International Labour Organization

RISE

សេវាហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរ

មគ្គុទ្ទេសក៍ណែនាំសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រនៅកម្ពុជា

© RISE

សេវាហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរ

មគ្គុទ្ទេសក៍ណែនាំសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រនៅកម្ពុជា

ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ទីក្រុងហ្សឺណែវ

© ឆ្នាំ 2026 អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និង Business for Social Responsibility (BSR) តាមរយៈគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់កម្មវិធី RISE
បោះពុម្ពលើកដំបូង ឆ្នាំ 2026

អាជ្ញាបណ្ណ Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ឯកសារនេះស្ថិតក្រោមអាជ្ញាប័ណ្ណ Creative Commons Attribution 4.0 International។ អាចចូលមើល៖ creativecommons.org/licences/by/4.0https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/. អ្នកអាចយកឯកសារនេះទៅប្រើឡើងវិញ ចែករំលែក (ចម្លង និងផ្សព្វផ្សាយបន្ត) និងកែសម្រួល ឬបង្កើតបន្ថែមពីស្នាដៃដើម បានតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់ក្នុងអាជ្ញាបណ្ណ។ អ្នកប្រើប្រាស់ត្រូវបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់ថា ILO និង RISE ជាប្រភពដើមនៃឯកសារនេះ ហើយត្រូវបញ្ជាក់ផងដែរ ប្រសិនបើមានការកែប្រែខ្លឹមសារដើម។ មិនអនុញ្ញាតឲ្យប្រើនិមិត្តសញ្ញា ឈ្មោះ ឬឡូហ្គោរបស់ ILO, BSR និង RISE ទាក់ទងនឹងការបកប្រែ ការកែសម្រួល ឬស្នាដៃផ្សេងៗដែលបង្កើតចេញពីឯកសារដើមឡើយ។

ការដាក់ប្រភព – អ្នកប្រើប្រាស់ត្រូវបញ្ជាក់ថា តើមានការកែប្រែខ្លឹមសារដែរឬទេ ហើយត្រូវដកស្រង់ឯកសារនេះដូចខាងក្រោម៖ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និង RISE, សេវាហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរ៖ មគ្គុទ្ទេសក៍ណែនាំសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង, ទីក្រុង ហ្សឺណែវ៖ ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ, ឆ្នាំ ២០២៦។ © ILO និង RISE។

ការបកប្រែ – ក្នុងករណីដែលស្នាដៃនេះត្រូវបានបកប្រែ ត្រូវបន្ថែមសេចក្តីប្រកាសខាងក្រោមភ្ជាប់ជាមួយការដាក់ប្រភព៖ *នេះគឺជាការបកប្រែនៃស្នាដៃដែលមានកម្មសិទ្ធិបញ្ញារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និង (RISE)។ ការបកប្រែនេះមិនត្រូវបានរៀបចំ ពិនិត្យឡើងវិញ ឬទទួលស្គាល់ដោយ ILO ទេ ហើយមិនគួរត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការបកប្រែផ្លូវការរបស់ ILO ឬ RISE ឡើយ។ ILO និង RISE មិនទទួលខុសត្រូវចំពោះខ្លឹមសារ និងភាពត្រឹមត្រូវនៃការបកប្រែនេះទេ។ ការទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងស្ថិតលើអ្នកនិពន្ធនៃការបកប្រែនេះតែមួយគត់។*

ការកែសម្រួល – ក្នុងករណីដែលស្នាដៃនេះត្រូវបានកែសម្រួល ត្រូវបន្ថែមសេចក្តីប្រកាសខាងក្រោមភ្ជាប់ជាមួយការដាក់ប្រភព៖ *នេះគឺជាការកែសម្រួលនៃស្នាដៃដែលមានកម្មសិទ្ធិបញ្ញារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និង RISE។ ការកែសម្រួលនេះមិនត្រូវបានរៀបចំ ពិនិត្យឡើងវិញ ឬទទួលស្គាល់ដោយ ILO និង RISE នោះទេ ហើយមិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការកែសម្រួលផ្លូវការរបស់ ILO ឬ RISE ឡើយ។ ILO និង RISE មិនទទួលខុសត្រូវចំពោះខ្លឹមសារ និងភាពត្រឹមត្រូវនៃការកែសម្រួលនេះទេ។ ការទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងស្ថិតលើអ្នកនិពន្ធនៃការកែសម្រួលនេះតែមួយគត់។*

សម្ភារៈរបស់ភាគីទីបី – អាជ្ញាបណ្ណ Creative Commons នេះ មិនអនុវត្តចំពោះសម្ភារៈដែលមានកម្មសិទ្ធិបញ្ញាមិនមែនជារបស់ ILO ដែលមានបញ្ចូលនៅក្នុងឯកសារបោះពុម្ពនេះទេ។ ប្រសិនបើសម្ភារៈណាមួយត្រូវបានបញ្ជាក់ថាជារបស់ភាគីទីបី អ្នកប្រើប្រាស់សម្ភារៈនោះត្រូវទទួលខុសត្រូវដោយខ្លួនឯងក្នុងការស្នើសុំសិទ្ធិពីម្ចាស់សិទ្ធិ និងចំពោះរាល់ការទាមទារណាមួយពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភសិទ្ធិ។

ការដោះស្រាយវិវាទ – វិវាទណាមួយដែលកើតឡើងក្រោមអាជ្ញាបណ្ណនេះ ហើយមិនអាចដោះស្រាយដោយសន្តិវិធីបាន នឹងត្រូវបញ្ជូនទៅដោះស្រាយតាមនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាម វិធានអាជ្ញាកណ្តាលរបស់គណៈកម្មការអង្គការសហប្រជាជាតិផ្នែកច្បាប់ពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ (UNCITRAL)។ ភាគីទាំងអស់ត្រូវគោរពតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលត្រូវចាត់ទុកជាការវិនិច្ឆ័យចុងក្រោយលើវិវាទនោះ។

សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតអំពីសិទ្ធិ និងអាជ្ញាបណ្ណ សូមទាក់ទង៖rights@ilo.org។ សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតអំពីសៀវភៅបោះពុម្ព និងផលិតផលឌីជីថលរបស់ ILO សូមចូលទៅកាន់៖ www.ilo.org/publns។

ILO ISBN: 9789220435373 (print); 9789220435380 (web PDF)
ក៏មានជាភាសា៖
ភាសាចិន ISBN 9789220434673 (print); 9789220434680 (web PDF)
ភាសាអង់គ្លេស ISBN 9789220431337 (web PDF); DOI https://doi.org/10.54394/BDML6218

ការកំណត់ឈ្មោះ និងការបង្ហាញព័ត៌មាន ដែលប្រើនៅក្នុងឯកសារបោះពុម្ព និងមូលដ្ឋានទិន្នន័យរបស់ ILO ស្របតាមការអនុវត្តរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ហើយមិនមានន័យថា ILO បង្ហាញមតិយោបល់ណាមួយទាក់ទងនឹងស្ថានភាពផ្លូវច្បាប់របស់ប្រទេស តំបន់ ឬដែនដីណាមួយ ឬអាជ្ញាធររបស់ពួកគេឡើយ។ ដូចគ្នានេះដែរ វាក៏មិនមានន័យថា ILO មានមតិយោបល់អំពីការកំណត់ព្រំដែន ឬព្រំប្រទល់ណាមួយដែរ។ សូមមើល៖ www.ilo.org/disclaimer

មតិ និងទស្សនៈ ដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងឯកសារបោះពុម្ពនេះ គឺជារបស់អ្នកនិពន្ធ ហើយមិនចាំបាច់តំណាងឱ្យមតិ ទស្សនៈ ឬគោលនយោបាយរបស់ ILO ឬ RISE ឡើយ។

បោះពុម្ពនៅប្រទេសកម្ពុជា

មាតិកា

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ **vii**

1. សេចក្តីផ្តើម **1**

2. ទំនាក់ទំនងជាមួយ និងជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ **5**

3. ព័ត៌មានណែនាំអំពីសេវាហិរញ្ញវត្ថុសំខាន់ៗ **11**

3.1. គណនីប្រាក់ឈ្នួល 12
3.2. ការទូទាត់ និងការផ្ទេរប្រាក់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល 17
3.3. ការសន្សំ 20
3.4. ធានារ៉ាប់រងសង្គម 24
3.5. ធានារ៉ាប់រងឯកជន 27
3.6. សេវាបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល 31
3.7. កម្មវិធីបង់ជាតំណាក់កាល ឬទិញមុនបង់តាមក្រោយ 35
3.8. សេវាឥណទាន 38
ឧបសម្ព័ន្ធ 1. ស្វែងយល់បន្ថែម 42
ឧបសម្ព័ន្ធ 2. កម្មវិធីអប់រំហិរញ្ញវត្ថុ 43

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ

មគ្គុទ្ទេសក៍នេះត្រូវបានរៀបចំឡើងក្រោមការដឹកនាំ និងការណែនាំជារួមរបស់ Valerie Breda (ILO) និង Ella Moffat (RISE) ដោយមានការគាំទ្រពី Alice Merry (អ្នកសហការខាងក្រៅ), លោក នួន វីរៈ (ILO Better Factories Cambodia) និង លោក សុខ សិទ្ធិពង្ស (RISE)។

យើងសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងទំនិញធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា (TAFTAC) និង មជ្ឈមណ្ឌលការពារអ្នកប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុកម្ពុជា ដែលបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការរៀបចំមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ ដើម្បីភ្ជាប់តម្រូវការរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងកម្មករ ទៅនឹងលទ្ធភាពដែលអាចផ្តល់ដោយសេវាហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។

យើងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដោយស្មោះចំពោះអ្នកទាំងអស់ដែលបានចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ ជាពិសេសរោងចក្រ និងតំណាងអ្នកបញ្ជាទិញ, អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត, អ្នកផ្ដល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ, សមាគមធនាគារនៅកម្ពុជា និងសហការីទាំងឡាយ។ ជាតុចូល និងការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់ពួកគេក្នុងការលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់កម្មករ សំខាន់ក្នុងការរៀបរៀងមគ្គុទេសក៏នេះ។ យើងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់អ្នកផ្ដល់មូលនិធិ Gates Foundation (សម្រាប់ ILO) និង Mastercard Impact Fund ដោយមានការគាំទ្រពី Mastercard Center for Inclusive Growth (សម្រាប់ RISE)។

យើងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ដែលបន្តគាំទ្រគំនិតផ្តួចផ្តើមនានា ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាព កម្មករ តាមរយៈការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល, ចំណេះដឹងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និង លទ្ធភាពទទួលបានសេវាហិរញ្ញវត្ថុផ្លូវការចាំបាច់។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់អ្នក បានធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្ដូរដ៏មានន័យនៅក្នុងជីវិតហិរញ្ញវត្ថុរបស់កម្មករនិយោជក។

មគ្គុទ្ទេសក៍នេះត្រូវបានរៀបចំឡើងជាផ្នែកមួយនៃការអនុវត្ត របស់មជ្ឈមណ្ឌលសកលរបស់ ILO ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលដើម្បីការងារសមរម្យ (Global Centre on Digital Wages for Decent Work) ដោយសហការជាមួយ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (Better Factories Cambodia) និង កម្មវិធីសុខុមាលភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ RISE នៅកម្ពុជា។

© RISE

1 សេចក្តីផ្តើម

បរិយាបន្នហិរញ្ញវត្ថុ ឬការប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ កំពុងមានការកើនឡើងយ៉ាងកត់សំគាល់នៅកម្ពុជា។ ក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ប្រហែល ៣៩ ភាគរយ នៃមនុស្សពេញវ័យមានគណនីហិរញ្ញវត្ថុផ្ទាល់ខ្លួន បើប្រៀបធៀបនឹង ឆ្នាំ ២០១៧ មានតែ ២២ ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ។ ការប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុតាមទូរស័ព្ទ ក៏កំពុងមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ដោយមានប្រហែល ១៧ ភាគរយ នៃមនុស្សពេញវ័យ ដែលមានគណនីហិរញ្ញវត្ថុតាមទូរស័ព្ទ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ តួលេខទាំងនេះនៅតែទាបជាងប្រទេសចំណូលមធ្យម និងទាបផ្សេងទៀត ដែលមានមនុស្សពេញវ័យប្រហែល ៧៥ ភាគរយ មានគណនីហិរញ្ញវត្ថុ។ យ៉ាងណាមិញ ដំណើរនៃការប្រើប្រាស់នៅតែមានភាពមិនស្មើគ្នា។ ប្រហែល ៦៣ ភាគរយ នៃស្ត្រី (បើប្រៀបធៀបនឹង ៥៨ ភាគរយ នៃបុរស) និងប្រហែល ៧២ ភាគរយ នៃប្រជាជនដែលជាក្រុមមានចំណូលទាបជាងគេ ៤០ ភាគរយ នៃពួកគាត់ នៅតែមិនទទួលការប្រើប្រាស់គណនីហិរញ្ញវត្ថុផ្លូវការ។[1]

សេវាហិរញ្ញវត្ថុអាចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់ទាំងកម្មករស្ត្រី និងបុរស ដោយជួយពួកគេបង្កើតការសន្សំ ទទួលបានថវិកាបន្ទាន់នៅពេលចាំបាច់ និងអាចពឹងផ្អែកលើការធានារ៉ាប់រងនៅពេលជួបវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ។ រោងចក្រអាចដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការគាំទ្រកម្មករ ឱ្យផ្លាស់ប្តូរទៅប្រើសេវាហិរញ្ញវត្ថុផ្លូវការ ដោយការធ្វើឱ្យការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ជាដំណាក់កាលដំបូងសំខាន់មួយក្នុងដំណើរការនេះ។ ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល អាចបើកផ្លូវឱ្យកម្មករទទួលបានសេវាហិរញ្ញវត្ថុជាច្រើនប្រភេទ ដូចជា ការទូទាត់ប្រាក់ ការសន្សំ ការធានារ៉ាប់រង និងឥណទាន ដែលជួយពង្រឹងឱកាសសេដ្ឋកិច្ច និងភាពធន់ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេ។ រោងចក្រក៏មានតួនាទីសំខាន់ផងដែរ ក្នុងការធានាថា សេវាទាំងនេះស្របតាមតម្រូវការ និងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់កម្មករ ដើម្បីជួយឱ្យពួកគេទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍អតិបរមា ខណៈពេលដែលកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលអាចកើតមាន។

មគ្គុទ្ទេសក៍នេះមានបំណងជួយដល់ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រឲ្យអាចធ្វើការសម្រេចចិត្ត ដោយមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ អំពីរបៀប

1 World Bank. Global Findex database 2025.

ដែលរោងចក្រអាចជួយកម្មករបុរសនិងស្ត្រីក្នុងការចូលប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុផ្លូវការ។ មគ្គុទ្ទេសក៍នេះមានការពន្យល់ខ្លីៗអំពីសេវាហិរញ្ញវត្ថុជាច្រើនប្រភេទផ្សេងៗ រួមទាំង៖ ព័ត៌មានមូលដ្ឋានអំពីសេវានីមួយៗ របៀបដែលរោងចក្រអាចចូលរួមក្នុងដំណើរការនោះ អត្ថប្រយោជន៍ និងហានិភ័យដែលអាចមានសម្រាប់ទាំងកម្មករ និងរោងចក្រ ហើយចុងក្រោយ ជាបញ្ជីសំណួរត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីជួយឲ្យអ្នកក្នុងការពិភាក្សាជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុបានប្រសើរជាងមុន។ នៅពេលណាដែលអ្នកកំពុងពិចារណាអំពីសេវាហិរញ្ញវត្ថុណាមួយ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការគិតដល់គោលការណ៍សំខាន់ៗបីចំណុចខាងក្រោម៖

1. **វាយតម្លៃអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ និងផលិតផលនីមួយៗឲ្យម៉ត់ចត់។** ការជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុដែលមានអាជ្ញាបណ្ណត្រឹមត្រូវ គឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់។ ជាមួយនឹង ការវាយតម្លៃលើផលិតផលនីមួយៗក៏ជាជំហានមួយដែលមិនអាចមើលរំលងបានដែរ។ សេវាហិរញ្ញវត្ថុនីមួយៗមានទាំងអត្ថប្រយោជន៍ និងហានិភ័យ ឬបញ្ហាដែលអាចកើតមាន ដល់ទាំងរោងចក្រ និងកម្មករ។ ដោយសារផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ឥតឈប់ឈរ វាសមរម្យណាស់ក្នុងការប្រើមគ្គុទ្ទេសក៍នេះជាចំណុចចាប់ផ្តើម ហើយវាយតម្លៃព័ត៌មានលម្អិតនៃផលិតផលនីមួយៗឲ្យម៉ត់ចត់ មុនធ្វើការសម្រេចចិត្ត។
2. **ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករ។** វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការយល់ដឹងអំពីតម្រូវការ និងស្ថានភាពជាក់លាក់របស់កម្មករបុរសនិងស្ត្រី រួមទាំងអ្នកដែលងាយរងគ្រោះជាងគេ។ គួរតែពិភាក្សាជាមួយកម្មករអំពីចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់ពួកគេចំពោះផលិតផល និងរបៀបដែលសេវាហិរញ្ញវត្ថុត្រូវបានផ្តល់ជូន។ ការពិគ្រោះជាមួយកម្មករគួរតែជាជំហានដំបូងក្នុងដំណើរការដែលបានពណ៌នានៅក្នុងផ្នែកទី២ ប៉ុន្តែក៏គួរតែបន្តធ្វើជាប្រចាំក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុផងដែរ។
3. **រួមបញ្ចូលការអប់រំចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុ។** ការអប់រំចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុគឺមានសារៈសំខាន់ ដើម្បីជួយកម្មករអាចជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុបានយ៉ាងសុវត្ថិភាព។ ការអប់រំចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុដែលមានគុណភាពល្អ អាចកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុថ្មីៗ ហើយជួយឲ្យកម្មករទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពេញលេញ។ ការអប់រំចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុក៏ជួយដល់រោងចក្រអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ ពីការផ្សព្វផ្សាយសេវាហិរញ្ញវត្ថុ។ ការប្រើប្រាស់ផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុដែលមានចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ នាំឲ្យមានអត្ថប្រយោជន៍ដល់រោងចក្រ ដូចជាមានការកើនឡើងនៃផលិតភាពការងារ ការរក្សាកម្មករឱ្យនៅធ្វើការយូរ និងការកាត់បន្ថយការសុំច្បាប់។ សំខាន់ជាងនេះទៀត ការអប់រំចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុអាចជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យសម្រាប់រោងចក្រ ដូចជា ការតវ៉ា កើ្តឈ្លោះ ឬការធ្លាក់ចុះផលិតភាពការងាររបស់កម្មករ ប្រសិនបើពួកគេប្រឈមនឹងបញ្ហាដូចជា មានបំណុលលើសសមត្ថភាព។ ដូច្នេះ រោងចក្រគួរតែពិចារណាអំពីតម្រូវការផ្នែកអប់រំចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុរបស់កម្មករ និងធានាថាពួកគេទទួលបានការ បណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រដែលគ្រប់គ្រាន់ (សូមមើល ចំនុចបន្ថែមទី២ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីការអប់រំចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុ)។

របៀបប្រើប្រាស់មគ្គុទ្ទេសក៍

សម្រាប់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ សូមចាប់ផ្តើមពីផ្នែកទី២ នៃមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ ដែលមានចំណងជើងថា "របៀបធ្វើការជាមួយ និងជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ"។ ផ្នែកនោះនឹងផ្តល់នូវមគ្គុទ្ទេសនៃដំណើរការទាំងមូល មិនថាផលិតផល ឬសេវាដែលអ្នកពិចារណាជាប្រភេទណាទេ។ បន្ទាប់មក អ្នកអាចរំលងទៅកាន់សេវាហិរញ្ញវត្ថុដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុង ផ្នែកទី៣។ ផ្នែកនោះនឹងផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិត និងដំបូន្មានអំពីរបៀបធ្វើការជាមួយអ្នកផ្តល់សេវានីមួយៗ (ដូចបានបញ្ជីនៅក្នុងប្រអប់)។ ចុងក្រោយ ចំនុចបន្ថែមទី១ និងផ្តល់បញ្ជីនៃប្រភពព័ត៌មានបន្ថែម និង ចំនុចបន្ថែមទី២ ផ្តល់ព័ត៌មានអំពីការអប់រំចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលជាជាតុសំខាន់សម្រាប់ការណែនាំសេវាហិរញ្ញវត្ថុណាមួយឲ្យកម្មកររោងចក្រ ដោយមានសុវត្ថិភាព និងប្រសិទ្ធភាព រួមទាំងសម្រាប់កម្មករដែលងាយរងគ្រោះបំផុតផងដែរ។

3.1. គណនីប្រាក់ឈ្នួល

3.2. ការទូទាត់ និងការ ផ្ទេរប្រាក់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល

3.3. ការសន្សំ

3.4. ធានារ៉ាប់រងសង្គម

3.5. ធានារ៉ាប់រងឯកជន

3.6. សេវាបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល

3.7. កម្មវិធីបង់តាមតំណាក់កាល ឬ ទិញមុនបង់តាមក្រោយ

3.8. សេវាឥណទាន

© RISE

2 ទំនាក់ទំនងជាមួយ និងជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ

មិនថាផលិតផល ឬសេវាហិរញ្ញវត្ថុណាមួយដែលអ្នកកំពុងពិចារណាទេ អ្នកត្រូវតែអនុវត្តតាមដំណើរការមូលដ្ឋាន ដើម្បីធ្វើការជាមួយ និងសម្រេចចិត្តអំពីអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ។ នៅក្នុងករណីខ្លះ អ្នកប្រហែលជាត្រឹមតែសម្រេចថា តើគួរតែអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមហ៊ុនណាមកផ្សព្វផ្សាយសេវារបស់ពួកគេដល់កម្មកររបស់អ្នកឬអត់។ ទោះបីជាអ្នកអនុញ្ញាតឲ្យពួកគេមកធ្វើការផ្សព្វផ្សាយក៏ដោយ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការវាយតម្លៃពីសេវា និងតម្លៃ ឬហានិភ័យដែលអាចមានចំពោះ កម្មករ និងរោងចក្រ។ សេវាហិរញ្ញវត្ថុខ្លះអាចមិនមានភាពសមរម្យសម្រាប់កម្មកររោងចក្រនោះទេ ឬអាចបង្កហានិភ័យដូចជាបំណុលកើនឡើងផងដែល។ វាអាចប៉ះពាល់ដល់សុខភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងសមត្ថភាពធ្វើការរបស់កម្មករ ដែលចុងក្រោយនឹងប៉ះពាល់ដល់ ផលិតភាពពួកគេ។ នៅពេលដែលសេវាហិរញ្ញវត្ថុណាមួយត្រូវបានផ្តល់ជាមួយរោងចក្រ ក្នុងទម្រង់សហការណ៍ ឬភាពជាដៃគូ ដំណើរការជ្រើសរើសត្រូវធ្វើឲ្យម៉ត់ចត់បន្ថែម ពីព្រោះវាអាចនាំឲ្យមានការចំណាយ និងបញ្ហាអាជីវកម្ម ឬបច្ចេកទេសសម្រាប់រោងចក្រព្រមទាំងហានិភ័យដល់កេរ្តិ៍ឈ្មោះអ្នកផងដែរ។

អនុវត្តតាមជំហានទាំងបួនខាងក្រោម ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងវាយតម្លៃផលិតផល និងសេវាហិរញ្ញវត្ថុ មុននឹងផ្សព្វផ្សាយនៅកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីជៀសវាងផលប៉ះពាល់ដែលមិនបានគ្រោងទុកចំពោះកម្មករស្ត្រី និងបុរស។

1 ជំហានទី1៖ ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករ

ចាប់ផ្តើមដោយពិគ្រោះ និងស្តាប់ពីកម្មករបុរសនិងស្ត្រី ឬតំណាងរបស់ពួកគេ ដើម្បីយល់អំពីតម្រូវការ និងបំណងប្រាថ្នាផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេ ព្រមទាំងចំណង់ចំណូលចិត្តចំពោះអ្នកផ្តល់សេវា និងផលិតផលនានាផងដែល។ ព័ត៌មានទាំងនេះនឹងជួយឲ្យអ្នកកំណត់អាទិភាពលើផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុណាដែលគួរពិចារណាណែនាំឲ្យកម្មករប្រើប្រាស់ ឬជួយពួកគេយល់ និងចូលប្រើសេវាហិរញ្ញវត្ថុបានកាន់តែងាយស្រួល។

2 ជំហានទី2៖ ពិនិត្យបឋមលើអ្នកផ្តល់សេវាដែលអ្នកកំពុងពិចារណា

មានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការធានាថា អ្នកផ្តល់សេវាណាមួយដែលអ្នកកំពុងពិចារណា មានសុវត្ថិភាពស្របតាមផ្លូវច្បាប់ និងមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អ មុននឹងអ្នកបន្តទៅជំហានបន្ទាប់។

▶ សួរព័ត៌មានពីរោងចក្រផ្សេងទៀត ដែលប្រើសេវាដូចគ្នា ឬសមាគមនិយោជក

សួរព័ត៌មានពីរោងចក្រផ្សេងទៀត ដែលប្រើសេវាដូចគ្នា ឬជាអតិថិជនរបស់អ្នកផ្តល់សេវានោះ ដើម្បីស្វែងយល់អំពីបទពិសោធន៍របស់ពួកគេ និងបញ្ហាណាដែលបានជួប ប្រទះ។ សុំយោបល់ពីសមាគមនិយោជកដូចជា *សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា (TAFTAC)* ឬ *វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (CGTI)* ដើម្បីយល់ពីទស្សនៈ និងបទពិសោធន៍របស់សមាជិកសមាគមទាំងនោះ។

▶ ស្វែងរកព័ត៌មានតាមអ៊ីនធឺណិតពីអ្នកផ្តល់សេវានោះ

ស្វែងរកព័ត៌មានតាមអ៊ីនធឺណិតពីអ្នកផ្តល់សេវានោះ ដើម្បីពិនិត្យមើលថាតើមានព័ត៌មានអវិជ្ជមាន ឬរឿងរ៉ាវអំពីក្រុមហ៊ុននោះ។

▶ ពិនិត្យដើម្បីធានាថា អ្នកផ្តល់សេវាមានអាជ្ញាបណ្ណត្រឹមត្រូវ

ពិនិត្យជាមួយអាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងសេវាហិរញ្ញវត្ថុដែលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានាថា អ្នកផ្តល់សេវាមានអាជ្ញាបណ្ណត្រឹមត្រូវ មានស្ថិរភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងមានការអនុញ្ញាតអាជីវកម្មសម្រាប់សេវាទាំងអស់ដែលផ្តល់ជូន។

- ▷ **សម្រាប់ធនាគារ៖** ធនាគារជាតិកម្ពុជា (NBC)
- ▷ **សម្រាប់សេវាហិរញ្ញវត្ថុក្រៅធនាគារ (ដូចជា fintech ឬក្រុមហ៊ុនឌីជីថល)៖** ត្រូវពិនិត្យជាមួយ អាជ្ញាធរសេវាហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនធនាគារ (FSA) ប្រសិនបើបញ្ជីនៅលើគេហទំព័រមិនទាន់បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព សូមទាក់ទងតាមលេខទូរស័ព្ទខ្សែទាន់ហេតុការណ៍របស់ពួកគេ ដើម្បីបញ្ជាក់។
- ▷ **ខ្សែទូរស័ព្ទទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា៖** តាមលេខទូរស័ព្ទ 016 568 490
- ▷ **មជ្ឈមណ្ឌលការពារអ្នកប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ (Financial Consumer Protection Center)៖** តាមលេខទូរស័ព្ទ 015 365 222

ជាទូទៅ អ្នកផ្តល់សេវាដែលមានប្រវត្តិប្រតិបត្តិការយូរឆ្នាំ និងមានអាជ្ញាបណ្ណអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ គឺជាជម្រើសដែលគួរឱ្យទុកចិត្តជាង ជាពិសេសសម្រាប់សេវាស្មុគស្មាញ ដូចជាការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល។

▶ ពិនិត្យថាតើមានការព្រមាន ឬវិធានការពីអាជ្ញាធរ

ពិនិត្យថាតើមានការព្រមាន ឬវិធានការពីអាជ្ញាធរឬទេ។ ធនាគារជាតិកម្ពុជា អ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុក្រៅធនាគារ និងអាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងភាគហ៊ុននៃកម្ពុជា (SERC) តែងតែចេញសេចក្តីប្រកាស អំពីអ្នកផ្តល់កម្ចីក្រៅប្រព័ន្ធ ក្រុមហ៊ុនគ្មានអាជ្ញាបណ្ណ និងការលួចបន្លំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។ ប្រភពព័ត៌មានសំខាន់មួយទៀតគឺ មជ្ឈមណ្ឌលការពារអ្នកប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ (FCC) ដែលគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធការពារអតិថិជន និងដំណោះស្រាយបញ្ហារបស់អតិថិជន។ សូមពិនិត្យគេហទំព័ររបស់អាជ្ញាធរទាំងនេះ និងស្វែងរកព័ត៌មានបន្ថែមតាមអ៊ីនធឺណិត ដើម្បីពិនិត្យថា មានការព្រមាន សេចក្តីជូនដំណឹង ឬរឿងរ៉ាវអវិជ្ជមានដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាដែលអ្នកកំពុងពិចារណា។ ប្រសិនបើមានករណីវិន័យ ឬការព្រមានអំពីការលួចបន្លំ វាជាជម្រើសសុវត្ថិភាពជាងក្នុងការជៀសវាងមិនធ្វើការជាមួយក្រុមហ៊ុននោះ ឬមិនអនុញ្ញាតឲ្យពួកគេចូលប្រើកម្មកររបស់អ្នក។

3 ជំហានទី3៖ វាយតម្លៃផលិតផល និងសេវាហិរញ្ញវត្ថុ

នៅពេលអ្នកប្រាកដថាអ្នកផ្តល់សេវាមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អ និងអាចទុកចិត្តបាន អ្នកអាចចាប់ផ្តើមពិនិត្យជាបន្តបន្ទាប់លើផលិតផលសេវាដែលពួកគេផ្តល់ជូន ដើម្បីយល់អំពីអត្ថប្រយោជន៍ និងហានិភ័យដែលអាចកើតមាន។ សម្រាប់សេវានីមួយៗ អ្នកគួរប្រើប្រាស់សំណួរមូលដ្ឋានខាងក្រោម និងបន្ថែមសំណួរពាក់ព័ន្ធដែលមាននៅក្នុងផ្នែកសេវាហិរញ្ញវត្ថុនីមួយៗ ដើម្បីជាមគ្គុទ្ទេសក្នុងការពិភាក្សាជាមួយអ្នកផ្តល់សេវា និងវាយតម្លៃសេវានោះ។ ការវាយតម្លៃនេះប្រហែលជាត្រូវការការសុំជួបប្រជុំ ឬការហៅទូរស័ព្ទជាច្រើនដងជាមួយអ្នកផ្តល់សេវា ដើម្បីយល់បានច្បាស់អំពីសេវា និងផលប៉ះពាល់របស់វាចំពោះរោងចក្រ និងកម្មករ។ ក្រៅពីនេះ គួរតែទៅ សាកល្បងប្រើសេវាផ្ទាល់ ដូចជា ការចូលប្រើសំរាប់ទិញអនឡាញ ការហៅទៅខ្សែទូរស័ព្ទសេវាកម្ម អ្នកប្រតិបត្តិ ឬសាខាធនាគារ ដើម្បីពិនិត្យមើលថា សេវានោះងាយស្រួលចូលប្រើប៉ុណ្ណា និងរបៀបដែលអតិថិជនត្រូវបានបម្រើសេវា។ វាក៏មានសារៈសំខាន់ផងដែរដើម្បី ពិគ្រោះជាមួយតំណាងកម្មករឡើងវិញ នៅដំណាក់កាលនេះ ក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃ ដើម្បីយកយោបល់របស់កម្មករមកពិនិត្យថា ផលិតផលឬសេវាហិរញ្ញវត្ថុនោះ មានភាពសមរម្យ ងាយស្រួលក្នុងការចូលប្រើ និងមានតម្លៃសមរម្យសម្រាប់កម្មករបុរសនិងស្ត្រី ឬអត់។

សំណួរសម្រាប់ផលិតផលនិងសេវាហិរញ្ញវត្ថុគ្រប់ប្រភេទ៖

- **ភាពពាក់ព័ន្ធ និងភាពសមស្រប**
  - ▷ តើផលិតផលនេះមានអត្ថប្រយោជន៍និងសមរម្យសម្រាប់កម្មករបុរសនិងស្ត្រីឬទេ?
- **តម្លៃ និងតម្លាភាព**
  - ▷ តើតម្លៃ និងតម្លាភាពតម្លៃក្នុងការប្រើប្រាស់សេវា សម្រាប់កម្មករ និងរោងចក្រប៉ុន្មាន? រួមទាំងការពិន័យ ឬថ្លៃបន្ថែមផ្សេងៗហើយ?
  - ▷ តើតម្លៃទាំងនេះត្រូវបានបង្ហាញឲ្យងាយយល់និងច្បាស់លាស់ប៉ុណ្ណាដែល?
- **ភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលបាន និងការរាប់បញ្ចូល**
  - ▷ តើផលិតផលនេះងាយស្រួលឲ្យកម្មករបុរសនិងស្ត្រីទាំងអស់អាចចូលប្រើបានឬទេ? រួមទាំងកម្មករដែលមានពិការភាព កម្មករមានវ័យចំណាស់ ឬអ្នកដែលអានសរសេរបានតិចតួច?
  - ▷ តើអ្នកផ្តល់សេវាយល់ដឹងពីតម្រូវការ និងឧបសគ្គរបស់កម្មករដូចនៅរោងចក្ររបស់អ្នក (ដូចជា ការរៀបចំឯកសារ ការចូលប្រើអ៊ីនធឺណិត ជាដើម) ហើយតើពួកគេចង់ធ្វើការកែសម្រួលដើម្បីឲ្យសមស្របនឹងស្ថានភាពពួកគេឬទេ?
  - ▷ តើអ្នកផ្តល់សេវាត្រូវការឯកសារ ឬទ្រព្យសម្បត្តិជាក់លាក់ណាមួយដែលកម្មករមានដូចជា ប័ណ្ណសម្គាល់ខ្លួន ទូរស័ព្ទ ឬស៊ីមដែលចុះឈ្មោះដែលចុះឈ្មោះរបស់ខ្លួនឯងដែរឬទេ?
  - ▷ តើមានលក្ខខណ្ឌ ឬការកំណត់អ្វីខ្លះក្នុងការប្រើប្រាស់ ដូចជា ការដកប្រាក់អតិបរមា ឬការចូលប្រើបានតែពេលម៉ោងធ្វើការឬទេ?
  - ▷ តើសេវានេះអាចចូលប្រើបានទីណា និងតាមរបៀបណា? ឧទាហរណ៍ តាមការិយាល័យផ្ទាល់ តាមភ្នាក់ងារដាក់ដកប្រាក់ តាមអនឡាញ តាមកម្មវិធីទូរស័ព្ទ ឬតាមម៉ាស៊ីនដកប្រាក់(ATM)។
- **ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងការជួយគាំទ្រ**
  - ▷ តើអ្នកផ្តល់សេវាផ្តល់ការអប់រំ ឬការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីជួយឱ្យកម្មករអាចប្រើប្រាស់សេវានេះបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព និងសុវត្ថិភាពទេ?
  - ▷ តើអ្នកផ្តល់សេវាមានចំណាប់អារម្មណ៍ក្នុងការផ្តល់ ការបណ្តុះបណ្តាល ឯកសារអប់រំ ឬការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងទៀត ដើម្បីធានាថាកម្មករយល់ដឹង និងអាចប្រើប្រាស់សេវានេះបានល្អបំផុតឬទេ?
  - ▷ តើឯកសារឬសម្ភារៈដែលប្រើសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលមានលក្ខណៈអប់រំ និងមានតុល្យភាព មិនមែនមានគោលបំណងតែដើម្បីលើកទឹកចិត្តឲ្យប្រើសេវា?

