**รายงานพิเศษเรื่อง**
**"หลักจริยธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าวในห่วงโซ่อุปทาน :**
**การลงทุนในระยะสั้น แต่ได้ผลตอบแทนในระยะยาว"**
ของนาย Reuben Lim, Communication and Media Officer, IOM (ประเทศไทย) ตีพิมพ์ในวารสาร Thai American Business ฉบับที่ 5 / ค.ศ. 2017 ของหอการค้าสหรัฐฯ ในประเทศไทย

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ประมาณการว่า 1 ใน 7 ของประชากรโลก (หรือประมาณ 1 พันล้านคน) จัดเป็นผู้โยกย้ายถิ่นฐาน ซึ่งหมายถึงบุคคลใดก็ตามที่โยกย้ายจากถิ่นฐานของตนไม่ว่าจากภูมิลำเนาเดิมไปในประเทศ หรือด้วยการข้ามพรมแดน สาเหตุหลักของการโยกย้ายถิ่นฐานเนื่องจากไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมและรายได้ที่เหลื่อมล้ำทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

จำนวนประชากรวัยทำงานที่ลดลงอย่างต่อเนื่องในหลายประเทศก่อให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุต่อประชากรสูงที่สุดประเทศหนึ่งในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก โดยคาดว่า ในปี 2583 (ค.ศ. 2040) จำนวนแรงงานของไทยจะลดลงร้อยละ 11 ในปัจจุบัน ไทยจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศถึง 5 ล้านคนเพื่อรองรับระบบเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการส่งออกเป็นหลัก อีกทั้งจำเป็นต้องมีมาตรการบรรเทาผลกระทบจากจำนวนแรงงานที่ลดลงด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทย เพื่อระบบเศรษฐกิจสามารถเติบโตอย่างต่อเนื่อง

**การเพิ่มความมั่งคั่งด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

กุญแจสำคัญในเรื่องนี้คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ 20 ปีของกระทรวงแรงงาน เพื่อตอบโจทย์นโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งกำหนดเรื่องที่ไทยต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษเพื่อบรรลุเป้าหมาย 'มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน' ได้แก่ การสร้างงานที่มั่นคง การสร้างงานที่เหมาะสม การคุ้มครองสิทธิแรงงาน และ การเพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน เป็นต้น

ที่ผ่านมา แนวคิดริเริ่มข้างต้นเน้นที่แรงงานท้องถิ่นเป็นหลัก อย่างไรก็ดี หากประเทศไทยสามารถขยายการประติบัติที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงโอกาสการพัฒนาทักษะฝีมือให้ครอบคลุมถึงกลุ่มแรงงานต่างด้าวได้ ก็จะช่วยให้ไทยบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและนโยบายประเทศไทย 4.0 ได้เร็วยิ่งขึ้น โดยภาคเอกชนจะได้รับอานิสงค์จากการร่วมมีบทบาทเสริมเพื่อบรรลุเป้าหมายข้างต้น

ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางหลักของผู้โยกย้ายถิ่นฐานจากประเทศเพื่อนบ้านเนื่องจากเป็นศูนย์กลางของห่วงโซ่อุปทานภายในภูมิภาค อีกทั้งเป็นผู้ส่งออกสินค้าเกษตร อาหารทะเล และเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ รายใหญ่ที่สุดรายหนึ่งของโลก สินค้าส่วนใหญ่ที่ผลิตในไทย ไม่ว่าจะเป็นยี่ห้อใดก็ตามมักจะมีส่วนประกอบของแรงงานต่างด้าวอยู่ในห่วงโซ่อุปทาน

