

Kemelut pekerja wanita

Oleh Nor Afzan Mohamad Yusof
afzan@bharian.com.my



Bilangan tak berganjak sejak tiga dekad lalu biarpun tahap pendidikan meningkat 50 peratus

NISBAH pelajar wanita di Institusi Pendidikan Tinggi (IPT) berbanding lelaki adalah 60 : 40. Berdasarkan nisbah itu, logiknya, kadar penyertaan tenaga pekerja wanita juga seharusnya meningkat kepada angka lebih besar, iaitu sekurang-kurangnya 70 peratus.

Itulah yang dianggap dan diharapkan, apalagi ketika ramai, termasuk wanita turut meraikan kehadiran Hari Pekerja, hari ini. Tahun ini tema Hari Pekerja ialah 'Pekerja Berinovatif Penggerak Transformasi'. Pemilihan tema ini seiring dengan inisiatif kerajaan dalam membentuk budaya kerja yang kreatif dan inovatif ke arah negara berpendapatan tinggi dan selaras dengan Konsep 1Malaysia; Rakyat Didahulukan, Pencapaian Diutamakan.

Malangnya, statistik Jabatan Perangkaan Malaysia, mendedahkan kadar penyertaan tenaga wanita hanya sekadar mencatatkan 46.1 peratus pada 2010. Lebih mengejutkan, jumlah itu tidak berubah sejak tahun 1980 atau 30 tahun yang lalu!

Lebih menghairankan, sekiranya dibandingkan dengan taraf pendidikan wanita dalam tempoh tiga dekad itu, ia sebenarnya membanggakan. Iaitu berlaku peningkatan sehingga 50 peratus, tetapi tidak berlaku sedemikian dalam sektor pekerjaan. Mungkin ada yang bertanya, ada apa dengan angka?

Perlu diketahui, Laporan Pembangunan Manusia Asia Pasifik 2010 (AHDR) menganggarkan bahawa sekiranya kadar penyertaan tenaga wanita meningkat ke 70 peratus, kita boleh menikmati peningkatan dalam Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) antara dua dan empat peratus! Malah, disebabkan kadar penyertaan tenaga buruh wanita yang masih rendah, Malaysia kehilangan pendapatan sebanyak RM13 bilion setahun.

Peratusan penyertaan wanita dalam sektor pekerjaan Malaysia yang rendah itu menyebabkan negara jauh ketinggalan berbanding negara jiran lain termasuk Indonesia (50.8 peratus); Thailand, (70 peratus); Brunei Darussalam (61.2 peratus) dan Singapura (60.2 peratus) bagi kategori negara membangun. Bagi negara maju seperti Sweden pula, penyertaan tenaga wanitanya mencatat 76.7 peratus; Denmark (76.1 peratus); Jerman (70.8 peratus) dan Jepun (62.6 peratus). Persoalannya, ke mana pergi semua wanita yang bergelar graduan itu? Adakah mereka tidak menjadi pilihan majikan? Apakah halangan yang mereka hadapi, atau apakah usaha negara perlu dilakukan untuk melonjak ke peratusan sebanyak 70 peratus tenaga kerja, sekali gus, memastikan Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) negara meningkat.

Kesempatan menemubual Penganalisis Kanan, Institut Kajian Strategik dan Antarabangsa (ISIS) Malaysia, Dr Jorah Ramlan, menjadi peluang meneroka jawapannya.

Katanya, kajian Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB) dan statistik Jabatan Perangkaan Malaysia, menunjukkan 67.1 peratus wanita tidak menyertai sektor pekerjaan atas alasan keluarga

manakala sebanyak 27.5 peratus memberikan alasan masih mengikuti pengajian.

Di sebalik alasan keluarga itu, faktor lain dikenal pasti adalah disebabkan majikan yang tidak memahami



Bilangan graduan wanita yang ramai ternyata tidak seimbang dengan mereka yang bekerja.

kepentingan sumbangan wanita kepada perkembangan organisasi, keuntungan syarikat, pembangunan modal insan, kestabilan ekonomi dan sosial negara. Majikan juga sering terlepas pandang kepentingan wanita dalam institusi keluarga dan budaya negara yang mana tanggungjawab menjaga bayi, mendidik anak-anak, mengurus rumah tangga, serta menjaga ibu bapa yang sudah tua sering didukung golongan wanita.

