

นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

“MOL พลิกโฉมตลาดแรงงานไทย”

การแพร่ระบาดของโรค COVID – 19 ที่ผ่านมานั้น ถือเป็นตัวเร่งให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารอย่างก้าวกระโดด และได้ถูกนำไปใช้ในทุกสาขาอุตสาหกรรมและบริการทั่วทุกมุมโลก สร้างโลกยุคดิจิทัลที่สมบูรณ์ ส่งผลต่อระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบเศรษฐกิจในโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะในภาคแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สร้างความตระหนักให้ภาคธุรกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานมีบทบาทสำคัญในการบริหารกำลังแรงงาน ควบคู่ไปกับการดูแลส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานให้มีความสุขอย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาภาพรวมด้านแรงงานของประเทศไทยในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ พบว่าดีขึ้น ภายหลังจากที่ได้รับผลกระทบรุนแรงจากการแพร่ระบาดของโรค COVID – 19 สะท้อนจากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม พบว่า ปี ๒๕๖๕ การจ้างงานขยายตัวร้อยละ ๒.๘๖ จากปีก่อน โดยเพิ่มขึ้น ๓๑๗,๓๓๐ คน และแนวโน้มการเลิกจ้างในระบบประกันสังคมหดตัวค่อนข้างสูงที่ร้อยละ ๖๕.๙๕ จากปีก่อนหน้า โดยลดลง ๕๙,๙๖๖ คน เมื่อพิจารณาการว่างงานกับอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP) พบว่า GDP เติบโตร้อยละ ๒.๕ ในขณะที่มีอัตราการว่างงานเพียงร้อยละ ๑.๓๗ ในส่วนของอัตราการจ้างงานนอกภาคการเกษตรต่อกำลังแรงงานผู้มีงานทำอยู่ที่ ๗๐.๑๒ (ทำงานนอกภาคเกษตร ๒๗.๓๕ ล้านคน โดยเฉพาะในภาคบริการ ผู้ทำงานในภาคการเกษตร ๑๑.๖๖ ล้านคน) ดังนั้น ด้วยสถานการณ์แรงงานที่ดีขึ้น แสดงถึงแนวโน้มการพัฒนาภาคแรงงาน คือ

๑) พัฒนาศักยภาพแรงงานต้องสอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัล ที่นำระบบ AI และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประกอบธุรกิจ ส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาทักษะตามระบบ/รูปแบบการทำงาน/อาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างประโยชน์ให้กับสถานประกอบการและแรงงานอย่างครอบคลุมทุกระดับ

๒) สนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาทักษะอาชีพให้กับแรงงานนอกภาคเกษตร โดยเฉพาะในภาคบริการ และคำนึงถึงภาคเกษตรกรรมที่เคยเป็นอาชีพหลักของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไทย

๓) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานนอกระบบ โดยปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวนแรงงานนอกระบบ ๑๙.๖๐ ล้านคน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงาน และอาชีพใหม่ ๆ รวมทั้งให้ความสำคัญกับประชาชนกลุ่มเปราะบาง อาทิ ผู้สูงอายุ และเยาวชนกลุ่มเด็ก NEETs ที่ไม่ได้อยู่ในการจ้างงาน ไม่ได้กำลังศึกษาหรือการฝึกอบรม

๔) คำนึงถึงความต้องการของสถานประกอบการในประเทศ ยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

๕) ภายใต้แนวคิดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจและดูแลภาคสังคมให้แรงงานได้รับการส่งเสริมด้านรายได้ แรงงานได้รับความคุ้มครองได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมาย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความสุขอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) , แนวโน้มการพัฒนาภาคแรงงานในยุคดิจิทัล , เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bioeconomy, Circular Economy and Green Economy: BCG Model) , ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในหมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

