សក្តានុពលដ៏ធំសម្រាប់ឌីជីថលលោបនីយកម្មការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល[1]នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា

ពិភពលោកកំពុងបែរឆ្ពោះទៅរកការទូទាត់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល។ ការទូទាត់បែបនេះរហ័សជាង សុវត្ថិភាពជាង មានតម្លាភាពជាង និងមានប្រសិទ្ធភាពជាងសាច់ប្រាក់។ ការទូទាត់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល អាចគាំទ្រសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម (SMEs) និងផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី និងយុវជន។ ជំងឺរាតត្បាតកូវីត-19 បានពន្លឿនការផ្លាស់ ប្តូរឆ្ពោះទៅរកការទូទាត់ប្រាក់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល និងបង្ហាញអត្ថប្រយោជន៍ច្បាស់លាស់លើសពីថ្លៃចំណាយ និងលើសពីប្រសិទ្ធភាព៖ ដោយកាត់បន្ថយអន្តរកម្មរបស់មនុស្សក្នុងអំឡុងពេលប្តូរប្រាក់ កាត់បន្ថយការធ្វើដំណើរ និងធ្វើឱ្យគ្រឹះស្ថានពាណិជ្ជកម្មមិនសូវមានមនុស្សកកកុញ និងគ្រប់គ្រងហានិភ័យសុខភាព។

ករណីសម្រាប់ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលនៅកន្លែងធ្វើការមានភាពរឹងមាំ។ ឧទាហរណ៍ **វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់សម្រេច**របស់ប្រទេសបង់ក្លាដែសបានបង្កើនការទទួលយកឌីជីថលលោបនីយកម្មប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលមួយទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ ហើយអត្ថប្រយោជន៍អាជីវកម្មនៃការទូទាត់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថលត្រូវបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ រួមទាំងការកាត់បន្ថយការចំណាយ និងហានិភ័យសុវត្ថិភាពនៃការបញ្ចេញសាច់ប្រាក់នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។ ការទទួលយកនូវការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលក៏បានពង្រីកលទ្ធភាពទទួលបាន សេវាហិរញ្ញវត្ថុផ្លូវការសម្រាប់កម្មករផងដែរ ជាពិសេសស្ត្រី និងបង្កើនការប្រើប្រាស់គណនីសម្រាប់ការសន្សំ និងការបង្វែរប្រាក់ ជាពិសេសនៅពេលផ្គួបជាមួយការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងការគាំទ្រជាបន្ត។

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មនុស្សពេញវ័យត្រឹមតែ 18% ប៉ុណ្ណោះដែលមានគណនីធនាគារ ចំណែកឯ 85% នៃ កម្មករកាត់ដេរជាស្ត្រី ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងវិស័យកាត់ដេរភាគច្រើននៅតែបន្តទូទាត់ជាសាច់ប្រាក់។ ដើម្បីយល់កាន់តែច្បាស់អំពីឱកាសសម្រាប់ឌីជីថលលោបនីយកម្មប្រាក់ឈ្នួលក្នុងប្រទេសកម្ពុជា IFC បានចាប់ដៃគូជាមួយគម្រោង HERproject របស់ធុរកិច្ចដែលមានការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសង្គម ក្រោមភាពជាដៃគូការងារកាន់តែប្រសើររវាងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងសហការជាមួយ Microfinance Opportunities ។ ការចាប់ផ្តើមក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ 2020 យើងបានសិក្សាអំពីឱកាស និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការ ប្រែក្លាយប្រាក់ឈ្នួលរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជាទៅជាទម្រង់ឌីជីថល តាមរយៈការសម្ភាសន៍ និងការស្ទង់មតិជាមួយកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រងជាង 400 នាក់ មកពីរោងចក្រដែលមានចំនួនច្រើនជាង 100 ។ រោងចក្រចំនួនពាក់កណ្តាលដែលយើងបានជ្រើសរើសដើម្បីសម្ភាស ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលដល់កម្មករ ហើយពាក់កណ្តាលទៀតទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករជាសាច់ប្រាក់។

លទ្ធផល(នៃការស្ទង់មតិ)មានភាពច្បាស់លាស់ ។ ប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលអាចនាំមកនូវប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងខ្សែ ច្រវ៉ាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់និយោជក និងកម្មករ៖ ទី (i) ការទូទាត់តាមប្រព័ន្ធ ឌីជីថលអាចកាត់បន្ថយការចំណាយសម្រាប់ម្ចាស់រោងចក្រ ទី (ii) កម្មករ ជាពិសេសស្ត្រី ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការកើនឡើងនូវការ

---

[1] កំណត់សម្គាល់របស់អ្នកប្រែ៖ការបំប្លែងការទទាត់ប្រាក់ឈ្នួលទៅជាការទូទាត់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល

ប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុឌីជីថល និងទី (iii) ប្រទេសកម្ពុជាមានមូលដ្ឋាន ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យារឹងមាំសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល។

ពិសេសជាងនេះទៅទៀត ការសិក្សានេះបានរកឃើញថា ៖

i. **ការទូទាត់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថលអាចកាត់បន្ថយការចំណាយសម្រាប់ម្ចាស់រោងចក្រ**

ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលជាសាច់ប្រាក់គឺចំណាយពេលវេលាច្រើន និងត្រូវចំណាយប្រាក់ច្រើនជាង ពោលគឺ បុគ្គលិកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងកម្មករ ត្រូវចាកចេញពីកន្លែងផលិត ទៅបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ (នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគឺបើកពីរដងក្នុងមួយខែ)។ ទោះជាគិតពីការចំណាយលើឌីជីថលលោបនីយកម្មក្តី (ដូចជា ការចំណាយលើការដំឡើង និងថ្លៃប្រតិបត្តិការ ជាដើម) យើងប៉ាន់ស្មានថាការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលអាចជួយសន្សំប្រាក់ឲ្យរោងចក្រធំៗ យ៉ាងហោចណាស់ 1,700 ដុល្លារក្នុងមួយខែ (សូមមើលតារាង) ។

ប្រាក់សន្សំសុទ្ធ[2]ពីឌីជីថលលោបនីយកម្មសម្រាប់រោងចក្រមួយដែលមានកម្មករ 2,000 នាក់

ថ្លៃចំណាយ:	
ថ្លៃដំឡើងឌីជីថលលោបនីយកម្ម (ថ្លៃសេវាមួយដង)	**$5,900**
ការសន្សំដោយផ្ទាល់៖	
ការសន្សំក្នុងកម្មករម្នាក់ៗ	$0.25 ក្នុងមួយខែ
ការសន្សំដោយផ្ទាល់សរុបក្នុងមួយខែ	$500
ការសន្សំដោយប្រយោលពីការចំណាយមើលមិនឃើញនៃសាច់ប្រាក់៖	
ការខាតបង់ផ្នែកផលិតកម្មក្នុងកម្មករម្នាក់ក្នុងមួយថ្ងៃៗ ក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាសាច់ប្រាក់	15 នាទី
ការសន្សំក្នុងកម្មករម្នាក់ៗ	$0.60 ក្នុងមួយខែ
ការសន្សំដោយប្រយោលសរុបក្នុងមួយខែ	$1,200
ការសន្សំសរុប	
ការសន្សំក្នុងកម្មករម្នាក់ៗ	$0.85 ក្នុងមួយខែ
ការសន្សំសរុបក្នុងមួយខែ	$1,700
រយៈពេលរួចដើម	តិចជាងបួនខែ

[2] កំណត់សម្គាល់របស់អ្នកបកប្រែ៖ ពីការកាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយរបស់រោងចក្រ

តំណាងរោងចក្រឌីជីថលបានរាយការណ៍ពីការពេញចិត្តជារួមជាមួយនឹងភាពងាយស្រួលនៃការគ្រប់គ្រងបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល។ ទោះបីជាមានការខកចិត្តខ្លះចំពោះបញ្ហាបច្ចេកទេសដែលអាចកើតមានយ៉ាងច្រើនម្តងម្កាលក្នុងមួយឆ្នាំក៏ដោយ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រភាគច្រើនជឿថាការផ្លាស់ប្តូរពីការទូទាត់សាច់ប្រាក់ទៅជាការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលមានភាពងាយស្រួលសម្រាប់រោងចក្រ និងកម្មករ។

ii. កម្មករអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការកើនឡើងនៃការប្រើប្រាស់សេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុឌីជីថល

កម្មករដែលបានចាប់ផ្តើមប្រើប្រាស់ការផ្ទេរប្រាក់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថលសម្រាប់ការទូទាត់ពីមនុស្សម្នាក់ទៅមនុស្សម្នាក់ ដូចជាការផ្ទេរប្រាក់ទៅកាន់តំបន់ជនបទ ពួកគេកំពុងសន្សំប្រាក់ធៀបនឹងការទូទាត់ជាសាច់ប្រាក់។ ការផ្ទេរប្រាក់បែបនេះអាចមានអត្ថប្រយោជន៍អភិវឌ្ឍន៍ យ៉ាងច្រើនសម្រាប់អ្នកទទួលប្រាក់ ជាពិសេសស្ត្រីមកពីតំបន់ជនបទ ដែលជារឿយៗប្រឈមមុខនឹងការចំណាយ និងចំណាយពេលវេលាធ្វើដំណើរដើម្បីនាំយកប្រាក់មកផ្ទះដោយផ្ទាល់។ កម្មករដែលទទួលការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល យកល្អគួរចាប់ផ្តើមប្រើប្រាស់គណនីហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេសម្រាប់ប្រតិបត្តិការឌីជីថលផ្សេងទៀតដូចជាសម្រាប់ការបង់ថ្លៃឈ្នួល និងថ្លៃប្រើប្រាស់ទឹកភ្លើង[3]។ លើសពីនេះទៀត ប្រសិនបើគណនីត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការដកប្រាក់ដែលងាយស្រួល និងមានតម្លៃថោកសមរម្យ នោះកម្មករដែលមានគណនីធនាគារទំនងជាសន្សំប្រាក់របស់ពួកគេនៅទីនោះ ដែលអាចជួយពួកគេបង្កើនប្រាក់សន្សំជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងរយៈពេលវែងតាមរយៈឥទ្ធិពលនៃការអនុវត្តតាមគ្នា។

iii. ប្រទេសកម្ពុជាមានមូលដ្ឋានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យារឹងមាំសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល

ការទទួលបានបច្ចេកវិទ្យាគឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការអភិវឌ្ឍន៍ឌីជីថល និងសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុឌីជីថល។ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុជុំវិញវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់របស់ប្រទេសកម្ពុជាកំពុងពេញលេញសម្រាប់ឌីជីថលលោប- នីយកម្ម។ កម្មករស្ទើរតែទាំងអស់ដែលយើងបានសម្ភាសមានស្មាតហ្វូន ហើយពួកគេអាចប្រើប្រាស់ទូដក/ដាក់ ប្រាក់ស្វ័យប្រវត្តិ (ATM) និងអាចប្រើប្រាស់ភ្នាក់ងារទូរស័ព្ទចល័តបាន ទោះជាទូ ATM ដែលនៅជិតបំផុតនៅមានចម្ងាយពីរបីគីឡូម៉ែត្រពីរោងចក្រខ្លះក្តី។

ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលនៅក្នុងរោងចក្រដែលយើងបានសិក្សាត្រូវបានចាត់ចែងដោយធនាគារ និងអ្នកផ្តល់សេវា Fintech (ទូរស័ព្ទ)។ ផលិតផលប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់អាចធ្វើអន្តរកម្មបាន ដូច្នេះអ្នកប្រើប្រាស់អាចផ្ញើប្រាក់ទៅមិត្តភ័ក្តិ និងក្រុមគ្រួសារដោយសេរីនៅលើថ្នាលឌីជីថល (Platforms) ផ្សេងៗគ្នា។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី អ្នកផ្តល់សេវាផ្សេងៗគ្នាផ្តល់ដល់កម្មករនូវសេវាកម្មទូទាត់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថលទូលំទូលាយ ក៏ដូចជាផ្តល់គំរូអាជីវកម្ម និងការលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗគ្នាផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ផលិតផលធនាគារជាធម្មតាផ្តល់ការដកប្រាក់ដោយឥតគិតថ្លៃនៅតាមទូ ATM របស់ខ្លួ

[3] កំណត់សម្គាល់របស់អ្នកបកប្រែ៖ ថ្លៃឈ្នួលបន្ទប់ ទឹក ភ្លើង សម្រាម ទូរស័ព្ទ...

ន។ ផ្ទុយទៅវិញ ផលិតផលទូរសព្ទចល័ត ជាធម្មតា ផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវការដកប្រាក់មួយលើកដោយឥតគិតថ្លៃក្នុងកំឡុងពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែលបង្កើតនូវការលើកទឹកចិត្តឲ្យកម្មករដកប្រាក់បៀវត្សរ៍ទាំងអស់របស់ពួកគេនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។

ដើម្បីពន្លឿនការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ភាគីពាក់ព័ន្ធគួរផ្តោតការខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេលើវិស័យចំនួនបួន

ទោះបីជាប្រទេសកម្ពុជាមានទីតាំងល្អក្នុងការពង្រីកការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ក៏ដោយ ក៏នៅតែមានបញ្ហាប្រឈម ។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនោះ រាប់បញ្ចូលទាំងការចំណាយនៃឌីជីថលលោបនីយកម្មប្រាក់ឈ្នួលដោយនិយោជក បទពិសោធន៍មានកម្រិតរបស់កម្មករ ជាមួយនឹងផលិតផល និងសេវាហិរញ្ញវត្ថុជាពិសេសស្ត្រី និងការគ្របដណ្តប់នៃប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីសាច់ប្រាក់។ ដើម្បីដោះស្រាយឧបសគ្គទាំងនេះ អ្នកពាក់ព័ន្ធគប្បីផ្តោតការខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេលើវិស័យចំនួនបួនះ