  (សូមមើល ចំនុចបន្ថែមទី២ អំពីការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម និងការណែនាំបន្ថែម។)
- **ការគាំទ្រសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ**
  - ▷ តើមានការគាំទ្រអ្វីខ្លះសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ដែលនឹងចូលរួមក្នុងដំណើរការសេវាហិរញ្ញវត្ថុ (បើមានពាក់ព័ន្ធ)?
  - ▷ ប្រសិនបើសេវានោះតម្រូវឲ្យផ្នែកគ្រប់គ្រងរបស់រោងចក្រ ដូចជា ផ្នែកធនធានមនុស្ស (HR) ហិរញ្ញវត្ថុ ឬបច្ចេកវិទ្យា (IT) ត្រូវរួមបញ្ចូលប្រព័ន្ធ ផ្តល់របាយការណ៍ ឬសហការជាមួយកម្មករ តើអ្នកផ្តល់សេវាមានការគាំទ្រឬជួយណែនាំដល់ពួកគេក្នុងការទទួលខុសត្រូវនិងដំណើរការថ្មីៗទាំងនេះឬទេ?
- **សេវាកម្មអតិថិជន និងការដោះស្រាយបញ្ហា**
  - ▷ តើមានមធ្យោបាយអ្វីខ្លះសម្រាប់កម្មករ ក្នុងការសួរសំណួរ រាយការណ៍បញ្ហា ឬដាក់ពាក្យបណ្តឹង(ឧទាហរណ៍៖ ខ្សែទូរស័ព្ទជំនួយ សាខា ឬប្រព័ន្ធអនឡាញ)?
  - ▷ តើមធ្យោបាយទាំងនេះអាចប្រើប្រាស់បានក្រៅម៉ោងធ្វើការរបស់រោងចក្រដែរឬទេ?
  - ▷ តើអ្នកផ្តល់សេវាមាននីតិវិធី និងពេលវេលាកំណត់យ៉ាងដូចម្តេច សម្រាប់ដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹង?
  - ▷ តើមានយន្តការណាមួយសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ក្នុងការបញ្ជូនបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងគណនីរបស់កម្មករ ទៅធនាគារបានយ៉ាងឆាប់រហ័សដែរឬទេ?
  - ▷ តើមានវិធានការដែលប្រើសម្រាប់គ្រប់គ្រងករណីលួចបន្លំ ឬករណីបញ្ហាផ្សេងៗទៀតយ៉ាងដូចម្តេច?

4 ជំហានទី4៖ ជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់សេវា និងសម្រេចកិច្ចព្រមព្រៀង

ដំណាក់កាលចុងក្រោយនេះនឹងខុសគ្នា អាស្រ័យលើប្រភេទផលិតផលឬសេវាហិរញ្ញវត្ថុ។

▶ នៅពេលបង្កើតភាពជាដៃគូជាមួយអ្នកផ្តល់សេវា

សម្រាប់សេវាដែលត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយសហការរវាងអ្នកផ្តល់សេវា និងរោងចក្រ ដូចជា គណនីប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល ឬ សេវាទទួលប្រាក់ឈ្នួលមុន នោះតម្រូវឲ្យមានដំណើរការសម្រេចចិត្តលម្អិត និងប្រុងប្រយ័ត្នជាងមុន។ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រត្រូវប្រមូលផ្តុំលទ្ធផល និងព័ត៌មានពីជំហានមុនៗ ហើយបង្ហាញវាទៅម្ចាស់រោងចក្រ ដើម្បីឲ្យមានការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយ។ ប្រសិនបើម្ចាស់រោងចក្រសម្រេចចិត្តអនុម័ត ឬដំណើរការទៅមុខ នោះត្រូវមានការជួបប្រជុំ និងការចរចាចុងក្រោយ ដើម្បីឈានទៅរក កិច្ចព្រមព្រៀងផ្លូវការជាមួយអ្នកផ្តល់សេវា។

▶ នៅពេលអនុញ្ញាតឱ្យចូលមកផ្សព្វផ្សាយសេវា

សម្រាប់ករណីដែលរោងចក្រមិនមានកិច្ចសហការណ៍ផ្ទាល់ជាមួយអ្នកផ្តល់សេវា ប៉ុន្តែអនុញ្ញាតឲ្យពួកគេមកផ្សព្វផ្សាយសេវានៅក្នុងរោងចក្រ ឬតាមបណ្តាញទំនាក់ទំនងរបស់រោងចក្រ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវសម្រេចថាតើគួរអនុញ្ញាតឲ្យអ្នកផ្តល់សេវានោះចូលឬអត់ ដោយផ្អែកលើលទ្ធផល និងការវាយតម្លៃពីជំហានមុនៗ។

▶ នៅពេលផ្តល់តែការណែនាំ ឬព័ត៌មានដល់កម្មករ

ក្នុងករណីផ្សេងទៀត រោងចក្រអាចមិនចូលរួមជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាផ្ទាល់ តែគ្រាន់តែផ្តល់ដំបូន្មាន ឬឆ្លើយតបសំណួររបស់កម្មករអំពីផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្នុងករណីនោះ រោងចក្រត្រូវពិចារណាលទ្ធផល និងសម្រេចថាតើត្រូវផ្តល់ដំបូន្មាន ឬព័ត៌មានប្រភេទណាឲ្យកម្មករបានយល់ដឹងត្រឹមត្រូវ។

ពិចារណាពីតម្រូវការរបស់ស្ត្រី និងបុរស នៅពេលជ្រើសរើស និងផ្សព្វផ្សាយផលិតផល និងសេវាហិរញ្ញវត្ថុ

ការពិចារណាពីតម្រូវការខុសៗគ្នារបស់ស្ត្រី និងបុរស គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ នៅពេលផ្សព្វផ្សាយសេវាហិរញ្ញវត្ថុនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងនៅកម្ពុជា ព្រោះតួនាទីយេនឌ័រតាមបែបប្រពៃណី មានឥទ្ធិពលលើការសម្រេចចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។ ជាទូទៅ ស្ត្រីជាអ្នកគ្រប់គ្រងថវិកាចំណាយប្រចាំថ្ងៃក្នុងគ្រួសារ ខណៈបុរសជាអ្នកសម្រេចចិត្តលើការចំណាយធំៗ។ ដោយសារស្ត្រីមានចំនួនប្រហែល ៨២ ភាគរយ នៃកម្លាំងពលកម្ម សេវាហិរញ្ញវត្ថុត្រូវតែឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវចូលរួមទាំងស្ត្រី និងបុរសផងដែរ ដើម្បីធានាថាផលិតផល និងសេវាទាំងនោះមានភាពពាក់ព័ន្ធ និងមានប្រសិទ្ធភាព។ ការរៀបចំវគ្គប្រមូលមតិយោបល់ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា អាចជួយកំណត់អាទិភាព និងបញ្ហាប្រឈមខុសៗគ្នារបស់ពួកគេ ដែលនឹងគាំទ្រដល់វិធីសាស្ត្រដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័របានកាន់តែល្អ។

©ILO

3 ព័ត៌មានណែនាំអំពីសេវាហិរញ្ញវត្ថុសំខាន់ៗ

ផ្នែកនេះនិងផ្តល់នូវព័ត៌មានណែនាំអំពីប្រភេទសេវាហិរញ្ញវត្ថុសំខាន់ៗដែលអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រអាចជួបប្រទះឬពិចារណាក្នុងការផ្តល់សម្រាប់កម្មកររបស់ខ្លួន។ រួមបញ្ចូលទាំងព័ត៌មាន អំពីអត្ថប្រយោជន៍ សក្តានុពល និងហានិភ័យ ឬបញ្ហាដែលអាចកើតមាន - ទាំងសម្រាប់កម្មករ និងសម្រាប់រោងចក្រ។ វាក៏រួមបញ្ចូលបញ្ជីសំណួរដែលគួរតែសួរទៅអ្នកផ្តល់សេវា ដើម្បីជួយឲ្យការវាយតម្លៃសេវានោះមានប្រសិទ្ធភាព និងសុវត្ថិភាព។ សំណួរទាំងនេះគួរត្រូវបានប្រើជាការបន្ថែមជាមួយសំណួរមូលដ្ឋានសម្រាប់សេវាហិរញ្ញវត្ថុទាំងអស់ដែលមាននៅក្នុងផ្នែកទី២ នៃមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ។ ផ្នែកនេះក៏មាន តារាង "ផលិតផលដែលគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍"ដែលផ្តល់ឧទាហរណ៍អំពីផលិតផលជាក់លាក់។ ទោះជាយ៉ាងណា វាមិនមែនជាការផ្តល់អនុសាសន៍ឲ្យប្រើផលិតផលទាំងនោះទេ ប៉ុន្តែគ្រាន់តែជាឧទាហរណ៍បង្ហាញ ដើម្បីជួយឲ្យយល់អំពីប្រភេទផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុដែលកំពុងមាននៅលើទីផ្សារនៅប្រទេសនានាបច្ចុប្បន្នប៉ុណ្ណោះ។

2.1. គណនីប្រាក់ឈ្នួល

តើអ្វីទៅជាគណនីប្រាក់ឈ្នួល?

គណនីប្រាក់ឈ្នួល ជាគណនីហិរញ្ញវត្ថុដែលប្រើសម្រាប់ទទួលប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ។ គណនីប្រាក់ឈ្នួលអាចមានប្រភេទខុសៗគ្នា ដូចជា៖

- **គណនីធនាគារ៖** គណនីដែលបើកនៅធនាគារ ដើម្បីអាចដាក់ប្រាក់ និងដកប្រាក់បាន។ កម្មករធម្មតានឹងទទួលបានកាតដកប្រាក់ ដើម្បីដកប្រាក់ពីម៉ាស៊ីន ATM និងប្រើសម្រាប់ការទូទាត់។ គណនីប្រភេទនេះផ្តល់សេវាបន្ថែមជាច្រើន និងជួយឲ្យកម្មករចូលប្រើសេវាហិរញ្ញវត្ថុសំខាន់ៗផ្សេងទៀត ដូចជា ការទូទាត់ឌីជីថល ការផ្ទេរប្រាក់ និងគណនីសន្សំប្រាក់។
- **កាតទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល៖** ជាកាតបង់ប្រាក់ជាមុន ដែលរោងចក្រដាក់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនៅរាល់ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។ កាតនេះអាចប្រើដើម្បីដកប្រាក់ពីម៉ាស៊ីន ATM ឬទូទាត់ទំនិញ ប៉ុន្តែមានសេវាកម្រិតច្រើនជាងគណនីធនាគារ។
- **គណនីប្រាក់ទូរស័ព្ទ៖** គណនីដែលភ្ជាប់នឹងលេខទូរស័ព្ទរបស់អ្នកប្រើ ដែលអនុញ្ញាតឲ្យរក្សាទុក បញ្ជូន និងទទួលប្រាក់តាមទូរស័ព្ទដៃ។

តើតួនាទីរបស់ខ្ញុំជានិយោជកគឺអ្វី?

ពេលដែលនិយោជកសម្រេចចិត្តផ្លាស់ប្តូរទៅជាការបើកប្រាក់ឌីជីថល ឬផ្លាស់ប្តូរអ្នកផ្តល់សេវាទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និយោជកត្រូវតែដំណើរការឬកែសម្រួលប្រព័ន្ធដែលចាំបាច់សម្រាប់ការទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថល ហើយផ្តល់ជំនួយដល់កម្មករ ក្នុងការចូលប្រើ និងប្រើប្រាស់គណនីទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។ ទាំងការជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់សេវាថ្មី និងការផ្លាស់ប្តូរពីអ្នកផ្តល់សេវាចាស់ ទាមទារដំណើរការវាយតម្លៃ សម្រេចចិត្ត និងអនុវត្តដូចគ្នា។

ដំណើរការផ្លាស់ប្តូរអ្នកផ្តល់សេវា ត្រូវធ្វើដោយការប្រុងប្រយ័ត្នដូចគ្នា ដោយគិតគូរពីអត្ថប្រយោជន៍ និងហានិភ័យសម្រាប់ទាំងរោងចក្រ និងកម្មករ។ ជាពិសេសត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ថា ការបញ្ចុះបញ្ចូលឲ្យកម្មករផ្លាស់ប្តូរទៅប្រើស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុថ្មី ឬបើកគណនីប្រាក់ឈ្នួលថ្មី អាចជាការលំបាក ដូច្នេះការត្រៀមល្អ និងការទំនាក់ទំនងច្បាស់លាស់ជាមួយកម្មករគឺសំខាន់ណាស់។

លើសពីនេះទៅទៀត និយោជកត្រូវតែទទួលស្គាល់ជានិច្ចថា ប្រាក់ឈ្នួលគឺជាសិទ្ធិស្របច្បាប់ដែលត្រូវបានការពារក្រោម ច្បាប់ការងារកម្ពុជា (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ 1)។ នៅពេលប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានបើកតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលតាមរយៈ គណនីប្រាក់ឈ្នួល គោលការណ៍ស្នូលនៃការការពារប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវតែគោរពយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ រួមមាន ការបើកប្រាក់ឈ្នួលពេញលេញ និងទាន់ពេលវេលា ការយល់ព្រមពីកម្មករ និងលទ្ធភាពទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដោយមានប្រសិទ្ធភាព។ គោលការណ៍ទាំងនេះត្រូវតែអនុវត្តដដែល ទោះបីជាប្រព័ន្ធបើកប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល ត្រូវបានភ្ជាប់ជាមួយសេវាហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងទៀតក៏ដោយ (ឧទាហរណ៍ ដូចជាសេវាដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ)។

តួនាទីរបស់និយោជកក្នុងការអនុវត្តការទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថល និងជួយកម្មករឲ្យអាចចូលប្រើគណនីទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល តាមធម្មតារួមមាន៖

- **ពិគ្រោះ**ជាមួយតំណាងកម្មករ និងសហជីព
- **ចរចា**ជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ
- **ផ្លាស់ប្តូរ**ប្រព័ន្ធ និងដំណើរការផ្ទៃក្នុង ដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យមានការទូទាត់ប្រាក់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល
- **រៀបចំការបើកគណនី**សម្រាប់កម្មករ
- **ផ្តល់ទីតាំង**ឲ្យអ្នកផ្តល់សេវាទីនោះ ដើម្បីដំឡើងម៉ាស៊ីន ATM ឬទូផ្តល់សេវា នៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ
- **រៀបចំការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលជាផ្នែកឬក្រុម** ជាមួយអ្នកផ្តល់សេវា
- **ផ្តល់ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុជាបន្តបន្ទាប់ និងឆ្លើយតបសំណួរឬបញ្ហារបស់កម្មករ។** ការផ្តល់ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុចាប់ពីដំបូងនៃដំណើរការ គឺជួយឲ្យកម្មករប្រើប្រាស់ប្រាក់ឌីជីថលបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពេញលេញ។ វាក៏ជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យសម្រាប់រោងចក្រ និងបន្ថយពេលវេលាដែលត្រូវចំណាយដោះស្រាយបញ្ហា ឬសំណួររបស់កម្មករផងដែរ។

និយោជកអាចចូលរួមបង់ថ្លៃខ្លះៗដូចជា ថ្លៃបើកគណនី ថ្លៃថែទាំគណនី ឬថ្លៃចេញកាតដកប្រាក់។ សំខាន់ណាស់គឺ មិនគួរឲ្យកម្មករជាអ្នកទទួលបន្ទុកថ្លៃទាំងអស់នេះបានឡើយ។

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់កម្មករ?

- **សុវត្ថិភាព៖** ការទូទាត់ប្រាក់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការលួច បាត់បង់ ប្រាក់ក្លែងក្លាយ ឬប្រាក់ខូច។ វាមានសុវត្ថិភាពជាងការទទួលប្រាក់ជាសាច់ប្រាក់ ឬសែក ជាពិសេសនៅពេលប្រើជាមួយលេខសម្ងាត់ ប្រព័ន្ធការពារការលួចបន្លំ និងធានារ៉ាប់រងប្រាក់បញ្ញើ។ វាក៏ជួយការពារកម្មករ ប្រឆាំងនឹងហានិភ័យដែលអាចកើតឡើងពីការបាត់បង់សមត្ថភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុរបស់និយោជក ឬអ្នកផ្តល់សេវា។
- **ការការពារប្រាក់ឈ្នួល៖** ប្រព័ន្ធឌីជីថលធានាថាកម្មករទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ និងទាន់ពេលវេលា (ទោះបីជាមិនមែនជាថ្ងៃធ្វើការ នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលក៏ដោយ) ហើយក៏ជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការកាត់ប្រាក់ដោយអយុត្តិធម៌ ឬការកាត់ប្រាក់ដែលមិនមានការប្រាប់ជាមុន។ កម្មករទទួលបានភស្តុតាងឌីជីថលនៃការទូទាត់ ដែលអាចប្រើសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទបាន។ វាក៏ជួយបញ្ចប់បញ្ហានៃការបាត់បង់ប្រាក់ខ្លះៗដោយសារគ្មានលុយរង្វាន់តូច ឬធនបត្រខូចផងដែរ។
- **ល្បឿន និងភាពជឿជាក់បាន៖** កម្មករអាចចូលប្រើប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនបានលឿនជាងមុន ដោយមិនចាំបាច់រង់ចាំទទួលសាច់ប្រាក់ ឬឈរតម្រង់ជួរដើម្បីទទួលប្រាក់។ ការទូទាត់ប្រាក់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថលមានអត្ថប្រយោជន៍ជាពិសេស នៅកន្លែងដែលមានបញ្ជរដាក់ប្រាក់ ឬដកប្រាក់ (ATM ឬអ្នកប្រតិបត្តិ) ដែលងាយស្រួលចូលប្រើ ធ្វើឲ្យកម្មករអាចដក ឬប្រើប្រាក់បានទាន់ពេលវេលា។
- **ពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងស្វ័យសម្រេចកាន់តែប្រសើរ៖** ការចូលប្រើឧបករណ៍ហិរញ្ញវត្ថុឌីជីថល ឲ្យសិទ្ធិកម្មករត្រួតពិនិត្យសមតុល្យគណនីតាមដានការចំណាយ និងរៀបចំផែនការប្រើប្រាស់ប្រាក់ឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ វាជួយពួកគេប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យសមស្របនឹងតម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន។ សម្រាប់ស្ត្រីជាពិសេស ការទទួលប្រាក់ឌីជីថលអាចជួយបង្កើនសិទ្ធិឯករាជ្យក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុគ្រួសារ និងកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការរំលោភបំពាន ឬការបៀតបៀនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការកាន់លុយ។
- **បរិយាបន្នហិរញ្ញវត្ថុ៖** មានគណនីផ្លូវការគឺជាជំហានដំបូងឆ្ពោះទៅរកបរិយាបន្នហិរញ្ញវត្ថុ។ ការទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថលជួយកម្មករដែលមុននេះមិនមានឱកាសប្រើសេវាផ្លូវការ (ពិសេសស្ត្រី) ឲ្យអាចបើកគណនី បង្កើតប្រវត្តិហិរញ្ញវត្ថុ និងចូលប្រើសេវាផ្លូវការផ្សេងៗដូចជា ការសន្សំ ការខ្ចីប្រាក់ ការផ្ញើប្រាក់ និងធានារ៉ាប់រង។ វាជួយពង្រឹងសមត្ថភាពទប់ទល់នឹងបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ និងបង្កើនឱកាសសេដ្ឋកិច្ចរបស់ពួកគេ។[2]
- **ការចូលប្រើប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គមបានល្អជាងមុន៖** ការទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថលផ្តល់កំណត់ត្រាប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល ដែលអាចប្រើជាភស្តុតាងបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងការងារ និងជួយក្នុងការចុះឈ្មោះចូលរួមក្នុងប្រព័ន្ធការពារ សង្គម។ វាក៏ជួយកាត់បន្ថយការរាយការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលខុស និងជួយអោយមានភាពត្រឹមត្រូវក្នុងការកំណត់អ្នកទទួលអត្ថប្រយោជន៍ផងដែរ។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាអ្វីខ្លះសម្រាប់កម្មករ?

- **ការយល់ដឹងមិនគ្រប់គ្រាន់ និងការខ្វះទំនុកចិត្តលើសេវា៖** ប្រសិនបើគ្មានការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុ និងការគាំទ្រ កម្មករអាចមិនយល់ច្បាស់អំពីសេវា សិទ្ធិរបស់ខ្លួន និងវិធីប្រើប្រាស់គណនីឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីជៀសវាងការចំណាយដែលមិនចាំបាច់។
- **ថ្លៃសេវា និងការចំណាយសម្រាប់កម្មករ៖** ប្រសិនបើសេវាមិនបានរចនាឲ្យសមរម្យ កម្មករអាចជួបការចំណាយបន្ថែម ដែលធ្វើឲ្យប្រាក់ឈ្នួលពិតប្រាកដដែលពួកគេទទួលបានថយចុះ។
- **ការភ័យខ្លាចអំពីពន្ធ៖** កម្មករខ្លះអាចស្ទាក់ស្ទើរមិនចង់ចុះឈ្មោះប្រើគណនីផ្លូវការ ប្រសិនបើពួកគេភ័យថានឹងត្រូវបង់ពន្ធបន្ថែម។ ដូច្នេះការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុល្អអាចជួយកាត់បន្ថយការភ័យខ្លាចនេះបាន។
- **ការចូលប្រើមិនងាយស្រួល ឬមិនគ្រប់គ្រាន់៖** ប្រសិនបើគ្មានចំណុចដកប្រាក់ ឬដាក់ប្រាក់គ្រប់គ្រាន់ (ដូចជា ម៉ាស៊ីន ATM សាខា ឬភ្នាក់ងារ) កម្មករអាចជួបបញ្ហាក្នុងការចូលប្រើប្រាក់ឈ្នួល និងអស់ពេលច្រើន។
- **សម្ពាធឲ្យប្រើសេវាបន្ថែម៖** មានហានិភ័យថា ភ្នាក់ងារ ឬកម្មវិធីធនាគារអាចជំរុញអតិថិជនថ្មីឲ្យប្រើសេវាបន្ថែម ដូចជា កាតឥណទាន ធានារ៉ាប់រង ឬប្រាក់កម្ចី ដោយមិនពន្យល់អំពីផលិតផល និងថ្លៃចំណាយឲ្យច្បាស់លាស់។
- **ការភ្លេចលេខសម្ងាត់ (PIN) ឬបាត់កាត៖** កម្មករជាច្រើនភ្លេចលេខសម្ងាត់ ឬបាត់កាតធនាគារ ដែលធ្វើឲ្យពួកគេមិនអាចដកប្រាក់បានទេ រហូតដល់ត្រូវធ្វើដំណើរការជាមួយធនាគារឡើងវិញ។ ដូច្នេះ ត្រូវមានប្រព័ន្ធគាំទ្រដែលអាចជួយដោះស្រាយបញ្ហាដូចជា ធ្វើការផ្លាស់ប្តូរលេខសម្ងាត់ ឬស្នើរសុំកាតថ្មី។
- **ការលួចបន្លំ៖** កម្មករដែលទើបចូលប្រើគណនីហិរញ្ញវត្ថុលើកដំបូង ជាពិសេសស្ត្រី ឬកម្មករមានវ័យចាស់ អាចងាយរងគ្រោះពីការលួចបន្លំ ប្រសិនបើពួកគេមិនទទួលបានការអប់រំអំពីវិធីការពារ (ឧទាហរណ៍ ការហៅទូរស័ព្ទបន្លំ ឬសារក្លែងក្លាយ)។
- **ការចែករំលែកឧបករណ៍ ឬពាក្យសម្ងាត់៖** កម្មករអាចចែករំលែកទូរស័ព្ទ ឬប្រាប់លេខសម្ងាត់/PIN ដល់អ្នកដទៃ ធ្វើឲ្យអ្នកផ្សេងអាចចូលប្រើគណនីរបស់ពួកគេបាន។

---

2 RISE and Mastercard (2023). *Improving Financial Health in Cambodia's Garment Sector through Responsible Wage Digitalization.*

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **ការកាត់បន្ថយហានិភ័យ៖** ការទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថលជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យផ្នែកសុវត្ថិភាពដែលទាក់ទងនឹងការដឹកជញ្ជូន និងការរក្សាទុក។ វាក៏ជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការលួចបន្លំ និងការកាត់ប្រាក់ដោយមិនមានហេតុផលផងដែរ។
- **តម្លាភាព និងភាពត្រឹមត្រូវ៖** ការទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថលជួយកាត់បន្ថយកំហុសដោយមនុស្សពេលដំណើរការប្រាក់ឈ្នួល និងកំណត់ត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រកបដោយតម្លាភាពនិងអាចត្រួតពិនិត្យបាន។
- **ការសន្សំសំចៃថ្លៃដើម៖** ការផ្លាស់ប្តូរពីសាច់ប្រាក់ទៅឌីជីថលអាចកាត់បន្ថយការចំណាយលើកម្លាំងពលកម្ម និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលត្រូវប្រើសម្រាប់គណនាប្រាក់ឈ្នួល និងគ្រប់គ្រងសាច់ប្រាក់ ព្រមទាំងថ្លៃសន្តិសុខ និងដឹកជញ្ជូន។ នៅកម្ពុជា និយោជកបានរាយការណ៍ថា ការទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថលជួយកាត់បន្ថយថ្លៃដើមរដ្ឋបាលប្រហែល ៨៤ ភាគរយ និងសន្សំបានពេលផលិតកម្មជាមធ្យមប្រមាណ ១៥ នាទីក្នុងមួយកម្មករ នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។[3]
- **ភាពអនុលោមតាមច្បាប់៖** កំណត់ត្រាឌីជីថលអាចជួយក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងរៀបចំរបាយការណ៍។
- **ការពេញចិត្ត និងការរក្សាកម្មករអោយធ្វើការបានយូរ៖** ការទូទាត់ឌីជីថលកាត់បន្ថយការយឺតយ៉ាវក្នុងការបើកប្រាក់ជាសាច់ប្រាក់ ដែលអាច បណ្តាលឲ្យកម្មករមិនពេញចិត្ត។ កម្មករមានទំនោរចូលចិត្តធ្វើការនៅរោងចក្រដែលបើកប្រាក់ឌីជីថល។
- **ប្រសិទ្ធភាពការងារ៖** ការទូទាត់ឌីជីថលជួយលុបបំបាត់ការខាតពេលធ្វើការ ដែលកម្មករត្រូវចាកចេញពីកន្លែងការងារដើម្បីរង់ចាំទទួលប្រាក់។
- **ភាពផ្លូវការរបស់អាជីវកម្ម៖** សម្រាប់រោងចក្រតូចៗដែលមិនទាន់មានភាពផ្លូវការ ការទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថលនឹងបង្កើតកំណត់ត្រាផ្លូវការ ដែលអាចជួយឲ្យនិយោជកឆ្ពោះទៅរកភាពផ្លូវការ និងអាចចូលរួមក្នុងកម្មវិធីគាំទ្ររដ្ឋ ឬឱកាសផ្គត់ផ្គង់។
- **ការចូលប្រើសេវាហិរញ្ញវត្ថុ៖** ប្រវត្តិបើកប្រាក់ឌីជីថលអាចជួយបង្កើនទំនាក់ទំនងល្អជាមួយស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ និងធ្វើឲ្យនិយោជកមានសិទ្ធិទទួលសេវាឥណទាន ឬសេវាហិរញ្ញវត្ថុដែលសមស្របជាងមុន។
- **ការពង្រឹងកេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ៖** ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធឌីជីថលបង្ហាញពីការអនុវត្តអាជីវកម្មទទួលខុសត្រូវ ដែលជួយពង្រឹងភាពជឿជាក់ពីអ្នកបញ្ជាទិញ អង្គការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្នែកស្តង់ដារលក្ខខណ្ឌការងារ។ ជាក់ស្តែងមានប្រហែល ៧៩ ភាគរយ នៃអ្នកបញ្ជាទិញ ដែលបានស្ទង់មតិយល់ថា ការទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថល ជួយឲ្យពួកគេបំពេញតាមតម្រូវការនៃការអនុលោមច្បាប់សង្គមនិងច្បាប់ការងារបានល្អប្រសើរឡើង។[4]

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាអ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **ប្រឈមការបើកគណនី និងការគាំទ្រជាបន្តបន្ទាប់សម្រាប់កម្មករ៖** ការបើកគណនីសម្រាប់កម្មករច្រើននាក់អាចជាបញ្ហាប្រឈម ដោយសារតម្រូវឲ្យចំណាយពេលវេលា និងការគាំទ្រច្រើនពីរោងចក្រ ហើយអាចត្រូវការឯកសារដែលកម្មករមិនមានភ្លាមៗផងដែរ។
- **ការយល់ដឹងមានកម្រិត និងការមិនទទួលស្គាល់ពីកម្មករ ឬបុគ្គលិកគ្រប់គ្រង (ដូចជា ផ្នែកធនធានមនុស្ស និងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ)៖** វាសំខាន់ណាស់ក្នុងការផ្តល់ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុ និងពន្យល់អំពីដំណើរការ និងអត្ថប្រយោជន៍នៃការផ្លាស់ប្តូរទៅប្រព័ន្ធឌីជីថល ដើម្បីជួយឲ្យទាំងកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រងយល់ និងមានចិត្តចូលរួមគាំទ្រដំណើរការនេះ។
- **ហានិភ័យនៃការមិនពេញចិត្តពីកម្មករ៖** ប្រសិនបើប្រព័ន្ធទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថលមិនត្រូវបានរចនាល្អ ឬអ្នកផ្តល់សេវាមិនអាចដំណើរការប្រាក់ឈ្នួលទាន់ពេលវេលា នោះអាចបណ្តាលឲ្យកម្មករមិនពេញចិត្ត និងបង្កើតការតានតឹងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង។ បញ្ហាសំខាន់មួយទៀតគឺការចូលប្រើម៉ាស៊ីន ATM។ ប្រសិនបើអ្នកផ្តល់សេវាមិនមានម៉ាស៊ីន ATM គ្រប់គ្រាន់ ឬស្ថិតនៅកន្លែងមិនងាយស្រួលដល់កម្មករ នោះអាចធ្វើឲ្យពួកគេចំណាយពេលច្រើនក្នុងការធ្វើដំណើរ ឬឈរតម្រង់ជួរយូរនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។ វាអាចបណ្តាលឲ្យមានការខកចិត្ត និងការមិនសប្បាយចិត្តចំពោះការទូទាត់ប្រាក់។ ដូច្នេះ ការជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់សេវាដោយប្រុងប្រយ័ត្ន និងមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់គឺជាចំណុចសំខាន់បំផុត។

---

3 RISE and Mastercard (2023). *Improving Financial Health in Cambodia's Garment Sector through Responsible Wage Digitalization.*

4 HERproject (2021). *Garment Sector Wage Digitization—A Practical Guide for Global Brands and Buyers.*

តើត្រូវសួរ អ្នកផ្តល់សេវាគណនីទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល អ្វីខ្លះ?