Amanah itu tidak menjadi peranan tradisi pekerja lelaki, sekali gus menyebabkan wanita sering dianggap tenaga kerja banyak kerehuan dan menjadi pilihan kedua.

Justeru, katanya, bagi menampung lebih ramai wanita dalam tenaga kerja, perubahan kepada peraturan-peraturan yang berhubungan dengan pekerjaan adalah menjadi satu kemestian.

“Dalam masyarakat kita, tanggungjawab seperti menguruskan kanak-kanak, warga tua kerja-kerja rumah, dan kewangan isi rumah, jatuh pada bahu wanita. Seharusnya ada keperluan bagi inisiatif dasar yang akan menggalakkan lebih ramai wanita untuk bekerja tanpa menjejaskan kestabilan institusi keluarga.

“Kita tidak mahu semata-mata untuk menjaga keluarga, wanita langsung tidak boleh mendapatkan sumber pendapatan. Sebaliknya kita mahu ada keseimbangan antara keharmonian keluarga dan kejayaan dalam tugasan),” katanya ketika ditemui, baru-baru ini.

Mengulas lanjut, Dr Jorah berkata, catatan 46.1 peratus tenaga pekerja wanita itu tidak setimpal kerana dalam usaha mencapai status negara maju pada 2020, Malaysia perlu mencapai pendapatan per kapita sekurang-kurangnya AS\$15,000. Peningkatan golongan wanita dalam pekerjaan formal atau tidak formal juga akan membantu meningkatkan pendapatan isi rumah, sekali gus membolehkan pengagihan peningkatan pendapatan per kapita AS\$5,000 itu dengan lebih adil dan saksama.

Jelasnya, walaupun ada beberapa dasar menarik penyertaan wanita ke dalam tenaga kerja diperkenalkan, tetapi beliau mendakwa sambutannya agak menyedihkan.

“Walaupun kerajaan memperkenalkan pelbagai dasar, tetapi kenyataannya adalah kekurangan komitmen daripada sektor perniagaan dan badan bukan kerajaan. Apabila tiada penguatkuasaan undang-undang dan majikan pula tidak endah mengenai kesan positif sekiranya jumlah wanita menyertai sektor pekerjaan meningkat, maka pertumbuhan KDNK negara akan berterusan di takuk lama.

“Kalau hari ini jumlahnya masih sama dengan 30 tahun lalu, adakah kita perlu berdiam diri untuk 30 tahun akan datang?” katanya sambil menyifatkan majikan yang ‘prejudis’ atau melihat wanita sebagai menyusahkan, adalah kekangan objektif mencapai status negara maju.

Dr Jorah berkata, seharusnya kadar gaji, kenaikan pangkat dan prestasi kerja pekerja, dinilai berdasarkan faktor yang boleh diukur dan lebih jelas dan realistik seperti tahap pendidikan, pengalaman bekerja, tahap inflasi dan tugas dipersetujui antara pekerja-majikan dan bukannya berdasarkan gender atau persepsi.

Merujuk Laporan Indeks Jurang Gender Global ke atas 134 negara, beliau berkata, Malaysia berada di tangga 72 pada 2006 tetapi menurun ke tangga 98 pada 2010.

“Untuk merapatkan jurang gender, perlu ada perubahan dalam minda semua pihak termasuk komuniti perniagaan, ahli akademik, penggubal dasar serta nakhoda industri,” katanya.

Hakikatnya, sejajar usaha Malaysia ingin bertukar ke status negara maju yang hanya berbaki lapan tahun saja lagi menjelang 2020, apakah kita mampu melonjak daripada kadar penyertaan tenaga buruh wanita 46.1 peratus pada 2010 kepada 70 peratus menjelang 2020? Sudah pasti, sebelum itu dapat dicapai, kemelut dan kekangan yang membelit pekerja wanita, termasuk prejudis terhadap peranan tradisi mereka seharusnya ditangani.

