

ประเทศไทย ได้บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับลูกจ้างหญิงเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่อแรงงานหญิงอย่างเท่าเทียม

1. ลาคลอดบุตร

- ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ สามารถลาเพื่อคลอดบุตรได้ไม่เกิน 98 วัน โดยรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย และให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลา (มาตรา 41)
- ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างระหว่างการลาคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน (มาตรา 59)

2. สิทธิเท่าเทียม ชาย-หญิง

- นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ในอัตราเท่ากันทั้งชายและหญิง ในกรณีที่ลักษณะงาน คุณภาพ ปริมาณงานเท่ากัน (มาตรา 53)
- นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างทั้งชายและหญิง อย่างเท่าเทียมกันในงานที่จ้างเว้นแต่ลักษณะงานไม่สามารถทำได้ (มาตรา 15)
- ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน และทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง (มาตรา 161)

3. การใช้แรงงานหญิง

- ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้ (มาตรา 38)
 - 1.1 งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้าง ที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้างหญิง
 - 1.2 งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป
 - 1.3 งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
 - 1.4 งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

4. การใช้แรงงานหญิงมีครรภ์

- ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งตั้งครรภ์ทำงาน ดังต่อไปนี้ (มาตรา 39)
 - 1.1 งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
 - 1.2 งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
 - 1.3 งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
 - 1.4 งานที่ทำในเรือ
 - 1.5 งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(ขอบคุณข้อมูลจาก บริษัทกฎหมาย ชรรมนิติ)