

นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

กระทรวงแรงงานมีภารกิจหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงาน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาประเทศ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทั้งมิติด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยา ขอให้ทุกท่านได้ตระหนักและมีความภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ที่สำคัญนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งห้วงเวลาปัจจุบันเป็นห้วงเวลาแห่งการปฏิรูปประเทศ ทุกฝ่ายต้องละทิ้งความขัดแย้ง การแบ่งพรรค แบ่งพวก แบ่งสี แบ่งฝ่าย แต่ต้องร่วมมือกันทำงาน ต้องทุ่มเท เสียสละ ทำงานแข่งกับเวลาเพื่อวางรากฐานที่มั่นคงในด้านแรงงาน ให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศในระยะต่อไป จึงขอให้ทุกท่านน่านโยบายกระทรวงแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายทั่วไป จำนวน ๙ ข้อ และนโยบายเฉพาะ จำนวน ๙ ข้อ ไปเป็นกรอบแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาแรงงานไทยให้มีความก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืน ดังนี้

นโยบายทั่วไป : เป็นเรื่องภาพรวมของแนวทางในการทำงานที่ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

๑. ให้ทุกส่วนราชการ ให้ความสำคัญกับกิจกรรมเทิดพระเกียรติ และกิจกรรมเทิดทูนสถาบันฯ

- ในส่วนของโครงการพระราชดำริ ที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องสนับสนุน จะต้องให้ความใส่ใจในการวางแผนดำเนินงาน และมีการติดตามอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

- การจัดหลักสูตรอบรมหรือกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ให้สอดแทรกความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ผู้ร่วมกิจกรรมได้เข้าใจถึงความหมาย และความสำคัญตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คือความพอประมาณ ความมีเหตุผล และภูมิคุ้มกันกับให้เสริมสร้างจิตสำนึกความจงรักภักดีต่อสถาบันฯ

- การปลูกฝังค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ในทุกๆ หลักสูตร

๒. ให้ยึดถือนโยบายรัฐบาล มติ ครม. นโยบายและแนวทางของ คสช. และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติราชการ

- ขอให้ทุกท่านทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เน้นการทำงานเชิงรุก สร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์

- การทำงานจะต้องคิดวิเคราะห์วางแผนอย่างเป็นระบบ (กำหนดกิจเฉพาะและกิจแฝง) กิจเฉพาะหมายถึงงานหลักที่จะต้องทำ กิจแฝงหมายถึงงานรองที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุงานหลัก

- ต้องจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วน เรื่องใดต้องทำก่อน เรื่องใดทำหลัง

- ต้องมีการประเมินสถานการณ์ในระหว่างการทำงาน คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาอย่ารอให้เกิดปัญหา จะต้องเตรียมการและวางแผนแก้ไขปัญหาล่วงหน้า ต้องมีแผนสำรอง แผนเผชิญเหตุ

- ต้องกำหนดผู้รับผิดชอบ เป้าหมาย ระยะเวลา และตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. หัวหน้าส่วนราชการ ต้องศึกษาทำความเข้าใจทั้งนโยบายของรัฐบาล และแผนการปฏิรูป (Road Map ของ คสช.)

- ต้องรับรู้ว่ารัฐบาลดำเนินการในเรื่องใด Road Map ของ คสช. อยู่ในขั้นตอนใด แล้ว

ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

- ในส่วนของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนจะต้องสามารถชี้แจง เผยแพร่ สร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้ทราบได้เข้าใจการดำเนินงานของ คสช. รัฐบาลและกระทรวงแรงงาน สอดแทรกการสร้างความรู้ไว้ในทุกกิจกรรมทุกเวที ที่ไปพบปะกับประชาชน

๔. ทุกหน่วยงานต้องมีการติดตามข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา

- ต้องติดตามข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์ตลอดเวลา ทั้งที่เป็นสถานการณ์ ภายในประเทศ และสถานการณ์ในต่างประเทศ

- ต้องมีการสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร ว่าเรื่องใดเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบด้านแรงงาน

- ต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลเพื่อเตรียมการหรือหาแนวทางในการ แก้ไขปัญหา

- มีระบบในการรายงานข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และเชื่อถือได้เพื่อให้ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา

๕. กฎหมายด้านแรงงาน ปัจจุบันมีปัญหาใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและการบริหารจัดการแรงงาน เช่น ปัญหาแรงงานต่างด้าว, TIP Report, IUU เป็นต้น

- ต้องมีการปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

- เร่งออกกฎหมายลำดับรองของ พระราชบัญญัติที่ได้ประกาศใช้แล้ว เช่น พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานฯ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล ฯ พระราชบัญญัติ ประกันสังคมฯ

- ต้องพัฒนาระบบการตรวจติดตามและบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพอีกด้วย

๖. มาตรการรักษาความปลอดภัย ให้ยึดถือดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ อย่างเคร่งครัด

- ในการ รักษาความปลอดภัยสถานที่ จะต้องกำหนดพื้นที่ในการควบคุมและกำกับดูแลเป็น โซนให้แน่ชัด พื้นที่ใดเป็นพื้นที่หวงห้ามเด็ดขาด พื้นที่ใดเป็นพื้นที่หวงห้ามเฉพาะ

- กำหนดมาตรการควบคุมการเข้า-ออก ของบุคคลต่างๆ ให้ชัดเจน

- การรักษาความปลอดภัยเอกสารต้องกำหนดชั้นในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ชั้นความลับ ของเอกสาร และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบฯ อย่างเคร่งครัด

๗. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นเรื่องที่สำคัญ

- การปรับย้ายตำแหน่งในทุกระดับจะต้องพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ต้องไม่มีการ วังเดิมซื้อขายตำแหน่ง หรือจ่ายเงินเพื่อโยกย้ายที่อยู่

- ต้องไม่มีการเรียกรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็น ค่าหัวคิว สินบน หรือส่วย ใดๆ ทั้งสิ้น

- หน่วยงานใดที่มีรายได้ขอให้ดำเนินการตรวจสอบว่ามีการทุจริตหรือไม่

- การจัดซื้อ จัดจ้าง การทำสัญญาโครงการต่างๆต้องมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ หากพบ การทุจริต จะต้องสอบสวนหาผู้กระทำผิดมาลงโทษ

- ตรวจสอบช่องว่าง-ช่องโหว่ ที่ทำให้เกิดการทุจริต ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงระบบ ระเบียบ หรือกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก

- และให้ทุกส่วนราชการจัดกิจกรรมรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๘. การพัฒนาบุคลากร กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นขอให้ทุกส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมๆ กับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

- ให้ความสำคัญในเรื่องของสวัสดิการของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๙. การให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงาน

- เน้นการทำงานร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี สมานฉันท์ มีการบูรณาการการทำงาน ร่วมกันระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวง

- ประสานการปฏิบัติกับส่วนราชการภายนอกกระทรวง ภาคเอกชน ตลอดจนภาคีเครือข่าย อย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมของรัฐบาล

นโยบายเฉพาะ : เป็นงานเฉพาะเรื่องที่ต้องการให้เร่งดำเนินการ ดังนี้

๑. การพัฒนาแรงงาน ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ

- หน่วยงานต้องทราบความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาด ทั้งในเรื่องของทักษะฝีมือ และจำนวนแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ

- ร่วมมือกับภาคเอกชน สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา ในการฝึกงานให้กับนักเรียน นักศึกษาที่จะจบการศึกษา ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีทักษะฝีมือตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการว่างงานและการอพยพเข้ามาทำงานในเมืองได้

- เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำให้การพัฒนาและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเป็นการเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

- การเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงแหล่งงาน โดยขยายการจัดตั้ง Smart Job Center ให้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพิ่มการแนะแนวอาชีพ เพื่อต่อยอดจาก Smart Job เป็น Smart Job Smart Worker Center

- การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จะต้องพัฒนาเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้กับแรงงานในการไปทำงานได้อย่างมีศักดิ์ศรี

- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการ การให้ความคุ้มครอง และระบบแรงงานสัมพันธ์ สร้างหลักประกันทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

- พัฒนาระบบคุ้มครอง และความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- รณรงค์ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ และการจัดชุดตรวจบังคับใช้กฎหมายอย่าง

เข้มข้นและจริงจัง สถานประกอบการใดที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ดำเนินการออกคำสั่งหรือดำเนินคดีตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด

- พัฒนาระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการประกันสังคม และขยายขอบเขตประกันสังคมให้ครอบคลุมไปถึงแรงงานนอกระบบ เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายเพื่อให้ผู้ประกอบการเข้าถึงสิทธิประกันสังคมอย่างทั่วถึง

๒. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เรื่องแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ขณะที่ยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวในการพัฒนาประเทศ จึงต้องทำให้เป็นระบบตามมาตรฐานสากล การดำเนินการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและผ่อนผันให้ทำงาน ตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติและรัฐบาลดำเนินการในรอบที่ผ่านมาเป็นการแก้ปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้า ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจร

- การกำหนดความต้องการ จะต้องรวบรวมความต้องการแรงงานทั้งในส่วนที่เป็นความต้องการรายปีของผู้ประกอบการ และประมาณการความต้องการแรงงานของภาคเศรษฐกิจในอนาคต จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สภาอุตสาหกรรม สมาคมการค้าและสมาคมประมง นำมาวางแผนกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมและเพียงพอเสนอไปยังประเทศต้นทาง

- การนำเข้าแรงงานต่างด้าว จากเดิมที่เคยผ่านเข้ามาอย่างผิดกฎหมายจะต้องใช้ช่องทางที่ถูกต้อง โดยผ่านศูนย์ประสานงานแรงงานต่างด้าวที่จัดตั้งขึ้นตามด่านถาวร มีการตรวจลงตราวีซ่า และคัดกรองขั้นต้น จากนั้นจึงให้นายจ้างรับไปยังศูนย์ OSS จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการเพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามขั้นตอน

- ต้องมีการดูแลแรงงานต่างด้าวระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย การใช้แรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการจ้าง ดูแลในด้านสวัสดิการให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานสากล มีการจัด Zoning เพื่อให้สะดวกต่อการควบคุมดูแลไปจนถึงการอำนวยความสะดวกในการกลับภูมิลำเนาเมื่อครบวาระการทำงาน

๓. ปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาที่ทำให้ประเทศไทยถูกจัดอันดับอยู่ในระดับ Tier ๓ ในรายงานการค้ามนุษย์ หรือ TIP Report ของสหรัฐฯ และถูก EU ให้ใบเหลืองจากการทำประมงที่ผิดกฎหมาย หรือ IUU Fishing ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ ในการแก้ไขปัญหาต้องดำเนินการ ดังนี้

- ต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด ทั้งในส่วนของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

- ในการปรามปรามผู้กระทำความผิด ให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นผู้มีอิทธิพล หรือข้าราชการระดับใดก็ตาม หากพบว่าเกี่ยวข้องกับขบวนการค้ามนุษย์จะต้องถูกดำเนินคดีอย่างเด็ดขาดไม่มีการละเว้น

- การทำงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้น จะต้องทำงานเชิงรุกมีผลงานเป็นรูปธรรมจับต้องได้

- การตรวจคุ้มครองแรงงานจะต้องบูรณาการชุดตรวจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความ

เร่งด่วนในการตรวจกิจการกลุ่มเสี่ยง แรงงานในกิจการประมงทะเล

- มีการพัฒนาเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศปมผ. ศร.ชล. กรมเจ้าท่า กรมประมง

- ปรับปรุงแนวปฏิบัติในการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อป้องกันการหลอกลวงไปบังคับใช้แรงงาน

- เร่งรัดจัดทำค่านิยาม แรงงานบังคับแรงงานทาส แรงงานขัดหนี้

- จัดอบรมให้กับพนักงานตรวจแรงงานและอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล ส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ที่เน้นบทบาทของนายจ้างในการแสดงเจตจำนงที่ชัดเจนว่าพร้อมจะปฏิบัติตามข้อตกลงต่างๆ เพื่อการดูแลคุ้มครองแรงงานของตนเป็นอย่างดี ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ

๔. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน

- พัฒนาระบบสารสนเทศและระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทุกประเภท ยกตัวอย่างเช่น การเพิ่มช่องทางการให้บริการรับ-จ่ายเงินผ่านระบบ e-service
- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าว
- เร่งจัดทำ Application ในการให้บริการด้านแรงงานเพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการให้บริการลูกจ้าง นายจ้างผู้ประกอบการ รวมถึงประชาชนทั่วไป

