

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติ ศึกษาเฉพาะการจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย และการจ่ายเงินสมทบกรณีอุทกภัย โดยเปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส และประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ซึ่งจะทำการวิเคราะห์ถึงข้อดีข้อเสียของประเทศต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป อีกทั้งได้มีการใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูลจากลูกจ้าง นายจ้าง นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขเพิ่มเติมปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าชดเชย และการจ่ายเงินสมทบ ในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย ให้มีความเหมาะสมชัดเจนและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

จากสถานการณ์อุทกภัยเมื่อปลายปีพุทธศักราช 2554 นั้นก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาคประชาชน และภาคธุรกิจที่อยู่ในพื้นที่น้ำท่วมและขยายวงกว้างออกไปในภาคส่วนต่างๆ อันส่งผลกระทบเป็นอย่างมากต่อภาคแรงงาน อย่างมีอาชงหลักเลียง ซึ่งปัญหาที่ตามมาที่มีต่อลูกจ้างได้แก่ ในเรื่องค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากเหตุอุทกภัยนั้น จะได้รับหรือไม่ และได้รับในจำนวนเท่าใด รวมทั้งนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่ และหากนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยหรือไม่ อีกทั้งเมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นในส่วน of กฎหมายประกันสังคมนั้นก็มีปัญหาอยู่เช่นเดียวกันคือ ในเรื่องการจ่ายเงินสมทบกรณีเกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัยนั้น ลูกจ้างและนายจ้างไม่สามารถจ่ายเงินสมทบได้ ภายในเวลาที่กำหนด จะมีผลเป็นประการใด ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเยียวยาช่วยเหลือลูกจ้างพร้อมๆ กับการลดภาระผู้ประกอบการในด้านแรงงาน เพื่อป้องกันมิให้เกิดภาวะวิกฤตที่นำไปสู่การปิดกิจการ อันจะทำให้ประเทศไทยเสียโอกาสทางการค้า และการลงทุน

จากปัญหาในเรื่องการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกิดเหตุอุทกภัยนั้น สามารถสรุปเป็นประเด็นปัญหาสำคัญได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ปัญหาเรื่องนิยามศัพท์ของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตามความหมายในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาดังกล่าวปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้จากนิยามคำว่าค่าจ้างข้างต้น จะเห็นได้ว่า “ค่าจ้าง” นอกจากจะหมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อตอบแทนที่ทำงานให้แก่นายจ้างแล้วยังหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และในวันเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน

ดังนั้นกรณีของเงินที่กำหนดในมาตรา 75 ที่ให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวจึงถือว่าเป็นค่าจ้างประเภทหนึ่งตามความหมายนี้ด้วย ซึ่งผู้เขียนได้วิเคราะห์ไว้ในบทที่ 4 กรณีของการเกิดเหตุสุดวิสัย เช่น อุทกภัย ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนั้นลูกจ้างควรได้รับเงินตามมาตรา 75 นี้ด้วย เพราะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมิใช่ความผิดของลูกจ้าง ถึงแม้จะมีไม่ความผิดของนายจ้างด้วยก็ตาม แต่โดยหลักทั่วไปแล้ว นายจ้างต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างด้วย ซึ่งเงินที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 75 แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ในที่นี้น่าจะหมายความรวมอยู่ในความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ด้วยเช่นเดียวกัน ส่วนในกรณีที่มาตรา 75 กำหนดให้จ่ายเงินร้อยละ 75 ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งเงินดังกล่าวนี้ก็น่าจะเป็นค่าจ้างตามความหมายของคำนิยามศัพท์นี้เช่นกัน

กล่าวโดยสรุป ก็คือการคำนวณเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวให้แก่ลูกจ้างนั้นก็ต้องคำนวณจากฐานของค่าจ้างเป็นหลัก อนึ่งกรณีการจ่ายเงินร้อยละ 75 ตามมาตรา 75 แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้เขียนได้มีความเห็นแย้งไว้ว่า ควรปรับการจ่ายเงินดังกล่าวเป็นร้อยละร้อย โดยคำนวณจากค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ

ดังนั้น กรณีเหตุสุดวิสัยที่ผู้เขียนได้วิเคราะห์ไว้แล้วในบทที่ 4 ว่าควรอยู่ในกรณีของการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 ดังนั้นในระหว่างเกิดเหตุสุดวิสัยเช่นอุทกภัยลูกจ้างก็ควรได้รับเงินดังกล่าวร้อยละร้อยด้วยเช่นกัน

5.1.2 ปัญหาเรื่องการให้ลูกจ้างลาหยุดเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรณีเกิดเหตุสุดวิสัย (อุทกภัย)