▶ តើមានថ្លៃសេវាអ្វីខ្លះ សម្រាប់កម្មករ ក្នុងការបើក និងប្រើប្រាស់គណនីនេះ?

ត្រូវប្រាកដថាសួរអំពីប្រភេទថ្លៃសេវាផ្សេងៗ។ ទោះបីជាការបើកគណនីឥតគិតថ្លៃក៏ដោយ ត្រូវពិនិត្យមើលថាតើមានថ្លៃសេវាផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការថែទាំគណនី ការមានកាតដកប្រាក់ ការដកសាច់ប្រាក់ និងអ្វីៗផ្សេងទៀតដែរឬទេ។

▶ តើមានថ្លៃសេវាអ្វីខ្លះ សម្រាប់និយោជក?

និយោជកអាចត្រូវចូលរួមបង់ថ្លៃខ្លះៗសម្រាប់ការបើក និងថែទាំគណនីរបស់កម្មករ ហើយអាចត្រូវបង់ថ្លៃប្រតិបត្តិការ សម្រាប់ការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលចូលគណនីកម្មករ (ត្រូវចងចាំថា កម្មករមិនគួរត្រូវទទួលបន្ទុកថ្លៃទាំងនេះឡើយ)។ បន្ថែមពីនេះ អាចមានការចំណាយផ្សេងទៀតដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកម្មករមានគណនី ឬចង់បើកគណនីនៅធនាគារផ្សេងពីធនាគារដែលរោងចក្រប្រើ នោះរោងចក្រអាចត្រូវបង់ថ្លៃសេវាផ្ទេរប្រាក់ទៅគណនីនៅធនាគារផ្សេង។ ត្រូវចងចាំថា ជារឿងល្អបំផុត កម្មករគួរតែមានសិទ្ធិជ្រើសរើសគណនី និងអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុដែលពួកគេចង់ទទួលប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ។

▶ តើធ្វើដូចម្តេចដើម្បីបើកគណនីសម្រាប់កម្មករ? តើដំណើរការ និងឯកសារដែលត្រូវការមានអ្វីខ្លះ?

អ្នកផ្តល់សេវាអាចផ្តល់ជម្រើសឲ្យកម្មករចុះឈ្មោះបើកគណនីជាបុគ្គល ឬជាក្រុមតូចៗ ដោយផ្ទាល់នៅរោងចក្រ។ ត្រូវពិនិត្យមើលថាតើដំណើរការនេះនឹងអនុវត្តដូចម្តេច ដើម្បីឲ្យប្រាកដថាវាសមរម្យសម្រាប់ទាំងកម្មករ និងការរៀបចំរបស់រោងចក្រ។ អ្នកក៏ត្រូវពិនិត្យផងដែរថា តើកម្មករត្រូវការឯកសារអ្វីខ្លះសម្រាប់ការបើកគណនី។ ប្រសិនបើកម្មករខ្លះប្រឈមនឹងការលំបាកក្នុងការផ្តល់ឯកសារទាំងនោះ អ្នកគួរសួរថា តើអ្នកផ្តល់សេវាអាចពិចារណាទទួលយកឯកសារជំនួស ឬផ្តល់ផលិតផលជំនួស (ដូចជា កាតបង់ប្រាក់ជាមុន) ដែលតម្រូវឯកសារតិចជាងនេះដែរឬទេ។ (សូមចងចាំថា មានឯកសារមួយចំនួនត្រូវតែមាន ជានិច្ច ដើម្បីបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់ "ស្គាល់អតិថិជនរបស់អ្នក" ឬ KYC។)

▶ តើកម្មករអាចចូលប្រើ និងប្រើប្រាស់គណនីរបស់ពួកគេដូចម្តេច?

ត្រូវស្វែងយល់ពីវិធីដែលកម្មករអាចប្រើប្រាស់គណនី។ អ្នកគួរសួរថា តើមានសាខាធនាគារ ម៉ាស៊ីន ATM ឬចំណុចចូលប្រើសេវាផ្សេងៗនៅជិតរោងចក្រ ឬកន្លែងរស់នៅរបស់កម្មករដែរឬទេ។ ត្រូវសួរផងដែរថា តើកម្មករអាចចូលប្រើគណនីតាមអ៊ីនធឺណិត ឬតាមទូរស័ព្ទប្រភេទធម្មតាបានដែរឬទេ។ ក៏អាចមានជម្រើសដំឡើងម៉ាស៊ីន ATM ឬបញ្ជរធនាគារនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រផងដែរ។

▶ តើដំណើរការដែលរោងចក្រត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីបើកប្រាក់ឈ្នួលចូលគណនីកម្មករ ដូចម្តេច?

ពិភាក្សាអំពីជំហានផ្សេងៗដែលអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីរៀបចំការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល (ឧទាហរណ៍ ការរៀបចំឯកសារដែលមានព័ត៌មានលម្អិតអំពីកម្មករ និងចំនួនប្រាក់ដែលត្រូវបើក ការអនុម័តការទូទាត់ ការចេញបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ជាសន្លឹក ឬជារូបភាពឌីជីថល ជាដើម)។ គួរពិភាក្សាផងដែរអំពីដំណើរការបន្តក្រោយពេលប្រព័ន្ធទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថលត្រូវបានដំណើរការ ដូចជា ការបន្ថែមកម្មករថ្មីចូលក្នុងប្រព័ន្ធ ឬការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពព័ត៌មានគណនី និងការដោះស្រាយរាល់ការកែតម្រូវនៃប្រាក់ឈ្នួល។

ករណីសិក្សាសំខាន់៖ អត្ថប្រយោជន៍នៃការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលសម្រាប់កម្មករផលិតសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា[5]

នៅកម្ពុជា ករណីសិក្សាបានបង្ហាញថា ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលមានអត្ថប្រយោជន៍សំខាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១៩ មក RISE និងមជ្ឈមណ្ឌល Mastercard Center for Inclusive Growth បានសហការគ្នាដើម្បីពង្រីកការទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថលនៅក្នុងវិស័យនេះ ដោយផ្តល់មគ្គុទ្ទេសក៍ដល់និយោជក ធានាថាតម្រូវការរបស់កម្មករស្ត្រីត្រូវបានគេចាប់អារម្មណ៍ និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពហិរញ្ញវត្ថុដល់កម្មករ។ ក្នុងចំណោមកម្មករជាង ២៦,៥០០ នាក់(ស្ត្រី ៨៥ ភាគរយ) នៅរោងចក្រ ១៧ កន្លែង ដែលបានចូលរួម មានអត្ថប្រយោជន៍ដូចខាងក្រោម៖

- **អត្រាការប្រើប្រាស់គណនីប្រាក់ទូរស័ព្ទ** បានកើនឡើង**ពី ៣៥ ភាគរយ ទៅ ៩០ ភាគរយ** សម្រាប់សកម្មភាពដូចជា ការទូទាត់ ការផ្ញើប្រាក់ ការបញ្ចូលលុយទូរស័ព្ទនិងការទូទាត់វិក្កយបត្រ។
- **អត្រាការសន្សំប្រាក់ប្រចាំរបស់ស្ត្រី**កើនឡើង**ពី ៤៥ ភាគរយ ទៅ ៨៣ ភាគរយ** សម្រាប់ការចំណាយដូចជា ថ្លៃពេទ្យ ឬការទិញផ្ទះ។
- **ការជឿជាក់របស់ស្ត្រីលើសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុកើនឡើងដល់៨០ភាគរយ** នៅរយៈពេលពីរឆ្នាំក្រោយ(កើនឡើងពី ៥៥ ភាគរយ)។
- **និយោជកបានកាត់បន្ថយការចំណាយរដ្ឋបាលនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រហែល ៨៤ ភាគរយ** ដោយសន្សំទាំងលើថ្លៃដឹកប្រាក់ និងពេលវេលាបុគ្គលិកសម្រាប់ដំណើរការប្រាក់ឈ្នួល។

កម្មករម្នាក់បានប្រាប់ពីបទពិសោធន៍ផ្ទាល់របស់នាងថា៖

"ខ្ញុំទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមគណនីធនាគារ ដែលខ្ញុំចូលចិត្តជាងទទួលជាសាច់ប្រាក់។ [បន្ទាប់ពីបានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល] ខ្ញុំបានរៀនប្រើគណនីរបស់ខ្ញុំសម្រាប់ទូទាត់ទំនិញតាមអ៊ីនធឺណិត ឥឡូវនេះខ្ញុំចេះទិញសម្លៀកបំពាក់ឲ្យកូនៗតាមអនឡាញ វាងាយស្រួលជាងមុន។

ខ្ញុំចាប់ផ្តើមសន្សំប្រាក់ប្រចាំខែចំនួន ១០ ដុល្លារ ដោយផ្ទេរទៅគណនីសន្សំរបស់ខ្ញុំ។ ខ្ញុំមានទំនុកចិត្តជាងមុន ចំពោះការចំណាយក្នុងពេលអនាគតរបស់ខ្ញុំ ប្រសិនបើអ្នកណាម្នាក់ក្នុងគ្រួសារឈឺ ខ្ញុំមានប្រាក់សន្សំសម្រាប់បង់ថ្លៃពេទ្យ។"

(ចាំពី — កម្មការនីផលិតសម្លៀកបំពាក់ នៅភ្នំពេញ)

---

5 RISE and Mastercard (2023). *Improving Financial Health in Cambodia's Garment Sector through Responsible Wage Digitalization.*

3.2. ការទូទាត់ និងផ្ទេរប្រាក់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល

អ្វីទៅជាការទូទាត់ និងផ្ទេរប្រាក់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល?

សេវាទូទាត់ និងផ្ទេរប្រាក់ឌីជីថល អនុញ្ញាតឲ្យកម្មករបង់ប្រាក់សម្រាប់ការចំណាយផ្សេងៗ ដូចជា ថ្លៃសាលា ថ្លៃជួលផ្ទះ ថ្លៃអគ្គិសនី ឬវិក្កយបត្រផ្សេងៗ ហើយក៏អាចផ្ទេរប្រាក់ទៅឲ្យបុគ្គលផ្សេងទៀតបានផងដែរ។ នៅឆ្នាំ ២០២៤ ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាប្រហែល ៣២ ភាគរយ បានរាយការណ៍ថា បានប្រើប្រាស់ការទូទាត់ឌីជីថល (ប្រៀបធៀបនឹង ៦២ ភាគរយ នៃមនុស្សពេញវ័យនៅប្រទេសមានប្រាក់ចំណូលមធ្យម និងទាប)។ ក្នុងចំណោមនេះ មាន ១៦ ភាគរយ ប្រើកាត ឬទូរស័ព្ទដៃសម្រាប់ទិញទំនិញនៅហាង ១៣ ភាគរយ បង់វិក្កយបត្រតាមអ៊ីនធឺណិត និង ១៤ ភាគរយ ទិញទំនិញតាមអនឡាញ។[6]

តើតួនាទីរបស់ខ្ញុំជានិយោជកគឺអ្វី?

គណនីទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថលជាច្រើន អនុញ្ញាតឲ្យកម្មករអាចប្រើប្រាស់សេវាការទូទាត់ និងផ្ទេរប្រាក់ឌីជីថលបាន។ ដូច្នេះ និយោជកគួរតែពិចារណាអំពីសេវាទូទាត់ និងផ្ទេរប្រាក់ឌីជីថលដែលមាន នៅពេលពិភាក្សាជាមួយកម្មករ ពេលចរចាជាមួយ និងជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់សេវាប្រាក់ឌីជីថល។ បន្ទាប់ពីប្រព័ន្ធនេះត្រូវបានដំណើរការ និយោជកក៏គួរតែមានតួនាទីសកម្មក្នុងការជួយឲ្យកម្មករយល់ដឹង និងប្រើប្រាស់សេវាទូទាត់ និងផ្ទេរប្រាក់ឌីជីថលដោយសុវត្ថិភាព តាមរយៈអ្នកផ្តល់សេវាដែលរោងចក្របានជ្រើសរើសផងដែរ។

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់កម្មករនិយោជិត?

- **ភាពងាយស្រួល និងការសន្សំពេលវេលា៖** សេវាផ្ទេរ និងទូទាត់ប្រាក់ជាទូទៅ គឺពេញនិយម និងមានប្រយោជន៍សម្រាប់បងប្អូនកម្មករ។ វាបានអនុញ្ញាតឲ្យពួកគេអាចទូទាត់ប្រាក់បានយ៉ាងលឿន និងងាយស្រួល ដោយមិនចាំបាច់ទៅកន្លែងបង់ប្រាក់ផ្ទាល់ ឬរង់ចាំជួរទទួលសាច់ប្រាក់។
- **សុវត្ថិភាព៖** ការទូទាត់ និងផ្ទេរប្រាក់ឌីជីថល បំបាត់តម្រូវការនៃការយកសាច់ប្រាក់តាមដៃទៅបង់ប្រាក់ផ្ទាល់ ដែលអាចកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការប្លន់ ឬការលួច។ លើសពីនេះ សេវានេះក៏ជាជម្រើសដែលមានសុវត្ថិភាពជាង អ្នកផ្ញើប្រាក់ខុសច្បាប់ ឬសេវាហិរញ្ញវត្ថុក្រៅប្រព័ន្ធ នៅពេលផ្ញើប្រាក់ទៅគ្រួសារនៅតាមជនបទផងដែរ។
- **តម្លាភាពនៃប្រតិបត្តិការ៖** ការទូទាត់ និងផ្ទេរប្រាក់ឌីជីថល បង្កើតកំណត់ត្រាឌីជីថល ដែលអាចជួយបង្កើនតម្លាភាព និងអាចអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករបង្ហាញថា ការទូទាត់ប្រាក់ត្រូវបានអនុវត្តរួចហើយ។

តើមានហានិភ័យឬការប្រឈមអ្វីខ្លះសម្រាប់កម្មករនិយោជិត?

- **ការយល់ដឹងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុកំរិតទាប និងបទពិសោធន៍តិច៖** ប្រសិនបើកម្មករមិនយល់អំពីសេវាដែលពួកគេប្រើ អាចនាំឲ្យត្រូវបង់ថ្លៃសេវាដែលមិនដឹងជាមុន ឬធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ចំនួនខុស ឬទៅឲ្យអ្នកទទួលខុស។
- **ថ្លៃសេវាអាចកើតមានសម្រាប់អ្នកទទួលប្រាក់៖** ប្រសិនបើអ្នកទទួលប្រាក់ (ដូចជាសមាជិកគ្រួសារ) មិនមានគណនីជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាដូចគ្នា នោះពួកគេអាចត្រូវបង់ថ្លៃសេវាដើម្បីទទួលប្រាក់ដែលបានផ្ញើ។
- **ហានិភ័យសុវត្ថិភាព និងការលួចបន្លំ៖** ទោះបីជាហានិភ័យនៃការលួចសាច់ប្រាក់ត្រូវបានកាត់បន្ថយ ក៏ដោយ ការបាត់ឧបករណ៍ (ដូចជា ទូរស័ព្ទដៃ) អាចបើកឱកាសឲ្យអ្នកលួចចូលប្រើសេវាទូទាត់ដែល។ ក៏មានហានិភ័យនៃការលួចបន្លំផងដែរ ឧទាហរណ៍ អ្នកបន្លំអាចបន្លំបង្ហាញខ្លួនជាសមាជិកគ្រួសារ ឬស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុហើយស្នើសុំឲ្យផ្ញើប្រាក់តាមសេវាទូទាត់។

6 World Bank. Global Findex database 2025.

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **កាត់បន្ថយអាត្រាអវត្តមានរបស់កម្មករ៖** កម្មករអាចខកខានការងារ ឬមកយឺត ប្រសិនបើពួកគេត្រូវធ្វើការទូទាត់ ឬផ្ញើរប្រាក់បន្ទាន់ (ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើមានហេតុអាសន្នក្នុងគ្រួសារ)។ ជម្រើសទូទាត់ និងផ្ញើរប្រាក់ឌីជីថល អាចកាត់បន្ថយតម្រូវការនេះបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។
- **បង្កើនការទទួលយកការទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថល៖** ការទូទាត់និងផ្ញើរប្រាក់គឺជាវិធីសំខាន់ ដែលកម្មករប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុឌីជីថល។ សេវាបែបនេះបង្ហាញអត្ថប្រយោជន៍ពិតប្រាកដនៃការទូទាត់ប្រាក់ឌីជីថល និងការមានគណនីផ្ទាល់ខ្លួន សម្រាប់កម្មករដែលបានប្តូរទៅប្រព័ន្ធឌីជីថល។
- **ការកែលម្អទំនាក់ទំនងជាមួយកម្មករ៖** អាចផ្ញើប្រាក់ជាសំណង ឬការផ្ញើរប្រាក់បន្ទាន់ទៅឲ្យគ្រួសារ ឬអ្នកទទួលផ្សេងៗ បានទាន់ពេលវេលា គឺជារឿងដែលកម្មករវាយតម្លៃខ្ពស់។ វាអាចជួយបង្កើនភាពជឿជាក់កេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អរបស់រោងចក្រ និងអ្នកគ្រប់គ្រង ក្នុងមតិកម្មករ។

មានហានិភ័យ ឬបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **ផលប៉ះពាល់លើកម្មករដែលជាជនរងគ្រោះ នៃការលួចបន្លំ ឬកំហុសក្នុងការទូទាត់ប្រាក់៖** ប្រសិនបើកម្មករត្រូវជនល្មើសបន្លំ ឬធ្វើកំហុសនៅពេលទូទាត់ ឬផ្ញើរប្រាក់ឌីជីថល នោះវាអាចមានផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរលើស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងសុខភាពផ្លូវចិត្តរបស់ពួកគេ។ កម្មករអាចមានអារក្តីព្រួយបារម្ភ ឬខកចិត្ត បណ្តាលឲ្យខកខានការងារ ឬបាត់បង់អារម្មណ៍ក្នុងការងារ។ ក្នុងករណីបែបនេះ និយោជកអាចត្រូវផ្តល់ជំនួយ ឬការប្រឹក្សាផ្លូវចិត្តដល់កម្មករផងដែរ។

- **ហានិភ័យលើកេរ្តិ៍ឈ្មោះ៖** នៅពេលដែលកម្មករមានបទពិសោធន៍មិនល្អជាមួយសេវាកម្មនោះ អាចនាំយកបញ្ហា ឬការតវ៉ាមកជូននិយោជក។ ស្ថានភាពនេះកាន់តែអាចកើតឡើង ប្រសិនបើសេវានោះត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយក្នុងរោងចក្រ ឬតាមបណ្តាញទំនាក់ទំនងរបស់រោងចក្រ។ ព្រោះអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ មិនមានការចូលរួមផ្ទាល់ក្នុងសេវាហិរញ្ញវត្ថុនោះទេ ដូច្នេះពួកគេអាចប្រឈមនឹងភាពលំបាកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាដូចនេះ។

តើ ខ្ញុំគួរសួរអ្នកផ្តល់សេវាដែលអាចជាដៃគូ អ្វីខ្លះ?

▶ **តើមានថ្លៃសេវាអ្វីខ្លះ សម្រាប់កម្មករ ក្នុងការប្រើប្រាស់ផលិតផលនេះ?**

ត្រូវប្រាកដថា អ្នកបានពិនិត្យមើលថ្លៃសេវាទាំងអស់ដែលអាចកើតមាន និងសួរឱ្យបានច្បាស់អំពីថ្លៃសេវាទាំងនោះ។ ត្រូវធានាថា ថ្លៃសេវាទាំងនេះមានភាពត្រឹមត្រូវ និងងាយស្រួលឲ្យកម្មករយល់បាន។

▶ **តើកម្មករអាចចុះឈ្មោះប្រើសេវានេះដូចម្តេច? តើដំណើរការ និងឯកសារដែលត្រូវការមានអ្វីខ្លះ?**

ត្រូវយល់អំពីដំណើរការដែលកម្មករត្រូវធ្វើ ដើម្បីចុះឈ្មោះប្រើសេវា និងវាអាចអនុវត្តបានយ៉ាងងាយស្រួលសម្រាប់ពួកគេដែរឬទេ។

▶ **តើអ្នកផ្តល់សេវាចង់ធ្វើសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយបែបណាតាមរយៈរោងចក្រ ហើយមានផលប៉ះពាល់យ៉ាងដូចម្តេច?**

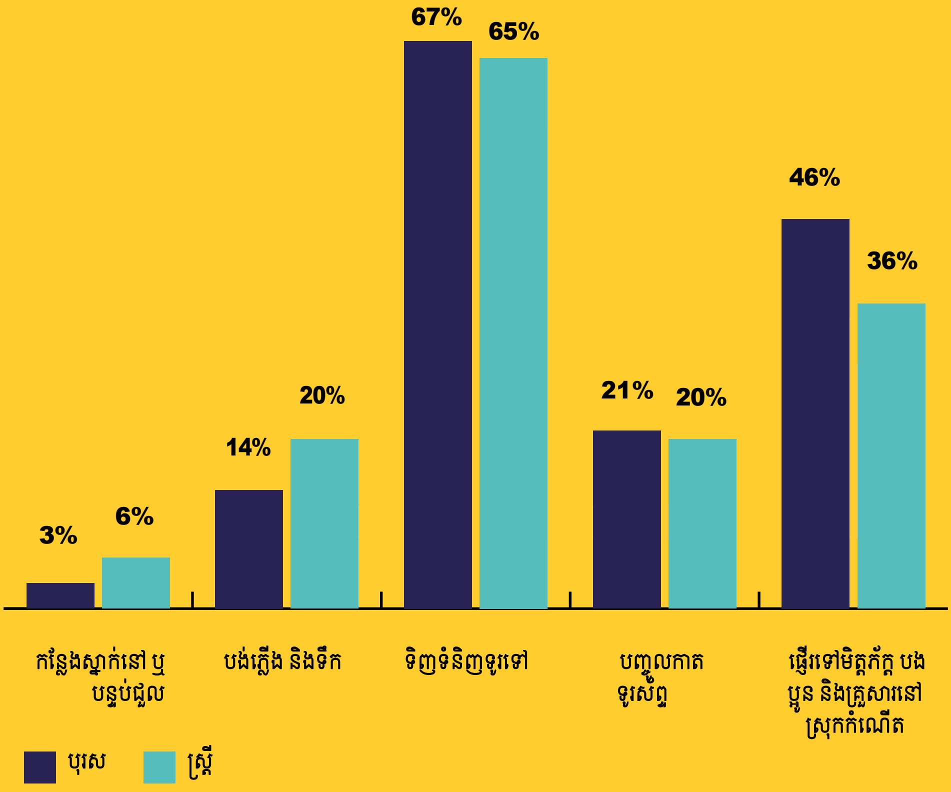
ឧទាហរណ៍ តើពួកគេចង់ស្នើសុំពីរោងចក្រឲ្យមានកន្លែងដាក់ស្តង់ ឬតុសំរាប់ផ្សព្វផ្សាយសេវា និងចុះឈ្មោះកម្មករឬទេ? តើពួកគេចង់ចែកសម្ភារៈផ្សព្វផ្សាយដូចជា ប័ណ្ណណែនាំ ឬសៀវភៅណែនាំ? ត្រូវយល់ឲ្យបានច្បាស់ថាវិធីសាស្ត្រដែលពួកគេបានស្នើមានសមត្ថភាពអនុវត្តបានសម្រាប់រោងចក្រ ឬអត់។ សំខាន់ណាស់គួរធ្វើឲ្យកម្មករយល់ថា ការចុះឈ្មោះប្រើសេវា គឺជាជម្រើសស្ម័គ្រចិត្ត ហើយត្រូវពន្យល់អំពីទំនាក់ទំនងរវាងរោងចក្រ និងអ្នកផ្តល់សេវា ឲ្យបានច្បាស់។

ភស្តុតាងសំខាន់៖ ការគាំទ្រកម្មកររោងចក្រនៅកម្ពុជាឲ្យប្រើប្រាស់សេវាទូទាត់ និងផ្ទេរប្រាក់ឌីជីថល[7]

ការផ្លាស់ប្តូរប្រព័ន្ធទូទាត់ប្រាក់ឲ្យមានលក្ខណៈឌីជីថល បានរីកចម្រើនយ៉ាងលឿននៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់កម្ពុជាក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។ ដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២៥ មានរោងចក្រប្រហែល ៧៦.៨ ភាគរយ ដែលជាសមាជិករបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា(BFC) របស់អង្គការអន្តរជាតិការងារ (ILO) និងអង្គការហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ (IFC) បានអនុវត្តប្រព័ន្ធទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល បើប្រៀបនឹងចំនួនត្រឹមតែ៥០ភាគរយនៅឆ្នាំ ២០២២។ វាមានន័យថា កម្មករជាង ៦០០,០០០ នាក់ ដែលភាគច្រើនជាស្ត្រី បច្ចុប្បន្នទទួលប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេតាមរយៈគណនីហិរញ្ញវត្ថុ។ ទោះជាយ៉ាងណា ភស្តុតាងបានបង្ហាញថា ប្រសិនបើគ្មានការគាំទ្របន្ថែម កម្មករជាច្រើននៅតែដកប្រាក់ឈ្នួលទាំងមូល ឬភាគច្រើននៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ឬក្បែរថ្ងៃនោះ ដូច្នេះការប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុបន្ថែម ដូចជាការទូទាត់ និងផ្ទេរប្រាក់ ត្រូវបានកំណត់កម្រិត។

ជាផ្នែកមួយនៃគំនិតផ្តួចផ្តើម RISE និង មជ្ឈមណ្ឌល Mastercard Center for Inclusive Growth កម្មករបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹង និងទំនុកចិត្តក្នុងការប្រើគណនីទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងសេវាដែលពាក់ព័ន្ធ។ ជាតុសំខាន់មួយនៃគម្រោងនេះគឺ ការគាំទ្រឲ្យកម្មករប្រើសេវាទូទាត់ និងផ្ទេរប្រាក់ ដែលបានទទួលការចូលចិត្តយ៉ាងខ្លាំងពីកម្មករនិយោជិត។ លទ្ធផលនៃគម្រោងនេះ បានបង្ហាញពីការកើនឡើងយ៉ាងច្រើននៅក្នុងអត្រាប្រើប្រាស់គណនីប្រាក់ទូរស័ព្ទ ពី ៣៥ ភាគរយ ដល់ ៩០ ភាគរយ សម្រាប់សកម្មភាពដូចជា ការទូទាត់ប្រាក់ ការផ្ញើប្រាក់ ការបញ្ចូលលុយទូរស័ព្ទ និងការទូទាត់វិក្កយបត្រ។ ក្នុងចំណោមសេវាទូទាត់ និងផ្ទេរប្រាក់ទាំងនេះ ការទូទាត់ទំនិញ និងការផ្ទេរប្រាក់ទៅមិត្តភក្តិ ឬសមាជិកគ្រួសារ គឺជាសេវាដែលពេញនិយមបំផុត។

▶ **ប្រភេទនៃប្រតិបត្តិការប្រាក់តាមទូរស័ព្ទ ដែលកម្មករនៅកម្ពុជាបានអនុវត្ត បន្ទាប់ពីការចូលរួមក្នុងកម្មវិធី RISE[8]**



7 RISE and Mastercard (2023). *Improving Financial Health in Cambodia's Garment Sector through Responsible Wage Digitalization*

8 RISE worker surveys conducted in Cambodia between Sept 2021 and February 2023 with 451 workers.

3.3. ការសន្សំ

តើអ្វីទៅជាការសន្សំប្រាក់ ?