พลิกโฉมแรงงานและสถานประกอบการ

๑. ส่งเสริมการมีงานทำ และการจ้างงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดและผลักดันการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ พร้อมทั้งทบทวนกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัย และอยู่บนมาตรฐานเดียวกับต่างประเทศ เพื่อให้แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม (หน่วยงานดำเนินการ : สป. กกจ.)
- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และประสานการจัดทำข้อมูลประวัติของนายจ้าง ป้องกันแรงงาน ถูกหลอกลวงและการถูกเอารัดเอาเปรียบ จากการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้ เป็นการเสริมช่องทาง การนำรายได้เข้าประเทศ (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ.)
- กระตุ้น ส่งเสริม รักษาการจ้างงาน รวมถึงบริการจัดหางานออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ ได้แก่ smartjob.doe.go.th ไทยมีงานทำ.com ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้แก่กลุ่มเป้าหมายให้หลากหลายมากขึ้น การรับงานไปทำที่บ้านแก่ผู้ว่างงาน และผู้จบการศึกษาใหม่ (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ.)
- สนับสนุนผู้ประกอบการให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน และกระตุ้นเศรษฐกิจ สนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำให้แก่สถานประกอบการ ผ่านธนาคารและกองทุนต่าง ๆ เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)
- ส่งเสริมการใช้ระบบประกันสังคมเป็นแรงจูงใจการทำงาน โดยเฉพาะธุรกิจในสาขาที่ขาดแคลนแรงงาน ซึ่งนอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนเคยได้รับตามกฎหมายแล้ว ตามดำริของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชมกลิ่น) ที่ให้ความสำคัญต่อการยกระดับการดูแลคุณภาพชีวิตแรงงานของผู้ประกันตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม (หน่วยงานดำเนินการ : สปส.)

๒. ยกระดับฝีมือและพัฒนาทักษะแรงงาน ลงทุนด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับเศรษฐกิจใหม่ ที่มีความท้าทายและมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาตามกระแสการพัฒนาของเทคโนโลยี การพัฒนา แรงงานที่ตอบสนองโลกอนาคต จึงต้องมุ่งเน้นให้แรงงานมีความคล่องตัว มีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ การปรับตัว เข้ากับวิถีชีวิตใหม่ เพื่อประโยชน์ของแรงงาน ตอบโจทย์ความต้องการของตลาด รวมทั้งสนับสนุนให้เศรษฐกิจฟื้นตัวและ เติบโตต่อไป มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดมาตรการยกระดับผลิตภาพแรงงาน มุ่งสู่การผลิตคนที่ตรงกับความต้องการ มีความสอดคล้องกับ แนวคิดของภาคธุรกิจในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ โดยการพัฒนาทักษะ (Skill Development) ที่เปิดโอกาส ให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะแรงงานที่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานยุคใหม่ ช่วยสนับสนุนภาคธุรกิจ/รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ได้อย่างตรงเป้าหมายของภาคการผลิต สอดรับกับประเทศไทยมีดัชนีชี้วัดสภาพแวดล้อมดีอันดับที่ ๕๙ จาก ๑๐๔ ประเทศ (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.)
- เร่งสนับสนุนการพัฒนาแรงงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยเฉพาะในพื้นที่โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่ประเทศไทยใช้เป็นพื้นที่ พลิกฟื้นเศรษฐกิจ เพื่อชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นจากโรค COVID – 19 โดยการต่อยอดและขยายแนวทางการพัฒนา ทักษะบุคลากร ที่ภาคเอกชนโดยสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมการออกแบบหลักสูตร ร่วมลงทุนในการฝึกอบรม ยกระดับการเรียนการสอนในสายอาชีพร่วมกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นการลงทุน

ด้านทรัพยากรมนุษย์ และเป็นการผลักดันการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ สอดรับแนวโน้มต่างประเทศสนใจ มาลงทุนในพื้นที่ EEC มากขึ้น (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.)

- ยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเศรษฐกิจระดับชุมชน โดยการเพิ่มนวัตกรรมสินค้าอุตสาหกรรม ในชุมชน วิสาหกิจชุมชน เพื่อส่งเสริมการสนับสนุนธุรกิจ SMEs ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ช่วยกลุ่มแรงงานคืนถิ่น ที่ยังไม่กลับเข้าสู่ระบบงานเดิม และช่วยการฟื้นตัวของเศรษฐกิจฐานราก พบปัญหาสินค้าระดับชุมชนส่วนใหญ่ ยังไม่สามารถก้าวสู่ตลาดโลกได้ เนื่องจากยังขาดการพัฒนาแบรนด์ที่มีสินค้าหลากหลายแต่มีเอกลักษณ์ร่วมกัน ขาดการพัฒนาต่อยอดจากฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ขาดการปรับปรุงสินค้าให้มีมาตรฐานที่จะทำให้ลูกค้าซื้อซ้ำหรือบอกต่อ และขาดการตั้งราคาที่เหมาะสมกับต้นทุน (หน่วยงานดำเนินการ : สป. กกจ. กพร.)