๕. การพัฒนาความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

- ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในกรอบทวิภาคีและกรอบพหุภาคี โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มประเทศ CLMV กลุ่มประเทศสมาชิก ASEAN และกลุ่มประเทศเอเชียและแปซิฟิก เป็นลำดับแรก
- เน้นการทำงานร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศด้านแรงงานต่างๆ เพื่อผลักดันนโยบายความร่วมมือของรัฐบาลให้บรรลุผลสำเร็จ
- ยกระดับการดำเนินงานด้านแรงงานของไทยให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๖. การสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

- ให้ทุกส่วนราชการสนับสนุนการดำเนินการในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษของรัฐบาล โดยให้เร่งรัดการจัดตั้ง OSS ในพื้นที่
- กำหนดรูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดนแบบไป-กลับ และตามฤดูกาล และเร่งดำเนินการให้เกิดผลโดยเร็ว
- การฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่แต่ละพื้นที่ ให้มีทักษะฝีมือสอดคล้องกับการรองรับตามการแบ่งคลัสเตอร์ในแต่ละพื้นที่ (สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ไอทีและดิจิทัล ยานยนต์และชิ้นส่วน เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แปรรูปเกษตรและอาหาร)
- เร่งขยายสาขาสำนักงานประกันสังคมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและดำเนินการโครงการสินเชื่อเพื่อสนับสนุนการจ้างงานในเขตพัฒนาพิเศษ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๗. การบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center: NLIC)

- จัดทำฐานข้อมูลแรงงานให้เป็นระบบโดยข้อมูลต้องมีรายละเอียดแต่ละภาค กลุ่ม พื้นที่ จัดเป็นหมวดหมู่เข้าระบบ และปรับแก้ข้อมูลให้ทันสมัยตลอดเวลา

- เชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลในเชิงลึก โดยนำข้อมูลในแต่ละด้าน เช่น ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน การหมุนเวียน การเคลื่อนย้ายตลาดแรงงาน การเปลี่ยนงานเปลี่ยนนายจ้าง ของแรงงาน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาประมวลผลและวิเคราะห์ คาดการณ์สถานการณ์แรงงานในอนาคต นำมาใช้ประกอบการวางแผนงาน/โครงการ ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมเข้ามายังศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ

๘. การส่งเสริมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต้องเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- โดยการประสานข้อมูลความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานอาเซียน
- เร่งรัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- เพิ่มทักษะความรู้ของแรงงานในประเทศ
- ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงาน อย่างเป็นมาตรฐาน ให้กับแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน
- ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน โดยยกระดับการบริการ

ประกันสังคมสู่สากล

- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และการพัฒนาความร่วมมือระหว่างกัน
- พัฒนาความรู้เกี่ยวกับอาเซียนและทักษะภาษาให้กับบุคลากรและแรงงาน

๙. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก และรองรับต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อให้มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- ทุกส่วนราชการจะต้องวิเคราะห์โครงสร้างหน่วยงานของตนเองกับภารกิจที่ได้รับ และดำเนินการอยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรแล้วเสนอขึ้นมาตามสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้ ขอให้เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว ในการให้บริการประชาชน ไม่ใช่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเพื่อปรับตำแหน่งอัตราแก้ปัญหาให้กับบุคคล

นโยบายในการทำงานของกระทรวงแรงงานในปี ๒๕๕๙ ทั้ง ๑๘ ข้อ เป็นนโยบายที่ผ่านการร่วมคิด ร่วมพิจารณาจากทุกส่วนราชการในกระทรวง เพื่อให้ทุกท่านร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ ดังนั้น จึงขอความร่วมมือจากข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในกระทรวงแรงงานในการร่วมขับเคลื่อนนโยบายให้ไปสู่การปฏิบัติ โดยขอให้ท่านนโยบายที่ได้รับไปแปลงเป็นแผนงาน/แผนปฏิบัติการตามขอบเขตความรับผิดชอบของตน และเร่งดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยเร็ว ซึ่งการจะทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทุกท่านจะต้องทุ่มเท

เสียสละ ทำงานหนักแข่งกับเวลา เพื่อวางรากฐานด้านแรงงานของประเทศให้มีความก้าวหน้าเข้มแข็ง /
เพื่อนำพาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในที่สุด