แรงงานต่างด้าวจำนวนมากในไทยยังคงประสบกับความเสี่ยงและความท้าทายในการได้งานและในการทำงาน ซึ่งความโปร่งใสของขั้นตอนการรับสมัครงาน หนี้สินที่เกิดจากค่าธรรมเนียมจัดหางานที่สูง รวมถึงกฎระเบียบด้านแรงงานของไทย ได้จำกัดทางเลือกของแรงงานต่างด้าวที่จะได้งานที่เหมาะสมและย้ายงานได้อย่างปลอดภัย นอกจากนี้ ประเด็นอื่น ได้แก่ การขาดการสนับสนุนจากครอบครัว การกีดกันทางสังคม อุปสรรคด้านภาษาและวัฒนธรรม และการเข้าไม่ถึงระบบการเยียวยา ทำให้ผู้โยกย้ายถิ่นฐาน

มีความเปราะบางยิ่งขึ้น และอาจนำไปสู่สถานการณ์ที่ผู้โยกย้ายถิ่นฐานถูกล่วงละเมิดและถูกกดขี่เอารัดเอาเปรียบ

**แรงงานต่างด้าวในห่วงโซ่คุณค่า**

ผู้โยกย้ายถิ่นฐานส่วนใหญ่มีความเปราะบางที่จะตกเป็นเหยื่อของการลักลอบค้ามนุษย์และการค้าทาส ซึ่งเป็นอาชญากรรมที่ยังพบเห็นอย่างกว้างขวางมากในปัจจุบัน ILO ประมาณว่า ครึ่งหนึ่งของประชากรโลกจำนวน 21 พันล้านคนตกเป็นเหยื่อของการค้าทาสในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก บ่อยครั้งที่วงจรการกดขี่แรงงานเริ่มที่ขั้นตอนการรับสมัครงาน ซึ่งแรงงานต่างด้าวถูกบังคับโดยนายหน้าที่ไร้ศีลธรรมให้จ่ายค่าธรรมเนียมหางานที่สูงและได้รับข้อมูลที่ทำให้เข้าใจไขว้เขวเกี่ยวกับการจ้างงานของตน นอกจากนี้ ยังมักถูกบังคับให้ทำงานภายใต้สภาวะที่อันตรายและถูกจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนไหวด้วยมาตรการต่าง ๆ อาทิ การยึดเอกสารประจำตัว เป็นต้น ในกรณีที่ร้ายแรงที่สุด ผู้อพยพจะถูกล่วงละเมิดและบังคับให้ทำงานเป็นเวลานานหลายชั่วโมงแลกกับค่าจ้างที่น้อยนิดหรือไม่ได้รับค่าจ้างเลย

ธุรกิจที่มีการจ้างงานแรงงานเหล่านี้แฝงอยู่ตลอดห่วงโซ่คุณค่าที่จัดหาวัตถุดิบให้แก่สินค้ายี่ห้อดังของต่างประเทศและของผู้ค้าปลีก ซึ่งบ่อยครั้ง บริษัทข้ามชาติไม่เฉลียวใจว่าสินค้าของตนมีมลทินจากการละเมิดสิทธิแรงงานหรือการใช้แรงงานทาสเนื่องจากขาดความโปร่งใสและการตรวจสอบเครือข่ายนายหน้าจัดหาแรงงานที่มีความซับซ้อน

บริษัทที่ไม่มีภาพกระบวนการผลิตสินค้าของตนที่ชัดเจนมีความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ การพึ่งพาผู้จัดหาวัตถุดิบที่ล่วงละเมิดสิทธิแรงงานหรือมีความเชื่อมโยงกับเครือข่ายอาชญากรรมที่ลักลอบขนผู้ย้ายถิ่นฐานหรือค้ามนุษย์อาจส่งผลให้ห่วงโซ่การผลิตสินค้าต้องหยุดชะงักลงเนื่องจากบริษัทอาจต้องรับผิดทางอาญาและทางแพ่งเมื่อมีการลงโทษตามกฎหมาย นอกจากนี้ ยังเสี่ยงต่อการเสื่อมเสียภาพลักษณ์เนื่องจากสื่อมวลชนหลายสำนักพยายามเชื่อมโยงสินค้าอุปโภคบริโภคหลายประเภทเข้ากับการใช้แรงงานทาสต่างด้าวในฟาร์ม เรือประมง และโรงงานต่างๆ ทั้งนี้ หลายประเทศได้เริ่มมีการกำหนดกรอบกฎหมายที่ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่อุปทาน ยกตัวอย่างเช่น กฎหมาย California Transparency in Supply Chains Act ค.ศ. 2010 (2553) ของสหรัฐฯ ซึ่งระบุให้ผู้ค้าปลีกและผู้ประกอบการในสหรัฐฯ ต้องรายงานผลการดำเนินการภายในของตนในการต่อต้านปัญหาการค้ามนุษย์และการค้าทาสที่เกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน ในขณะที่สหราชอาณาจักรเองก็มีกฎหมายในลักษณะเดียวกัน คือ Modern Slavery Act ค.ศ 2015 (2558)