๓. เร่งรัดการดูแลแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และช่วยสร้างเศรษฐกิจของประเทศ มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดมาตรการสร้างแรงจูงใจให้ภาครัฐและภาคเอกชน จ้างงานกลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ในจำนวนที่มากขึ้น โดยผ่านการใช้มาตรการต่าง ๆ เช่น มาตรการทางด้านภาษี เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน ต้องสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ เข้าสู่ระบบการทำงานให้มากขึ้น ผ่านระบบ การประกันสังคม เพื่อให้แรงงานเข้ามาเป็นแรงงานในระบบ ที่ได้รับการดูแลและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายต่อไป (หน่วยงานดำเนินการ : สป. กกจ. สปส.)

- เร่งรัดการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม/ฝึกอาชีพที่เหมาะสม โดยเฉพาะแรงงานสูงอายุ และ แรงงานคนพิการ จัดหาตำแหน่งงาน สร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูลความรู้ โดยเฉพาะทักษะเทคโนโลยีที่ง่าย ต่อการนำไปใช้ประโยชน์ รวมถึงเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีการกิจในการสนับสนุนเงินทุนกู้ยืมประกอบอาชีพประเภทต่าง ๆ เพื่อให้เข้าถึงการกู้ยืมเงินไปต่อยอดประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ (หน่วยงานดำเนินการ : สป. กกจ. กพร.)

๔. เร่งรัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อบ่มงูสู่การเป็น Tier 1 มีมาตรการ ดังนี้

- เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงาน ตรวจสอบการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ตลอดจนสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงอย่างครอบคลุมและทั่วถึง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อบ่มงูสู่การเป็น Tier 1 (หน่วยงานดำเนินการ : สป. กกจ. กสร. สปส.)

- เร่งรัดการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว เพื่อป้องปรามการกระทำความผิดกฎหมาย ส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้อย่างเพียงพอ และส่งเสริมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว อย่างเป็นระบบ (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ.)

๕. เร่งรัดการป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ มีมาตรการ ดังนี้

- ป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ผ่านกลไกของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการ จัดตั้งระบบดูแลสุขภาพจิตในสถานประกอบการที่มีพนักงานมากกว่า ๑๐๐ คน ขึ้นไป โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในสถานประกอบการ (TO BE NUMBER ONE) โครงการโรงงานสีขาว โครงการมาตรฐานการป้องกัน

และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.) และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงาน (หน่วยงาน
ดำเนินการ : สป. กสร.)

**๖. บูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วนในการให้บริการด้านแรงงาน พัฒนาและปรับปรุง ระบบค่าจ้างและ
รายได้ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความปลอดภัยในการทำงาน มีมาตรการ ดังนี้**

- ส่งเสริมมาตรการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนากำลังคน ร่วมลงมือและ
ร่วมลงทุนพัฒนาหลักสูตรผู้สอน กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะให้กับแรงงานมุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความพร้อม
รับมือ/ปรับใช้ในการทำงานของโลกเศรษฐกิจใบใหม่ ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐเพิ่มบทบาทการทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนด้านต่าง ๆ
ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะแรงงาน เช่น ระบบฐานข้อมูล เป็นต้น ทั้งนี้ นอกจากเป็นการปิดช่องว่างของการขาดแรงงาน
ทักษะสูงของภาคธุรกิจ ยังช่วยการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจของประเทศได้ ในขณะเดียวกันแรงงานมีโอกาสในการเพิ่มอาชีพ
และมีรายได้ในจำนวนที่มากขึ้น (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.)