គណនីសន្សំប្រាក់អនុញ្ញាតឲ្យកម្មកររក្សាប្រាក់ចំណូលមួយផ្នែក ដើម្បីប្រើប្រាស់នៅអនាគត តាមរយៈគណនីបន្ថែមមួយផ្ទាល់ខ្លួន។ នៅឆ្នាំ ២០២៤ មានតែប្រហែល ១១ ភាគរយ នៃប្រជាជនពេញវ័យនៅកម្ពុជា ដែលបានសន្សំប្រាក់នៅគណនីផ្លូវការ ប្រៀបធៀបនឹងប្រហែល ៤០ ភាគរយ នៃប្រជាជននៅប្រទេសមានប្រាក់ចំណូលមធ្យម និងទាប។[9] មានប្រភេទគណនីសន្សំប្រាក់ជាច្រើន ដែលមានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នា៖

- **គណនីសន្សំប្រាក់ធម្មតា៖** កម្មករអាចបើកគណនីសន្សំប្រាក់ជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាដែលពួកគេកំពុងប្រើស្រាប់ ឬជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាផ្សេងទៀត ហើយអាចផ្ទេរប្រាក់ចូលគណនីសន្សំរបស់ពួកគេ នៅពេលណាក៏បានតាមចិត្ត។ ជាទូទៅ ពួកគេអាចដកប្រាក់សន្សំបានគ្រប់ពេល តែគណនីខ្លះអាចមានពេលពន្យារពីរបីម៉ោង ឬមួយថ្ងៃ មុនពេលអាចដកប្រាក់បាន។
- **គណនីសន្សំប្រាក់មានគោលដៅ ឬគណនីសន្សំតាមកិច្ចសន្យា៖** ម្ចាស់គណនីនឹងកំណត់ចំនួនប្រាក់ថេរមួយសម្រាប់ដាក់សន្សំរៀងរាល់ខែ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ជាមុន ដើម្បីសម្រេចគោលដៅជាក់លាក់មួយ (ឧទាហរណ៍ សន្សំសម្រាប់ទិញផ្ទះ ឬបង់ថ្លៃសិក្សា)។ ការដកប្រាក់មុនពេលកំណត់អាចត្រូវបានហាមឃាត់ ឬត្រូវបង់ពិន័យ។ គណនីសន្សំបែបនេះអាចជាគម្រោងរយៈពេលវែង ដែលប្រើសម្រាប់សន្សំប្រាក់ពេលចូលនិវត្តន៍ ហើយក្នុងករណីនោះ វាត្រូវបានហៅថា កម្មវិធីសន្សំប្រាក់សម្រាប់ចូលនិវត្តន៍។
- **គណនីសន្សំប្រាក់មានរយៈពេលថេរ៖** គណនីបែបនេះត្រូវបានរចនាឡើងសម្រាប់ដាក់ប្រាក់ចំនួនធំមួយ រយៈពេលដែលបានកំណត់ជាមុន ដើម្បីទទួលបានអត្រាការប្រាក់ខ្ពស់ជាងគេ។ ការដកប្រាក់មុនពេលកំណត់អាចត្រូវបានហាមឃាត់ ឬត្រូវបង់ពិន័យ។
- **ការសន្សំប្រាក់តាមរយៈគណនីកន្លែងធ្វើការ៖** និយោជកអាចផ្តល់ជូនកម្មវិធីសន្សំប្រាក់មួយ ដែលនិយោជកនឹងបំបែកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករមួយផ្នែក (ដោយយល់ព្រមពីកម្មករ) ដាក់ចូលគណនីសន្សំមួយទៀតក្រោមឈ្មោះរបស់កម្មករផ្ទាល់។ ក្នុងករណី និយោជកអាចផ្គូផ្គងប្រាក់សន្សំរបស់កម្មករក្នុងកម្រិត ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឲ្យកម្មករសន្សំប្រាក់។ នៅក្នុងករណីខ្លះ កម្មករត្រូវចុះឈ្មោះចូលរួមក្នុងកម្មវិធីសន្សំប្រាក់នេះ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីផ្សេងទៀត ត្រូវបានដំណើរការតាមប្រព័ន្ធ opt-out មានន័យថា កម្មករត្រូវបានបញ្ចូលជាស្វ័យប្រវត្តិនៅក្នុងកម្មវិធី ដោយកំណត់ភាគរយប្រាក់ឈ្នួលមួយសម្រាប់ដាក់សន្សំ ប៉ុន្តែពួកគេអាចជ្រើសរើសដកខ្លួនចេញ ឬកែប្រែភាគរយប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបញ្ចូលក្នុងគណនីសន្សំ។ ***ក្នុងពេលកំពុងសរសេរមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ (ខែ កក្កដា ២០២៥) កម្មវិធីសន្សំប្រាក់តាមរយៈកន្លែងធ្វើការបែបនេះ មិនទាន់មាននៅកម្ពុជា នៅឡើយទេ។***

  កម្មវិធីសន្សំប្រាក់ និងអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុក្រៅប្រព័ន្ធ ឬគ្មានអាជ្ញាបណ្ណ មិនត្រូវបានគ្របដណ្តប់ក្នុងមគ្គុទ្ទេសក៍នេះទេ ប៉ុន្តែអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ គួរយល់ដឹងថា កម្មករអាចប្រើប្រាស់សេវាបែបនេះជារឿយៗ។ កម្មវិធីសន្សំក្រៅប្រព័ន្ធទាំងនេះ មានហានិភ័យបន្ថែម ដូចជា ការបាត់បង់ប្រាក់សន្សំ ឬការប្រើប្រាស់ប្រាក់សន្សំដោយមិនសមរម្យ។

តើតួនាទីរបស់ខ្ញុំជានិយោជកគឺអ្វី ?

ផលិតផលឬសេវាសន្សំប្រាក់ភាគច្រើនមិនតម្រូវឲ្យនិយោជកចូលរួមដោយផ្ទាល់ទេ ហើយអាចត្រូវបានផ្តល់ឲ្យ ឬផ្សព្វផ្សាយដល់កម្មករ បន្ទាប់ពីពួកគេមានគណនីធនាគារ ឬគណនីហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងៗរួចហើយ។ ទោះជាយ៉ាងណា វាជារឿងសមរម្យណាស់ក្នុងការ ផ្តល់ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុដល់កម្មករ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឲ្យមានទម្លាប់សន្សំប្រាក់ប្រចាំ ព្រោះវាមានអត្ថប្រយោជន៍យ៉ាងសំខាន់ចំពោះសុខភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេ។ ក្រៅពីនេះ អ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុអាចទាក់ទងមករោងចក្រ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយសេវាសន្សំប្រាក់របស់ពួកគេ ដល់កម្មករផងដែរ។

កម្មវិធីសន្សំប្រាក់តាមរយៈកន្លែងធ្វើការ ត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈការសហការជាមួយនិយោជក។ ក្នុងករណីបែបនេះ រោងចក្រត្រូវតែ៖

- ពិភាក្សាជាមួយកម្មករ ដើម្បីយល់ពីតម្រូវការ និងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់ពួកគេ
- ចរចាជាមួយអ្នកផ្តល់សេវា
- បង្កើតដំណើរការផ្ទៃក្នុង និងក្រៅសហគ្រាស
- ផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីសន្សំប្រាក់នេះដោយសកម្ម ព្រមទាំងផ្តល់អប់រំហិរញ្ញវត្ថុដល់កម្មករផងដែរ។

ទោះជាយ៉ាងណា វាជាជម្រើសដែលគួរពិចារណា ព្រោះភស្តុតាងពីប្រទេសមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់ ដូចជា អង់គ្លេស (UK) និងសហរដ្ឋអាមេរិក (USA) បានបង្ហាញថា កម្មវិធីសន្សំប្រាក់តាមកន្លែងធ្វើការ មានប្រជាប្រិយភាពខ្លាំងក្នុងចំណោមកម្មករ ហើយមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការកែលម្អសុខភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងផលិតភាពការងារ។

---

9 World Bank. Global Findex database 2025.

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់កម្មករ?

- **មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងពេលបន្ទាន់បានល្អជាងមុន៖** ការសន្សំប្រាក់បានអនុញ្ញាតឲ្យ កម្មករអាចដោះស្រាយបញ្ហាបន្ទាន់ដោយមិនចាំបាច់ប្រើវិធីដែលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដូចជា ការកាត់បន្ថយអាហារ ឬការខ្ចីប្រាក់ដែលមានការប្រាក់ខ្ពស់។
- **អាចវិនិយោគ និងសន្សំសម្រាប់អនាគតបានល្អជាងមុន៖** ការសន្សំប្រាក់មិនត្រឹមតែជួយក្នុងករណីបន្ទាន់ទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងជួយកម្មករក្នុងការធ្វើវិនិយោគ និងរៀបចំផែនការសម្រាប់អនាគតផងដែរ។
- **ក្នុងករណី កម្មវិធីសន្សំប្រាក់តាមលំនាំដើម៖** ការសន្សំប្រាក់របស់កម្មករមាននិន្នាការកើនឡើង និងមានភាពទៀងទាត់ជាប្រចាំ។ ភស្តុតាងជាច្រើនបានបង្ហាញថា កម្មវិធីសន្សំបែបនេះ ជាពិសេសប្រភេទដែលអនុវត្តជាលក្ខខណ្ឌ "opt-out" (កម្មករត្រូវចេញពីកម្មវិធីដោយស្វ័យប្រវត្តិ ប្រសិនបើមិនចង់ចូលរួម) អាចជំរុញឲ្យកម្មកររក្សាទម្លាប់សន្សំប្រាក់បានប្រសើរឡើង។[10]
- **ការគាំទ្របេបប្រាក់ចំណូលនៅវ័យចាស់៖** ទោះបីជាការរួមចំណែកក្នុងកម្មវិធីសន្សំសម្រាប់ចូលនិវត្តន៍មានចំនួនតិចក្តី ក៏អាចជួយបង្កើតកាបូបសន្សំសម្រាប់វ័យចាស់ វ័យចាស់បានដែរ។ ការសន្សំនេះអាចជួយបំពេញបន្ថែមលើប្រាក់សោធននិវត្តន៍ពី បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម(ប.ស.ស)ដែលមានកម្រិត។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះដល់កម្មករ?

- **ការពន្យារពេល ឬការចំណាយពេលដកប្រាក់៖** ជាទូទៅ ការសន្សំប្រាក់គឺជាផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុដែលមានហានិភ័យទាបសម្រាប់កម្មករ ពីព្រោះពួកគេអាចដកប្រាក់ប្រើបាននៅពេលចាំបាច់។ ទោះជាយ៉ាងណា ប្រសិនបើមានការពន្យារពេលក្នុងការចូលប្រើប្រាក់សន្សំ ឬមានថ្លៃសេវាការដកប្រាក់មុនរយៈពេលដែលបានកំណត់ នោះវាអាចធ្វើឲ្យកម្មករមិនអាចយកប្រាក់របស់ខ្លួន ប្រើក្នុងស្ថានភាពបន្ទាន់បានទាន់ពេល ដោយមិនបង់ថ្លៃ។ ប៉ុន្តែវាមិនជារឿងទូទៅទេ ព្រោះគណនីសន្សំបែបបត់បែន ឬសន្សំរយៈពេលខ្លីភាគច្រើន អាចដកប្រាក់បានភ្លាមៗ ឬក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃ ដោយគ្មានថ្លៃសេវា ឬមានត្រឹមតែថ្លៃសេវាបន្តិចបន្តួចប៉ុណ្ណោះ។
- **ការយល់ដឹងមានកម្រិត ឬមិនបានពន្យល់ច្បាស់លាស់៖** ប្រសិនបើកម្មករមិនយល់អំពីសេវាសន្សំប្រាក់តាមលំនាំដើម ឬគ្មានការពន្យល់យ៉ាងច្បាស់ពីរបៀបប្រើប្រាស់ វាអាចនាំឲ្យពួកគេមានអារម្មណ៍អវិជ្ជមាន ឬមិនជឿទុកចិត្តចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលជាផ្នែកមួយសម្រាប់សន្សំ។ ក៏ដូចជាអាចមានហានិភ័យ ប្រសិនបើកម្មករមិនយល់ច្បាស់អំពីការពន្យារពេល ឬការចំណាយពាក់ព័ន្ធនឹងការដកប្រាក់សន្សំរបស់ពួកគេ។

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **ការកែលម្អសុខភាពហិរញ្ញវត្ថុនាំឲ្យមានសុខភាពផ្លូវចិត្តល្អ និងផលិតភាពការងារកាន់តែប្រសើរ៖** ការមានប្រាក់សន្សំជារបាំងការពារ ធ្វើឲ្យកម្មករមានទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯង និងមានសុខុមាលភាពល្អ។ វាអាចនាំឲ្យមានផលិតភាពខ្ពស់ជាងមុននៅកន្លែងធ្វើការ។[11]
- **មានប្រជាប្រិយភាពចំពោះកម្មករ៖** កម្មវិធីសន្សំប្រាក់តាមកន្លែងធ្វើការមាននិន្នាការទទួលបានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីកម្មករ។ ការពេញចិត្តរបស់កម្មករនៅក្នុងកម្មវិធីបែបនេះ អាចនាំឲ្យពួកគេច្នៃប្រឌិត និងអនុវត្តការងារបានល្អប្រសើរឡើង ព្រមទាំងបង្កើតបរិយាកាសធ្វើការដែលវិជ្ជមានផងដែរ។

មានហានិភ័យ ឬបញ្ហាអ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **ហានិភ័យខាងកេរ្តិ៍ឈ្មោះផលិតផលសន្សំប្រាក់តាមកន្លែងធ្វើការ៖** ទោះបីជាផលិតផលសន្សំប្រាក់ជាផលិតផលសាមញ្ញក្តី ហានិភ័យខាងកេរ្តិ៍ឈ្មោះនៅតិច ប៉ុន្តែប្រសិនបើមានបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានពីកម្មវិធីសន្សំប្រាក់ ដូចជាការខ្វះការគាំទ្រពីផ្នែកសេវាអតិថិជន ឬការតវ៉ាដែលមិនបានដោះស្រាយ វាអាចប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់កេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់និយោជក។
- **ការអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិ៖** នៅក្នុងប្រទេសខ្លះ កម្មវិធីសន្សំប្រាក់តាមកន្លែងធ្វើការមានលក្ខណៈមិនសមស្រប ជាមួយច្បាប់ដែលទាក់ទងនឹងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬផលិតផលត្រូវការរចនាឱ្យប្រុងប្រយ័ត្ន ដើម្បីឱ្យអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ។ ប្រសិនបើផលិតផលបែបនេះត្រូវបានអនុវត្តនៅកម្ពុជា សូមផ្ទៀងផ្ទាត់ឱ្យប្រាកដថាវាអនុលោមតាមច្បាប់ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល។ អ្នកអាចពិភាក្សាជាមួយបុគ្គលិកផ្នែកច្បាប់ ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ដើម្បីទទួលបានដំបូន្មានសមស្រប។

---

10 Nest Insight (2024). _Easier to Save_.
11 Nest Insight (2021). _Workplace emergency saving: A landscape review of existing evidence_.

អ្វីដែលខ្ញុំគួរតែសួរពីអ្នកផ្តល់សេវាដែលអាចជាដៃគូ ? សម្រាប់សេវាសន្សំប្រាក់ទាំងអស់ ៖

▶ តើកម្មករអាចចុះឈ្មោះប្រើសេវានេះដោយរបៀបណា ? តើដំណើរការនិងឯកសារដែលត្រូវការមានអ្វីខ្លះ ?
គួរវាយតម្លៃថា ដំណើរការនេះអាចអនុវត្តបានសមរម្យសម្រាប់កម្មករ និងការគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ឬអត់ (ប្រសិនបើធ្វើនៅក្នុងរោងចក្រផ្ទាល់)។

▶ តើសេវានេះមានលក្ខណៈពិសេសអ្វីខ្លះ ? តើកម្មករអាចសន្សំប្រាក់ និងដកប្រាក់បានដូចម្តេច ?
ត្រូវយល់ពីដំណើរការនៃការដាក់ប្រាក់ និងដកប្រាក់ចេញពីគណនីសន្សំ។ តើដំណើរការនេះងាយស្រួលប្រើ និងងាយយល់សម្រាប់កម្មករទេ ? តើមានទឹកប្រាក់ដាក់ដំបូងអប្បបរមា ឬតម្រូវឱ្យរក្សាប្រាក់នៅក្នុងគណនីអប្បបរមាដែរ ឬទេ ? តើមានកម្រិតលើការដកប្រាក់ ឬមានការពន្យារពេលចន្លោះពេលស្នើសុំដកប្រាក់ និងពេលអាចយកប្រាក់បានទេ ? កម្មករដែលសន្សំប្រាក់តើទទួលបានការប្រាក់លើប្រាក់សន្សំរបស់ពួកគេដែរ ឬទេ ? ហើយតើការប្រាក់នោះត្រូវបានគណនាយ៉ាងដូចម្តេច និងបង់ជារៀងរាល់ពេលណា ?

▶ តើមានការចំណាយអ្វីខ្លះសម្រាប់ការប្រើប្រាស់សេវានេះឬទេ ?
ឧទាហរណ៍ តើមានថ្លៃសេវាសម្រាប់ថែរក្សាគណនីសន្សំ ឬផលិតផលនេះទេ ? តើមានថ្លៃសេវាសម្រាប់ការដកប្រាក់ ឬពិន័យសម្រាប់ការដកប្រាក់មុនពេលកំណត់ទេ ?

▶ តើអ្នកផ្តល់សេវាចង់ផ្សព្វផ្សាយសេវានេះតាមរយៈរោងចក្រយ៉ាងដូចម្តេច ហើយតើពួកគេត្រូវការអ្វីដើម្បីអនុវត្ត ?
ឧទាហរណ៍ តើពួកគេចង់សុំកន្លែងដើម្បីតម្លើងស្តង់ផ្សព្វផ្សាយសេវា និងជួយចុះឈ្មោះកម្មករទេ ? ឬតើពួកគេចង់ចែកជូនសម្ភារៈផ្សព្វផ្សាយ ? ត្រូវវាយតម្លៃថា វាអាចអនុវត្តបានសមរម្យសម្រាប់រោងចក្រឬអត់។ ក៏ដូចជាត្រូវប្រាកដថា ការផ្សព្វផ្សាយបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់ថា សេវានេះត្រូវបានផ្តល់ដោយសហការណ៍ជាមួយរោងចក្រ ឬដោយឯករាជ្យ ហើយកម្មករមិនគួរត្រូវបានកៀបសង្កត់ឲ្យចូលរួមប្រើសេវារបស់ភាគីទីបីឡើយ។ ក៏អាចមានករណីដែលសេវាសន្សំប្រាក់ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ឬទៅកាន់អតិថិជនដោយផ្ទាល់ (ឧទាហរណ៍ តាមសារ ឬតាមកម្មវិធីធនាគារ) ដែលក្នុងករណីបែបនេះ និយោជកនឹងមិនចូលរួមក្នុងដំណើរការផ្សព្វផ្សាយឡើយ ហើយប្រហែលជាមិនដឹងផងដែរថា សេវានេះកំពុងត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយទៅកាន់កម្មកររបស់ពួកគេ។

▶ តើប្រាក់ត្រូវបានគ្រប់គ្រងដូចម្តេច ហើយមានវិធានការការពារអ្វីខ្លះ ?
សូមស្នើសុំព័ត៌មានអំពីរបៀបដែលប្រាក់សន្សំត្រូវបានវិនិយោគ អ្នកណាជាអ្នកត្រួតពិនិត្យ និងគ្រប់គ្រងប្រាក់នោះ និងតើប្រាក់ដាក់សន្សំមានការធានា ឬការការពារតាមច្បាប់កម្ពុជា ឬទេ។ សួរពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងភាព ការបង្ហាញព័ត៌មានដោយបើកចំហ និងយន្តការដោះស្រាយវិវាទ ក្នុងករណីមានបញ្ហាផង។

សម្រាប់កម្មវិធីសន្សំប្រាក់តាមកន្លែងធ្វើការ ដែលផ្តល់ការសហការណ៍ជាមួយរោងចក្រ ៖

▶ តើការកាត់ប្រាក់សន្សំដោយស្វ័យប្រវត្តិ នឹងអនុវត្តដូចម្តេច ហើយតួនាទីរបស់រោងចក្រ និងអ្នកផ្តល់សេវាគឺអ្វីខ្លះ ?

ត្រូវយល់ថា អ្នកផ្តល់សេវានឹងទាមទារពីរោងចក្រ ដើម្បីរៀបចំ និងថែរក្សាសេវានេះ ហើយតើតួនាទីដូចជា ការផ្សព្វផ្សាយ ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុ ការចុះឈ្មោះ និងការដកកម្មករចេញពីកម្មវិធី នឹងត្រូវចែកចាយជាផ្នែកណា រវាងរោងចក្រ និងអ្នកផ្តល់សេវា។

▶ តើទិន្នន័យនឹងត្រូវបានចែករំលែករវាងរោងចក្រ និងអ្នកផ្តល់សេវាដូចម្តេច ហើយតើអ្នកផ្តល់សេវាធានាបានយ៉ាងដូចម្តេចថា តម្រូវការការពារភាពឯកជននៃទិន្នន័យត្រូវបានអនុវត្តតាមស្តង់ដារ ?

ទិន្នន័យនេះអាចរួមមានព័ត៌មានអំពីកម្មករ ប្រាក់ឈ្នួល និងការស្នើសុំចូលរួម ឬចាកចេញពីកម្មវិធី។ វាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការយល់ថា តើព័ត៌មានអាចផ្លាស់ប្តូររវាងភាគីទាំងពីរបានដូចម្តេច ហើយប្រព័ន្ធទិន្នន័យទាំងនេះមានភាពត្រូវគ្នា ឬអាចប្រើរួមគ្នាបានឬទេ។ ក៏ដូចជាត្រូវវាយតម្លៃពីវិធានការដែលអ្នកផ្តល់សេវាបានដាក់អនុវត្ត ដើម្បីធានាថា មានការការពារភាពឯកជននៃទិន្នន័យបានល្អ ពីព្រោះព័ត៌មានរបស់កម្មករមានលក្ខណៈអាចប៉ះពាល់ ឬមានអារម្មណ៍ពិបាកចិត្តប្រសិនបើលេចធ្លាយ។

▶ តើមានការគាំទ្រអ្វីខ្លះ ប្រសិនបើកម្មករមានសំណួរ បញ្ហា ឬការតវ៉ា អំពីសេវា និងមកជួបអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ?

កម្មករអាចមករកអ្នក ឬបុគ្គលិកគ្រប់គ្រងផ្សេងៗ ដូចជាផ្នែកធនធានមនុស្ស (HR) ដើម្បីរាយការណ៍បញ្ហា ឬការតវ៉ា ទាក់ទងនឹងសេវា។ តើមានប្រព័ន្ធ ឬយន្តការណាមួយឲ្យរោងចក្រអាចបញ្ជូនបញ្ហាទាំងនេះទៅធនាគារ ឬអ្នកផ្តល់សេវាបានយ៉ាងរហ័សឬទេ?

ផលិតផលដែលគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍៖ ភាពឆ្នៃប្រឌិតក្នុងការសន្សំប្រាក់បែបបត់បែនបាន នៅប្រទេសឥណ្ឌា និងការសន្សំប្រាក់តូចតាចនៅប្រទេសបង់ក្លាដែស[12]

កម្មករវណ្ណៈមធ្យមនៅឥណ្ឌាចង់បានជម្រើសសន្សំប្រាក់ដែលអាចបត់បែនបាន ដើម្បីជួយពួកគេសម្រេចគោលដៅរយៈពេលខ្លី ប៉ុន្តែប្រឈមមុខនឹងដែលមានកម្រិត និងគ្មានភាពទាក់ទាញតាមរយៈធនាគារបែបបុរាណ។ EasyPlan បានដោះស្រាយកង្វះខាតនេះដោយផ្តល់សេវាសន្សំប្រាក់ដែលភ្ជាប់ជាមួយមូលនិធិរួម ដែលមានភាពបត់បែនបាន។ គណនីសន្សំប្រាក់របស់ EasyPlan អនុញ្ញាតឲ្យដកប្រាក់បានក្នុងថ្ងៃតែមួយ និងផ្តល់អត្រាប្រាក់ចំណេញខ្ពស់ជាងគណនីសន្សំធម្មតា។ EasyPlan បានឈានដល់អ្នកប្រើប្រាស់ចំនួន 200,000 នាក់នៅឥណ្ឌា ហើយកំពុងពង្រីកបន្តទៅមុខ។

កម្មវិធីសន្សំប្រាក់នេះដំណើរការតាមកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃ ដែលអនុញ្ញាតឲ្យអ្នកប្រើកំណត់គោលដៅសន្សំប្រាក់ជាក់លាក់ ដូចជាការចំណាយសម្រាប់ការអប់រំ ឬការបង្កើតប្រាក់បម្រុងសម្រាប់ស្ថានភាពបន្ទាន់ ហើយភ្ជាប់វាជាមួយការវិនិយោគក្នុងមូលនិធិរួមដែលអាចបត់បែនបាន។ អ្នកប្រើអាចចាប់ផ្តើមសន្សំប្រាក់បានត្រឹម INR 100 (ប្រហែល 1.13 ដុល្លារអាមេរិក) ហើយអាចកំណត់ការរួមចំណែកស្វ័យប្រវត្តិជារៀងរាល់ថ្ងៃ សប្តាហ៍ ឬខែ។ ពួកគេអាចតាមដានវឌ្ឍនភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការសម្រេចគោលដៅ និងកែប្រែចំនួនសន្សំប្រាក់នៅពេលចាំបាច់។ វាជួយឲ្យអ្នកប្រើអភិវឌ្ឍទម្លាប់សន្សំប្រាក់ជាប្រចាំ ខណៈដែលនៅតែរក្សាបានភាពបត់បែន។ ដូចដែលអ្នកប្រើម្នាក់ឈ្មោះ ស៊ីឌឌី (Siddhi) បាននិយាយថា៖

"មុខងារដែលអនុញ្ញាតឲ្យតាមដានគោលដៅ និងប្រាក់ចំណេញជារៀងរាល់ថ្ងៃ បានជួយអភិវឌ្ឍទម្លាប់សន្សំប្រាក់ប្រចាំសប្តាហ៍។"

នៅប្រទេសបង់ក្លាដែស កម្មវិធីសន្សំប្រាក់លក្ខណៈតូចតាចដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធបានចាប់ផ្តើមកើតឡើង ដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យកម្មកររោងចក្រនៅប្រទេសនោះអាចសន្សំប្រាក់បាន។ កម្មវិធី Bank Asia's BDT 100 អនុញ្ញាតឲ្យកម្មករដាក់ប្រាក់ BDT 100 (តិចជាង 1 ដុល្លារអាមេរិក) ចូលក្នុងគណនីជារៀងរាល់ខែ ហើយទទួលប្រាក់សរុបនៅពេលផុតកំណត់។ កម្មវិធី IDLC-bKash Digital Saving Scheme ផ្តល់ជាជម្រើសឌីជីថល ដែលអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករបើកគណនីសន្សំប្រាក់ និងដាក់ប្រាក់ជារៀងរាល់ខែចន្លោះពី BDT 500 ដល់ 3,000 (ប្រហែល 4 ដុល្លារដល់ 25 ដុល្លារអាមេរិក) តាមរយៈកម្មវិធី bKash។ ក្នុងករណីនេះ ការបង់ប្រាក់តាមដំណាក់កាលនីមួយៗនឹងត្រូវបានកាត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិចេញពីគណនីរបស់កម្មករ។[13]

---

12 MicroSave Consulting (2021). EasyPlan: Easing the middle-income segment into a more robust savings behavior.

13 Consiglieri and SwissContact (2024). Systemic change and system change report: Sarathi – Improving Financial Health.

3.4. ការធានារ៉ាប់រងសង្គម

តើសេវាធានារ៉ាប់រងសង្គមជាអ្វី ?

សេវាធានារ៉ាប់រងសង្គមនៅកម្ពុជា ត្រូវបានផ្តល់ជូនតាមរយៈ **បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)**ដែលជាប្រព័ន្ធដែលរដ្ឋបានបង្កើតឡើង ដើម្បីការពារកម្មករចំពោះហានិភ័យធំៗនានា ទាំងក្នុងជីវិត និងការងារ។ បច្ចុប្បន្ន **បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)** មានផ្នែកសំខាន់ចម្បងចំនួនបី៖

1. **ការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ** – ផ្តល់ជូនការថែទាំសុខភាព និងការជំនួសប្រាក់ឈ្នួល ករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬជំងឺទាក់ទងនឹងការងារ។
2. **ការធានារ៉ាប់រងសុខភាព និងសម្រាលកូន** – អនុញ្ញាតឲ្យកម្មករចូលប្រើសេវារបស់មណ្ឌលសុខភាពសាធារណៈ និងឯកជន ដែលបានទទួលការទទួលស្គាល់ ដើម្បីទទួលការព្យាបាល និងសេវាសម្រាលកូន។
3. **កម្មវិធីសោធននិវត្តន៍** – ចាប់ផ្តើមដំណើរការនៅឆ្នាំ ២០២២ រួមមានប្រាក់សោធនវ័យចាស់ ប្រាក់សោធនពិការភាព អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់អ្នករស់នៅសល់ និងប្រាក់ជំនួយសព។

និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ក្នុងការចុះបញ្ជីកម្មកររបស់ខ្លួនក្នុង **បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)** និងបង់ប្រាក់រួមចំណែក។ ចន្លោះឆ្នាំ ២០១៧ ដល់ ២០២៥ មានមនុស្សប្រហែល ២.៧ លាននាក់ ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្នុងប្រព័ន្ធ **បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)**។ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការរួមចំណែកខុសគ្នាតាមប្រភេទកម្មវិធី៖ ០.៨ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ (បង់ដោយនិយោជក)។ ២.៦ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ការធានារ៉ាប់រងសុខភាព និងសម្រាលកូន (បង់ដោយនិយោជកដែរ)។ ៤ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់កម្មវិធីសោធននិវត្តន៍ (ក្នុងនោះនិយោជកបង់ ២ ភាគរយ និងកម្មករបង់ ២ ភាគរយ)។ អត្រាទាំងនេះនឹងត្រូវបានបន្ថែមឡើងបន្តិចម្តងៗក្នុងពេលអនាគត ដូច្នេះវាសំខាន់ណាស់សម្រាប់អ្នកក្នុងនាមជានិយោជក ឲ្យពិនិត្យអត្រាបច្ចុប្បន្ន មុនធ្វើការគណនាឬបង់ប្រាក់ ដោយសារអត្រាអាចមានការផ្លាស់ប្តូរនៅពេលក្រោយ។

បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)ក៏រួមបញ្ចូលកម្មវិធីជំនួយសង្គមមួយចំនួន ដែលមិនតម្រូវឲ្យមានការរួមចំណែកផងដែរ ដូចជា **កម្មវិធីប្រាក់សោធនជំនួយសង្គម**។ កម្មវិធីទាំងនេះមានគោលបំណងជួយដល់មនុស្សចាស់ដែលរស់នៅក្នុងភាពក្រីក្រ ឬមានភាពងាយរងគ្រោះខ្លាំង។ កម្មវិធីទាំងនេះត្រូវបានហិរញ្ញប្បទានដោយរដ្ឋាភិបាល និង/ឬ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ហើយផ្តល់ប្រាក់ជំនួយប្រចាំខែបន្តិចបន្តួច។ កម្មវិធីទាំងនេះអាចមានប្រយោជន៍សម្រាប់កម្មករចាស់ជរា ដែលមិនអាចបញ្ចូលប្រាក់គ្រប់គ្រាន់ទៅក្នុងកម្មវិធីដែលមានការរួមចំណែកបាន។ ដូច្នេះរោងចក្រ គួរតែជំរុញឲ្យកម្មករទាំងនោះដឹងអំពីកម្មវិធីជំនួយសង្គមទាំងនេះផងដែរ។

ព័ត៌មានលម្អិតអំពី មូលនិធិសន្តិសុខសង្គម អាចមានការផ្លាស់ប្តូរតាមកាលៈទេសៈ ដូច្នេះរោងចក្រគួរតែពិនិត្យព័ត៌មានថ្មីបំផុតនៅលើ **គេហទំព័រផ្លូវការ** ឬតាមរយៈ **ការទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាមួយការិយាល័យ** ដើម្បីធានាថាព័ត៌មានដែលប្រើប្រាស់គឺត្រឹមត្រូវតាម គេហទំព័រ*NSSF.*

តួនាទីរបស់អ្នកជានិយោជកគឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងប្រព័ន្ធបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) ?

តាមច្បាប់ និយោជកត្រូវតែ **ចុះបញ្ជីកម្មករទាំងអស់** ដែលមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)។ ធានាថាបានបង់ប្រាក់រួមចំណែកឲ្យបានត្រឹមត្រូវ និងទៀងទាត់តាមពេលកំណត់ សម្រាប់កម្មវិធីនីមួយៗ (គ្រោះថ្នាក់ការងារ សុខភាព និងសោធននិវត្តន៍)។ ជួយគាំទ្រកម្មករ ក្នុងការទទួលបានសិទ្ធិនានារបស់ពួកគេ ដោយផ្តល់ព័ត៌មានច្បាស់លាស់ អនុញ្ញាតឲ្យមានការទំនាក់ទំនងជាមួយការិយាល័យ បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)និងជួយក្នុងដំណើរការរដ្ឋបាលផ្សេងៗ។ សម្រាប់ កម្មវិធីសោធននិវត្តន៍ និយោជកត្រូវតែ កាត់ប្រាក់រួមចំណែករបស់កម្មករពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ បន្ថែមជាមួយនឹង ចំណែករបស់និយោជកផ្ទាល់ បន្ទាប់មកផ្ញើទាំងពីរទៅកាន់ ក្រុមការងារបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) តាមវិធានការផ្លូវការ។ ការអនុវត្តត្រឹមត្រូវនៃតួនាទីទាំងនេះ មិនត្រឹមតែជាការអនុលោមតាមច្បាប់ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែជួយបង្កើនសុវត្ថិភាព សុខភាព និងសេចក្តីសុខដុមរមនារបស់កម្មករផងដែរ។

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់កម្មករ?

