

ការធ្វើឱ្យជីវិតប្រាក់ឈ្នួលប្រកបដោយ
 ការទទួលខុសត្រូវលើក្នុងវិស័យ វាយនភណ្ឌ
 កាត់ដេរ ផលិតស្បែកស៊ើង និងកាបូបលើកម្ពុជា

ឯកសារអនុសាសន៍
 ស្តីពីនិរន្តរភាព

Responsible Wage Digitalization
 in the GFT Sector

Sustainability
 Recommendation
 Paper



កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ
 អាល្លឺម៉ង់

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by



FABRIC Cambodia



សេចក្តីសង្ខេប

ឯកសារអនុសាសន៍ស្តីពីនិរន្តរភាព គូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់ «ការធ្វើឱ្យដីចម្រើនប្រាក់ឈ្នួលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងកាបូប» នៅកម្ពុជា។ ការធ្វើឱ្យដីចម្រើនប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងវិស័យនេះមានកំណើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងចំនួនរោងចក្រដែលប្រើប្រាស់ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលពី ២២% ក្នុងឆ្នាំ ២០១៨ ដល់ ៧២% ក្នុងឆ្នាំ ២០២៤។ ឯកសារអនុសាសន៍នេះ គូសបញ្ជាក់អំពី ការបើកប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលដែល ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់និយោជក កម្មករ និយោជិត និងសេដ្ឋកិច្ចអោយកាន់តែទូលំទូលាយ តាមរយៈការបង្កើនតម្លាភាព ការដាក់បញ្ចូលហិរញ្ញវត្ថុ និងសន្តិសុខហិរញ្ញវត្ថុ ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី ស្របតាមគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់កម្ពុជាក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចឌីជីថល និងកំណើនការងារក្នុងវិស័យឯកជន ដូចមានចែងក្នុងឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីស្ត្រីក្រោម៖

- ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមឌីជីថលកម្ពុជា ២០២១-២០៣៥
- យុទ្ធសាស្ត្រដាក់បញ្ចូលហិរញ្ញវត្ថុជាតិ (NFIS) ២០១៩-២០២៥
- យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាគោល
- ផែនទីបង្ហាញផ្លូវអភិវឌ្ឍន៍ហ្វីនតិច (FinTech) ២០២០ - ២០២៥
- ផែនទីបង្ហាញផ្លូវអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញឌីជីថលនៅកម្ពុជា ២០២២-២០៣៥
- គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍បច្ចេកវិទ្យាហិរញ្ញវត្ថុកម្ពុជា ២០២៣-២០២៨
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០១៩-២០២៣
- យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរកម្ពុជា ២០២២-២០២៧

ភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗរួមមាន - រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា អ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ (FSPs) អ្នកបញ្ជាទិញសកល និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល - បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់ការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈ ការសហការ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលហិរញ្ញវត្ថុដែលរួមបញ្ចូលផ្នែកយេនឌ័រ (៨០% នៃកម្មករគឺជាស្ត្រី) និង ការកែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធឌីជីថល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បញ្ហាប្រឈមដូចជាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទូទាត់ឌីជីថល នៅមានកម្រិតក្នុងតំបន់ជនបទ និងចំណេះដឹងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនៅមានកម្រិត ដែលទាមទារឱ្យរក្សាភារកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបន្តដើម្បីបង្កើនផលជាវិជ្ជមាននៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល។