ตามมาตรา 34 ที่กำหนดว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” จะเห็นได้ว่าเป็นความไม่ชัดเจนของกฎหมายที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาของการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นของลูกจ้างไว้เลย ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่านายจ้างอาจกำหนดไว้ในข้อบังคับมิให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ ซึ่งได้เกิดขึ้นแล้วในกรณีเกิดอุทกภัยเมื่อปลายปี 2554 ที่โรงงานหรือสถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กำหนดข้อบังคับมิให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตลอดปี 2555 ซึ่งการกำหนดดังกล่าว ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างอย่างยิ่ง ดังนั้น เพื่อให้บทบัญญัติในมาตรา 34 มีความสมบูรณ์ชัดเจนจึงจำเป็นต้องกำหนดระยะเวลาไว้ในมาตรา 34 ลงไปให้เกิดความชัดเจน

5.1.3 ปัญหาเรื่องการจ่ายค่าจ้างเมื่อหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย (อุทกภัย)

โดยที่มาตรา 75 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ยกเว้นเหตุสุดวิสัยเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินใดๆ ให้ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวแก่ลูกจ้างซึ่งถือว่าไม่เป็นธรรมอย่างยิ่ง ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 อันเนื่องมาจากนายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งควรจะหมายถึงรวมถึงกรณีเหตุสุดวิสัยด้วย ที่นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนของค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างได้รับ ในกรณีหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ดังเช่น กรณีที่กำหนดไว้ในมาตรา 75 ทั้งนี้มีข้อสนับสนุนจากกรณีตัวอย่างของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามที่ได้มีการบัญญัติในเรื่องการจ่ายค่าจ้างเมื่อนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน (The Labor Code of the Socialist Republic of Vietnam) มาตรา 62 กล่าวคือ หากงานต้องหยุดชะงักลงด้วยเหตุต่างๆ ที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง หรือความผิดของลูกจ้าง เป็นเหตุที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของนายจ้าง หรือเหตุอื่นใดซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ เช่น กรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติอันเนื่องมาจากอุทกภัย ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องร่วมกันตกลงกันในเรื่องค่าจ้าง ซึ่งการตกลงอัตราค่าจ้างกันนั้นต้องกำหนดอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี โดยศาลสหพันธรัฐของเยอรมัน (Federal Labour Court) ได้มีการตีความว่านายจ้างผู้ซึ่งได้รับประโยชน์ และผลกำไรจากการทำงานจะต้องยอมรับการเสี่ยงภัยนี้เอง (employer's risk) ซึ่งถือว่าอยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของนายจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแม้เหตุดังกล่าวเป็นเหตุสุดวิสัยก็ตาม

5.1.4 ปัญหาเรื่องการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย (อุทกภัย)

ในกรณีที่เกิดเหตุสุดวิสัยหรืออุทกภัยกับนายจ้าง หรือสถานประกอบการของนายจ้าง นายจ้างมักอ้างเหตุสุดวิสัยดังกล่าวเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆ ที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง และไม่มีเหตุอันสมควรที่จะกระทำการดังกล่าว เนื่องจากมาตรา 118 วรรคสองแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดไว้แล้วว่า “หากนายจ้างที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป” นายจ้างยังผูกพันที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง โดยถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ดังนั้นกรณีเหตุอุทกภัย จึงอาจหมายรวมถึงเหตุอื่นใดและหมายรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ตามที่กำหนดไว้ในวรรคสองของมาตรา 118

ด้วยเหตุผลข้างต้นจึงอาจสรุปได้ว่า เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัยหรือเหตุสุดวิสัย ถือว่านายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ดังนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง อันสอดคล้องกับหลักกฎหมายในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยของนานาอารยประเทศที่กล่าวว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าไม่มีเหตุอันสมควรและเป็นธรรม” ซึ่งในเรื่องนี้มีกรณีตัวอย่าง อันได้แก่กฎหมายของประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้วางหลักไว้เช่นเดียวกัน กล่าวคือการเลิกจ้างลูกจ้างกระทำโดยมิได้ปฏิบัติตามวิธีการดำเนินการที่กำหนดไว้ในส่วนนี้ แต่กระทำโดยมีสาเหตุที่เป็นจริงและสมควรศาลจะให้นายจ้างปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดไว้ และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเป็นเงินจำนวนไม่เกินค่าจ้าง 1 เดือน แต่หากการเลิกจ้างเกิดจากสาเหตุที่ไม่เป็นจริงและสมควร ศาลอาจกำหนดข้อเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานกับนายจ้างในตำแหน่งเดิมโดยยังคงมีสิทธิและหน้าที่ตามที่เคยมีอยู่เดิม หากนายจ้างและลูกจ้างไม่ยอมรับข้อเสนอดังกล่าวศาลต้องมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 6 เดือน ทั้งนี้จากหลักการของประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศสดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ของไทยด้วยเช่นเดียวกัน

