach a chanolig ar y gymuned – er enghraifft, presenoldeb un busnes canolig ei faint y mae cymuned yn dibynnu'n sylweddol arno ar gyfer cyflogaeth leol.
- Nodi busnesau arwyddocaol a allai fod yn agored i gymryd drosodd neu gipio corfforaethol.

Gallai'r uchod ddefnyddio gwaith mapio cadwyn gyflenwi BBaChau Cymru gyfan a gomisiynwyd yn ddiweddar gan Lywodraeth Cymru. Ei ddiben fyddai blaenoriaethu ac arwain cymorth a chyngor busnes mwy rhagweithiol ac archwilio'r potensial ar gyfer perchnogaeth gweithwyr wedi'i dargedu.

**g. Sicrhau bod pob cwmni yng Nghymru sy'n derbyn arian cyhoeddus neu ran o'r bartneriaeth gymdeithasol a chadwyni caffael moesegol yn cytuno ag egwyddorion pryniannau gweithwyr a pherchnogaeth gweithwyr.**

## 2. Archwilio cyfleoedd i ddiwygio deddfwriaeth partneriaethau cymdeithasol ac unrhyw ganllawiau ategol

Yn benodol, i:

- a. Sicrhau bod trefniadau partneriaeth gymdeithasol yn cael eu defnyddio fel cyfrwng i hyrwyddo a thrafod cyfleoedd i drosglwyddo i berchnogaeth gweithwyr.
- b. Cynnwys cyfeiriad at berchnogaeth gweithwyr fel cyfrwng derbynol sy'n debygol o arwain at nodweddion gwaith teg, fel y disgrifir yn y ddeddfwriaeth.

## 3. Egluro drwy ganllawiau polisi caffael cyhoeddus gyfraniad cadarnhaol posibl perchnogaeth gweithwyr i egwyddorion Datganiad Polisi Caffael Cymru

## 4. Manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd ar gyfer dysgu a chydweithio rhyngwladol

Bydd cymryd rhan ragweithiol mewn dysgu rhyngwladol a chydweithio ar arloesi ymarferol a chymorth gan gymheiriaid yn y gofod hwn yn ysbrydoli meddwl yn arloesol.

## 5. Cefnogi ecosystem yr economi gymdeithasol yng Nghymru

Tra bo polisi a deddfwriaeth flaengar yn darparu fframwaith ar gyfer cynyddu perchnogaeth gweithwyr yng Nghymru, mae arloesi yn yr economi gymdeithasol ac undod yn deillio o lawr gwlad. Mae rhwydweithio a chydweithredu yn allweddol i ddatgloi'r capasiti arloesol hwn drwy gydweithio. Gellid ystyried cefnogi hyn drwy ddulliau ymarferol a dysgu gweithredol a hwylusir drwy asiantaeth sy'n bodoli eisoes y gellir ymddiried ynddi, megis Cwmpas.

## 6. Archwilio datblygiad cwmni dal y wladwriaeth sy'n gallu dal asedau busnes mewn argyfwng i'w caffael drwy ddull dyled-am-ecwiti tuag at gymorth busnes fel dewis amgen neu gefn i grantiau busnes llywodraeth Cymru ar adegau o argyfwng cenedlaethol

## 7. Cefnogi'r gwaith o ddatblygu cronfa fenthyciadau wedi'i neilltuo, i'w gweinyddu gan Fanc Datblygu Cymru i gymell perchnogaeth uniongyrchol gweithwyr a rhoi perchnogaeth gweithwyr drwy gyfranddaliadau uniongyrchol ar sail gyfartal i ymddiriedolaethau perchnogaeth gweithwyr.

Gellid cefnogi hyn drwy roi mwy o bwyslais ar fanteision cynyddu perchnogaeth gweithwyr mewn llythyrau cylch gwaith i Fanc Datblygu Cymru yn y dyfodol, gan annog y Banc i fod yn esiampl o ran risg, gan ddarparu cyfalaf tymor hir arloesol i gefnogi perchnogaeth uniongyrchol gweithwyr a symud y risg oddi wrth y gweithwyr.

## 8. Datblygu naratif polisi sy'n rhoi eglurder ar fwriad strategol tymor hwy mewn perthynas â pherchnogaeth gweithwyr ac sy'n tynnu sylw at sut mae meysydd polisi cyfrannol yn cyd-fynd.

Mae'r dull hwn yn gyfle i sicrhau eglurder strategol ar yr amcan hirdymor i ailgyfeirio economi Cymru tuag at gynnydd sylweddol ym mherchnogaeth gweithwyr, gydag ymrwymiad presennol y Rhaglen Lywodraethu i ddyblu nifer y cwmnïau sy'n berchen ar weithwyr yn gam sydd wedi'u fframio'n glir.

Mae hwn yn gyfle i gydnabod y potensial ar gyfer synergedd o feysydd polisi gwahanol tuag at yr amcan hwn, gan gynnwys: yr economi sylfaenol, sero-net, caffael cyhoeddus blaengar, cefnogi cronfeydd cwmnïau lleol, Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a'r Bil Partneriaeth Gymdeithasol.

Gellir ei ddefnyddio i godi proffil pwysigrwydd perchnogaeth ac i roi busnesau sy'n eiddo i weithwyr ar yr un lefel yn yr hierarchaeth dybiedig o fusnesau cynhyrchu a chymdeithasol yng Nghymru.

I gefnogi hyn, dylid ymdrechu i wella gwybodaeth a data ar berchnogaeth busnes, fel y gall nifer a maint busnesau sy'n eiddo i weithwyr gael eu monitro'n haws. Yn hyn o beth, dylid archwilio cyfleoedd i ddiwygio systemau data a gefnogir gan Lywodraeth Cymru, ochr yn ochr â lobio awdurdodau ystadegol allweddol ledled y DU megis y Swyddfa Ystadegau Gwladol.

## 9. Parhau i bwysu ar Lywodraeth y DU i ddatganoli pwerau ymhellach (dros bolisi cyllidol, cyllid, cyflogaeth a chymorth lles) a fyddai'n gymorth i gryfhau deddfwriaeth yn y tymor hwy.



[info@cles.org.uk](mailto:info@cles.org.uk) | +44 (0) 161 832 7871

[www.cles.org.uk](http://www.cles.org.uk) | @CLEStinkdo

Elusen gofrestredig rhif 1089503.

Cwmni cyfyngedig drwy warant rhif 4242937.

© Centre for Local Economic Strategies 2022



the national organisation  
for local economies