ចំណុចសំខាន់ៗដែលបានរកឃើញ

- **ការសន្សំការចំណាយរបស់ម្ចាស់រោងចក្រ៖** ការផ្លាស់ប្តូរពីការបើកជាសាច់ប្រាក់ទៅតាមឌីជីថល អាចកាត់បន្ថយការចំណាយយ៉ាងច្រើនសម្រាប់ម្ចាស់រោងចក្រ។
- **ការទទួលយកដំណោះស្រាយបែបឌីជីថល៖** ជាមួយនឹងដំណោះស្រាយ និងការគាំទ្រប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលសមរម្យ ទាំងកម្មករនិង កម្មការនីទំនងជាទទួលយក និងប្រើប្រាស់គណនីបៀវត្សរ៍ ដែលអាចឱ្យពួកគេទទួលបានលិខិតភាព ប្រើប្រាស់ផលិតផល និងសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងៗទៀត និងអាចបង្កើតទីផ្សារដ៏រឹងមាំសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ។
- **គាំទ្រប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ី៖** ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលមានស្រាប់របស់កម្ពុជាគឺអំណោយផលដល់ការធ្វើឌីជីថលវារីយ៉ាតឌីជីថលប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានស្ថាភាពខ្ពស់ដែលអាចចូលប្រើបាន អ៊ីនធឺណិតតម្លៃសមរម្យ ប្រព័ន្ធទូទាត់ឌីជីថលទំនើប (ឧ. ABA, Bakong, Wing Bank, ACLEDA) និងចំនួនអាជីវករដែលកំពុងកើនឡើងនៅក្នុងតំបន់កាត់ដេរនៅទីក្រុងដែលទទួលយកការទូទាត់តាមឌីជីថល។
- **តម្រូវការសម្រាប់ការគាំទ្របន្ត៖** មេរៀនពីប្រទេសផ្សេងៗដូចជាបង់ក្លាដែសបង្ហាញថា ការបន្តរដ្ឋូលនិងគាំទ្រពិតជាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការសម្រួលដល់ការធ្វើឌីជីថលប្រាក់ឈ្នួលជាពិសេសសម្រាប់រោងចក្រដែលមិនផ្តោតលើការនាំចេញទៅក្រៅប្រទេស មានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការទទួលយកការផ្លាស់ប្តូរទាំងនេះ។

បញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗ

- **កង្វះបទពិសោធន៍៖** អ្នកគ្រប់គ្រងជាច្រើនខ្វះបទពិសោធន៍ជាមួយការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ឌីជីថល ហើយចូលចិត្តប្រើប្រាស់ការទូទាត់ប្រព័ន្ធសាច់ប្រាក់ដោយផ្ទាល់។
- **ការគាំទ្រសម្រាប់កម្មករនៅមានកម្រិត៖** កម្មករ ជាពិសេសអ្នកប្រើប្រាស់គណនីដំបូង ទាមទារការអប់រំ និងការគាំទ្រ ដើម្បីប្រើប្រាស់ផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុដោយទំនុកចិត្ត។
- **កង្វះលទ្ធភាពទទួលបានជម្រើសដកសាច់ប្រាក់៖** ការចូលប្រើម៉ាស៊ីនប្រាប់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ (ATM) មានកំណត់នៅតំបន់ជនបទធ្វើឱ្យកម្មករស្នាក់នៅក្នុងការទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលពេញលេញ។
- **ប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ី៖** ប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីដែលផ្តោតលើសាច់ប្រាក់នៅតែមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ ជាមួយនឹងការទទួលយកមិនគ្រប់គ្រាន់នៃការទូទាត់តាមឌីជីថលនៅខាងក្រៅតំបន់ទីក្រុង។

- បញ្ហាប្រឈមយេនឌ័រ៖ ស្ត្រីប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គពិសេស រួមទាំងបទដ្ឋានសង្គមដែលអាចកំណត់ការគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេលើហិរញ្ញវត្ថុ ទាមទារការគាំទ្រតាមគោលដៅ។
 - រោងចក្រដែលមិនផ្តោតលើការនាំចេញ៖ រោងចក្រទាំងនេះមានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការទទួលយកការទូទាត់តាមឌីជីថល ដែលធ្វើឲ្យកម្មករងាយរងគ្រោះ និងមិនដឹងពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។
 - ការអនុវត្តផ្នែកធនាគារ៖ ប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលអាចជួយសម្រួលដល់ការទទួលបានសេវាហិរញ្ញវត្ថុផ្លូវការ ប៉ុន្តែការអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់កម្ចីដែលមិនសមស្របអាចនាំទៅរកការដំណាក់កំហុសវិជ្ជាជីវៈផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុត្រូវតែផ្តោតលើការលើកកម្ពស់ការសន្សំជាជាងកម្ចី។