5.1.5 ปัญหาในเรื่องการส่งเงินสมทบตามกฎหมายประกันสังคมกรณีเกิดภัยธรรมชาติอุทกภัย

เนื่องจากกฎหมายประกันสังคมมิได้กำหนดไว้ในเรื่องการส่งเงินสมทบกรณีเกิดเหตุสุดวิสัย (อุทกภัย) แต่มีหลักใหญ่ๆ ที่ปรากฏอยู่ในมาตรา 46 ซึ่งหากพิจารณาจากบทบัญญัติในมาตราดังกล่าวนั้น ที่ผู้เขียนได้กล่าวถึงไว้แล้วในบทที่ 3 จะเห็นได้ว่า มิได้มีการยกเว้นไว้ว่าเมื่อเกิด

เหตุภัยพิบัติธรรมชาติแล้วนั้น สามารถที่จะส่งเงินสมทบภายหลังเหตุการณ์ดังกล่าวได้ผ่านพ้นไปแล้วได้ รวมทั้งลดหรือคว้งให้ไม่ต้องส่งเงินสมทบในช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวได้ ทำให้ทั้งลูกจ้างและนายจ้างต้องรับภาระหนักในช่วงเวลาที่เดือดร้อนที่สุด ทั้งอาจทำให้ลูกจ้างขาดจากการเป็นผู้ประกันตนด้วยก็ได้

ดังนั้น ในประเด็นดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่าในกรณีเกิดเหตุสุดวิสัย (อุทกภัย) จำต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 46 ให้มีการงดเว้นการส่งเงินสมทบกรณีเกิดเหตุสุดวิสัย (อุทกภัย) จนกว่าเหตุการณ์ดังกล่าวจะผ่านพ้นไป เพื่อเป็นแบ่งเบาภาระของลูกจ้างในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากบทสรุปประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.2.1 ควรให้แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นดังนี้

“ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ รวมถึงเหตุสุดวิสัย อันทำให้นายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

5.2.2 ควรให้แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นดังนี้

“ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน รวมทั้งกรณีเหตุสุดวิสัย”

5.2.3 ควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 118 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นดังนี้

“ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าไม่มีเหตุอันสมควรและเป็นธรรม”

5.2.4 ควรให้มีการแก้ไข มาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยเพิ่มเติมวรรคสาม เป็นดังนี้

“นายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ในกรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติหรือเหตุสุดวิสัย จนกว่าเหตุการณ์ดังกล่าวจะสิ้นสุดลง”

5.2.5 ควรแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายรัษฎากร โดยให้ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล และภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในระหว่างเกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติ (อุทกภัย) โดยยกเว้นเฉพาะในปีที่เกิดอุทกภัยนั้น

ให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถนำค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม อาคาร บ้านเรือน รวมทั้งโรงงานหรือสถานประกอบการที่ประสบเหตุภัยพิบัติธรรมชาติตามวรรคหนึ่ง สามารถนำมาหักลดหย่อนภาษีได้

5.2.6 ให้สำนักงานประกันสังคมออกระเบียบ ในเรื่องเกี่ยวกับกรณีที่เกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติหรือเหตุสุดวิสัย อันเป็นเหตุให้นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวอันส่งผลให้ลูกจ้างผู้ประกันตนไม่ได้ทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานานไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ให้ลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไปจนกว่าเหตุการณ์ดังกล่าวจะสิ้นสุดลง

5.2.7 ควรมีการจัดตั้งกองทุนให้ความช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้าง ในกรณีเกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติโดยให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุนดังกล่าว

5.2.8 รัฐควรมีนโยบายจัดเก็บภavnน้ำท่วม เมื่อเกิดภัยพิบัติธรรมชาติ (อุทกภัย) เพื่อเป็นแหล่งเงินให้ความช่วยเหลือในกรณีเกิดอุทกภัย โดยถือตามความสมัครใจของแต่ละบุคคล อันจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับประชาชนในพื้นที่เสี่ยงอุทกภัย ว่าจะมีเงินช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีเมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว

5.2.9 รัฐควรมีการออกกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการป้องกันหรือมาตรการเตรียมรับมือกับภัยพิบัติธรรมชาติ (อุทกภัย) อย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นการบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดเหตุอุทกภัย เช่นเดียวกับประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ที่ได้จัดทำขึ้น

5.2.10 รัฐควรมีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการฟื้นฟูและเยียวยาผู้ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ (อุทกภัย)

5.2.11 ควรให้โรงงานหรือผู้ประกอบการในเขตพื้นที่เสี่ยงภัยน้ำท่วมได้จัดให้มีการทำประกันภัยน้ำท่วมให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นจะได้มีเงินสินไหมช่วยเหลือลูกจ้างผู้ประสบภัย

5.2.12 ควรจัดให้มีศูนย์พักพิงเพื่อให้บริการลูกจ้างที่ประสบอุทกภัย โดยให้ความช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ ตามอัตราความรุนแรงที่ได้รับ