- **ការទទួលបានសេវាសុខភាពទូលំទូលាយ៖** កម្មករអាចទទួលបានសេវាព្យាបាលពីមណ្ឌលសុខភាពសាធារណៈ ដែលបានទទួលស្គាល់ដោយ បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) និងមណ្ឌលឯកជនខ្លះៗ ដោយមិនចាំបាច់ចំណាយប្រាក់ផ្ទាល់ខ្លួន។ សេវាទាំងនេះរួមមានការពិគ្រោះជម្ងឺ ការសម្រាក វះកាត់ និងសម្រាលកូន។
- **ប្រាក់ជំនួយជំនួសប្រាក់ឈ្នួល៖** នៅក្នុងករណីឈឺ ឬសម្រាកសម្រាលកូន ឬរងរបួសក្នុងការងារ បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) ផ្តល់ប្រាក់ជំនួយជំនួសជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីធានាថាកម្មករអាចសម្រាកជាសះស្បើយដោយមិនធ្លាក់ចូលក្នុងបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ។
- **សិទ្ធិទទួលប្រាក់សោធននិវត្តន៍៖** តាមរយៈកម្មវិធីសោធននិវត្តន៍ កម្មករអាចប្រមូលសិទ្ធិទទួលប្រាក់សោធនប្រចាំខែបន្ទាប់ពីឈានដល់អាយុចូលនិវត្តន៍។ កម្មវិធីនេះក៏ផ្តល់សិទ្ធិជំនួយក្នុងករណីពិការ ឬស្លាប់ផងដែរ។
- **អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់បុណ្យសព ឬស្លាប់៖** បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) ផ្តល់ប្រាក់ជាសំណងសរុបម្តងសម្រាប់ការចំណាយបុណ្យសព និងជាជំនួយសម្រាប់សាច់ញាតិដែលនៅរស់។
- **ការការពារផ្លូវការនិងស្ថិរភាព៖** កម្មករទទួលបានប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាពផ្លូវការដែលផ្តល់នូវស្ថិរភាពក្នុងពេលប្រឈមនឹងព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗក្នុងជីវិត ឬគ្រាអាសន្ន ដោយមិនចាំបាច់ពឹងផ្អែកលើបំណុល ឬប្រព័ន្ធជំនួយក្រៅផ្លូវការ។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះដល់កម្មករនិយោជិត?

- **ប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានថយចុះ៖** ការកាត់ប្រាក់បង់ចូលក្នុងកម្មវិធីសន្តិសុខសង្គមពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ អាចធ្វើឲ្យប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលពិតប្រាកដនៅថែថយចុះ ប៉ុន្តែវាមានអត្ថប្រយោជន៍សំខាន់ និងផ្តល់ការការពារដ៏ចាំបាច់សម្រាប់ពួកគេ។

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **អនុលោមតាមច្បាប់៖** ជានាថាមានការអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដើម្បីជៀសវាងការផាកពិន័យ ឬសកម្មភាពផ្លូវច្បាប់។
- **កាត់បន្ថយការទទួលខុសត្រូវផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ៖** តាមរយៈការចូលរួមក្នុងបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) និយោជកអាចផ្ទេរទំនួលខុសត្រូវផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុពេលគ្រោះថ្នាក់ ឈឺ ឬសម្រាលកូនទៅប្រព័ន្ធរដ្ឋ។
- **ជួយលើកសុខុមាលភាពបុគ្គលិក៖** កម្មករដែលមានសុខភាពល្អមានផលិតភាពខ្ពស់ជាង ហើយការបន្ថយសំពាធហិរញ្ញវត្ថុអាចជួយបង្កើនសីលធម៌និងការផ្តោតអារម្មណ៍ក្នុងការងារ។
- **បង្កើនទំនុកចិត្តពីអ្នកបញ្ជាទិញ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ៖** ម្ចាស់ម៉ាក និងអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិចាប់អារម្មណ៍ខ្លាំងលើ ការអនុលោមច្បាប់សង្គមត្រឹមត្រូវ។ ការចូលរួមផ្លូវការនៅក្នុង បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) បង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការពារសុខុមាលភាពកម្មករ។
- **កាត់បន្ថយអត្រាការលាឈប់ និងការអវត្តមាន៖** ការចូលរួមក្នុងប្រព័ន្ធការពារសង្គមអាចបង្កើនការពេញចិត្ត និងការរក្សាទុកបុគ្គលិកបានល្អជាងមុន។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាអ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **បន្ទុកផ្នែករដ្ឋបាល៖** ការចុះឈ្មោះ រៀបចំឯកសារ និងបង់ប្រាក់ជាប្រចាំទៅ បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) អាចត្រូវការពេលវេលា និងសមត្ថភាពពីនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងបើកប្រាក់ឈ្នួល។
- **ហានិភ័យពីកំហុសបង់ប្រាក់ឬគណនាមិនត្រឹមត្រូវ៖** កំហុសគណនាប្រាក់ឈ្នួល ឬការពន្យារពេលបង់ប្រាក់អាចបណ្តាលឲ្យមានការផាកពិន័យ ឬការពន្យារពេលទទួលអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់កម្មករ។
- **ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធច្រើនប្រភេទ៖** ការគ្រប់គ្រងផ្នែកផ្សេងៗរបស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) ដូចជាការធានារ៉ាប់រងរបួស សុខភាព និងប្រាក់សោធននិវត្តន៍អាចក្លាយជារឿងស្មុគស្មាញ ប្រសិនបើគ្មានប្រព័ន្ធឬបុគ្គលិកឯកទេស។
- **គ្រោងការហិរញ្ញវត្ថុរយៈពេលវែង៖** អត្រាបង់ប្រាក់ចូលកម្មវិធីសោធននិវត្តន៍អាចត្រូវបានបន្ថែមបន្តិចម្តងៗតាមពេលវេលា ដូច្នេះត្រូវមានការគ្រោងទុកហិរញ្ញវត្ថុល្អ។
- **ហានិភ័យលើកេរ្តិ៍ឈ្មោះ៖** ប្រសិនបើមានការយល់ច្រឡំលើលក្ខខណ្ឌការទាមទារត្រូវបានបដិសេធ ឬដំណើរការយឺត កម្មករអាចមានការខកចិត្ត ហើយបង្ហាញការមិនពេញចិត្តចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។

អ្វីដែលអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រគួរតែពិចារណាផ្ទៃក្នុងទាក់ទងនឹង ការធានារ៉ាប់រងសង្គម ?

▶ តើកម្មករទាំងអស់ដែលមានសិទ្ធិ ត្រូវបានចុះឈ្មោះពេញលេញក្នុងបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)ឬនៅ ?

ត្រូវបញ្ជាក់ឲ្យប្រាកដថា បុគ្គលិកទាំងអស់ — រួមទាំងអ្នកមានកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី អ្នកសាកល្បងការងារ និងកម្មករបរទេស — ត្រូវបានចុះឈ្មោះត្រឹមត្រូវក្នុងកម្មវិធីទាំងបី (គ្រោះថ្នាក់ការងារ សុខភាព និងសោធននិវត្តន៍)។ ការខ្វះការចុះឈ្មោះអាចនាំឲ្យមានការផាកពិន័យផ្លូវច្បាប់ និងបាត់បង់ អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់កម្មករ។

▶ តើការបង់វិភាគទានប្រចាំខែរបស់រោងចក្រ មានភាពត្រឹមត្រូវ និងត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឬទេ ?

ត្រូវពិនិត្យមើលថាតើក្រុមបើកប្រាក់ឈ្នួលបានអនុវត្តអត្រាបង់វិភាគទានរួមចំណែកត្រឹមត្រូវ និងបានដាក់ស្នើរបាយការណ៍និងបង់ប្រាក់ឲ្យទាន់ពេលវេលាឬអត់។ កំហុស ឬការពន្យារពេលអាចនាំឲ្យមានការផាកពិន័យ និងការរំខានលើសិទ្ធិការគ្របដណ្តប់របស់កម្មករ។

▶ តើកម្មករទាំងអស់មានចំណេះដឹងអំពីអ្វីដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលឬទេ ?

ត្រូវពិនិត្យថារោងចក្រផ្តល់ព័ត៌មានដែលងាយស្រួលយល់ (ជាភាសាខ្មែរនិងមានពាក្យងាយយល់) អំពីអត្ថប្រយោជន៍ពី បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) របៀបចូលប្រើសេវាសុខាភិបាល និងវិធីដាក់ពាក្យស្នើសុំទទួលអត្ថប្រយោជន៍។ ត្រូវធានាថា ការណែនាំសម្រាប់បុគ្គលិកថ្មី ក៏រួមបញ្ចូលព័ត៌មានទាំងនេះផងដែរ។ រោងចក្រអាចសហការជាមួយក្រុមការងារបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) ដើម្បីរៀបចំសិក្ខាសាលាណែនាំ និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមសម្រាប់កម្មករ។

▶ តើមានការគាំទ្រសម្រាប់ជួយកម្មករនៅពេលឈឺ សម្រាលកូន ឬរងរបួសឬទេ ?

ត្រូវពិនិត្យថា ក្រុមធនធានមនុស្ស ឬអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់អាចជួយកម្មករនៅពេលពួកគេត្រូវធ្វើនីតិវិធីជាមួយ បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) ដូចជាការដាក់ពាក្យស្នើសុំទទួលអត្ថប្រយោជន៍ ឬការទាក់ទងជាមួយមន្ទីរពេទ្យ។

▶ តើយើងបានរៀបចំរួចជាស្រេចសម្រាប់ការកើនឡើងនៃអត្រាបង់វិភាគទានចូលកម្មវិធីសោធននិវត្តន៍ឬនៅ ?

ត្រូវយល់អំពីការគ្រោងនៃការកើនឡើងអត្រាបង់ប្រាក់នាពេលអនាគត ហើយវាយតម្លៃពីផលប៉ះពាល់លើផែនការហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រព័ន្ធបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់រោងចក្រ។

▶ តើរោងចក្ររក្សាទុកឯកសារត្រឹមត្រូវ និងមានភស្តុតាងនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ឬទេ ?

ត្រូវធានាថា បែបបទចុះឈ្មោះ បង្កាន់ដៃបង់ប្រាក់ និងកំណត់ត្រាទាមទារអត្ថប្រយោជន៍ ត្រូវបានរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ ដើម្បីប្រើប្រាស់ពេលមានការត្រួតពិនិត្យពី បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) ឬអធិការការងារ។

▶ តើយើងទទួលបានព័ត៌មាន និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)ជាប្រចាំឬទេ ?

ត្រូវរក្សាការទំនាក់ទំនងជាប់ជាប្រចាំជាមួយការិយាល័យតំបន់របស់ បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានអំពីការផ្លាស់ប្តូរនីតិវិធីអត្រាបង់វិភាគទាននិងអត្ថប្រយោជន៍ថ្មីៗ។

3.5. ការធានារ៉ាប់រងឯកជន

តើសេវាធានារ៉ាប់រងឯកជនជាអ្វី?

សេវាធានារ៉ាប់រងឯកជន ជួយការពារកម្មករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេពីបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុដែលអាចកើតឡើងដោយសារព្រឹត្តិការណ៍មិនរំពឹងទុក ដូចជា អគ្គីភ័យ គ្រោះថ្នាក់ ជំងឺ រងរបួស មានបញ្ហាអំឡុងពេលមានផ្ទៃពោះ ពិការភាព ឬស្លាប់។ ខុសពីការធានារ៉ាប់រងសង្គម សេវាទាំងនេះត្រូវបានផ្តល់ដោយក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងឯកជនដែលមានអាជ្ញាបណ្ណ ធនាគារ ឬវេទិកាឌីជីថល ហើយទាមទារឱ្យមានការបង់ថ្លៃធានារ៉ាប់រងជាប្រចាំពីអ្នកធានា ឬពីនិយោជក។

នៅកម្ពុជា ទីផ្សារធានារ៉ាប់រងឯកជនកំពុងរីកចម្រើន ប៉ុន្តែមិនទាន់ទូលំទូលាយនៅឡើយ ជាពិសេសចំពោះកម្មកររោងចក្រ។ នៅឆ្នាំ ២០២៤ មានប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ ប្រមាណ ៧ ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានប្រកាសថាបានបង់ប្រាក់សម្រាប់ផលិតផលធានារ៉ាប់រង ខណៈដែលប្រជាពលរដ្ឋក្នុងប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលមធ្យម និងទាប មានប្រមាណជាង ២៣ ភាគរយ ដែលមានការចូលរួមក្នុងផលិតផលធានារ៉ាប់រង។[14] ផលិតផលធានារ៉ាប់រងរួមមាន **ការធានារ៉ាប់រងជីវិត សុខភាព ការសម្រាកព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យ គ្រោះថ្នាក់ និងការធានារ៉ាប់រងម៉ូតូ**។ សេវាទាំងនេះអាចជាប្រភេទ **ដែលនិយោជកជាវ ឬ កម្មករជាវដោយស្ម័គ្រចិត្តជាបុគ្គល ឬត្រូវបានភ្ជាប់ជាផ្នែកមួយនៃប្រព័ន្ធបើកប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល**។ ទោះបីជាការគ្របដណ្តប់នៅមានកម្រិតក៏ដោយ ការចាប់អារម្មណ៍កំពុងកើនឡើង ព្រោះនិយោជកចង់ផ្តល់ការការពារបន្ថែមពីលើអត្ថប្រយោជន៍របស់ បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) និងបង្កើនលក្ខខណ្ឌធ្វើការឲ្យប្រសើរឡើងសម្រាប់កម្មករ។

នៅលើកម្រិតអន្តរជាតិ ផលិតផលធានារ៉ាប់រងប្រភេទ "ប៉ារ៉ាម៉ែត្រីក" (parametric insurance) បានចាប់ផ្តើមកើតឡើងរយៈពេលមកហើយ។ ផលិតផលទាំងនេះធ្វើការបង់សំណងដោយផ្អែកលើ លក្ខខណ្ឌជាក់លាក់មួយត្រូវបានបំពេញ (ឧទាហរណ៍ ដូចជាការឡើងកំដៅសីតុណ្ហភាពដល់កម្រិតជាក់លាក់មួយ) ហើយអាចត្រូវបានរោងចក្រទិញដើម្បី ការពារបាត់បង់ប្រាក់ចំណូល និងប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលដែលការងារមិនអាចបន្តបានដោយសារអាកាសធាតុអូសបន្លាយ។ ផលិតផលធានារ៉ាប់រងប្រភេទនេះនៅមិនទាន់ទូលំទូលាយនៅកម្ពុជា នៅឡើយ ប៉ុន្តែអាចនឹងកើតមានជាទូទៅនៅក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំខាងមុខ។

តើតួនាទីរបស់និយោជកជាអ្វី?

និយោជកមិនត្រូវបានច្បាប់បញ្ជាឱ្យផ្តល់ ការធានារ៉ាប់រងឯកជនទេ ប៉ុន្តែមាននិយោជកជាច្រើនជ្រើសរើសធ្វើដូច្នោះ ដើម្បីជាគោលនយោបាយថែទាំសុខុមាលភាពកម្មករ ឬជាវិធីសាស្ត្រការពារការចាកចេញពីការងារ។ **និយោជកអាចជាវផលិតផលធានារ៉ាប់រងដោយខ្លួនឯង បង់ថ្លៃធានារ៉ាប់រងជាបង់ពេញ ឬជួយបង់ជាផ្នែកមួយ** (ជាប្រភេទជំនួយថ្លៃធានារ៉ាប់រង) ឬគ្រាន់តែជួយឲ្យកម្មករចូលដំណើរការផលិតផលធានារ៉ាប់រងដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ ការចូលរួមរបស់និយោជកអាចរួមមាន៖ ពិគ្រោះជាមួយកម្មករអំពីតម្រូវការ និងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់ពួកគេ។ រៀបចំព័ត៌មាន និងសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយនៅក្នុងរោង ចក្រ។ ពន្យល់អំពីមូលដ្ឋាននៃការធានារ៉ាប់រង និងរបៀបដំណើរការផលិតផល។ ជួយកម្មករចុះឈ្មោះចូលរួមក្នុងកម្មវិធីធានារ៉ាប់រង។ ជួយកម្មករនៅពេលដែលត្រូវដាក់ពាក្យស្នើសុំទទួលសំណង ឬអត្ថប្រយោជន៍។ គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់និយោជកក្នុងការធានាថា កម្មករយល់ដឹងថា ការធានារ៉ាប់រងឯកជនគឺស្ម័គ្រចិត្តទាំងស្រុង ហើយពួកគេមិនត្រូវបានបង្ខំឲ្យចូលរួម ប្រសិនបើពួកគេមិនចង់ធ្វើ។

ក្នុងករណីខ្លះ ការធានារ៉ាប់រងត្រូវបានផ្តល់ជាប្រភេទមួយនៃ កញ្ចប់បើកប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល ដែលកម្មករទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ត្រូវបានចុះឈ្មោះជាស្វ័យប្រវត្តិនៅក្នុងផលិតផលធានារ៉ាប់រង។ ក្នុងករណីបែបនេះ និយោជកត្រូវតែយល់អំពីលក្ខខណ្ឌនៃផលិតផល និងធានាថា កម្មករមិនត្រូវបានចុះឈ្មោះស្វ័យប្រវត្តិ ដោយគ្មានការយល់ព្រម ឬការពន្យល់ជាក់លាក់ជាមុន។ គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មាន និងការអប់រំអំពីការធានារ៉ាប់រង ដល់កម្មករ ដើម្បីធានាថាពួកគេអាចប្រើប្រាស់អត្ថប្រយោជន៍នៃការធានារបស់ខ្លួនបានពេញលេញ។ ជាពិសេស និយោជកគួរតែធានាថា កម្មករយល់ច្បាស់ថា ផលិតផលធានារ៉ាប់រងទាំងនេះគឺស្ម័គ្រចិត្តទាំងស្រុង ហើយ ការមិនចូលរួមមិនប៉ះពាល់ដល់ស្ថានភាពការងាររបស់ពួកគេឡើយ។

---

14 World Bank. Global Findex database 2025.

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់កម្មករ?

- **ការការពារទូលំទូលាយជាងមុន៖** ធានារ៉ាប់រងសុខភាពឯកជនគ្របដណ្តប់លើសេវាព្យាបាលក្រៅមន្ទីរពេទ្យ ជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ ឬសមាជិកគ្រួសារដែលមិនស្ថិតនៅក្រោមបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)។
- **ទទួលបានការព្យាបាលបានលឿនជាងមុន៖** កម្មករដែលមានការធានារ៉ាប់រងសុខភាពឯកជនអាចប្រើសេវាក្លីនិកឯកជន ឲ្យពួកគេបានទទួលការព្យាបាលលឿនជាង និងអាចមានការគ្របដណ្តប់ទូលំទូលាយជាង។
- **ការគ្របដណ្តប់ឯកទេស៖** ផលិតផលដូចជា ការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ម៉ូតូ មានតម្លៃខ្លាំងសម្រាប់កម្មកររោងចក្រ ពីព្រោះមានគ្រោះថ្នាក់ម៉ូតូកើតឡើងញឹកញាប់ក្នុងពេលទៅធ្វើការនិងត្រឡប់ផ្ទះ។
- **សុវត្ថិភាពហិរញ្ញវត្ថុ៖** ការធានារ៉ាប់រងអាចជួយកាត់បន្ថយការពឹងផ្អែកលើបំណុល នៅពេលកម្មករប្រឈមនឹងបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុបន្ទាន់ និងបង្កើនសុវត្ថិភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេ។
- **សន្តិភាពផ្លូវចិត្ត និងភាពថ្លៃថ្នូរ៖** ការដឹងថាត្រូវបានការពារ (និងអាចបន្ថែមការគ្របដណ្តប់សម្រាប់សមាជិកគ្រួសារ) អាចផ្តល់នូវសេចក្តីសុខចិត្ត និងអារម្មណ៍ថាមានអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រងជីវិត។
- **ទទួលបានការបញ្ចុះតម្លៃជាក្រុម៖** និយោជកអាចចរចារតម្លៃធានារ៉ាប់រងជាក្រុមឲ្យទាបជាងធម្មតា ធ្វើឲ្យការធានារ៉ាប់រងឯកជនក្លាយជាផលិតផលមានតម្លៃសមរម្យ ជាងការជាវដោយខ្លួនឯង។
- **សក្តានុពលក្នុងការរួមបញ្ចូលជាមួយការសន្សំប្រាក់៖** ផលិតផលខ្លះរួមបញ្ចូល ការធានារ៉ាប់រងជីវិតជាមួយគណនីសន្សំប្រាក់ ឬមានលក្ខណៈពិសេសនៃ ការត្រឡប់ថ្លៃធានារ៉ាប់រង ដែលអនុញ្ញាតឲ្យអ្នកទទួលប្រាក់ត្រឡប់វិញនៅចុងរយៈពេល ឬបន្ថែមលើប្រាក់សន្សំរបស់ខ្លួន។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាប្រឈមដល់កម្មករនិយោជិត?

- **ការយល់ច្រឡំអំពីការគ្របដណ្តប់៖** កម្មករអាចមិនយល់ច្បាស់ថាអ្វីជាផ្នែកដែលបានគ្របដណ្តប់ ឬមិនបានគ្របដណ្តប់ និងរបៀបដាក់ពាក្យស្នើសុំទាមទារសំណង។
- **អារម្មណ៍ថាត្រូវបានបង្ខំឲ្យចូលរួម៖** ទោះបីជាផលិតផលជាជម្រើសស្ម័គ្រចិត្ត ក៏ដោយ ការផ្សព្វផ្សាយតាមរោងចក្រ ប្រសិនបើគ្មានការគ្រប់គ្រងប្រុងប្រយ័ត្ន អាចបង្កើតអារម្មណ៍ថាត្រូវចូលរួម។
- **បន្ទុកថ្លៃចំណាយ៖** ថ្លៃធានារ៉ាប់រងប្រចាំខែ ទោះបីជាតូចក៏ដោយ អាចជាបន្ទុកសំខាន់សម្រាប់កម្មករដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប។
- **ការខកចិត្តនៅពេលដាក់ពាក្យទាមទារ៖** ការពន្យាពេល ការបដិសេធ ឬលក្ខខណ្ឌមិនច្បាស់អាចបង្កើតការខកចិត្ត និងការខ្វះទំនុកចិត្ត។
- **ការព្រួយបារម្ភអំពីភាពឯកជននៃទិន្នន័យ៖** កម្មករអាចមានការមិនសុខចិត្តក្នុងការចែករំលែកព័ត៌មានសុខភាព ឬព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនជាមួយក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រង ដែលពួកគេគិតថាអាចមានទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជក។
- **ការយល់ច្រឡំអំពីផលិតផលជាប់គ្នា៖** ក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងខ្លះភ្ជាប់ផលិតផលធានារ៉ាប់រងជាមួយឥណទាន ការសន្សំ ឬកាបូបឌីជីថលដែលអាចមានថ្លៃសម្ងាត់ លក្ខខណ្ឌដកចេញ ឬកាតព្វកិច្ចដែលមិនត្រូវបានពន្យល់ច្បាស់។

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **ការកែលម្អសុខុមាលភាព និងផលិតភាពរបស់កម្មករ៖** ការធានារ៉ាប់រងជួយបង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការទប់ទល់នឹងហានិភ័យ ធ្វើឲ្យកម្មករអាចផ្តោតលើការងារ និងកាត់បន្ថយការអវត្តមានពីការងារ។
- **កេរ្តិ៍ឈ្មោះប្រសើរឡើង៖** ការផ្តល់ការធានារ៉ាប់រងបង្ហាញពីការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសុខុមាលភាពកម្មករ និងសម្របសម្រួលជាមួយការរំពឹងទុករបស់អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិទាក់ទងនឹងការអនុលោមច្បាប់សង្គម។
- **ការរក្សាបុគ្គលិកឲ្យនៅធ្វើការបន្ត៖** អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមអាចជួយបង្កើនភាពស្មោះត្រង់ និងការចូលរួមរបស់កម្មករ ជាពិសេសនៅក្នុងទីផ្សារកម្លាំងពលកម្មដែលមានការប្រកួតប្រជែងខ្ពស់។
- **កាត់បន្ថយការអវត្តមានពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសុខភាព៖** កម្មករដែលមានការធានារ៉ាប់រងមាននិន្នាការធ្វើការព្យាបាលឲ្យបានឆាប់ជាងមុន និងអាចត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញបានលឿនជាងមុន។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាអ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **ថ្លៃចំណាយហិរញ្ញវត្ថុ៖** ការជួយបង់ថ្លៃធានារ៉ាប់រងជំនួសឲ្យកម្មករ អាចក្លាយជាបន្ទុកថ្លៃចំណាយធំ ប្រសិនបើគ្មានការចែករំលែកថ្លៃចំណាយជាមួយកម្មករ។
- **ភាពស្មុគស្មាញក្នុងប្រតិបត្តិការ៖** ការគ្រប់គ្រងការចុះឈ្មោះ ការកាត់ប្រាក់តាមតារាងប្រាក់ឈ្នួល និងការជួយដោះស្រាយការទាមទារ ត្រូវការពេលវេលា និងនីតិវិធីពិសេស។
- **ហានិភ័យផ្នែកកេរ្តិ៍ឈ្មោះ៖** ប្រសិនបើផលិតផលធានារ៉ាប់រងមិនត្រូវបានពន្យល់ច្បាស់ ឬមិនអនុវត្តតាមការទទួលស្គាល់ដែលបានសន្យា និយោជកអាចត្រូវបានគេបន្ទោស ដោយសារផលិតផលត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយតាមរយៈរោងចក្រ។

តើត្រូវសួរ អ្នកផ្តល់សេវាធានារ៉ាប់រងដែលអាចជាដៃគូ អ្វីខ្លះ ?

▶ តើមានការគ្របដណ្តប់ប្រភេទណាខ្លះ ?

សូមសួរអំពីការពន្យល់លម្អិតអំពីផលិតផលធានារ៉ាប់រងដែលមាន ដូចជា ធានារ៉ាប់រងជីវិត ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ អត្ថប្រយោជន៍សម្រាកព្យាបាលក្នុងមន្ទីរពេទ្យ សេវាពិគ្រោះជម្ងឺក្រៅមន្ទីរពេទ្យ អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ឬការធានារ៉ាប់រងជំងឺធ្ងន់ធ្ងរ។ ត្រូវពិគ្រោះជាមួយតំណាងកម្មករ ដើម្បីយល់អំពីហានិភ័យ និងតម្រូវការសាមញ្ញបំផុតរបស់ពួកគេ ហើយប្រៀបធៀបជាមួយការគ្របដណ្តប់ដែលត្រូវបានផ្តល់។ ក៏សូមសួរអ្នកផ្តល់សេវាឲ្យពន្យល់ផងដែរថា ផលិតផលរបស់ពួកគេមានអ្វីល្អជាងការគ្របដណ្តប់ដែលកម្មករទទួលបានរួចហើយតាមរយៈ បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)។

▶ តើមានការដកចេញ ឬដែនកំណត់អ្វីខ្លះនៅក្នុងគោលនយោបាយ ?

ត្រូវពិនិត្យបញ្ជីអ្វីដែលមិនត្រូវបានគ្របដណ្តប់ (ឧទាហរណ៍៖ ជំងឺដែលមានពីមុន ជំងឺជាក់លាក់ ឬកំណត់អាយុ) ហើយយល់អំពីដែនកំណត់ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលអាចទទួលបាន។ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការយល់ជាមុនថា តើក្នុងករណីណាខ្លះដែលការទាមទារអាចត្រូវបានបដិសេធ។

▶ តើថ្លៃធានារ៉ាប់រងប៉ុន្មាន ហើយអ្នកណាជាអ្នកបង់ ?

សូមបញ្ជាក់ តើថ្លៃធានារ៉ាប់រងត្រូវបានបង់ទាំងស្រុងដោយនិយោជក ឬចែករំលែកជាមួយកម្មករ ឬឲ្យកម្មករបង់ផ្ទាល់។ ត្រូវយល់ពីថ្លៃសរុបក្នុងមួយកម្មករ របៀបប្រមូលថ្លៃ និងថាតើមានការបញ្ចុះតម្លៃសម្រាប់ក្រុមទេ។ ត្រូវវាយតម្លៃថា តើថ្លៃទាំងនេះសមរម្យសម្រាប់កម្មករទេ ប្រសិនបើពួកគេចង់បង់ដោយខ្លួនឯង ឬជាផ្នែកមួយ។

▶ តើអាចដាក់ពាក្យទាមទារបានដូចម្តេច ?

សូមសួរថា តើកម្មករអាចដាក់ពាក្យទាមទារបានតាមរបៀបណា ត្រូវការឯកសារអ្វីខ្លះ និងតើពេលវេលាដែលត្រូវចំណាយដើម្បីទទួលប្រាក់សំណងជាធម្មតាមានប៉ុន្មាន។ សូមស្នើឲ្យផ្តល់ឧទាហរណ៍នៃករណីជាក់ស្តែងអំពីពេលវេលាទទួលបានសំណង និងអត្រាអនុម័ត ដើម្បីវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការទាមទារ។

▶ តើផលិតផលនេះមានអត្រាទាមទារប្រាក់សំណងប៉ុន្មាន ?

អត្រានេះបង្ហាញពីចំនួនប្រាក់សំណងដែលបានបង់ប្រៀបធៀបនឹងប្រាក់ចំណូលពីថ្លៃធានារ៉ាប់រង។ ត្រូវប្រាកដថាអ្នកផ្តល់សេវាផ្តល់អត្រាទាមទារប្រាក់សំណង មិនមែនអត្រារួម។ ផលពិបាកក្នុងការកំណត់ឲ្យច្បាស់ថា អត្រាសំណងទាមទារប៉ុន្មានទើបអាចចាត់ទុកថា អាចទទួលយកបាន។ ប៉ុន្តែ អ្នកគួរតែប្រុងប្រយ័ត្នជាពិសេសចំពោះផលិតផលដែលមានអត្រាសំណងទាមទារទាបជាង ៣០ ភាគរយ។ ផលិតផលទាំងនេះអាចមានតម្លៃទាប ឬមិនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយ និងពន្យល់ដោយអ្នកផ្តល់សេវាឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដែលបណ្តាលឲ្យមានការទាមទារសំណងទាប។

▶ តើសេវាត្រូវបានពន្យល់ដោយភាសាងាយយល់សម្រាប់កម្មកររោងចក្រទេ ?

ពិនិត្យថាតើអ្នកផ្តល់សេវាមានសម្ភារៈជាភាសាខ្មែរ និងមានការពន្យល់សម្រាប់កម្មករដែលចេះអាននិងសរសេរ ឬជំនាញឌីជីថលមានកម្រិត។ សូមស្នើមើលសៀវភៅណែនាំ ឬសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីធានាថាព័ត៌មានច្បាស់លាស់។

▶ តើទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន និងទិន្នន័យសុខភាពត្រូវបានការពារយ៉ាងដូចម្តេច ?

សូមបញ្ជាក់អំពីការអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិការពារភាពឯកជន និងវិធានសុវត្ថិភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ។

▶ តើអ្នកផ្តល់សេវានឹងទំនាក់ទំនងនិងគាំទ្រដល់កម្មករយ៉ាងដូចម្តេច ?

យល់ពីផែនការផ្សព្វផ្សាយក្នុងរោងចក្រ ឬការផ្តល់ព័ត៌មាន ហើយប្រាកដថាកម្មករយល់ថា ការចូលរួមគឺស្ម័គ្រចិត្ត។

▶ តើមានផលិតផលផ្សេងទៀតត្រូវបានភ្ជាប់ ឬថ្លៃសេវាលាក់លៀមទេ ?