ผู้ผลิตสินค้าที่กระทำผิดกฎหมายอาจถูกคว่ำบาตรและฟ้องร้องดำเนินคดีโดยผู้บริโภคได้ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อปี 2558 บริษัทข้ามชาติหลายบริษัทในสหรัฐฯ ที่มีฐานการผลิตซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้ถูกกล่าวหาว่าใช้แรงงานบังคับ หลายบริษัทจึงได้เริ่มรายงานเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงานของตนมากขึ้น ผู้บริโภคที่ใส่ใจประเด็นปัญหาการเอาเปรียบแรงงานได้เริ่มแสดงออกซึ่งคุณค่าความต้องการดังกล่าวผ่านการไม่ซื้อสินค้าและบริการ บริษัทที่ไม่ใส่ใจดูแลเรื่องแรงงานกับสินค้าให้ถูกต้องตามกฎระเบียบจึงอาจถูกหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายบรรจุชื่อบริษัทในบัญชีดำ(blacklisted) และถูกสอบสวนได้ ทำให้ผู้บริโภคขาดความเชื่อมั่นและเสื่อมความนิยมในที่สุด

**ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว**

การคุ้มครองและการให้สิทธิแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เช่น สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยเพิ่มขึ้น แรงงานมีประสิทธิภาพและความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้น มีอัตรา

การลาออกที่ลดลง และบริษัทสามารถรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรของตนได้ โดยรวมแล้ว บริษัทที่ลงทุนดำเนินธุรกิจถูกต้องตามหลักจริยธรรมมักมีผลประกอบการเป็นบวกจากจำนวนลูกค้าและความเชื่อมั่นต่อสินค้าที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ การบังคับใช้มาตรฐานที่เข้มงวดด้านการดูแลแรงงานของบริษัทข้ามชาติจะช่วยทำให้นโยบายของบริษัทในทุกประเทศสอดประสานกันยิ่งขึ้น

บริษัทสามารถป้องกันการลักลอบค้ามนุษย์และการค้าทาสรูปแบบใหม่ รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นเกี่ยวกับการคุ้มครองและให้สิทธิแรงงานต่างด้าวด้วยการดำเนินการเชิงรุก โดยควรมุ่งมั่นพัฒนาระบบตรวจสอบภายในให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจ (checks and balances) เพื่อแก้ปัญหาการล่วงละเมิดแรงงานและใช้งานเยี่ยงทาสในการทำงานประจำวัน

IOM ได้แนะนำมาตรการต่าง ๆ ซึ่งบริษัทธุรกิจสามารถใช้ตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานของตนได้ ดังนี้

1. การเสริมสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงานและเครือข่ายผู้จัดหาวัตถุดิบของบริษัทเกี่ยวกับแรงงานทาสและการค้ามนุษย์ เช่น การรู้จักวิธีตรวจสอบและลดความเสี่ยงจากการค้าทาสและการค้ามนุษย์ การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมในการรับสมัครงาน การให้ผู้จัดการสามารถตรวจสอบผู้จัดหาวัตถุดิบและดำเนินการได้ทันทีหากมีการละเมิดแรงงานเกิดขึ้น