អនុសាសន៍

ដើម្បីជម្នះបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ និងសម្របសម្រួលការផ្លាស់ប្តូរទៅជាឌីជីថលប្រាក់ឈ្នួលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ឯកសារនេះបង្ហាញពីអនុសាសន៍ជាក់លាក់សម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធជុំវិញ៖

១. រដ្ឋាភិបាល៖

- បញ្ចូលប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ និងច្បាប់ការងារ ដោយផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់រោងចក្រដែលទទួលយកការអនុវត្តទាំងនេះ។
- បង្កើតក្របខណ្ឌការពារអ្នកប្រើប្រាស់ ដើម្បីការពារការចំណាយដែលទាក់ទងនឹងការទូទាត់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថលពីការផ្ទេរទៅឱ្យកម្មករ។

២. រោងចក្រ និងម្ចាស់ម៉ាក៖

- គាំទ្រគំនិតផ្តួចផ្តើមកសាងសមត្ថភាពហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់កម្មករ និងលើកទឹកចិត្តអ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យទទួលយកការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល។
- ប្រើប្រាស់ឥទ្ធិពលរបស់ពួកគេដើម្បីជំរុញការផ្លាស់ប្តូរទៅជាប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល ដោយធានាថាការចំណាយមិនដាក់បន្ទុកទៅលើកម្មករ។

ឯកសារអនុសាសន៍ស្តីពីនិរន្តរភាព

៣. អង្គការដែលធ្វើការទាក់ទងនឹងសិទ្ធិកម្មករ៖

- តស៊ូមតិសម្រាប់ការរួមបញ្ចូលប្រធានបទប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលទៅក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមការសន្ទនាសង្គម និងលើកកម្ពស់ចំណេះដឹងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុរបស់កម្មករ។

៤. អ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ និងសមាគមធនាគារ៖

- បង្កើតករណីប្រើប្រាស់សម្រាប់កម្មករក្នុងវិស័យ GFT ដោយផ្តោតលើតម្រូវការសមស្របរបស់ស្ត្រី និងក្រុមងាយរងហានិភ័យ។ បង្កើតផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុស្របតាមតម្រូវការសម្រាប់កម្មករក្នុងវិស័យ GFT ដោយផ្តោតលើតម្រូវការពិសេសរបស់ស្ត្រី និងក្រុមងាយរងហានិភ័យ។
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីធានាថាកម្មករអាចស្វែងយល់ និងប្រើប្រាស់គណនីឌីជីថលរបស់ពួកគេដោយសុវត្ថិភាព។

៥. អង្គការសង្គមស៊ីវិល៖

- ផ្តល់ការយល់ដឹងអំពីតម្រូវការហិរញ្ញវត្ថុរបស់កម្មករនិយោជិត និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ដើម្បីបង្កើតទំនុកចិត្តលើសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ។

ពីអនុសាសន៍ទៅសកម្មភាព

ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរពីអនុសាសន៍ទៅជាសកម្មភាព វាចាំបាច់ណាស់ក្នុងការបង្កើតបរិយាកាសដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់ការធ្វើឌីជីថលប្រាក់ឈ្នួលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។ សកម្មភាពខាងក្រោមត្រូវបានណែនាំ៖

១. សកម្មភាពរបស់រដ្ឋាភិបាល

- ធ្វើការវាយតម្លៃផ្នែកច្បាប់៖ វាយតម្លៃច្បាប់បច្ចុប្បន្នទាក់ទងនឹងការបំប្លែងប្រាក់ឈ្នួលតាមឌីជីថល ហើយពិចារណាពិនិត្យមើលឡើងវិញ ដើម្បីធ្វើឱ្យកាន់តែពិសេសជួយសម្រួលដល់ការផ្លាស់ប្តូរទៅការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល។
- លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការទទួលយកការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល៖ លើកទឹកចិត្តនិយោជកក្នុងវិស័យ GFT ឱ្យទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល

ឌីជីថលដោយទទួលបានស្ថាប័នដែលផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពហិរញ្ញវត្ថុ។ បង្កើតការឧបត្ថម្ភធនបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់រោងចក្រដែលមិនមានម៉ាកយីហោ និងជ្រើសមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលសហគមន៍នៅក្នុងតំបន់កាត់ដេរ។

- បង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានសេវាហិរញ្ញវត្ថុ៖ គ្រប់គ្រងអន្តរប្រតិបត្តិការក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករដកប្រាក់ពីម៉ាស៊ីន ATM ផ្សេងៗ ដោយមិនគិតថ្លៃបន្ថែម។ ពិចារណាបង្កើតនីតិវិធីប្រតិបត្តិការស្តង់ដារ ឬពង្រីកគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការធ្វើឌីជីថលប្រាក់ឈ្នួលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ និងប្រព័ន្ធដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខសម្រាប់ករណីក្លែងបន្លំ។
- បង្កើតបរិយាកាសដែលអាចអនុញ្ញាតបាន៖ កែលម្អការចូលប្រើអ៊ីនធឺណិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និងលើកកម្ពស់ការរួមបញ្ចូលយេនឌ័រ និងពិការភាពនៅក្នុងសេវាកម្មឌីជីថល។

២. រដ្ឋាភិបាល និងសមាគមឧស្សាហកម្មសហការណ៍ជ្រើសមត្ថភាពរោងចក្រ

- ជំរុញការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល៖ លើកទឹកចិត្តឱ្យរោងចក្របច្ចុប្បន្នបង់ប្រាក់ជាសាច់ប្រាក់ ដើម្បីប្តូរទៅការទូទាត់តាមឌីជីថល។
- ការគាំទ្រការកសាងសមត្ថភាព៖ ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងធនធានចាំបាច់ដល់រោងចក្រទាំងការបង់ប្រាក់ជាសាច់ប្រាក់ និងការបង់ប្រាក់តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ដើម្បីគាំទ្រដល់កម្មកររបស់ពួកគេ។
- ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ៖ បង្កើតប្រព័ន្ធមួយដើម្បីទទួលបានស្ថាប័ន និងផ្តល់រង្វាន់ដល់និយោជកដែលអនុវត្តដោយជោគជ័យនូវប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។
- ចូលរួមជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ (FSPs) និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល៖ សហការជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពហិរញ្ញវត្ថុដល់កម្មករ។
- ចែករំលែកការអនុវត្តល្អបំផុត៖ លើកកម្ពស់អត្ថប្រយោជន៍នៃការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ឌីជីថល និងចែករំលែកយុទ្ធសាស្ត្រឌីជីថលដែលទទួលបានជោគជ័យ និងករណីសិក្សាក្នុងចំណោមអ្នកផ្គត់ផ្គង់។

៣. ការគាំទ្រពីម៉ាកយីហោសកល និងអ្នកទិញ

- ការប្តេជ្ញាចិត្តជាសាធារណៈ៖ ម៉ាកយីហោគួរតែប្តេជ្ញាជាសាធារណៈចំពោះការធ្វើឌីជីថលប្រាក់ឈ្នួលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ដូចដែលបានឃើញជាមួយក្រុមហ៊ុនដូចជា Gap, H&M, Inditex, M&S, PVH and Target, តាមរយៈអង្គការសហប្រជាជាតិ (UN) ប្រសើរជាង Cash Alliance ។
- ជំនួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់៖ លើកទឹកចិត្តអ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យផ្លាស់ប្តូរទំនួលខុសត្រូវចំពោះប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថល ដោយផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងសេវាកម្មប្រឹក្សាចាំបាច់ ដោយធានាថាការចំណាយមិនត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរទៅកម្មករ។