ពិនិត្យថាតើអ្នកផ្តល់សេវាភ្ជាប់ផលិតផលដទៃដូចជា គម្រោងសន្សំ ឬឥណទានជាមួយធានារ៉ាប់រង ឬអត់។ សូមបញ្ជាក់ថ្លៃទាំងអស់ ដូចជា ថ្លៃរដ្ឋបាល ថ្លៃចេញគោលនយោបាយ និងថ្លៃបោះបង់។

ផលិតផលដែលគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍៖ ធានារ៉ាប់រងជីវិតដែលផ្តល់ដោយធនាគារនៅកម្ពុជា

ធនាគារជាច្រើន ភាគច្រើនបានសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រង ដើម្បីផ្តល់សេវាធានារ៉ាប់រងដល់អតិថិជន។ ធានារ៉ាប់រងជីវិត ដែលជាផលិតផលធានារ៉ាប់រងដែលផ្តល់ប្រាក់សំណងឲ្យគ្រួសារ ឬអ្នកទទួលផល ប្រសិនបើអតិថិជនស្លាប់។ ធនាគារជាច្រើននៅកម្ពុជា ផ្តល់សេវាប្រភេទនេះ រួមទាំងធនាគារ ACLEDA ដែលផ្តល់ធានារ៉ាប់រងជីវិតជាសហការជាមួយក្រុមហ៊ុន Prudential (Cambodia) Life Assurance។ ផលិតផលនេះត្រូវបានលក់ផ្ទាល់ដោយមន្ត្រីធានារ៉ាប់រង នៅសាខាធនាគារ ACLEDA។[15]

ក្នុងករណីខ្លះ ផលិតផលធានារ៉ាប់រងអាចត្រូវបានផ្តល់ជាផ្នែកមួយនៃសេវាផ្សេងទៀតដោយឥតគិតថ្លៃ។ នៅឆ្នាំ 2024 ធនាគារ Wing Bank និងក្រុមហ៊ុន Cambodia Life Micro Insurance (Camlife) បានចាប់ដៃគ្នាផ្តល់ធានារ៉ាប់រងជីវិតឥតគិតថ្លៃដល់និយោជិតដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈសេវាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ Wing Bank។ កម្មករទទួលការគ្របដណ្តប់ឥតគិតថ្លៃដល់ ១,០០០ ដុល្លារ ដែលត្រូវបង់ចេញក្នុងករណីស្លាប់ ឬពិការភាព។ សេវានេះត្រូវបានផ្តល់ដោយឥតគិតថ្លៃ ដើម្បីជាអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមសម្រាប់កម្មករ។[16]

© ILO

15 ALCEDA Bank. Corporate agent life insurance service.

16 Khmer Times (2024). Wing Bank and Camlife Offer Free Insurance Coverage to Employees.

3.6. សេវាបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល

អ្វីទៅជាសេវាបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល?

សេវាបើកប្រាក់ឈ្នួលមុន អនុញ្ញាតឲ្យកម្មករអាចចូលប្រើប្រាស់ផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលរកបានរួច មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។ កម្មករអាចស្នើសុំទទួលប្រាក់ឈ្នួលមុនសម្រាប់ការងារដែលបានធ្វើ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។ ការស្នើសុំនេះជាទូទៅធ្វើតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ឬតាមកម្មវិធីទូរស័ព្ទ។ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវានឹងបញ្ចេញប្រាក់នេះឲ្យកម្មករ ហើយប្រាក់នឹងត្រូវកាត់ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលពេញនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល (ខ្លះអាចមានថ្លៃសេវាបន្ថែមតិចតួច)។ សេវាទាំងនេះត្រូវបានផ្តល់ដោយក្រុមហ៊ុនភាគីទីបី ដែលសហការជាមួយនិយោជក។ ចាប់តាំងពីដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ ២០១០ មក សេវានេះ បានរីកចម្រើនយ៉ាងគួរឲ្យកត់សម្គាល់នៅទូទាំងពិភពលោក ហើយបច្ចុប្បន្នក៏មានក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនផ្តល់សេវាប្រភេទនេះនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ។

ផ្នែកនេះផ្តោតចំពោះសេវាបើប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលផ្តល់ជូនតាមរយៈភាពជាដៃគូជាមួយនិយោជក និងពឹងផ្អែកលើការភ្ជាប់បច្ចេកវិទ្យាទិន្នន័យប្រាក់បៀវត្ស។ សេវានេះ មិនគួរត្រូវបានច្រឡំ ជាមួយផលិតផល ឬការអនុវត្តផ្សេងៗទៀតទេ ដូចជា កម្ចីថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ឬ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនដែលផ្តល់ដោយនិយោជកដោយផ្ទាល់។

តើតួនាទីរបស់និយោជកជាអ្វី?

និយោជកមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការផ្តល់សេវាបើកប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ប្រាក់ឈ្នួល ដោយសហការជាមួយអ្នកផ្តល់សេវា។ និយោជកគួរតែពិគ្រោះជាមួយកម្មករ ដើម្បីយល់អំពីតម្រូវការ និងចំណាប់ចំណូលចិត្តរបស់ពួកគេ ហើយវាយតម្លៃពីសារៈសំខាន់នៃសេវាបែបនេះ ដោយពិចារណាពីវដ្តបើកប្រាក់ឈ្នួល ច្បាប់ការងារ និងសុខុមាលភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់កម្មករ។

និយោជកត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នកផ្តល់សេវា អំពីប្រាក់ចំណូល និងចំណាប់ចំណូលចិត្តរបស់កម្មករ ព្រមទាំងអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាប្រាក់ឈ្នួលមុនអាចកាត់ប្រាក់ដែលបានចូលប្រើប្រាស់ពីប្រាក់ឈ្នួលពេញនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។ ក្នុងករណីខ្លះ និយោជកអាចជាអ្នកបង់ថ្លៃសេវាដើម្បីឲ្យកម្មករអាចប្រើប្រាស់សេវាបានដោយឥតគិតថ្លៃ។ ក្នុងករណីនេះ សេវានឹងត្រូវបានបង្ហាញជាកម្មវិធីអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់និយោជិត។ ករណីផ្សេងទៀត និយោជកគ្រាន់តែជាអ្នកអនុញ្ញាតឲ្យប្រើប្រាស់សេវា ប៉ុន្តែកម្មករត្រូវបង់ថ្លៃសេវាឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវានៅពេលប្រើប្រាស់។ នៅក្នុងគ្រប់ករណី និយោជកគួរតែធានាឲ្យមានវិធានការការពារ និងកំណត់ព្រំដែន ដូចជាការកំណត់ភាគរយអតិបរមានៃប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចដកប្រើបាន ដើម្បីជៀសវាងការប្រើប្រាស់លើសកម្រិត។

ទោះបីជាជំនាញក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា និងការតវ៉ារបស់កម្មករគឺជាទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នកផ្តល់សេវា ការចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ក៏ដោយ កម្មករអាចតែងតែចូលមកសួរនិយោជក ឬរោងចក្រ ប្រសិនបើមានបញ្ហា។ ដូច្នេះរោងចក្រគួរតែអាចផ្តល់ព័ត៌មានដំបូង និងបញ្ជូនកម្មករទៅទាក់ទងអ្នកផ្តល់សេវាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា។ វាសំខាន់ណាស់ដែលរោងចក្រ ត្រូវតែដឹងពីបញ្ហាដែលកម្មករជួបប្រទះ និងគាំទ្រការតវ៉ារបស់ពួកគេ ដើម្បីធានាថាបញ្ហាទាំងនោះត្រូវបានដោះស្រាយត្រឹមត្រូវ។

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់កម្មករ ?

- **មានសមត្ថភាពប្រសើរឡើងក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាបន្ទាន់ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងគ្រប់គ្រងលំហូរប្រាក់ ៖** សេវា បើកប្រាក់ឈ្នួលមុន អាចផ្តល់នូវលក្ខណៈបត់បែន ឲ្យកម្មករអាចចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់នៅពេលត្រូវការ ដែលអាចជួយពង្រឹងសុខុមាលភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេ។ តាមការស្ទង់មតិអ្នកប្រើប្រាស់ សេវាបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល នៅប្រទេសឥណ្ឌា ម៉ាឡេស៊ី និងវៀតណាម មានចំនួនពី ៦០ ភាគរយ ដល់ ៨០ ភាគរយ នៃអ្នកឆ្លើយស្ទង់មតិយោបល់បានរាយការណ៍ថា ស្ថានភាពជីវភាពទូទៅរបស់ពួកគេបានប្រសើរឡើង បន្ទាប់ពីបានប្រើប្រាស់សេវាបែបនេះ។[17]
- **ជាជម្រើសជំនួសការខ្ចីប្រាក់ដែលមានការចំណាយខ្ពស់ ឬមានហានិភ័យខ្ពស់ ៖** សេវាការចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលមុន អាចជួយកម្មករជៀសវាងការខ្ចីប្រាក់ពីអ្នកផ្តល់ប្រាក់កម្ចីដែលគេចាប់អារម្មណ៍តែផលចំណេញខ្ពស់ ឬមានលក្ខខណ្ឌគ្រោះថ្នាក់។
- **ភាពឯកជនផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះផ្ទាល់ខ្លួនប្រសើរឡើង ៖** អ្នកប្រើប្រាស់សេវាប្រាក់ឈ្នួលមុនជាច្រើន មានចំណង់ចំណូលចិត្តប្រើប្រាស់វិធីនេះ ដោយសារវាផ្តល់ភាពឯកជន និងភាពគួរអោយគោរព ជាជាងការត្រូវស្នើសុំជំនួយពីនិយោជក មិត្តភក្តិ ឬសមាជិកគ្រួសារ។ តាមការស្ទង់មតិអ្នកប្រើប្រាស់សេវា ការចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលមុន នៅប្រទេសឥណ្ឌា ម៉ាឡេស៊ី និងវៀតណាម មានចន្លោះពី ៥២ ភាគរយ ដល់ ៨៥ ភាគរយ នៃអ្នកឆ្លើយស្ទង់មតិយោបល់បាននិយាយថា ពួកគេមានភាពតានតឹងអារម្មណ៍ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុថយចុះ ហើយចន្លោះពី ៥០ ភាគរយ ដល់ ៨៦ ភាគរយ បានរាយការណ៍ថា ការចូលប្រើសេវាបែបនេះបានជួយបង្កើនទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯង។[18]
- **ការចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់បានឆាប់រហ័ស និងងាយស្រួល ៖** កម្មករមានការពេញចិត្តជាខ្លាំងក្នុងការអាចចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់បានយ៉ាងងាយស្រួល និងឆាប់រហ័ស ជាញឹកញាប់ក្នុងរយៈពេលត្រឹមតែប៉ុន្មាននាទីប៉ុណ្ណោះ។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាប្រឈមដល់កម្មករនិយោជិត ?

- **ការចំណាយកើនឡើងដោយសារការប្រើប្រាស់ញឹកញាប់ និងភាពអាស្រ័យលើសេវា ៖** ទោះបីជាការបង់ថ្លៃសេវាអាចទាបក៏ដោយ ការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា កម្មករមួយចំនួនប្រើសេវានេះរៀងរាល់ឈ្នួល។ សម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់ទៀងទាត់ទាំងនេះ ថ្លៃសេវាអាចក្លាយជាការចំណាយធំ ហើយអាចនាំឲ្យពួកគេអាស្រ័យលើសេវានេះ។
- **ថ្លៃសេវាស្មុគស្មាញ និងពិបាកយល់ ៖** នៅក្នុងគំរូសេវាខ្លះ ការរៀបចំថ្លៃសេវាមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ ងាយបណ្តាលឲ្យកម្មករយល់ច្រឡំ និងទទួលការចំណាយលើសពីដែលរំពឹងទុក បណ្តាលឲ្យមិនពេញចិត្ត។
- **អាចនាំទៅរកការខ្ចីប្រាក់ដែលមានការចំណាយខ្ពស់ ៖** ការប្រើប្រាស់សេវា បើកប្រាក់ឈ្នួលមុន ញឹកញាប់អាចបណ្តាលឲ្យមានសម្ពាធហិរញ្ញវត្ថុ បណ្តាលឲ្យកម្មករត្រូវខ្ចីប្រាក់បន្ថែម។ សំខាន់នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវានេះផ្តល់ជូនប្រាក់កម្ចីផ្ទាល់ខ្លួនជាមួយនឹងសេវាប្រាក់ឈ្នួលមុនផងដែរ។
- **ការយល់ដឹងអំពីផលិតផលមានកម្រិត ៖** ប្រសិនបើគ្មានការគាំទ្រ កម្មករអាចពិបាកយល់និងប្រើប្រាស់សេវាដែលភាគច្រើនមានលក្ខណៈឌីជីថល។ ពួកគេអាចធ្វើកំហុសឬយល់ច្រឡំអំពីថ្លៃសេវា។

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក ?

- **ការទាក់ទាញ និងការរក្សាកម្មករ ៖** សេវានេះជាញឹកញាប់មានប្រជាប្រិយភាព ហើយការស្រាវជ្រាវមួយចំនួនបង្ហាញថា កម្មករអាចនឹងជ្រើសរើស ឬបន្តធ្វើការជាមួយនិយោជកដែលផ្តល់សេវា ការចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលមុនមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។
- **បង្កើនផលិតភាព ៖** ការអាចចូលប្រើប្រាក់បន្ទាន់បានអាចជួយបន្ថយសម្ពាធហិរញ្ញវត្ថុ និងភាពតានតឹងរបស់កម្មករ ធ្វើឲ្យពួកគេអាចផ្តោតអារម្មណ៍ និងមានផលិតភាពល្អប្រសើរនៅកន្លែងការងារ។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាអ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក ?

- **ការរួមបញ្ចូលប្រព័ន្ធមិនគ្រប់គ្រាន់ និងកំហុសក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួល ៖** ជារឿងសំខាន់ណាស់ក្នុងការធានាថា មានការរួមបញ្ចូលយ៉ាងរលូនរវាងប្រព័ន្ធ ការចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលមុនមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលជាមួយប្រព័ន្ធធនធានមនុស្ស (HR) និងប្រព័ន្ធបើកប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីជៀសវាងកំហុសក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួល។
- **ស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុកម្មករអាចកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ ៖** ទោះបីជាសេវានេះត្រូវបានរំពឹងថាជួយបង្កើនសុខុមាលភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់កម្មករក្តី ក៏មានអាចកើតឡើងថា ប្រសិនបើថ្លៃសេវាគឺខ្ពស់ រចនាបទសេវាមិនល្អ ឬកម្មករមានចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុទាប វាអាចធ្វើឲ្យបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុនៃកម្មករធ្ងន់ធ្ងរឡើង។ បញ្ហាទាំងនេះអាចប៉ះពាល់ទៅលើផលិតភាពនិងសមត្ថភាពធ្វើការរបស់កម្មករផងដែរ។
- **អនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ៖** ការធានាថាមានការអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ ច្បាប់ការការពារអំពីភាពឯកជននៃទិន្នន័យ និងច្បាប់ការពារអតិថិជន អាចជាបញ្ហាប្រឈមដោយសារតែការផ្លាស់ប្តូរផ្នែកច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាបន្តបន្ទាប់។

---

17 Surveys conducted by 60 Decibels; ILO (2025). *Earned wage access: A global study on benefits and risks*.

18 Ibid.

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក? *(បន្ត)*

▶ **ការបន្ថយបន្ទុកការខ្ចីប្រាក់ឈ្នួលមុនដោយផ្ទាល់៖** សំណើសុំខ្ចីប្រាក់ឈ្នួលមុនពីកម្មករអាចបង្កើតបន្ទុកដល់ផ្នែកធនធានមនុស្ស និងហិរញ្ញវត្ថុនៅរោងចក្រ ហើយអាចបង្កការតានតឹងជាមួយកម្មករ។ សេវាផ្លូវការដែលគ្រប់គ្រងដោយក្រុមហ៊ុនខាងក្រៅអាចជួយបន្ថយបញ្ហានេះបាន។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាអ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក? *(បន្ត)*

▶ **ហានិភ័យផ្នែកកេរ្តិ៍ឈ្មោះ៖** លទ្ធផលអវិជ្ជមានណាមួយអាចប៉ះពាល់ដល់កេរ្តិ៍ឈ្មោះនិយោជក ជាពិសេសដោយសារសេវានេះត្រូវបានផ្តល់ជាសហការណ៍ផ្ទាល់ជាមួយនិយោជក។

▶ **ភាពស្មុគស្មាញ និងការពន្យារពេលក្នុងការអនុវត្ត៖** ការរួមបញ្ចូលសេវា ការចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ជាមួយរោងចក្រ អាចមានភាពស្មុគស្មាញ ដោយសារទិន្នន័យដែលចែករំលែកមានលក្ខណៈអាថ៌កំបាំងខ្ពស់។ វាមានតម្រូវឲ្យមានការរៀបចំជាច្រើនជាមុន ជាពិសេសការរៀបចំកិច្ចសន្យាផ្លូវច្បាប់ និងសន្តិសុខទិន្នន័យ ដែលអាចចំណាយពេលច្រើនខែដើម្បីបញ្ចប់។

តើត្រូវសួរ អ្នកផ្តល់សេវាដែលអាចជាដៃគូសហការ អ្វីខ្លះ?

▶ **តើសេវាបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល នឹងត្រូវរួមបញ្ចូលជាមួយប្រព័ន្ធរបស់រោងចក្រយ៉ាងដូចម្តេច?**

ត្រូវពិនិត្យឲ្យប្រាកដថា អ្នកផ្តល់សេវាអាចរួមបញ្ចូលប្រព័ន្ធរបស់ពួកគេជាមួយប្រព័ន្ធដែលរោងចក្រប្រើស្រាប់។ សួរអំពីរយៈពេលដែលដំណើរការនឹងចំណាយ និងប្រភេទនៃការចូលរួមឬការផ្តល់ព័ត៌មានដែលត្រូវការពីបុគ្គលិករោងចក្រនៅក្នុងដំណើរការនោះ។

▶ **តើអ្វីខ្លះ ដែលរោងចក្រត្រូវធ្វើបន្ទាប់ពីសេវាត្រូវបានដំណើរការឡើង ដើម្បីឲ្យសេវានេះបន្តដំណើរការបាន?**

យល់អំពីភារកិច្ចជាបន្តបន្ទាប់ដែលបុគ្គលិកត្រូវអនុវត្ត (ដូចជាការរៀបចំ និងផ្ញើឯកសារទាក់ទងនឹងព័ត៌មានប្រាក់ឈ្នួល)។ វាយតម្លៃថា តើភារកិច្ចទាំងនេះអាចអនុវត្តបានដោយបុគ្គលិកឬអត់ និងតើវាបន្ថែមភារកិច្ចធ្វើការយ៉ាងដូចម្តេច។

▶ **តើអ្នកផ្តល់សេវាធានាថាមានការអនុលោមតាមស្តង់ដារការពារភាពឯកជននៃទិន្នន័យយ៉ាងដូចម្តេច?**

យល់អំពីយុទ្ធសាស្ត្រនិងវិធានការដែលអ្នកផ្តល់សេវាប្រើដើម្បីធានាថាទិន្នន័យសន្តិសុខ និងឯកជន។

▶ **តើតម្លៃសេវាប៉ុន្មាន? ហើយអ្នកណាដែលត្រូវបង់?**

ត្រូវយល់អំពីរចនាសម្ព័ន្ធថ្លៃសេវាឲ្យបានច្បាស់លាស់។ វាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការយល់ទាំងអំពីកម្រិតថ្លៃសេវា និងតម្លាភាពនៃការបង្ហាញថ្លៃសេវា ព្រោះការមិនយល់ច្បាស់អំពីថ្លៃសេវាអាចបង្កឲ្យមានការមិនពេញចិត្តពីសំណាក់កម្មករ។ ត្រូវកំណត់ថាតើថ្លៃសេវាត្រូវបង់ដោយកម្មករតែម្តង ឬត្រូវបង់ជាផ្នែកមួយ ឬទាំងស្រុងដោយរោងចក្រ ជាសេវាផ្នែកសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់បុគ្គលិក។

▶ **តើកម្មករអាចប្រើប្រាស់សេវានេះយ៉ាងដូចម្តេច?**

យល់អំពីដំណើរការសម្រាប់កម្មករ និងវាយតម្លៃថាតើសេវាមានភាពងាយស្រួលក្នុងការប្រើ និងយល់សម្រាប់ពួកគេឬអត់។

▶ **តើមានកម្រិតប៉ុន្មានសម្រាប់ចំនួនប្រាក់ដែលអាចដកបានជាមុន?**

អ្នកផ្តល់សេវាជាធម្មតានឹងកំណត់កម្រិតលើចំនួនប្រាក់ដែលអាចដកបាន ជាការព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ កម្រិតទូទៅគឺចន្លោះពី ២៥ ភាគរយ ដល់អតិបរមា ៥០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលបានរកបាន។ សូមធានាថាអ្នកអាចកំណត់សមាមាត្រប្រាក់ឈ្នួលដែលសមរម្យ ដោយពិភាក្សាជាមួយកម្មករ ដើម្បីធានាថាពួកគេនៅតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់គ្រាន់នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។

ផលិតផលជាចម្បង៖ សេវាបើកប្រាក់ឈ្នួលមុននៅប្រទេសវៀតណាម និងម៉ាឡេស៊ី

ក្រុមហ៊ុន Ekko គឺជាអ្នកផ្តល់សេវា បើកប្រាក់ឈ្នួលមុន ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល (EWA) នៅប្រទេសវៀតណាម ដែលផ្តល់សេវាជា ២ ម៉ូដែល៖ ក្នុងករណីដែលនិយោជកព្រមទទួលខុសត្រូវចំណាយសេវា កម្មករអាចដកប្រាក់ឈ្នួលមុនដោយ មិនគិតថ្លៃ តាមរយៈម៉ូដែលដែលមានការគាំទ្រដោយនិយោជក។ ចំណែកម៉ូដែលទីពីរ ត្រូវបានផ្តល់ជូននៅពេលដែលនិយោជកមិនគាំទ្រចំណាយសេវា។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករត្រូវ បង់ភាគរយមួយនៃចំនួនប្រាក់ដែលស្នើសុំដកជាមុន ជាថ្លៃសេវា។[19] ក្នុងទាំងពីរម៉ូដែលនេះ ចំនួនប្រាក់ដែលកម្មករអាចដកជាមុនបាន ត្រូវបានកំណត់អោយ មិនលើសពី ៥០% ដល់ ៧០% នៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ដែលជាអត្រាខ្ពស់ជាងសេវាការចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលមុន ឬការខ្ចីប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល (EWA) ភាគច្រើនផ្សេងទៀត[20] ប៉ុន្តែសមាមាត្រពិតប្រាកដនៃចំនួនប្រាក់ដែលអាចដកបាន នឹងត្រូវកំណត់ជាមួយនិយោជក ហើយអាចកាត់បន្ថយបានផងដែរ។ សេវានេះត្រូវបានផ្តល់ជូនតាមរយៈកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃ ដែលអនុញ្ញាតឲ្យអ្នកប្រើប្រាស់អាចដកប្រាក់បានស្ទើរតែភ្លាមៗ ដោយប្រាក់នឹងចូលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់ពួកគេក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានវិនាទីប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមហ៊ុន Ekko ក៏ផ្តល់ជូននូវម៉ូឌុលអប់រំហិរញ្ញវត្ថុតាមរយៈកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃរបស់ខ្លួនផងដែរ ដើម្បីជួយបង្កើនចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុរបស់បុគ្គលិក។[21]

ការសិក្សាមួយដែលបានអនុវត្តដោយ 60 Decibels បានរកឃើញថា កម្មករបានរាយការណ៍អំពីការកែលម្អសុខុមាលភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន។ ជាងពីរភាគបីនៃអ្នកប្រើប្រាស់បាននិយាយថា ពួកគេអាចដោះស្រាយការចំណាយបន្ទាន់បានល្អជាងមុន ហើយជាងពាក់កណ្តាលនិយាយថា ពួកគេកាន់តែប្រើពេលតិចក្នុងការព្រួយបារម្ភអំពីលុយ។ អ្នកប្រើប្រាស់ម្នាក់បានពន្យល់ថា៖ *"ខ្ញុំមិនមានអារម្មណ៍ស្ទាក់ស្ទើរទៀតទេ នៅពេលសន្សំប្រាក់របស់ខ្ញុំមានតិច ពីព្រោះ Ekko ជាប្រភពមួយដែលអាចផ្តល់ប្រាក់បន្ទាន់ឲ្យខ្ញុំបាន ជួយឲ្យខ្ញុំកាត់បន្ថយការខ្ចីពីអ្នកដទៃ។"* — ស្ត្រី អាយុ ២៨ ឆ្នាំ[22]

សេវាបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល (EWA) មួយទៀត ដែលអនុវត្តតាមគោលការណ៍ អ៊ីស្លាម (Shariah-compliant) ត្រូវបានផ្តល់ជូននៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ (រួមមានប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ី ម៉ាឡេស៊ី ហ្វីលីពីន និងកូរ៉េខាងត្បូង) ដោយក្រុមហ៊ុន Paywatch។ ថ្លៃសេវានេះ មានរចនាសម្ព័ន្ធខុសពីសេវារបស់ Ekko ដោយអ្នកប្រើប្រាស់ត្រូវបង់ ថ្លៃសេវាជាថ្លៃថេរប្រចាំប្រតិបត្តិការមួយៗ។ កម្រិតនៃចំនួនប្រាក់ដែលអាចដកបាន ត្រូវបានកំណត់ជាមួយនិយោជក ហើយសេវានេះត្រូវបានបន្ថែមដោយកម្មវិធីអប់រំហិរញ្ញវត្ថុ តាមរយៈកម្មវិធីទូរស័ព្ទរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងកិច្ចសហការជាមួយក្រុមហ៊ុន VISA។ នៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ២០ ភាគរយ នៃអ្នកប្រើប្រាស់ ដែលបានសម្ភាសដោយក្រុម 60 Decibels បានរាយការណ៍ថា សមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេបាន "កែលម្អយ៉ាងច្រើនណាស់" ដោយសារសេវាការចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលមុន ឬការខ្ចីប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ។[23]

លទ្ធផលទាំងនេះបង្ហាញពីការយល់ឃើញរបស់អ្នកប្រើប្រាស់អំពីសុខុមាលភាពហិរញ្ញវត្ថុ។ ទិន្នន័យទាំងនេះមិនទាន់ត្រូវបានតាមដានជាបន្តបន្ទាប់ទេ ហើយផលប៉ះពាល់ហិរញ្ញវត្ថុដល់អ្នកប្រើប្រាស់ក៏មិនទាន់ត្រូវបានវាយតម្លៃផងដែរ ដូច្នេះគួរត្រូវបានពិចារណាដោយប្រុងប្រយ័ត្ន។ មានការព្រួយបារម្ភខ្លះៗអំពីសេវា ការចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលមុន ឬការខ្ចីប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល (ជាពិសេសអំពីការប្រើប្រាស់ជាញឹកញាប់ និងសក្តានុពលក្នុងការប្រែប្រួលទៅជាប្រាក់កម្ចីប្រភេទផ្សេងទៀត) ហើយវិស័យនេះកំពុងអភិវឌ្ឍយ៉ាងលឿន។ ដូច្នេះ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ គួរតែវាយតម្លៃសេវាណាមួយដោយប្រុងប្រយ័ត្ន។

---

19 60 Decibels (2024). *Ekko: Insights on earned wage access users – Vietnam*.

20 A global study on EWA by the ILO found the portion was often capped at 25% to 50% (ILO (2025). *Earned wage access – A global study on benefits and risks*).

21 Ekko website.

22 60 Decibels (2024). *Ekko: Insights on earned wage access users – Vietnam*.

23 60 Decibels (2024). *Paywatch: Insights on Earned Wage Access Users*.

3.7. កម្មវិធីបង់ជាដំណាក់កាល ឬទិញមុនបង់តាមក្រោយ

តើអ្វីទៅជាកម្មវិធីបង់ជាដំណាក់កាល ឬ ទិញមុនបង់ប្រាក់តាមក្រោយ ?

សេវាប្រភេទនេះកំពុងលេចឡើងនៅកម្ពុជា និងតំបន់ជិតខាង ដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករឬនិយោជិតអាចទិញទំនិញ ឬសេវាកម្ម ដោយប្រើឥណទាន ហើយបង់ប្រាក់តាមដំណាក់កាលតាមរយៈការដកចេញពីប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ។ សេវាកម្មទាំងនេះអាចផ្តល់ជូនជាមួយអត្រាការប្រាក់ទាប ឬអត្រា 0 ភាគរយ ដែលជួយឱ្យកម្មករអាចចូលប្រើឥណទានក្នុងតម្លៃសមរម្យ។ (អត្រាការប្រាក់ 0 ភាគរយ ត្រូវបានគាំទ្រដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវា ដែលទិញទំនិញដោយទទួលការបញ្ចុះតម្លៃបញ្ចាធំៗ ហើយលក់វាចេញវិញឱ្យកម្មករតាមតម្លៃទីផ្សារ។) ទោះជាយ៉ាងណា ក៏មានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការពិនិត្យឱ្យបានច្បាស់ថា តើអត្រាការប្រាក់អាចផ្លាស់ប្តូរតាមពេលវេលាដែរឬទេ និងតើផលិតផលត្រូវបានលក់ក្នុងតម្លៃខ្ពស់ជាងធម្មតាដែរឬទេ។ នៅពេលដែលសេវាកម្មនេះត្រូវបានផ្តល់ជូនជាមួយនិយោជក វាអាចត្រូវបានបង្ហាញជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់និយោជិត។ *ផ្នែកនេះផ្តោតតែទៅលើសេវាបង់ជាដំណាក់កាលដែលមានការចូលរួមពីនិយោជក ប៉ុន្តែគួរតែដឹងដែរថា អ្នកលក់ទំនិញជាច្រើន និងអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ (រួមទាំងអ្នកលក់តាមអ៊ីនធឺណិត) ក៏ផ្តល់ជូនកម្មវិធី ទិញមុន បង់ក្រោយ ផងដែរ ដែលជាញឹកញាប់មានអត្រាការប្រាក់ខ្ពស់ជាង។*

តើតួនាទីរបស់និយោជកជាអ្វី ?

សេវាកម្មទាំងនេះត្រូវបានផ្តល់ជូនក្នុងការសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនិយោជក។ ដូច្នេះនិយោជកគួរតែវាយតម្លៃយ៉ាងម៉ត់ចត់ចំពោះហានិភ័យ និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលអាចកើតមានពីសេវានេះ រួមទាំងការពិភាក្សាជាមួយនិយោជិត មុនពេលសម្រេចចិត្តថាតើគួរផ្តល់សេវានេះឬអត់។ ប្រសិនបើនិយោជកសម្រេចចិត្តផ្តល់សេវានេះ និយោជកនឹងត្រូវចូលរួមក្នុងដំណើរការបន្តរបស់សេវាកម្មតាមវិធីជាច្រើនដូចខាងក្រោម៖

- ផ្តល់កន្លែង (ជាធម្មតានៅក្នុងរោងចក្រ) ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាអាចផ្សព្វផ្សាយទំនិញ និងសេវាកម្មរបស់ពួកគេដល់និយោជិត និងជួយឱ្យពួកគេចុះឈ្មោះចូលរួមកម្មវិធីបង់ប្រាក់ជាដំណាក់កាល។
- ផ្តល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការកាត់ប្រាក់ជាដំណាក់កាល ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិត។
- ផ្តល់ការអប់រំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុអំពីការធ្វើផែនការ ថវិកា និងការសន្សំ ដើម្បីជួយនិយោជិតកាត់បន្ថយការពឹងផ្អែកលើការបង់ប្រាក់ជាដំណាក់កាល ឬឥណទាន និងដើម្បីធានាថាពួកគេយល់អំពីលក្ខខណ្ឌនៃសេវា ដើម្បីអាចធ្វើការសម្រេចចិត្តបានត្រឹមត្រូវអំពីផលិតផលប្រភេទនេះ។

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់កម្មករ ?