2. ธุรกิจที่ดำเนินการอย่างถูกต้อง มีจริยธรรมจะต้องมีการตรวจสอบที่ดีในทุกแง่มุมของห่วงโซ่อุปทาน และติดต่อประสานงานอย่างใกล้ชิดกับผู้จัดหาวัตถุดิบ รวมทั้งมีการทำแผนที่ (mapping) การดำเนินการทั้งระบบเพื่อสามารถระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละเปลาะ โดยต้องพัฒนากลยุทธ์บรรเทาความเสี่ยง และเสริมสร้างขีดความสามารถในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว

3. ธุรกิจสามารถมีบทบาทนำในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายถิ่นฐานและการจ้างงานที่ปลอดภัย ตั้งแต่การปฐมนิเทศไปจนถึงปัจฉิมนิเทศแก่พนักงาน โดยอาจทำร่วมกับสมาคมธุรกิจ ภาคประชาสังคม และองค์การระหว่างประเทศ รวมถึงให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน เช่น ข้อมูลสภาพการทำงาน ระยะเวลาของสัญญา การเสริมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน การอำนวยความสะดวกเพื่อให้ลูกจ้างได้รับมาตรการเยียวยา ซึ่งมาตรการเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการคุ้มครองแรงงาน

4. ธุรกิจสามารถเรียกร้องและบังคับให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในการรับสมัครลูกจ้าง ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ในอุตสาหกรรมรับสมัครงาน และสร้างความเชื่อมั่นว่าแรงงานอพยพไม่ต้องเสียค่าตอบแทนเพื่อแลกกับโอกาสที่จะได้งาน

**การรับสมัครงานที่มีความรับผิดชอบและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน**

IOM ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ Global Leadership Group for Responsible Recruitment (เป็นแนวคิดริเริ่มโดย 5 บริษัทระดับโลก ได้แก่ บริษัท Coca-Cola บริษัท HP บริษัท Hewlett Packard Enterprise บริษัท IKEA และบริษัท Unilever ซึ่งเปิดตัวเมื่อเดือน พ.ค. 2559 ที่กรุงลอนดอน) ได้ดำเนินการที่จะขจัดการจ่ายค่าธรรมเนียมของพนักงานเพื่อแลกกับการจ้างงาน นอกจากนี้ IOM ยังมีบทบาทนำในการพัฒนาและนำร่องระบบ “International Recruitment Integrity Scheme – IRIS” ซึ่งเป็นระบบรับประกันมาตรฐานการสมัครงานและคุณวุฒิวิชาชีพระหว่างประเทศที่ทุกภาคส่วนดำเนินการโดยสมัครใจร่วมกัน

IOM สนับสนุนให้นายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคการผลิต การก่อสร้าง และการให้บริการ พัฒนาความเป็นหุ้นส่วนกับสถาบันฝึกอบรมในประเทศต้นทาง อาทิ กัมพูชา สปป. ลาว เมียนมา เป็นต้น ในส่วนของไทย มีการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของตลาดสำหรับแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันและอนาคต โดยตั้งเป้าที่จะสนับสนุนระบบการฝึกอบรมด้านเทคนิคและอาชีวศึกษาในภูมิภาคที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาทักษะฝีมือให้ทันสมัย จับคู่และปรับปรุงการเข้าถึงการพัฒนาและการรับรองทักษะฝีมือที่มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการแข่งขันของไทยในที่สุด

การบริหารจัดการตลอดห่วงโซ่อย่างมีจริยธรรมและการให้สิทธิแรงงานต่างด้าวจะเอื้อประโยชน์อย่างมากต่อทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ธุรกิจ หรือสังคมโดยรวม ซึ่งภาคธุรกิจอาจพิจารณามีบทบาทนำในการขจัดปัญหาแรงงานทาสรูปแบบใหม่ไป พร้อมไปกับการเสริมสร้างความเติบโตและการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยและของภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก

**********

# Ethical Supply Chain Management: Short Term Investments, Long Term Gains

Written by: Reuben Lim

We live in a world on the move. The International Organization for Migration (IOM) estimates that 1 in 7 persons (or 1 billion) globally is a migrant - essentially anyone who has moved away from his or her habitual place of residence either within their native country or across borders. Scarcity of decent jobs and income inequality within and between countries push many workers to move.