- ส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือสร้างระบบการศึกษาที่เชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน ประสานบทบาท
ระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน พร้อมพัฒนาแนวทางการบูรณาการสร้างฐานข้อมูลด้านแพลตฟอร์มดิจิทัลด้านการศึกษา
การพัฒนาทักษะแรงงาน ที่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ เพื่อรองรับตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
และเป็นพลังในการพัฒนาประเทศ (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ. กพร.)

- ส่งเสริมความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชนและผู้นำชุมชน สนับสนุนความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับ
ท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมในชุมชน โดยการเพิ่มนวัตกรรมสินค้าอุตสาหกรรมของชุมชน
รวมถึงจัดหาแหล่งช่องทางด้านการตลาด โดยเฉพาะกลุ่มสินค้าและบริการรองรับการท่องเที่ยว ซึ่งมีแนวโน้มดีขึ้นในปีต่อ ๆ ไป
จากหลายปัจจัย เช่น ค่าอ่อนตัวของเงินบาท แหล่งท่องเที่ยวมีการฟื้นตัวในช่วงเกิดวิกฤติ COVID - 19 เป็นต้น
(หน่วยงานดำเนินการ : กกจ. กพร.)

- ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และสิทธิประโยชน์ตามระบบประกันสังคม รวมไปถึงความปลอดภัย
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงาน (หน่วยงานดำเนินการ : กสร. สปส. สสพท.)

**๗. สื่อสารเชิงรุกด้านแรงงาน เพื่อให้แรงงานรับรู้บริการของกระทรวงแรงงานและสิทธิประโยชน์แรงงาน
มีมาตรการ ดังนี้**

- ออกตรวจสถานประกอบการ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะสร้างความเข้าใจที่ดี
ในระบบแรงงานสัมพันธ์ เพื่อลดสถิติของปัญหาข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
พร้อมให้ข้อมูลด้านป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 เชิงรุกในกลุ่มแรงงานและสถานประกอบการ โดยใช้
มาตรการด้านสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด แม้ว่าสถานการณ์ต่าง ๆ ได้คลี่คลายลง (หน่วยงานดำเนินการ : กสร.)

- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาคแรงงานอย่างทั่วถึงผ่านระบบดิจิทัล เช่น ข้อกฎหมายด้านแรงงาน
ได้แก่ ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. กฎหมายด้านประกันสังคม
 เป็นต้น (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)

- ส่งเสริมการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานไทยและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน โดยการส่งเสริมและ
สนับสนุนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ให้มีสถานประกอบการต้นแบบ

ระบบการบริหารจัดการและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่แรงงาน (หน่วยงานดำเนินการ : กสร. สสปท.)

พลิกโฉมกระทรวงแรงงาน

๑. เร่งรัดการพัฒนาระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงการบริหารจัดการ
รองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นการสะท้อนทิศทางการจ้างงานของภาคธุรกิจและเรียนรู้การเคลื่อนย้ายแรงงาน เพื่อใช้สำหรับการวางแผน/นโยบาย ตลอดจนการปรับปรุงการพัฒนาแรงงานที่ตอบโจทย์อย่างตรงจุด รวมทั้ง ใช้ประโยชน์ในการติดตาม เฝ้าระวัง ให้การช่วยเหลือให้ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้การเปิดโอกาสให้ผู้ใช้อข้อมูลได้เข้าถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดพัฒนาแพลตฟอร์มแลเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อด้านทักษะของแรงงาน เพื่อจับคู่อุปสงค์และอุปทานแรงงาน ผ่านระบบชุดข้อมูลทักษะและความสามารถ (skills and competency sets) ของแรงงาน ซึ่งจะวิเคราะห์ตัวตนของแรงงานและฐานข้อมูลธุรกิจ จะสะท้อนความเชื่อมโยงของห่วงโซ่ความต้องการทักษะเฉพาะด้าน นำไปสู่หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาทักษะแรงงานได้อย่างสอดคล้องกัน (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.)

- เร่งรัดพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะแรงงาน เชื่อมโยงการจ้างงาน โดยการบูรณาการข้อมูลพื้นฐานเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างการศึกษาในหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีการยอมรับตำแหน่งงาน และความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อรองรับตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลการทำ MOU ซึ่งมีอยู่หลายฉบับในปัจจุบัน (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ. กพร.)