1. ***ធានាការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ***។ នៅខែកញ្ញាឆ្នាំ 2021 អង្គការសហប្រជាជាតិ បានចេញផ្សាយ "គោលការណ៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់ការទូទាត់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថលដែលមានការទទួលខុសត្រូវ " ដែលបង្ហាញពីគោលការណ៍ចំនួនប្រាំបួនដែលកំណត់អ្នកដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវ, អ្វីដែលហៅថាការទទួលខុសត្រូវ និងរបៀបទទួលខុសត្រូវ ។

   ស្របតាមគោលការណ៍ថ្មីរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ កម្មករគួរមានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បើកប្រាក់បៀវត្សរ៍សមស្រប តម្លាភាពផលិតផល និងថ្លៃសេវា និងប្រព័ន្ធឧបាស្រ័យត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការដោះស្រាយ បណ្តឹងតវ៉ាអំពីការទូទាត់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល។ រោងចក្រ និងអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុក៏គប្បីធានានូវការការពារអត្តសញ្ញាណ បញ្ជីប្រាក់ខែ និងទិន្នន័យហិរញ្ញវត្ថុរបស់កម្មករផងដែរ។ ព័ត៌មានអំពីការទូទាត់កំពុងត្រូវបានប្រើប្រាស់កាន់តែច្រើនឡើងសម្រាប់ការធ្វើទីផ្សារ និងការដាក់ពិន្ទុលើភាពជឿទុកចិត្ត ទន្ទឹមនឹងខណៈពេលដែលទិន្នន័យមានសក្តានុពលក្នុងការផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវលទ្ធភាពទទួលបានឥណទានផ្លូវការ និងសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងទៀត វាក៏បង្កើនការព្រួយបារម្ភអំពីសុវត្ថិភាពតាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតផងដែរ។

2. ***ផ្តល់ការគាំទ្រដល់កម្មករដើម្បីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពេញលេញពីឌីជីថលលោបនីយកម្ម៖*** បញ្ហាប្រឈមចំពោះមុខគឺការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករ និងជួយពួកគេឱ្យទទួលបានចំណេះដឹង និងទំនុកចិត្តអំពីប្រតិបត្តិការហិរញ្ញវត្ថុឌីជីថល។ បទពិសោធន៍ក្នុងប្រទេសបង់ក្លាដែស បានបង្ហាញថា ឌីជីថលលោបនីយ-កម្មប្រាក់ឈ្នួលតែមួយមុខមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករក្នុងការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួល ឌីជីថលនោះទេ។ ស្ត្រីមានតម្រូវការពិសេសដែលត្រូវតែគិតគូរនៅពេលរៀបចំអន្តរាគមន៍។ ឧទាហរណ៍ ការធានាឱ្យស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុង

គណនីផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគាត់ ដោយផ្តល់ពេលវេលាឱ្យពួកគាត់នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីទៅកាន់ចំណុចដកប្រាក់ និងការរៀបចំជាក្រុមទៅកាន់ចំណុចដកប្រាក់ នឹងជួយឱ្យពួកគេមានអារម្មណ៍ថាមានសុវត្ថិភាព។

HERproject បានបង្កើតសម្ភារៈប្រភពបើកចំហជាច្រើន រួចហើយ រួមទាំងផ្ទាំងរូបភាព វីដេអូ និងឧបករណ៍ បច្ចេកវិទ្យាជាភាសាខ្មែរ ដើម្បីគាំទ្រដល់អ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ រួមទាំងតម្រូវការជាក់លាក់របស់ស្ត្រី ឈានទៅកាន់ប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល។ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្របន្ថែមទៀតដល់កម្មករគឺត្រូវការជាចាំបាច់ ដើម្បីជួយពួកគេបើក និងប្រើប្រាស់គណនីហិរញ្ញវត្ថុ និងបណ្តុះបណ្តាលពួកគេលើការសន្សំ ការរៀបចំថវិកា និងការចាយវាយប្រាក់ឈ្នួល។