At the same time, many economies see a continuous decline in their working age population which results in labour shortages. Thailand is one of these countries and already has one of the largest shares of elderly people in the Asia Pacific. By 2040, the country's workforce is expected to decrease by 11 per cent. To support its export-oriented economy which helps feed, supply and clothe the world, the country currently relies on a foreign workforce of up to 5 million migrants. In order to enable future competitiveness and growth of the Thai economy, efforts to mitigate the decline of the working age population and enhance the productivity of the labour force are needed.

## INCREASING PROSPERITY THROUGH HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

The key to success lies in improving human resources. Under the Ministry of Labour's 20 year strategic plan for Thailand 4.0, several priority areas have been identified to achieve the overarching goal of "Stability, Prosperity, and Sustainability". These include commitments to enhance job security, decent work, and legal protection for workers as well as the enhancement of skills.

While the initiative is a largely focused on native workers, extending fair treatment, safe working conditions and skills development opportunities to migrants will help Thailand to achieve sustainable development and move closer towards its goals under Thailand 4.0. The private sector stands to gain considerably if it plays a complementary role in achieving this.

Thailand is a major country of destination for migrants from the neighboring countries, largely due to its role as a regional supply chain hub and one of the world's largest exporters of agricultural products, seafood, and electronics. Regardless of the product, brands operating in Thailand are likely to have migrant labour within their value chains.

Many migrants face a unique set of risks and challenges getting into jobs and at the workplace. Limited transparency of the recruitment and migration process, debt incurred due to high recruitment fees as well as local regulations can limit migrants' options in finding suitable work and moving safely. Lack of family support, social exclusion, language and cultural barriers and lack of access to remedy further exacerbate their vulnerabilities which can lead to situations of abuse and exploitation.

## MIGRANT LABOR IN VALUE CHAINS

Migrants are particularly vulnerable to human trafficking and slavery – crimes that still exist today and on an extremely wide scale. Accordingly to the International Labour Organization, it is estimated that over half of the world's 21 million victims of slavery are found in the Asia Pacific region. The cycle of exploitation often starts at the recruitment phase where migrants are forced by unethical recruitment mediators to pay exorbitant fees and receive misleading information about their employment. Once at their workplace, they are often forced to work in hazardous conditions and are subjected to movement restrictions through measures such as withholding identity documents. In extreme cases, migrants are subjected to abuse and forced labour, working long hours for little or no pay.

Businesses that employ these workers can be found along value chains that supply major international brands and retailers, particularly towards the production end. More often than not, these multinational companies are unaware that their products have been tainted with labour rights violations and possibly slave labour due to a lack of transparency and oversight in a complex and fragmented web of intermediaries.

Companies that do not have a clear picture on how their products are made are undertaking unnecessary business risks. Reliance on exploitative suppliers, and their possible affiliation with criminal smuggling and trafficking networks may result in supply chain disruptions, and criminal and civil liability when regulatory action and legal sanctions are imposed.

The risk of reputational damage is also very real. Numerous media exposés have linked popular consumer products with migrant slave labour on farms, fishing boats, and factories. Regulatory frameworks that extend to global supply chains are also becoming the norm in many countries. The California Transparency in Supply Chains Act of 2010 requires retailers and manufacturers operating in the state to disclose internal efforts to combat human trafficking and slavery in their supply chains. The United Kingdom also introduced a similar law known as the Modern Slavery Act in 2015.