- **ការចូលប្រើឥណទានដែលមានអត្រាការប្រាក់ទាប ឬគ្មានការប្រាក់៖** ឥណទានដែលមានអត្រាការប្រាក់សូន្យ ឬទាបណាស់ គឺជារឿងកម្រ និងមិនអាចរកបានងាយស្រួលសម្រាប់និយោជិត។ ជាធម្មតា និយោជិតអាចចូលប្រើឥណទានតែតាមប្រព័ន្ធមិនផ្លូវការ ឬតាមអ៊ីនធឺណិតដែលមានអត្រាការប្រាក់ខ្ពស់។
- **ការចូលទិញទំនិញគ្រឿងប្រើប្រាស់ និងសម្ភារៈប្រចាំផ្ទះ៖** ការអាចទិញទំនិញ ដូចជា ទូរស័ព្ទដៃ កម្រាលគេង ឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ក្នុងផ្ទះ និងសម្ភារៈផ្ទះផ្សេងៗអាចជួយបង្កើនគុណភាពជីវិតរបស់និយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាដល់កម្មករនិយោជិត ?

- **ងាយក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រាក់ខ្ចីសម្រាប់ទំនិញ ឬសេវាកម្មមិនចាំបាច់៖** ហានិភ័យថា និយោជិតអាចជាប់បំណុលដោយសារការទិញទំនិញមិនចាំបាច់ ដូចជាទូរស័ព្ទដៃថ្លៃៗ។
- **បំណុលកើនឡើង ឬខ្វះប្រាក់សម្រាប់ចំណាយប្រចាំថ្ងៃ៖** ហានិភ័យថា និយោជិតអាចត្រូវបង់ប្រាក់ប្រចាំឈ្នួល ដែលធ្វើឱ្យស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុខ្លួនឯងកាន់តែអាក្រក់ ឬធ្វើឱ្យពួកគេមិនមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចំណាយប្រចាំថ្ងៃ និងតម្រូវការបន្ទាន់ផ្សេងៗ។
- **ជម្រើសមានកម្រិត និងអាចមានតម្លៃទំនិញខ្ពស់ជាងធម្មតា៖** កម្មករមានជម្រើសកំណត់ត្រឹមតែទំនិញ ឬសេវាដែលមាននៅក្នុងកម្មវិធី និងត្រូវបានជ្រើសរើសទុកជាមុនដោយអ្នកផ្តល់សេវា។ នៅក្នុងករណីខ្លះ ទំនិញដែលផ្តល់ជូនតាមកម្មវិធីទាំងនេះត្រូវបានលក់ក្នុងតម្លៃខ្ពស់ជាងតម្លៃនៅផ្សារទំនើប ឬហាងលក់ទំនិញក្នុងស្រុក។

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **ការពេញចិត្ត និងភាពស្មោះត្រង់របស់កម្មករ៖** នៅពេលដែលសេវានេះត្រូវបានផ្តល់ជូនជាមួយអត្រាការប្រាក់ទាប ឬគ្មានការប្រាក់ និយោជិតភាគច្រើនសប្បាយចិត្តនឹងវា ហើយរោងចក្រខ្លះទៀតត្រូវបានស្នើឱ្យផ្តល់សេវានេះដោយផ្ទាល់ពីនិយោជិតផងដែរ។ ក៏អាចកំណត់ឱ្យសេវានេះអាចប្រើបានតែបន្ទាប់ពីនិយោជិតធ្វើការបានរយៈពេលជាក់លាក់មួយ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគេនៅធ្វើការយូរជាមួយរោងចក្រ។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាអ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **ផលប៉ះពាល់ពីបំណុល លើផលិតភាពការងារ៖** និយោជិតអាចមានអារម្មណ៍តានតឹង និងមិនអាចផ្តោតអារម្មណ៍លើការងារបាន ប្រសិនបើការបង់ប្រាក់ជាដំណាក់កាលធ្វើឲ្យពួកគេពិបាកក្នុងការបំពេញតម្រូវការប្រចាំថ្ងៃ ។ អាចបណ្តាលឲ្យផលិតភាពការងារថយចុះ។
- **ហានិភ័យលើកេរ្តិ៍ឈ្មោះ៖** ប្រសិនបើនិយោជិតមិនពេញចិត្តនឹងសេវា ឬទំនិញដែលបានទិញ ពួកគេអាចប្តឹង ឬបង្ហាញការមិនពេញចិត្តទៅកាន់និយោជក ជាពិសេសដោយសារតែមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់រវាងរោងចក្រ និងអ្នកផ្តល់សេវា។
- **ហានិភ័យនៃការអនុលោមតាមច្បាប់៖** គួរតែមានការបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីលក្ខខណ្ឌសំខាន់ៗនៃកម្មវិធី ដើម្បីគ្រប់គ្រងហានិភ័យនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់។ ឧទាហរណ៍ តើអ្វីនឹងកើតឡើង ប្រសិនបើនិយោជិតដែលនៅសល់បំណុលចាកចេញពីរោងចក្រ? ហើយតើការកាត់ប្រាក់ត្រូវធ្វើដូចម្តេច ដើម្បីធានាថានិយោជិតទទួលប្រាក់ឈ្នួលពេញលេញតាមច្បាប់?

តើត្រូវសួរ អ្នកផ្តល់សេវាដែលអាចជាដៃគូសហការ អ្វីខ្លះ?

▶ តើតម្លៃ និងអត្រាការប្រាក់សម្រាប់និយោជិតមានប៉ុន្មាន?

វាសំខាន់ណាស់ដែលតម្លៃនិងអត្រាការប្រាក់ត្រូវមានភាពសមរម្យ ប៉ុន្តែជាមួយនឹងមានតម្លាភាព និងងាយស្រួលយល់។ គួរតែស្នើសុំឲ្យមើលបញ្ជីតម្លៃនៃទំនិញដែលមានលក់ ហើយពិនិត្យថាតម្លៃទាំងនេះស្ថិតនៅតាមតម្លៃទីផ្សារឬក្រោមតម្លៃទីផ្សារ។ គួរផ្តល់អនុសាសន៍ឲ្យនិយោជិតប្រៀបធៀបតម្លៃ ពីព្រោះទំនិញខ្លះអាចរកទិញបានថោកជាងនេះនៅផ្សារក្នុងស្រុក ឬអ្នកលក់ផ្សេងទៀត។

▶ តើមានទំនិញប្រភេទអ្វីខ្លះដែលអាចទិញតាមកម្មវិធីនេះបាន?

អ្នកអាចស្នើសុំឲ្យមើលកាតាឡុកទំនិញដែលអាចទិញបាន ហើយពិគ្រោះជាមួយនិយោជិតអំពីប្រយោជន៍ និងសារៈសំខាន់នៃទំនិញទាំងនោះ។

▶ តើមានដែនកំណត់អ្វីខ្លះសម្រាប់ការទិញដោយឥណទាន និងការសងប្រាក់វិញ?

គួរតែមានដែនកំណត់ទាំងលើចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជិតអាចខ្ចី និងលើភាគរយប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចកាត់សងជាដំណាក់កាល។ ដែនកំណត់សមរម្យអាចជួយការពារការបង្កើតបំណុលលើសលប់។ ទោះបីនៅកម្ពុជាមិនមានច្បាប់កំណត់ក៏ដោយ ប៉ុន្តែនៅប្រទេសជាច្រើន សមត្ថភាពសងប្រាក់ត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនគួរលើសពី 30-40 ភាគរយ នៃប្រាក់ចំណូលប្រចាំឈ្នួល។

▶ តើត្រូវការអ្វីខ្លះពីខ្ញុំជានិយោជក ដើម្បីអនុវត្តសេវានេះ?

វាអាចរួមមានការផ្តល់កន្លែងនៅក្នុងរោងចក្រ ដើម្បីឲ្យអ្នកផ្តល់សេវាអាចលក់ទំនិញ និងចុះឈ្មោះនិយោជិតចូលរួមកម្មវិធី។ វាអាចមានទម្រង់ជា តូបតូច ឬហាងតូច។ អ្នកផ្តល់សេវាអាចស្នើសុំលេខទូរស័ព្ទរបស់និយោជិត ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយសេវា ប៉ុន្តែដោយសារតែច្បាប់ការពារទិន្នន័យ វាមិនអាចធ្វើបានឡើយ បើគ្មានការយល់ព្រមពីនិយោជិត។ ទោះមានការយល់ព្រមក៏ដោយ និយោជកគួរតែប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងការយល់ពីយុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយ និងលក់ ពីព្រោះនិយោជកមិនអាចត្រួតពិនិត្យប្រតិកម្មទាំងនោះបាន។

▶ តើការកាត់ប្រាក់បង់ជាដំណាក់កាលពីប្រាក់ឈ្នួលត្រូវអនុវត្តដូចម្តេច?

គួរយល់ដឹងអំពីដំណើរការទាំងមូលសម្រាប់ការកាត់ប្រាក់ពីប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្ទេរទៅអ្នកផ្តល់សេវា។ គួរតែធ្វើឲ្យប្រាកដថាវាអាចរួមបញ្ចូលជាមួយប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រាក់ឈ្នួលដែលមានស្រាប់ ហើយអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ។ គួរយល់ដឹងផងដែរថាតើអ្វីនឹងកើតឡើង ប្រសិនបើនិយោជិតដែលនៅសល់បំណុលចាកចេញពីការងារ។

▶ តើមានការគាំទ្រអ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជិតក្នុងការដំឡើង និងប្រើប្រាស់គ្រឿងប្រើប្រាស់ក្នុងផ្ទះថ្មីៗ?
គួរតែចងចាំថា និយោជិតខ្លះអាចទិញទំនិញដែលពួកគេមិនទាន់ធ្លាប់ប្រើ (ដូចជា ម៉ាស៊ីនបោកខោអាវ)។ តើក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការណែនាំ ឬជំនួយក្នុងការជ្រើសរើសទំនិញ និងដំឡើងប្រើប្រាស់ឬទេ? តើមានការគាំទ្រសម្រាប់ការធានាទំនិញដែរ ឬទេ?

ផលិតផលសំខាន់៖ កម្មវិធីបង់ប្រាក់ជាដំណាក់កាលនៅបង់ក្លាដែស និងកម្ពុជា

នៅក្នុងប្រទេសបង់ក្លាដែស កម្មវិធី Apon Wellbeing អនុញ្ញាតឲ្យនិយោជិតឧស្សាហកម្មដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប និងជាក្រុមមនុស្សថ្នាក់មធ្យមកើនឡើង អាចទិញម្ហូបអាហារ និងទំនិញផ្សេងៗ ដោយមានការបញ្ចុះតម្លៃ។ ការទិញទំនិញអាចធ្វើឡើងតាមរយៈហាង ឬឌីជីថលនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។ ម្ហូបអាហារអាចទិញបានដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈកម្មវិធី ការចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល (EWA) (សូមមើលព័ត៌មានបន្ថែមនៅផ្នែកមុន) ដែលអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជិតអាចយកប្រាក់ឈ្នួលមុនបានដល់ពាក់កណ្តាល។ សម្ភារៈប្រើប្រាស់ក្នុងផ្ទះអាចទិញបានតាមរយៈ កម្មវិធីបង់ប្រាក់ជាដំណាក់កាល។[24]

អ្នកប្រើប្រាស់បានរាយការណ៍ថា ការរស់នៅរបស់ពួកគេបានប្រសើរឡើងបន្ទាប់ពីការចូលប្រើសេវានេះ (ជិតពាក់កណ្តាលបានលើកឡើងថា មូលហេតុគឺដោយសារតម្លៃសមរម្យ និងការបញ្ចុះតម្លៃ)។ បន្ថែមពីនេះទៀត អតិថិជនចំនួន 45ភាគរយ បាននិយាយថា ពួកគេអាចបង្កើនសន្សំបាន ហើយពាក់កណ្តាលនិយាយថា សមត្ថភាពក្នុងការដោះស្រាយការចំណាយបន្ទាន់បានប្រសើរឡើង ដោយសារការប្រើប្រាស់សេវានេះ។[25]

ក្រុមហ៊ុន iCare ផ្តល់ជម្រើសឲ្យនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរ អាចទិញគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងសម្ភារប្រើប្រាស់ក្នុងផ្ទះដែលចាំបាច់ តាមរយៈផែនការខ្ចីប្រាក់រយៈពេលប្រាំមួយខែដោយគ្មានការប្រាក់។ ក្រុមហ៊ុនអាចអនុវត្តបានបែបនេះ ដោយទទួលបានការបញ្ចុះតម្លៃទំនិញពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុកជាច្រើន បន្ទាប់មកប្រើប្រាក់ចំណេញនោះដើម្បីគាំទ្រគំរូឥណទានគ្មានការប្រាក់ និងដំណើរការរបស់ខ្លួន។ iCare បើកលក់នៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ ដើម្បីបង្ហាញកម្មវិធី និងទទួលការបញ្ជាទិញពីនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់។ ក្រុមហ៊ុននាំទំនិញមកដល់ដល់និយោជិតប្រហែលប្រាំថ្ងៃ បន្ទាប់មកធ្វើការកាត់ប្រាក់សងដោយផ្ទាល់ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិត។[26] ការសងប្រាក់ត្រូវបានកំណត់អតិបរមា ៣០ភាគរយ នៃប្រាក់ប្រចាំខែរបស់និយោជិត។ ករណីសិក្សាទាក់ទងនឹងសេវានេះបានលើកសម្គាល់ថា ចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុគឺជាលក្ខខណ្ឌចម្បង សម្រាប់ការប្រើប្រាស់សេវានេះឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។[27] ទោះបីជាលទ្ធផលដំបូងបង្ហាញពីការពេញចិត្តរបស់និយោជិតក៏ដោយ បច្ចុប្បន្នមិនទាន់មានការសិក្សាធំទូលាយណាមួយទេអំពីឥទ្ធិពលសេវានេះលើសុខុមាលភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់និយោជិតនៅកម្ពុជាទេ។

---

24 Apon Wellbeing website.
25 60 Decibels (2023). *Apon Wellbeing: Impact Performance Report*.
26 Swiss Investment Fund for Emerging Markets (2018) Case study financial services: iCare benefits Cambodia.
27 Swiss Investment Fund for Emerging Markets (2018) Case study financial services: iCare benefits Cambodia.

3.8. សេវាឥណទាន

តើអ្វីទៅជាសេវាឥណទាន?

សេវាឥណទានជួយឱ្យអតិថិជនអាចខ្ចីប្រាក់ ឬចូលប្រើប្រាស់ប្រាក់មួយចំនួន ហើយសងវិញនៅពេលក្រោយ ធម្មតាមានការប្រាក់ភ្ជាប់មកជាមួយ។ នៅកម្ពុជា មានមនុស្សពេញវ័យប្រហែល១៧ ភាគរយ បានខ្ចីប្រាក់ពីអ្នកផ្តល់ឥណទានផ្លូវការ ឬប្រើកាតឥណទាន បើប្រៀបធៀបនឹង ២៤ ភាគរយ នៅប្រទេសមានចំណូលមធ្យម និងទាប។[28] និយោជិតរោងចក្រអាចចូលប្រើឥណទានផ្លូវការតាមរយៈស្ថាប័នឥណទាន (ដូចជាធនាគារ ស្ថាប័នមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ឬស្ថាប័នឥណទានខ្ចីៗ) ឬក៏តាមរយៈកាតឥណទាន។ ផលិតផលឥណទានសាធារណៈរួមមាន៖

- **ឥណទានពីធនាគារ ឬស្ថាប័នមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ៖** និយោជិតត្រូវដាក់ពាក្យសុំឥណទាន ហើយយល់ព្រមសងវិញជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយការប្រាក់។
- **កាតឥណទាន៖** ជាធម្មតាត្រូវបានចេញដោយធនាគារ អនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតទិញទំនិញដោយប្រើប្រាក់ជាឥណទានរហូតដល់កម្រិតកំណត់។ ចំនួនប្រាក់ដែលបានប្រើត្រូវសងវិញនៅពេលក្រោយ ហើយអត្រាការប្រាក់ធម្មតាមានតម្លៃខ្ពស់ជាងឥណទានធម្មតា។
- **ឥណទានឌីជីថល៖** ជាឥណទានរយៈពេលខ្លី (ពីសប្តាហ៍មួយរហូតដល់ប៉ុន្មានខែ) ដែលអនុម័តភ្លាមតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ។ មិនទាមទារប្រវត្តិឥណទាន ឬបញ្ចាំទេ ដូច្នេះងាយប្រើសម្រាប់និយោជិតមានចំណូលទាប ប៉ុន្តែអត្រាការប្រាក់ជាធម្មតាខ្ពស់។
- **កម្មវិធី ទិញមុន បង់ក្រោយ៖** ជាឥណទានដែលផ្តល់នៅពេលទិញទំនិញ ដោយអនុញ្ញាតឲ្យបង់ប្រាក់ជាដំណាក់កាលក្នុងរយៈពេលកំណត់។ ពេលនេះមានប្រើប្រាស់ទាំងនៅហាងនិងលើអ៊ីនធឺណិត។ សេវាឥណទានអនឡាញគ្មានការគ្រប់គ្រង និងអ្នកខ្ចីប្រាក់ក្រៅប្រព័ន្ធមិនត្រូវបានគ្រប់ដណ្តប់នៅ ទីនេះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកគួរតែដឹងថា និយោជិតមួយចំនួនប្រើសេវាទាំងនោះ ដែលជាញឹកញាប់មានអត្រាការប្រាក់ខ្ពស់ និងវិធីសាស្ត្រប្រមូលបំណុលឈ្លានពាន។ (មើលចំនុច ៣.៧ ទំព័រទី៣៥)

សេវាឥណទានអនឡាញមិនស្របច្បាប់ និងអ្នកផ្តល់កម្ចីក្រៅប្រព័ន្ធមិនត្រូវបានគ្រប់ដណ្តប់នៅទីនេះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកគួរតែដឹងថា និយោជិតមួយចំនួនប្រើសេវាទាំងនោះ ដែលជាញឹកញាប់មានអត្រាការប្រាក់ខ្ពស់ និងវិធីសាស្ត្រប្រមូលបំណុលឈ្លានពាន។

តើតួនាទីរបស់និយោជកជាអ្វី?

ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុភាគច្រើនដែលផ្តល់សេវាប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលដល់រោងចក្រ ក៏ជាអ្នកផ្តល់ឥណទានផងដែរ។ នេះមានន័យថា នៅពេលនិយោជិតមានគណនីជាមួយអ្នកផ្តល់សេវា ដើម្បីទទួលប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ អ្នកផ្តល់សេវានឹងប្រហែលជាផ្សព្វផ្សាយផលិតផលឥណទាន ឬកាតឥណទានទៅកាន់និយោជិតផ្ទាល់។ ដូច្នេះ រោងចក្រ មានភារកិច្ចក្នុងការជួយឲ្យនិយោជិតយល់អំពីរបៀបដែលឥណទានដំណើរការ និងហានិភ័យអាចកើតមាន។ ជាពិសេស សូមផ្តល់អធិប្បាយច្បាស់លាស់អំពីភាពខុសគ្នារវាង កាតដកប្រាក់ ដែលជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល និង កាតឥណទាន។ ប្រសិនបើគ្មានការបកស្រាយច្បាស់ និយោជិតអាចច្រឡំ និងមិនយល់ពីភារកិច្ចនិងចំណាយដែលភ្ជាប់នឹងការប្រើប្រាស់កាតឥណទាន។

រោងចក្រអាចផ្តល់ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីជួយឲ្យនិយោជិតប្រើប្រាស់សេវាឥណទានដោយមានទំនួលខុសត្រូវ ឬអាចស្នើឱ្យភាគីទីបីដែលមានជំនាញ ឬដៃគូសេវាហិរញ្ញវត្ថុធ្វើការអប់រំជំនួស (សូមមើល ចំនុចភាគបន្ថែមទី២ សម្រាប់ការណែនាំបន្ថែមអំពីការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុ)។

បន្ថែមពីនេះ អាចមានអ្នកផ្តល់ឥណទានផ្សេងទៀតដែលចង់មកផ្សព្វផ្សាយផលិតផលឥណទានរបស់ពួកគេនៅក្នុងរោងចក្រ។ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រត្រូវប្រុងប្រយ័ត្នមុនពេលអនុញ្ញាតឲ្យមានសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយបែបនេះ។

28 World Bank. Global Findex database 2025.

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់កម្មករ ?

- **ជាជម្រើសជំនួសកម្ចីក្រៅផ្លូវការ៖** អ្នកផ្តល់ឥណទានផ្លូវការមានអត្រាការប្រាក់ទាបជាង ហើយមិនប្រើវិធីប្រមូលបំណុលឈ្លានពាន ដូចជាអ្នកផ្តល់កម្ចីក្រៅប្រព័ន្ធ ឬអ្នកផ្តល់ឥណទានអនឡាញគ្មានការគ្រប់គ្រង។ នៅពេលមានអាសន្ន សេវាឥណទានផ្លូវការផ្តល់ជាជម្រើសមានសុវត្ថិភាព និងតម្លៃថោកជាងសម្រាប់និយោជិត។

- **ឱកាសវិនិយោគលើទ្រព្យសកម្មផលិតភាព៖** ផលិតផលឥណទានផ្លូវការអាចជួយឲ្យនិយោជិតវិនិយោគលើទ្រព្យសកម្មដែលមានផលិតភាព ដូចជាម៉ូតូ ឧបករណ៍សម្រាប់អាជីវកម្មតូចៗ ដី ឬផ្ទះ។ និយោជិតអាចទិញទ្រព្យទាំងនេះសម្រាប់ខ្លួនឯង ឬសម្រាប់សមាជិកគ្រួសារ។ ប្រសិនបើការវិនិយោគទាំងនេះត្រូវបានគ្រោងទុកយ៉ាងល្អ សម្រាប់គោលបំណងផលិត និងមានអត្រាការប្រាក់សមរម្យវាអាចជួយឲ្យគ្រួសារបន្ថែមប្រាក់ចំណូលបាន។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាប្រឈមដែលកម្មករនិយោជិត ?[29]

- **ហានិភ័យនៃការធ្លាក់ចូលក្នុងបំណុលវ័ន្តក៖** ការធ្លាក់ចូលក្នុងបំណុលវ័ន្តកគឺជាបញ្ហាសំខាន់មួយក្នុងចំណោមនិយោជិតរោងចក្រ។ ការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា និយោជិតមួយចំនួនត្រូវកាត់បន្ថយចំណីអាហាររបស់ពួកគេ ដើម្បីសងបំណុល។[30] ការខ្ចីប្រាក់ដើម្បីទិញទំនិញ ឬសេវាកម្មអាចបង្កើតភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការសងប្រាក់ ដែលនិយោជិតពិបាកគ្រប់គ្រង។ ហានិភ័យនេះកាន់តែខ្លាំង ពីព្រោះអ្នកផ្តល់សេវាច្រើនផ្សព្វផ្សាយផលិតផលឥណទានប្រើប្រាស់តាមឆានែលឌីជីថល ដោយប្រើការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មទាក់ទាញ និងដំណើរការដាក់ពាក្យងាយស្រួល បណ្តាលឲ្យនិយោជិតអាចខ្ចីប្រាក់បានយ៉ាងលឿន ដោយមិនយល់ច្បាស់អំពីផលប៉ះពាល់ហិរញ្ញវត្ថុ។ បន្ថែមពីនេះ ពេលនិយោជិតមានប្រាក់ចំណូលទៀងទាត់ និងអាចចូលប្រើឥណទានផ្លូវការ ក៏អាចប្រឈមនឹងសម្ពាធពីសមាជិកគ្រួសារ ឲ្យខ្ចីប្រាក់ច្រើនជាងសមត្ថភាពផងដែរ។

- **ភាពមិនមានតម្លាភាពនៃព័ត៌មាន៖** តម្លៃសេវា ជាពិសេសសម្រាប់ឥណទានឌីជីថលនិង កម្មវិធី“ទិញមុនបង់ក្រោយ” ជាញឹកញាប់មិនមានការបង្ហាញច្បាស់លាស់ហើយខ្លះអាចផ្តល់ព័ត៌មានបញ្ឆោត។ ជាញឹកញាប់នេះភ្ជាប់ជាមួយយុទ្ធសាស្ត្រលក់បែបសម្ពាធខ្លាំង ធ្វើឲ្យនិយោជិតពិបាកធ្វើការសម្រេចចិត្តល្អ។

- **ការលំបាកក្នុងការតវ៉ា និងដោះស្រាយបញ្ហា៖** នៅពេលសេវាឥណទានឌីជីថលប្រតិបត្តិពេញលេញតាមអនឡាញ និយោជិតអាចពិបាកដាក់ពាក្យតវ៉ា ឬស្នើសុំជួយ ដោយសារមានជំនាញឌីជីថលកម្រមាន។ បន្ថែមពីនេះ អតិថិជនជាច្រើនជឿថា កម្មវិធី “ទិញមុន បង់ក្រោយ” ត្រូវបានផ្តល់ដោយហាងលក់ទំនិញផ្ទាល់ ខណៈពិតជាផ្តល់ដោយដៃគូរបស់ហាង បណ្តាលឲ្យពួកគេមិនដឹងថាត្រូវទៅរកនរណា ពេលមានបញ្ហា។

- **ការប្រើទិន្នន័យខុសគោលបំណង៖** ការស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា អ្នកផ្តល់ឥណទានឌីជីថលជាច្រើន ប្រមូលទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អតិថិជនដោយគ្មានការយល់ព្រម ហើយប្រើទិន្នន័យទាំងនោះសម្រាប់ការលក់ឥណទាន ឬប្រមូលបំណុលបែបសម្ពាធ។

---

29 Some of these risks are adapted from CGAP (2025). *Responsible Digital Credit: Frontier solution for authorities and providers* pp.8-9. The publication provides much more information about important risks of digital credit.

30 Brickell, K., Lawreniuk, S., Chhom, T., Mony, R., So, H., & McCarthy, L. (2022). 'Worn out': debt discipline, hunger, and the gendered contingencies of the COVID-19 pandemic amongst Cambodian garment workers. *Social & Cultural Geography*, 24(3–4), 600–619.

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

▶ **ជាជម្រើសជំនួសកម្ចីក្រៅផ្លូវការ ដែលក៏ជាបញ្ហាសម្រាប់និយោជកផងដែរ៖** អ្នកផ្តល់ប្រាក់កម្ចីក្រៅប្រព័ន្ធប្រើយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីធានាការសងប្រាក់វិញ ដែលអាចបង្កបញ្ហាសម្រាប់រោងចក្រ ដូចជាការរំខាននិយោជិតតាមទូរស័ព្ទនៅពេលធ្វើការ ឬសូម្បីតែរំខានទៅអ្នកគ្រប់គ្រង។ (អ្នកផ្តល់កម្ចីប្រាក់អនឡាញខ្លះទាមទារឲ្យអតិថិជនផ្តល់ព័ត៌មានទំនាក់ទំនងរបស់និយោជកជាការបញ្ចាំ ឬសូម្បីតែចូលប្រើបញ្ជីទំនាក់ទំនងក្នុងទូរស័ព្ទអតិថិជនដោយខុសច្បាប់ ដើម្បីរំខានទៅកាន់មិត្តភក្តិ និងអ្នកស្គាល់។) អ្នកផ្តល់ឥណទានផ្លូវការធ្វើតាមនីតិវិធីប្រមូលបំណុលដែលស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រង បណ្តាលឲ្យមានហានិភ័យតិចក្នុងការរំខានការងារនៅរោងចក្រ។ ការផ្តល់ប្រាក់កម្ចីផ្លូវការនឹងក៏អាចជាជម្រើសជំនួសសម្រាប់ការខ្ចីក្រៅផ្លូវការ ឬការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលមុនពីរោងចក្រ ដែលជារឿងពិបាកក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអាចបង្កបញ្ហានៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជិត និងនិយោជក។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាអ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

▶ **ផលប៉ះពាល់ដល់ផលិតភាព ដោយសារការធ្លាក់ចូលក្នុងបំណុលវ័ន្តករបស់និយោជិត៖** នៅពេលដែលនិយោជិតមានបំណុលច្រើនពេក ការសងបំណុលអាចធ្វើឲ្យពួកគេពិបាកបំពេញតម្រូវការប្រចាំថ្ងៃ។ វាអាចបណ្តាលឲ្យពួកគេច្របូកច្របល់ មានការតានតឹង និងបាត់បង់ការផ្តោតអារម្មណ៍នៅកន្លែងធ្វើការ បណ្តាលឲ្យផលិតភាពធ្លាក់ចុះ។

តើត្រូវសួរ អ្នកផ្តល់សេវាដែលអាចជាដៃគូសហការ អ្វីខ្លះ?

▶ **តើតម្លៃ និងអត្រាការប្រាក់សម្រាប់និយោជិតប៉ុន្មាន?**
វាសំខាន់ណាស់ដែលតម្លៃសេវា និងអត្រាការប្រាក់ត្រូវមានតម្លៃសមរម្យ ស្របតាមសមត្ថភាពសងប្រាក់របស់និយោជិត ហើយត្រូវបង្ហាញឲ្យមានតម្លាភាព និងងាយស្រួលយល់សម្រាប់និយោជិត។

▶ **តើមានកម្រិតខ្ចីប្រាក់ប៉ុន្មាន? តើអ្នកផ្តល់សេវាធ្វើដូចម្តេចដើម្បីធានាថាអ្នកខ្ចីមិនខ្ចីលើសសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន?**
ការកំណត់កម្រិតសមរម្យមានសារៈសំខាន់ ដើម្បីជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការធ្លាក់ចូលក្នុងបំណុលវ័ន្តក។ ត្រូវសួរអំពីកម្រិតដែលត្រូវបានអនុវត្ត និងតើកម្រិតទាំងនោះអាចផ្លាស់ប្តូរបានទេនៅពេលអនាគត។ ក៏គួរយល់ដឹងផងដែរថា តើអ្នកផ្តល់សេវាធ្វើការវាយតម្លៃសមត្ថភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់អតិថិជនយ៉ាងដូចម្តេចមុនពេលអនុម័តឲ្យខ្ចីប្រាក់។

ផលិតផលដែលគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍៖ ឥណទានសង្គ្រោះបន្ទាន់នៅ ប្រទេសបង់ក្លាដេស និងការកាត់បន្ថយបំណុលនៅប្រទេសថៃ

នៅប្រទេសបង់ក្លាដេស ឥណទានតូចៗ (nano-loans) ក៏បានលេចចេញសម្រាប់និយោជិតប្រាក់ចំណូលទាប ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុបន្ទាន់។ ឥណទានឌីជីថល City Bank-bKash Digital Nano Loan អនុញ្ញាតឲ្យនិយោជិតដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់អាចចូលដំណើរការឥណទានដោយគ្មានបញ្ចាំភ្លាមៗតាមកម្មវិធី bKash។ ឥណទានមានចន្លោះពី ៥០០ ដល់ ២០,០០០ តាកា (ប្រហែល ៤ ដុល្លារទៅ ១៦៤ ដុល្លារអាមេរិក) ហើយត្រូវបានផ្តល់ដោយធនាគារ City Bank ដែលជាធនាគារធំបំផុតនៅប្រទេសបង់ក្លាដេស រួមសហការជាមួយក្រុមហ៊ុន bKash ដែលជាក្រុមហ៊ុនសេវាហិរញ្ញវត្ថុចល័តធំបំផុត។ និយោជិតអាចសងប្រាក់វិញជាបួនដងក្នុងរយៈពេលបីខែតាមគណនី bKash របស់ពួកគេ ដោយមានអត្រាការប្រាក់ប្រចាំឆ្នាំ ៩% ស្របតាមបទបញ្ជារបស់ធនាគារបង់ក្លាដេស។[31] ឥណទានទាំងនេះអាចជួយនិយោជិតជៀសវាងការខ្ចីប្រាក់ក្រៅប្រព័ន្ធដែលមានអត្រាការប្រាក់ខ្ពស់ នៅពេលជួបបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុបន្ទាន់ ប៉ុន្តែផលប៉ះពាល់រយៈពេលវែងលើជីវភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេមិនទាន់ត្រូវបានសិក្សាឡើយ។

នៅប្រទេសថៃ ក្រុមហ៊ុនហិរញ្ញវត្ថុឌីជីថល Noburo បានសហការជាមួយនិយោជក ដើម្បីគាំទ្រកម្មករដែលមានចំណូលទាប ឱ្យផ្លាស់ប្តូរពីការជំពាក់បំណុលរ៉ាំរ៉ៃ ទៅរកសុខុមាលភាពហិរញ្ញវត្ថុរយៈពេលវែង។ ក្រុមហ៊ុន Noburo ធ្វើការជាមួយរោងចក្រ និងក្រុមហ៊ុននានា ដើម្បីផ្តល់កម្មវិធីរួមបញ្ចូលគ្នា ដូចជា ការសម្រាលបន្ទុកបំណុល កម្មវិធីសន្សំប្រាក់ និងការកសាងសមត្ថភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ជាផ្នែកមួយនៃសុខុមាលភាពនិយោជិត។ ក្នុងអំឡុងពេលកម្មវិធី កម្មករទទួលបានការវាយតម្លៃស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ ការប្រឹក្សាណែនាំ និងឧបករណ៍ជំនួយផ្នែកឥរិយាបថ ដើម្បីជួយពួកគេចេញពីបំណុលក្រៅផ្លូវការដែលមានការប្រាក់ខ្ពស់ ស្តារឡើងវិញនូវស្ថិរភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងបង្កើតទម្លាប់សន្សំប្រាក់ដែលមាននិរន្តរភាព។ ក្រុមហ៊ុន Noburo ក៏ធ្វើការជាមួយស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុដែលមានការគ្រប់គ្រងត្រឹមត្រូវ ដើម្បីភ្ជាប់កម្មករទៅនឹងកម្ចីសុខុមាលភាព ដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពសងត្រឡប់ និងវិន័យហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេ។ វិធីសាស្ត្ររបស់ ក្រុមហ៊ុន Noburo រួមបញ្ចូលការចូលរួមនៅកន្លែងធ្វើការ ឧបករណ៍ឌីជីថល និងការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីគាំទ្រឱ្យមានការកែលម្អឥរិយាបថហិរញ្ញវត្ថុបានយូរ អង្វែង។ ភស្តុតាងពីការអនុវត្តកម្មវិធីបង្ហាញថា កម្មករដែលបានចូលរួមមានការកាត់បន្ថយបំណុលដែលបង្កផលប៉ះពាល់ អាចសន្សំប្រាក់បានទៀងទាត់កាន់តែច្រើន និងមានទំនុកចិត្តលើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុខ្លួនឯងកាន់តែប្រសើរ។ ខណៈពេលដូចគ្នា និយោជកក៏ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផងដែរ ដូចជា ការកែលម្អសុខុមាលភាពនិយោជិត ការកាត់បន្ថយសម្ពាធផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងការពង្រឹងស្ថិរភាពកម្លាំងការងារ។[32]

---

31 UNCDF (2023). *Digital financial services for garment workers in Bangladesh*.

32 CIPP (2024). *Noburo: Debt restructuring and financial education to provide long-term financial well-being for blue-collar workers in Thailand*.