ដំណើរឆ្ពោះទៅមុខ

វឌ្ឍនភាពនៃប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលក្នុងវិស័យ GFT របស់កម្ពុជា មិនត្រឹមតែជាផ្លូវឆ្ពោះទៅរកប្រសិទ្ធភាពសេដ្ឋកិច្ចប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ជាមធ្យោបាយផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់កម្មករ ជាពិសេសស្ត្រីផងដែរ។ តាមរយៈការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានកិច្ចសហការក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ និងការអនុវត្តអនុសាសន៍យុទ្ធសាស្ត្រ កម្ពុជាអាចបង្កើនការរួមបញ្ចូលផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុយ៉ាងសំខាន់ និងរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចទាំងមូល។

ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវបានជំរុញឱ្យចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់ឌីជីថលប្រាក់ឈ្នួលប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ តាមរយៈកំណែទម្រង់ច្បាប់ គំនិតផ្តួចផ្តើមការអប់រំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងការគាំទ្រសម្រាប់រោងចក្រផ្លាស់ប្តូរទៅជាប្រព័ន្ធឌីជីថល ដោយធានាថាអត្ថប្រយោជន៍ត្រូវបានចែករំលែកដោយសមធម៌ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដូចគ្នា។

Executive Summary

This Sustainability Recommendation Paper (SRP) highlights the importance of responsible wage digitalization in Cambodia's GFT sector, which has experienced significant growth in the number of factories utilising digital wage payments from 22% in 2018 to 72% in 2024. The paper underscores that wage digitalization benefits employers, workers, and the broader economy by enhancing transparency, financial inclusion, and security, particularly for women. It also aligns with Cambodia's strategic goals of digital economy development and private sector employment growth, as laid out in the core strategic documents below:

- Cambodia Digital Economy and Society Policy Framework 2021-2035
- National Financial Inclusion Strategy (NFIS) 2019-2025
- Cambodian Pentagonal Development Strategy
- FinTech Development Roadmap (FDR) 2020-2025
- Cambodia Digital Government Policy 2022-2035
- Cambodia Financial Technology Development Policy 2023-2028
- National Strategic Development Plan 2019-2023
- GFT Sector Development Strategy 2022-2027

Key stakeholders – including the Cambodian government, financial service providers (FSPs), global buyers, and civil society organizations – play a crucial role in promoting wage digitalization through collaboration, gender-sensitive financial training (80% of GFT workers are women), and improving digital infrastructure. However, challenges such as limited digital payment infrastructure in rural areas and low financial literacy remain, requiring ongoing cooperation to maximize the impact of digital wages.

Key Findings

- **Cost Savings for Factory Owners:** Transitioning from cash to digital wage payments can significantly reduce expenses for factory owners.
- **Adoption of Digital Solutions:** With appropriate digital wage solutions and support, both male and female workers are likely to accept and use payroll accounts, enabling them to access a variety of financial products and services. This creates a robust market for FSPs.
- **Supportive Ecosystem:** Cambodia's existing infrastructure is conducive to wage digitalization, featuring accessible smartphones, affordable internet, advanced digital payment systems (e.g., ABA, Bakong, Wing Bank, ACLEDA), and a growing number of merchants in urban garment areas accepting digital payments.
- **Need for Continued Support:** Lessons from countries such as Bangladesh reveal that ongoing assistance is

essential to facilitate wage digitalization, particularly for non-export facing factories that have been slower to adopt these changes.