Errant brands may be subjected to boycotts and lawsuits brought on by consumers. This was the case in 2015 when class action lawsuits were filed against several multinationals in the U.S. for the use of forced labor within their supply chains in Southeast Asia. As more businesses start to disclose their policies, increasingly discerning consumers will begin to express their policy preferences through the products they purchase. Failure to comply with regulations can lead to dented consumer trust as companies are blacklisted and investigated by authorities.

## ECONOMIC BENEFITS OF PROTECTING MIGRANT WORKERS

Protecting and empowering migrant workers can reap economic benefits. Protecting the rights of migrant workers often leads to safer and more productive workplaces with motivated employees, as well as lower turnover rates and skill retention. Companies that invest in ethical business practices are also likely to experience positive results in terms of increased customer and investor trust. More-over, application of stringent standards throughout companies' multinational operations can help to increase policy harmonization across countries.

What actions can businesses take to prevent trafficking in human beings and modern slavery and en-sure migrant worker protection and empowerment? The most successful companies are proactive and commit to developing internal checks and balances to tackle slavery and exploitation in their daily operations. IOM, the UN Migration Agency, recommends efforts in several focus areas to enable businesses to implement robust oversight in their supply chains.

Firstly, it is important to raise awareness about slavery and trafficking with staff and with the broader supplier network. Knowing how to identify and reduce the risk of slavery and trafficking, comply with relevant legislation, as well as knowledge on ethical recruitment practices will enable managers to better monitor suppliers and take immediate action if ethical codes of conducts are breeched.

Secondly, ethical businesses should also have good oversight over all aspects of their supply chains and actively engage with suppliers to protect the migrants. This can be achieved through thorough mapping exercises to ascertain the presence of migrant workers in supplier factories, as well as assessments on the recruitment management systems of suppliers and labour recruiters to identify potential risks, develop risk mitigation strategies, and build capacity on their implementation.

Thirdly, businesses can take an active role in providing safe migration and employment information through pre-departure and post-arrival orientation for migrant workers, possibly in partnership with business associations, civil society and international organizations. Provision of valuable information on living and work-related conditions, contract terms, building human rights' awareness, and facilitating access to remedy are important steps in ensuring worker protection.

*The most successful companies are proactive and commit to developing internal checks and balances to tackle slavery and exploitation in their daily operations.*

Lastly, businesses can demand and enforce the employer pays principle in which the cost of recruiting workers is borne by employers. This can lead to transformative change in the recruitment industry and ensure that migrants need not pay for an opportunity to get a job.

## RESPONSIBLE RECRUITMENT AND SKILLS DEVELOPMENT

To support these efforts, IOM is part of the global Leadership Group for Responsible Recruitment, a collaboration between leading companies and expert organizations to drive positive change towards the total eradication of fees being charged to workers to secure employment. IOM is also leading on the development and current piloting of a multi-stakeholder voluntary certification scheme for international labour recruiters – the International Recruitment Integrity System (IRIS).

Moreover, IOM supports employers, particularly those in the manufacturing, construction and hospitality sectors, in establishing skill development partnerships with training institutions in countries of origin such as Cambodia, Laos and Myanmar. In Thailand efforts are being undertaken to develop tailored market-driven curricula for potential and current migrant workers. Such efforts aim to promote more inclusive technical and vocational training systems in the region, and assist employers in the areas of skill validation and matching. Improving access to quality skills development and recognition for all is key to improving Thailand's competitiveness.

Ethical supply chain management and migrant worker empowerment often go hand in hand in producing numerous benefits for workers, businesses, and broader society. Private sector leadership plays an essential role in achieving the elimination of modern slavery and reinforcing growth and development in Thailand and the wider region.

IOM provides a suite of services for businesses to ensure ethical recruitment and clean supply chains under its Corporate Responsibility in Eliminating Slavery and Trafficking (CREST) programme. For more information, visit https://thailand.iom.int or email iomthailand@iom.int. ■

*Reuben Lim is Communications and Media Officer at the International Organization for Migration (IOM) Thailand. He can be contacted at rlim@iom.int.*