3. ***លើកទឹកចិត្ត និងបង្កលក្ខណៈឌីជីថលលោបនីយកម្មការទូទាត់ប្រាក់ដល់ពាណិជ្ជករ ដើម្បីគាំទ្រលទ្ធភាពផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៃគណនីបៀវត្សរ៍៖*** គំរូអាជីវកម្មបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុគឺរកប្រាក់តាមរយៈការយកកម្រៃសេវាសម្រាប់ប្រតិបត្តិការដកសាច់ប្រាក់។ ប៉ុន្តែគំរូនេះត្រូវវិវឌ្ឍដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រតិបត្តិការហិរញ្ញវត្ថុនៅតែមានទម្រង់ឌីជីថល និងសម្រាប់ឲ្យកម្មករធ្វើប្រតិបត្តិការជាច្រើននៅក្នុងខែ រួមទាំងការទិញផងដែរ។ឧទាហរណ៍ អ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុអាចរកលុយបានតាមរយៈថ្លៃសេវាដែលបង់ដោយ ពាណិជ្ជករ និងដៃគូធនាគារសម្រាប់សេវាកម្មដោយមិនផ្ទេរការចំណាយទៅកាន់កម្មករដែលមានចំណូល ទាប។ ការសិក្សារបស់យើងបង្ហាញថាអាជីវកម្មភាគច្រើនដែលបម្រើកម្មករកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ទទួលបានការទូទាត់របស់អតិថិជនជាសាច់ប្រាក់ ពីព្រោះពាណិជ្ជករនៅតែត្រូវបង់ប្រាក់ឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេជាសាច់ប្រាក់នៅ ឡើយ។ ការទទួលយកកាន់តែទូលំទូលាយនៃការទូទាត់តាមប្រព័ន្ធឌីជី- ថលនឹងតម្រូវឱ្យមានវិធីសាស្ត្រខ្សែច្រវ៉ាក់ផ្គត់ផ្គង់។

4. ***ជំរុញការប្រកួតប្រជែងក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ៖*** រោងចក្រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់គណនីប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់ពួកគេទេ - ពួកគេទទួលបានប្រាក់ខែរបស់ពួកគេទៅក្នុងគណនីដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយរោងចក្រ។ ក្នុងរយៈពេលវែង ការប្រកួតប្រជែងសម្រាប់កម្មករក្នុងឋានៈជាអតិថិជននឹងលើកទឹកចិត្តឱ្យអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុរចនាផលិតផលប្រសើរជាងមុន និងរក្សាតម្លៃ ទាប។ ដូច្នេះ រោងចក្រគប្បីទៅឲ្យហួសពីកិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់ជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ និងឆ្ពោះទៅរកការធ្វើការជាមួយសេវាបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍តាមប្រព័ន្ធឌីជីថលដែលអាចដាក់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនៅក្នុងគណនីធនាគារ ឬ Fintech ណាមួយ។

កិច្ចប្រឹងប្រែងដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្លាស់ប្តូរពីសាច់ប្រាក់ទៅការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជាកំពុងដំណើរការរួចហើយ។ ឧទាហរណ៍មួយគឺ មជ្ឈមណ្ឌល

សកលរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលសម្រាប់ការងារសមរម្យ ដែលនឹងផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការសិក្សានេះ ដើម្បីចូលរួមនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅចុងឆ្នាំនេះ។ នៅពេលដែលការផ្លាស់ប្តូរឆ្ពោះទៅរកឌីជីថលលោបនីយកម្មបន្តប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានឱកាសក្នុងការសហការគ្នានៅគ្រប់ស្ថាប័ននានា ដើម្បីជំរុញការទូទាត់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថលជាសមូហភាព និងបោះជំហានទៅមុខបន្ថែមទៀត ហើយលឿនជាងមុន។

ការស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយគម្រោង HERproject របស់ធុរកិច្ចដែលមានការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសង្គម (BRS)និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ក្រោមភាពជាដៃគូការងារកាន់តែប្រសើររបស់អង្គការពលកម្ម- អន្តរជាតិ/សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិក្រោមកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ។ ក្រុមហ៊ុន Walt Disney (ធុរកិច្ចដែលមានការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសង្គម) និងសហភាពអឺរ៉ុប (សាជីវកម្ម- ហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ក្រោមភាពជាដៃគូការងារកាន់តែប្រសើររវាងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ) បានផ្តល់មូលនិធិដល់ការងារ និង Microfinance Opportunities បានជួយក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ការស្រាវជ្រាវនេះ។

អ្នកនិពន្ធ

Leora Klapper សេដ្ឋវិទូនាំមុខ ធនាគារពិភពលោក

Maria Soledad Requejo មន្ត្រីប្រតិបត្តិការ សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ (IFC)

Christine Svarer នាយក HERproject ធុរកិច្ចដែលមានការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសង្គម(BRS)