Challenges Identified

- **Limited Experience:** Many managers lack experience with digital payroll, preferring familiar cash-based systems.
- **Inadequate Support for Workers:** Workers, especially first-time account users, require education and support to confidently use financial products.
- **Lack of Access to Cash-Out Options:** Limited automated teller machine (ATM) access in rural areas makes workers hesitant to fully embrace digital wages.
- **Financial Ecosystem:** A cash-centric ecosystem is still prevalent, with insufficient acceptance of digital payments outside urban areas.
- **Gender-Specific Challenges:** Women face unique barriers, including societal norms that may limit their control over finances, necessitating targeted support.
- **Non-Export Facing Factories:** These factories are slower to adopt digital payments, making their workers particularly vulnerable and unaware of their rights.
- **Banking Practices:** Digital wages can facilitate access to formal financial services, but aggressive lending practices could lead to over-indebtedness. Financial products should focus on promoting savings rather than loans.

Recommendations

To overcome these challenges and facilitate the transition to responsible wage digitalization, the report presents specific recommendations for various stakeholders:

1. Government

- Incorporate wage digitalization into national strategies and labour laws, providing incentives for factories that adopt these practices.
- Establish consumer protection frameworks to prevent costs associated with digital payments from being passed onto workers.

2. Factories and Brands

- Support financial capacity-building initiatives for workers and incentivize suppliers to adopt digital wage practices.
- Leverage their influence to drive the transition to digital wages, ensuring that costs do not burden workers.

3. Worker Organizations

- Advocate for the integration of digital wage topics into social dialogue initiatives and enhance workers' financial literacy.

4. Financial Service Providers and Banking Associations

- Develop use cases for GFT sector workers, focusing on the unique needs of women and vulnerable groups.
- Offer training to ensure workers can safely navigate and utilize their digital accounts.

5. Civil Society Organizations

- Provide insights into the financial needs of workers and deliver gender-responsive training to build confidence in financial services.

From Recommendations to Action

To move from recommendations to action, it is essential to create an enabling environment for responsible wage digitalization. The following actions are recommended:

1. Actions by the Government

- **Conduct a Legal Analysis:** Assess current laws related to wage digitalization and consider reviewing them so that they more specifically facilitate the transition to digital wage payments.
- **Incentivize Adoption of Digital Wage Payments:** Encourage GFT sector employers to adopt digital wages by recognizing those that provide financial capability training. Establish training subsidies for non-brand-facing factories and strengthen community training centres in garment areas.
- **Enhance Access to Financial Services:** Regulate interoperability among financial service providers to allow workers to withdraw funds from various ATMs without extra costs. Consider creating standard operating procedures or expanding guidelines for responsible wage digitalization and a grievance redressal system for fraud cases.
- **Create an Enabling Environment:** Improve internet access for all and promote gender and disability inclusion in digital services.

2. Government and Industry Associations collaborate to Strengthen Factory Capacities

- **Incentivize Digital Transition:** Encourage factories currently paying in cash to switch to digital payments.
- **Capacity-Building Support:** Provide necessary training and resources to both cash-paying and digitally paying factories to support their workers.
- **Monitoring System:** Establish a system to recognize and reward employers who successfully implement digital wages and training programs.
- **Engage FSPs and CSOs:** Collaborate with financial service providers and civil society organizations to offer financial capability training to workers.
- **Share Best Practices:** Promote the benefits of digital payroll and share successful digitalization strategies and case studies among suppliers.

3. Support from Global Brands and Buyers

- **Public Commitment:** Brands should publicly commit to responsible wage digitalization, as seen with companies like Gap, H&M, Inditex, M&S, PVH and Target, through the UN Better than Cash Alliance.
- **Supplier Support:** Encourage suppliers to transition responsibly to digital wages by financing necessary training and advisory services, ensuring that costs are not shifted to workers.

Conclusion and Way Forward

The advancement of wage digitalization in Cambodia's GFT sector is not only a pathway to economic efficiency but also a means to empower workers, particularly women. By encouraging collaboration among all stakeholders and implementing strategic recommendations, Cambodia can significantly enhance financial inclusion and contribute to the overall development of its economy.

All stakeholders are urged to engage actively in promoting responsible wage digitalization through legal reforms, financial education initiatives, and support for factories transitioning to digital systems, ensuring that the benefits are shared equitably among women and men workers and employers alike.