- พัฒนาระบบแฟ้มสะสมผลงาน (Labor E-Portfolio) โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งกำลังดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศไทย ในรูปแบบของระบบ E-Workforce Ecosystem โดยการจัดเก็บข้อมูลของบุคคลในภาคแรงงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ข้อมูลประวัติการศึกษา การอบรม ประสบการณ์การทำงาน ทักษะที่ทุกคนมีไว้ในที่เดียวกัน เพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะแรงงาน พร้อมวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้กับการประกอบอาชีพ จะเป็นแหล่งความรู้ของแรงงานและสถานประกอบการที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.)

๒. สร้างงานวิจัย นวัตกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ของภาคแรงงาน เพื่อยกระดับการให้บริการ
ยุคเทคโนโลยีมีอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงภาคแรงงาน สร้างระบบ เปลี่ยนรูปแบบ เกิดอาชีพการทำงานใหม่ รวมถึงเปลี่ยนกลุ่มแรงงาน คือ ผู้หญิง เยาวชน และผู้สูงอายุ มาเป็นกำลังแรงงานมากขึ้น จึงต้องมีการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับภาคแรงงาน (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)

๓. พัฒนา ปรับปรุง แกไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้าง
ภาคแรงงานของโลกใบใหม่ มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดการผลักดัน ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. มุ่งเป้าหมายการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (หน่วยงานดำเนิน : สป.)
- ปรับปรุงกฎหมายประกันสังคม ครอบคลุม ๓ ขอ คื่นเงินชราภาพ (หน่วยงานดำเนินการ : สปส.)
- เร่งรัดปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานที่มีอยู่เดิม รวมทั้งจัดทำกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ ๆ เพื่อบังคับใช้ภาคแรงงานของโลกยุคดิจิทัล (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)

๔. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล ให้มีความเชี่ยวชาญและมีสมรรถนะเพียงพอ เป็นผู้นำการพัฒนาระดับแรงงานของประเทศทุกระดับ สร้างการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดต่อระบบของแรงงานและรูปแบบทางธุรกิจใหม่ ๆ อย่างมีความเท่าทันต่อบริบทของโลก มีมาตรการ ดังนี้

- สร้างบุคลากรชั้นนำขององค์กร (ครูสอนหลักสูตร) สำหรับใช้ในการพัฒนาทักษะแรงงานให้กับแรงงาน โดยการจัดกิจกรรมโครงการการพัฒนาระดับทักษะกำลังคนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะอาชีพให้กับกำลังแรงงานทุกช่วงวัยและทุกระดับ โดยจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการประจำปี กำหนดหลักสูตร/วิทยากรที่เชี่ยวชาญตามหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรมุ่งเป้า นำความรู้ไปใช้ได้จริง สร้างระบบการติดตาม/ประเมินผลที่เป็น outcome (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)
- ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีองค์ความรู้ครอบคลุมการพัฒนาภาคแรงงานทุกมิติ มุ่งเป้าหมายสร้างกระทรวงแรงงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยพัฒนาชุดข้อมูลด้านแรงงานอย่างหลากหลาย พร้อมประชาสัมพันธ์ จัดการแถลงข่าวของผู้บริหาร เผยแพร่สู่สาธารณะอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาคแรงงานต่อกระทรวงแรงงาน (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)
- เชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานอย่างคู่ขนานกับภาคเอกชนที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทักษะ (Skill Development) ที่ต้องใช้เทคโนโลยี และความรู้ที่ทันสมัย ก้าวล้ำไปในอนาคต ซึ่งภาคเอกชนมีศักยภาพ ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐ แม้แต่กระทรวงแรงงานเอง ยังคงประสบปัญหาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณมีไม่มากพอ เป็นต้น การทำงานแบบร่วมมือกันอย่างจริงจัง ดังกล่าว คาดการณ์ว่าสามารถสร้างแรงงานที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของสถานประกอบการได้มากขึ้น จึงเป็นการสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาธุรกิจ เพิ่มความแข็งแกร่งให้กับเศรษฐกิจประเทศ และสำคัญที่สุด คือ ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะสูงของภาคการผลิตและลดปัญหาการว่างงานของประเทศ (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)