© RISE

ឧបសម្ព័ន្ធ 1៖ ស្វែងយល់បន្ថែម

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីសេវាហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់និយោជិតរោងចក្រ សូមពិនិត្យមើលប្រភពខាងក្រោម៖

- ការអប់រំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់និយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរក្នុងប្រទេសកម្ពុជា – សៀវភៅសម្រាប់អ្នកបណ្តុះបណ្តាល។ សៀវភៅនេះត្រូវបានរៀបចំដោយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ(ILO) ជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា(Better Factories Cambodia) ដើម្បីគាំទ្រអ្នកចូលរួមក្នុងវគ្គអប់រំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។ វាមានគោលបំណងជួយនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរដែលចង់បង្កើនជំនាញគ្រប់គ្រងប្រាក់។ សៀវភៅនេះផ្តល់ចំណេះដឹង និងឧបករណ៍មូលដ្ឋានទាក់ទងនឹងការរកប្រាក់ ការចំណាយ ការធ្វើថវិកា និងការប្រើសេវាហិរញ្ញវត្ថុដូចជា ការសន្សំប្រាក់ ឥណទាន ការផ្ទេរប្រាក់ និងការធានារ៉ាប់រង។ វាក៏រួមបញ្ចូលព័ត៌មានអំពីវិធីដែលនិយោជិតអាចទទួល និងប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈប្រព័ន្ធឌីជីថលដោយមានសុវត្ថិភាពផងដែរ។
- ដំណោះស្រាយ Chatbot សម្រាប់ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុដល់កម្មករកាត់ដេរ៖ ឧបករណ៍ឌីជីថលនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយ ILO និង Better Factories Cambodia ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការរៀនសូត្រឱ្យអាចពង្រីកបានទូលំទូលាយ។
- វគ្គសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអនឡាញរបស់ ILO ស្តីពីការធ្វើឱ្យការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។ វគ្គសិក្សានេះផ្តល់ឱ្យអ្នកចូលរួមនូវចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងជាក់ស្តែងដែលចាំបាច់ ដើម្បីលើកកម្ពស់ និងអនុវត្តការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ដែលជួយពង្រឹងការការពារកម្មករ គាំទ្រសហគ្រាសឱ្យមាននិរន្តរភាព និងជំរុញការងារសមរម្យ ព្រមទាំងបរិយាបន្នហិរញ្ញវត្ថុ។
- ឯកសារសង្ខេបរបស់ ILO ស្តីពីការលើកកម្ពស់ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ៖ ឯកសារសង្ខេបនេះផ្តល់ទិដ្ឋភាពទូទៅអំពីចំណុចពិចារណាផ្សេងៗ ដើម្បីបង្កើនអត្ថប្រយោជន៍ជាអតិបរមាពីការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល។
- ឧបករណ៍សិក្សាឌីជីថល RISE សម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ កម្មវិធី RISE និង Mastercard Center for Inclusive Growth បានបង្កើតឧបករណ៍សិក្សាមួយ ដើម្បីជួយរោងចក្រកាត់ដេរធ្វើផែនការ និងអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរពីការបង់ប្រាក់ជាសាច់ប្រាក់ទៅឌីជីថល។ មានបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស បង់ក្លាដែស ខ្មែរ ចិន និងអារ៉ាប់។
- សម្ភារៈអប់រំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ RISE Financial Health– រួមមាន បដា វីដេអូ និងសារអូឌីយ៉ូ ជាភាសាបានច្រើនប្រភេទ។
- លេខទូរស័ព្ទបន្ទាន់សម្រាប់ការពារអតិថិជនរបស់សមាគមធនាគារកម្ពុជា៖ 015 365 222
- សម្រាប់ការសាកសួរទូទៅអំពីសេវាហិរញ្ញវត្ថុ និងសមាគមធនាគារកម្ពុជា៖ 023 230 611
- លេខទូរស័ព្ទសាកសួរនិងដាក់ពាក្យបណ្តឹងអំពីសេវាហិរញ្ញវត្ថុរបស់ធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា។

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពី ច្បាប់ការងារកម្ពុជា សូមមើលធនធានខាងក្រោម៖

- មគ្គុទ្ទេសក៍ស្តីពីច្បាប់ការងារកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ។ មគ្គុទ្ទេសក៍នេះ បោះពុម្ពផ្សាយដោយ ILO គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដោយប្រមូលផ្តុំប្រភពទាំងអស់នៃច្បាប់ការងារកម្ពុជា មកដាក់បញ្ចូលក្នុងមគ្គុទ្ទេសក៍តែមួយដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ សម្រាប់វិស័យផលិតកម្ម។ មគ្គុទ្ទេសក៍នេះគ្របដណ្តប់លើផ្នែកសំខាន់ៗទាំងអស់នៃច្បាប់ការងារកម្ពុជា ដែលយកចេញពី ច្បាប់ការងារ បទប្បញ្ញត្តិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន និង រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ឧបសម្ព័ន្ធ 2៖ កម្មវិធីអប់រំហិរញ្ញវត្ថុ

កម្មវិធីអប់រំហិរញ្ញវត្ថុគឺជាផ្នែកសំខាន់មួយក្នុងការណែនាំសេវាហិរញ្ញវត្ថុណាមួយដល់និយោជិត។ ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុគឺជាអាទិភាពជាតិដែលបានកំណត់ដោយរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ហើយមានសារៈសំខាន់ខ្លាំង ដោយសារតែបញ្ហាបំណុលលើសសមត្ថភាពដែលកើតមានច្រើននៅក្នុងប្រជាជន រួមទាំងនិយោជិតរោងចក្រ។

ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុជួយឲ្យទាំងនិយោជិតនិងរោងចក្រទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពេញលេញពីសេវាហិរញ្ញវត្ថុ និងកាត់បន្ថយហានិភ័យពាក់ព័ន្ធ។ និយោជិតដែលមានចំណេះដឹងល្អអាចធ្វើជម្រើសប្រើផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុបានយ៉ាងឆ្លាតវៃ និងប្រើវាបានយ៉ាងសុវត្ថិភាព និងមានប្រយោជន៍ជាងមុន។ ចំពោះរោងចក្រ ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុជួយធានាថា ពួកគេអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ជាម្ចាស់ការងារពីការផ្សព្វផ្សាយសេវាហិរញ្ញវត្ថុ។ ការប្រើប្រាស់ផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុដោយនិយោជិតដែលមានការយល់ដឹងល្អ នឹងនាំឲ្យមានអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនសម្រាប់រោងចក្រ ដូចជា ការកើនឡើងនៃផលិតភាព ការរក្សានិយោជិតឲ្យនៅជាបន្ត និងការថយចុះនៃការអវត្តមានការងារ។ យ៉ាងសំខាន់ ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុល្អក៏អាចកាត់បន្ថយហានិភ័យសម្រាប់រោងចក្រ ដូចជាហានិភ័យនៃការតវ៉ា ការខូចឈ្មោះ ឬការថយចុះផលិតភាព ប្រសិនបើនិយោជិតជួបបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុដូចជាបំណុលលើសសមត្ថភាព។

រោងចក្រគួរត្រូវពិចារណាលើតម្រូវការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុរបស់និយោជិត និងធានាថា ពួកគេទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រត្រឹមត្រូវ ជាមួយនឹងការណែនាំអំពីផលិតផល និងសេវាហិរញ្ញវត្ថុណាមួយដែលបានបង្ហាញក្នុងសៀវភៅណែនាំនេះ។

តើកម្មវិធីអប់រំហិរញ្ញវត្ថុជាអ្វី?

កម្មវិធីអប់រំហិរញ្ញវត្ថុជួយឲ្យនិយោជិតយល់ដឹងអំពីវិធីគ្រប់គ្រងប្រាក់ ប្រើប្រាស់ផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុដោយសុវត្ថិភាព និងធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពីសេវាហិរញ្ញវត្ថុ។ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងវាយនភ័ណ្ឌនៅកម្ពុជា ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែមានសារៈសំខាន់ឡើង នៅពេលដែលនិយោជិតផ្លាស់ប្តូរពីការទូទាត់ប្រាក់សុទ្ធទៅជាប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល ហើយចាប់ផ្តើមអាចចូលប្រើផលិតផល និងសេវាហិរញ្ញវត្ថុផ្លូវការផ្សេងទៀត ដូចជាគណនីធនាគារ កាបូបចល័ត សន្សំប្រាក់ ឥណទាន និងធានារ៉ាប់រង។ ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុឌីជីថលគឺជាផ្នែកសំខាន់ ដែលផ្តោតលើការជួយឲ្យនិយោជិតយល់ពីវិធីប្រើប្រាស់កម្មវិធីទូរស័ព្ទ (mobile app) ម៉ាស៊ីនប្រាក់ (ATM) ការផ្ទេរប្រាក់ឌីជីថល និងសេវាអនឡាញ ដោយសុវត្ថិភាព និងមានប្រសិទ្ធភាព។ កម្មវិធីអប់រំហិរញ្ញវត្ថុអាចរួមបញ្ចូលប្រធានបទដូចជា៖ ការកំណត់គោលដៅហិរញ្ញវត្ថុ ការរៀបចំថវិកា និងចំណាយប្រាក់ឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព ការសន្សំប្រាក់ ការទទួលស្គាល់ការលួច ឬការលួចលុយតាមបច្ចេកវិទ្យា (scam) ការយល់ដឹងអំពីថ្លៃសេវា និងកម្រៃផ្សេងៗ ការខ្ចីប្រាក់ដោយសុវត្ថិភាព ការការពារទិន្នន័យហិរញ្ញវត្ថុផ្ទាល់ខ្លួន ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុអាចផ្តល់ជូនតាមរយៈសិក្ខាសាលា ឯកសារបោះពុម្ព កម្មវិធីស្តាប់ សៀវភៅវីដេអូ ឬឧបករណ៍ឌីជីថល ដូចជា កម្មវិធីទូរស័ព្ទ (mobile app) និងការរៀនតាម (chatbot) ផងដែរ។

តើតួនាទីរបស់និយោជកជាអ្វី?

និយោជកមានតួនាទីសំខាន់ណាស់ក្នុងការគាំទ្រការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុរបស់និយោជិត។ និយោជកអាចធ្វើបានពីរបែប៖

- សហការជាមួយអង្គភាពដែលទុកចិត្តបាន ដូចជា អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ស្ថាប័នរដ្ឋ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ឬដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ឬជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ ផ្តល់ពេលវេលា និងកន្លែងសម្រាប់ការអប់រំនិងចែកចាយសម្ភារៈអប់រំ ដូចជា បដា ឬក៏ការថតសម្លេង។ និយោជកគួរតែធានាថា ការបណ្តុះបណ្តាលណាដែលផ្តល់ដោយអង្គភាពក្រៅ មានលក្ខណៈអព្យាក្រឹត និងមិនមែនជាការផ្សព្វផ្សាយដើម្បីលក់ផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុជាក់លាក់ណាមួយ។ មានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការធានាថា កម្មករ ជាពិសេសអ្នកដែលងាយរងគ្រោះបំផុត យល់ដឹងអំពីជម្រើស និងសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ហើយមិនត្រូវបានដាក់សម្ពាធឲ្យចុះឈ្មោះប្រើសេវាដោយមិនស្ម័គ្រចិត្ត។
- រោងចក្រផ្ទាល់អាចរៀបចំវគ្គអប់រំហិរញ្ញវត្ថុដោយខ្លួនឯង។ វាអាចធ្វើឡើងតាមរយៈការគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ដូចជា ផ្នែកធនធានមនុស្ស ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ឬក្រុមបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពឬក៏តាមរយៈតំណាងនិយោជិតផងដែរ។

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់កម្មករ?

- **ការគ្រប់គ្រងប្រាក់បានល្អប្រសើរឡើង៖** និយោជិតរៀនពីវិធីកំណត់គោលដៅហិរញ្ញវត្ថុ រៀបចំថវិកា សន្សំប្រាក់ និងជៀសវាងការខ្ចីប្រាក់ដោយមិនចាំបាច់ ដើម្បីបង្កើនសុវត្ថិភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។
- **មានទំនុកចិត្តក្នុងការប្រើសេវាហិរញ្ញវត្ថុ៖** ការបណ្តុះបណ្តាលជួយឲ្យនិយោជិតមានទំនុកចិត្ត និងសមត្ថភាពប្រើប្រាស់គណនីធនាគារ ម៉ាស៊ីនប្រាក់ (ATM) កម្មវិធីទូរស័ព្ទ និងការទូទាត់ឌីជីថល។
- **ការការពារពីការលួចលាក់ និងការលួចទិន្នន័យ៖** និយោជិតអាចស្គាល់បញ្ហាបោកប្រាស់ (scam) ងាយស្រួល និងដឹងពីវិធីការពារទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន។
- **ការសម្រេចចិត្តដោយមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់៖** និយោជិតអាចជ្រើសរើសផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុដែលសមរម្យនឹងតម្រូវការរបស់ខ្លួនដូចជា ផលិតផលសន្សំប្រាក់ ឥណទាន ឬធានារ៉ាប់រង ដោយយល់ដឹងពីលក្ខខណ្ឌ ការចំណាយបន្ថែម និងជៀសវាងផលិតផលដែលមិនសមស្រប។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាប្រឈមដល់កម្មករនិយោជិត?

- **ព័ត៌មានច្រើនពេក និងស្មុគស្មាញ៖** ការផ្តល់ព័ត៌មានច្រើនពេក ឬពិបាកយល់អាចធ្វើឲ្យនិយោជិតច្រឡំ ជំនួសឲ្យជួយពួកគេយល់បានច្បាស់។
- **ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពលំអៀង៖** កម្មវិធីខ្លះអាចមានរយៈពេលខ្លីពេក ឬផ្តោតតែការផ្សព្វផ្សាយផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុជាក់លាក់ មិនមែនជាការអប់រំដែលមានអព្យាក្រឹតនោះទេ។
- **ការខ្វះការតាមដានបន្ត៖** ប្រសិនបើគ្មានការលើកទឹកចិត្ត ឬការគាំទ្របន្ត និយោជិតអាចភ្លេចមាតិកាស្មុគស្មាញដែលបានរៀនទៅតាមពេលវេលា។
- **ការមិនបានគិតគូរពីតម្រូវការខុសៗគ្នារបស់កម្មករស្ត្រី និងកម្មករបុរស៖** សម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលគួរតែឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពខុសគ្នាទាំងនេះ ហើយទទួលស្គាល់ថា តួនាទីក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់គ្រួសារ មានឥទ្ធិពលលើជម្រើសផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។ ការប្រើវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលដែលមានលក្ខណៈជាក់ស្តែង បរិយាបន្ន និងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការចូលរួម នឹងជួយបង្កើនការចូលរួមរបស់កម្មករ ភាពពាក់ព័ន្ធនិងប្រសិទ្ធភាពរួមសម្រាប់ទាំងកម្មករស្ត្រីនិងបុរស។

តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **ការកែលម្អសុខុមាលភាពរបស់និយោជិត៖** និយោជិតដែលមានចំណេះដឹងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ មាននិន្នាការធ្វើការសម្រេចចិត្តហិរញ្ញវត្ថុបានត្រឹមត្រូវ និងជៀសវាងហានិភ័យហិរញ្ញវត្ថុ។ អាចជួយបន្ថយសម្ពាធផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងការអវត្តមានការងារ ប៉ះពាល់វិជ្ជមានដល់បរិយាកាសការងារ និងផលិតភាពនិយោជិត។

- **ការទទួលយកប្រព័ន្ធបើកប្រាក់ឌីជីថលបានរលូនជាងមុន៖** និយោជិតដែលមានចំណេះដឹងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ អាចសម្របខ្លួនបានលឿនជាងទៅនឹងការបើកប្រាក់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ហើយអាចជួយអ្នកធ្វើការផ្សេងទៀតដែលប្រឈមនឹងបញ្ហាក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនេះ។

- **បង្កើនកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់រោងចក្រ៖** ការគាំទ្រដល់ការអប់រំនិយោជិតបង្ហាញពីទំនួលខុសត្រូវសង្គមរបស់រោងចក្រ ចំពោះអ្នកបញ្ជាទិញ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។

- **ការពេញចិត្តនឹងការងារបន្ថែម និងបន្ថយជម្លោះនៅកន្លែងធ្វើការ៖** និយោជិតដែលមានចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុ មានទំនុកចិត្ត និងអារម្មណ៍សុវត្ថិភាពជាងមុនក្នុងការងារ។ ការយល់ច្រឡំអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការកាត់ប្រាក់ឬសេវាហិរញ្ញវត្ថុតិចជាងមុន នាំឲ្យមានសុវត្ថិភាពផ្លូវចិត្តខ្ពស់ និងបន្ថយហានិភ័យនៃជម្លោះការងារ។

តើមានហានិភ័យ ឬបញ្ហាអ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?

- **ការចំណាយធនធាន៖** ការរៀបចំសកម្មភាពអប់រំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុអាចតម្រូវឲ្យមានការចំណាយពេលវេលា ទីតាំង ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងការសម្របសម្រួលពីគ្រប់ផ្នែក។

- **ការមិនពេញចិត្តពីនិយោជិត៖** ប្រសិនបើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានយល់ថាលំអៀង ឬផ្សារភ្ជាប់នឹងការផ្សព្វផ្សាយផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុ និយោជិតអាចមានអារម្មណ៍រងសម្ពាធ ឬមិនទុកចិត្ត។

- **ការរំពឹងទុកលើសពីសមត្ថភាពរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង៖** គួរតែគ្រប់គ្រងការរំពឹងទុករបស់និយោជិត ដើម្បីជៀសវាងការយល់ថា រោងចក្រ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតែដោះស្រាយបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ ដែលលើសពីដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រោងចក្រ។

តើត្រូវសួរអ្វីពីអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដែលអាចជាដៃគូបាន ?

▶ **កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរួមមានប្រធានបទអ្វីខ្លះ ?**

សូមស្នើរឱ្យផ្តល់បញ្ជីប្រធានបទពេញលេញ។ កម្មវិធីល្អមិនគួរតែមានតែការណែនាំអំពីការសន្សំប្រាក់ទេ ប៉ុន្តែគួរតែរួមបញ្ចូលមាតិកាផ្នែកអនុវត្តន៍ ដូចជា ការកំណត់គោលដៅហិរញ្ញវត្ថុ ការធ្វើថវិកា ការគ្រប់គ្រងបំណុល ការយល់អំពីថ្លៃសេវារបស់ផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុ ការប្រើប្រាស់ដោយសុវត្ថិភាពនៃទូរATM និងកម្មវិធីទូរស័ព្ទ ការទទួលស្គាល់ការលួចបោកប្រាស់ និងការដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយធនាគារ ឬអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ។ សូមពិនិត្យថាតើមានឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងនិយោជិតរោងចក្រ ដូចជា ការគ្រប់គ្រងប្រាក់ផ្ញើ ឬការចាប់ផ្តើមសន្សំប្រាក់។

▶ **តើការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានប្តូរឲ្យសមស្របសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរោងចក្រដែរឬទេ ?**

សូមបញ្ជាក់ថាមាតិកាត្រូវបានរចនាឡើងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រាក់ចំណូលទាប ដោយគិតគូរពីកម្រិតអានសរសេររបស់ពួកគេ និងស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុទូទៅ។ សួរថាតើឯកសារមានជាភាសាខ្មែរងាយយល់ ដោយជៀសវាងពាក្យបច្ចេកទេសស្មុគស្មាញ ហើយគ្រូបង្រៀនមានបទពិសោធន៍ក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកស្តាប់ដែល មានការយល់ដឹង និងជំនាញឌីជីថលនៅមានកម្រិត។ ពិនិត្យថាតើពេលវេលាបណ្តុះបណ្តាលសមស្របនឹងកាលវិភាគធ្វើការរបស់រោងចក្រដើម្បីឲ្យនិយោជិតអាចចូលរួមដោយមិនបាត់ប្រាក់ឈ្នួល។

▶ **នរណាជាអ្នកបង្រៀនកម្មវិធីនេះ ?**

តើគ្រូបង្រៀនមកពីអង្គការ NGO ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ ឬអ្នកអប់រំឯករាជ្យ។ គួរជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់សេវាដែលមានបទពិសោធន៍ជាមួយវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ឬជាមួយកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ។ សួរថាគ្រូបង្រៀននិយាយភាសាខ្មែរបានល្អដែរឬទេ ហើយអាចឆ្លើយសំណួរបានយ៉ាងសាមញ្ញ។ ពិនិត្យថាគ្រូបង្រៀនមានអព្យាក្រឹត ឬភ្ជាប់ជាមួយស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុណាមួយ។ គ្រូបណ្តុះបណ្តាលដែលមានវិញ្ញាបនបត្រផ្នែកអប់រំហិរញ្ញវត្ថុពីស្ថាប័នជាតិ ឬអន្តរជាតិដែលទទួលស្គាល់ អាចជួយធានាគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល។

▶ **តើមានសម្ភារៈក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗដែរឬទេ ?**

តើសម្ភារៈត្រូវបានផ្តល់ជាប្រភេទផ្សេងៗ ដូចជា សៀវភៅណែនាំ បដា ការថតសម្លេង វីដេអូ ឬទម្រង់ឌីជីថលសម្រាប់ទូរស័ព្ទ។ និយោជិតជាច្រើនអាចចូលចិត្តស្តាប់ជាងអាន ឬឃើញវីដេអូងាយយល់ជាង។ ពិនិត្យថាសម្ភារៈមានភាពច្បាស់ ងាយមើល ឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ សម្របតាមវប្បធម៌ និងត្រូវបានសាកល្បងជាមួយក្រុមនិយោជិតស្រដៀងគ្នា។

▶ **តើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមានភាពលំអៀងដែរឬទេ ?**

សូមបញ្ជាក់ថាការបណ្តុះបណ្តាលមានគោលបំណងអប់រំប៉ុណ្ណោះ មិនមែនជាការផ្សព្វផ្សាយស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុណាមួយឡើយ។ សូមស្នើឲ្យមើលគម្រោងស្លាយ ឬសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល ឧទាហរណ៍ ដើម្បីប្រាកដថាមាតិកាមិនផ្តោតលើការលក់សេវាហិរញ្ញវត្ថុឡើយ។

▶ **តើមានការគាំទ្របន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ ?**

ពិនិត្យថាតើកម្មវិធីមានសកម្មភាពបន្ត ដូចជា ថ្នាក់បណ្តុះបណ្តាលឡើងវិញ សំណួរពិនិត្យចំណេះដឹង ខ្សែទូរស័ព្ទជំនួយ ឬកម្មវិធីឌីជីថលអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជិតសួរសំណួរបន្ថែម។ កម្មវិធីល្អជាធម្មតាមានការតាមដានដើម្បីវាស់ថានិយោជិតយល់ និងអាចអនុវត្តបានជាក់ស្តែង។ សួរថាតើការតាមដានធ្វើញឹកញាប់ប៉ុណ្ណា និងតើវារួមបញ្ចូលក្នុងថ្លៃសេវាដែរឬទេ។

▶ **តើថ្លៃសេវាជាអ្វី ហើយនរណាជាអ្នកបង់ប្រាក់ ?**

សូមស្នើឲ្យផ្តល់ការបំបែកថ្លៃសេវាជាច្បាស់លាស់។ តើកម្មវិធីឥតគិតថ្លៃ (ជាផ្នែកនៃគម្រោង NGO ឬការឧបត្ថម្ភពីអ្នកទិញ ឬអ្នកផ្តល់សេវា) ឬត្រូវរោងចក្របង់ប្រាក់ឬទេ។ តើមានថ្លៃបន្ថែមសម្រាប់សម្ភារៈ ឬថ្លៃគ្រូបង្រៀនដែរឬទេ។ ត្រូវប្រាកដថានិយោជិតមិនត្រូវបង់ថ្លៃសេវាទាំងនេះឡើយ។

▶ **តើមានការវាស់វែងលទ្ធផលនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ ?**

បញ្ជាក់ថា អ្នកផ្តល់សេវាបានវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ។ តើអ្នកផ្តល់សេវាបានធ្វើតេស្តមុន និងបន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីវាស់កម្រិតចំណេះដឹង ឬទេ។ តើពួកគេអាចចែករំលែករឿងជោគជ័យ ឬករណីសិក្សាពីគម្រោងមុនៗបានដែរឬទេ។ វាជួយធានាថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះមានផលប្រយោជន៍ពិតប្រាកដ។

▶ **តើកម្មវិធីត្រូវការពេលប៉ុន្មាន ?**

សូមបញ្ជាក់ចំនួនម៉ោង ឬពេលវេលាដែលត្រូវការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល។ ការបណ្តុះបណ្តាលខ្លីអាចសមស្របនឹងកាលវិភាគផលិតកម្ម ប៉ុន្តែខ្លីពេកអាចមិនមានប្រសិទ្ធភាព។ ពិនិត្យថាតើកម្មវិធីអាចប្តូរឲ្យសមនឹងតម្រូវការរបស់រោងចក្របានដែរឬទេ ហើយអាចធ្វើនៅម៉ោងការងារ។

▶ **តើរោងចក្រត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រអ្វីខ្លះ ?**

តើអ្នកផ្តល់សេវាត្រូវការបន្ទប់បណ្តុះបណ្តាល អគ្គិសនីសម្រាប់ប្រើឧបករណ៍ ផ្តល់ម៉ោងសម្រាក ឬជំនួយពីបុគ្គលិកធនធានមនុស្ស។ ការយល់ដឹងពីតម្រូវការទាំងនេះជាមុនអាចជួយការសម្របសម្រួលឲ្យដំណើរការបានរលូន។

មជ្ឈមណ្ឌលសកលរបស់ ILO ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលដើម្បីការងារសមរម្យ ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដែលកើតចេញពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាសាច់ប្រាក់ និងលើកកម្ពស់ការផ្លាស់ប្តូរទៅកាន់ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ដើម្បីផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករ និយោជក រដ្ឋាភិបាល និងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយបរិយាបន្ន។

RISE (Reimagining Industry to Support Equality) ជំរុញសមភាពសម្រាប់កម្មករដែលមានចំណូលទាបនៅក្នុងខ្សែប្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសកល តាមរយៈកិច្ចសហការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងឧស្សាហកម្ម និងការយល់ដឹងដោយផ្ទាល់អំពីតម្រូវការ និងអាទិភាពរបស់កម្មករ។

Better Factories Cambodia (BFC) គឺជាភាពជាដៃគូរវាង **អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ** (ILO) និង **សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ** (IFC) ដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងភាពប្រកួតប្រជែងក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ។ បង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ **២០០១** BFC ធ្វើការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងឧស្សាហកម្ម ដើម្បីជំរុញការងារសមរម្យ និងកំណើនប្រកបដោយនិរន្តរភាពនៅក្នុងខ្សែប្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់។

សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា (TAFTAC) តំណាងឱ្យវិស័យកម្មកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើររបស់កម្ពុជា។ សមាគមនេះជំរុញបរិយាកាសអាជីវកម្មដែលអំណោយផល តាមរយៈកិច្ចសន្ទនាគោលនយោបាយ ការគាំទ្រផ្នែកច្បាប់ និងការចូលរួមជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ការអភិវឌ្ឍកម្លាំងពលកម្ម ការអនុវត្ត ESG និងកំណើនប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដើម្បីដាក់ទីតាំងកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាដៃគូដែលអាចទុកចិត្តបានក្នុងខ្សែប្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់សកល។

មជ្ឈមណ្ឌលការពារអ្នកប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ (FCPC) គឺជាយន្តការស្ថាប័នមួយដែលបានបង្កើតឡើងជាពិសេស ដើម្បីផ្តល់សេវាប្រឹក្សាដល់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ ការសម្របសម្រួល ការគ្រប់គ្រងពាក្យបណ្តឹង និងការដោះស្រាយវិវាទ នៅទូទាំងវិស័យសេវាហិរញ្ញវត្ថុនៅកម្ពុជា។ FCPC ដើរតួនាទីជាវេទិកាកណ្តាលមួយដើម្បីពង្រឹងទំនុកចិត្ត និងភាពជឿជាក់របស់សាធារណជនលើសេវាហិរញ្ញវត្ថុនៅកម្ពុជា។

Ilo.org

មជ្ឈមណ្ឌលសកលស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលដើម្បីការងារសមរម្យ
កម្មវិធីហិរញ្ញវត្ថុសង្គម

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22 - Switzerland
អ៊ីមែល៖ digitalwages@ilo.org
គេហទំព័រ៖ www.digitalwages.org

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (Better Factories Cambodia)
អគារ C&D, Phnom Penh Center, មហាវិថីព្រះសីហនុ (274), ភ្នំពេញ, កម្ពុជា
គេហទំព័រ៖ www.betterwork.org/cambodia

RISE – Reimagining Industry to Support Equality
អ៊ីមែល៖ risepartnerships@riseequal.org
គេហទំព័រ៖ www.riseequal.org

សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា (TAFTAC)
តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ, ផ្លូវជាតិលេខ 4, ភ្នំពេញ, កម្ពុជា
គេហទំព័រ៖ www.taftac-cambodia.org

មជ្ឈមណ្ឌលការពារអ្នកប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ (FCPC)
អគារ Vattanac Capital Tower បន្ទប់លេខ 0601, ជាន់ទី 6, មហាវិថីព្រះមុនីវង្ស (93), ភ្នំពេញ, កម្ពុជា
អ៊ីមែល៖ fcpc_gm@abc.org.kh