Laksanakan masa kerja anjal

JIKA dibandingkan dengan negara jiran, gaji ditawarkan di sini adalah hampir tiga kali ganda. Namun, apabila mengambil kira kos melepas termasuk pendidikan anak-anak, pengangkutan, keperluan membayar bil itu dan ini, menyebabkan ramai berasakan gaji mereka lebih kecil berbanding kos sara hidup.

“Akibatnya, lebih ramai wanita beranggapan keadaan lebih baik jika mereka tidak bekerja. Justeru dalam hal ini kita tidak boleh menafikan tangga gaji itu seharusnya meningkat.

“Namun, masalahnya, apabila gaji naik sedikit, maka peniaga akan mula menaikkan harga barang,” kata Dr Jorah.

Sehubungan itu, katanya, pihak berwajib perlu menjalankan pemantauan yang lebih tegas untuk menangani isu ini. Kepentingan ‘orang berniaga’ ini sedikit sebanyak mengganggu kemajuan ekonomi negara dan peningkatan produktiviti tenaga kerja.

Peningkatan harga barangan dan perkhidmatan yang tidak berasaskan harga faktor pengeluaran tetapi hanya bermotifkan keuntungan akan mengakibatkan ketidakstabilan ekonomi, politik dan sosial negara,” katanya.

Lebih memalukan, kata Dr Jorah, Laporan Pembangunan Manusia Asia Pasifik 2010 (AHDR) menyatakan, wanita di negara ASEAN, hanya dibayar AS\$0.42 sen berbanding AS\$1 yang diperoleh tenaga buruh lelaki.

“Tanggapan bahawa pekerja lelaki berhak mendapat gaji serta pangkat lebih baik berbanding wanita juga boleh ‘melemahkan’ kemajuan negara,” katanya.

INFO

■ PERATUSAN PEKERJAAN IKUT PECAHAN

Pekerjaan perkhidmatan, perkeranian dan pekerjaan asas disertai 66.3 peratus wanita. Berikut pecahan lain:

PEKERJAAN UTAMA	PERATUS(%)
Perkhidmatan, pekerja kedai, jurujual	20.1
Perkeranian	19.7
Juruteknik, profesional bersekutu	16.1
Pekerjaan asas	10.4
Profesional	8.3
Operator loji dan mesin serta pemasang	8.3
Pekerja mahir pertanian, perikanan	7.6
Penggubal undang-undang, pegawai kanan, pengurus	5.2
Pertukangan, dan berkaitan	4.1
INDUSTRI UTAMA	PERATUS(%)
Pembuatan	17.9
Perdagangan borong/runcit, pembaikan kenderaan bermotor & motosikal	16.2
Pendidikan	12.7
Penginapan, aktiviti makanan & minuman	9.5
Pertanian, perhutanan, perikanan	8.5
Pentadbiran awam, pertahanan, aktiviti keselamatan sosial wajib	5.8
Aktiviti isi rumah majikan, mengeluarkan barangan dan perkhidmatan untuk kegunaan sendiri	5.4
Aktiviti kesihatan kemanusiaan, kerja sosial	4.7
Aktiviti kewangan, insuran/takaful	4.0
Aktiviti profesional, saintifik, teknikal	2.7
Aktiviti pentadbiran, khidmat sokongan	2.7
Aktiviti perkhidmatan lain	2.3
Pembinaan	2.3
Pengangkutan, penyimpanan	1.9
Maklumat dan komunikasi	1.3
Kesenian, hiburan, rekreasi	0.8
Aktiviti hartanah	0.6
Bekalan elektrik, gas, wap, pendingin udara	0.3
Bekalan air, pembentungan, pengurusan sisa, aktiviti pemulihan	0.3
Perlombongan, pengkuarian	0.2

Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia 2010

Dr Jorah turut menyifatkan konsep bekerja ikut masa ditetapkan dan konsep pejabat, sudah 'lapuk.' Sudah tiba masanya, pelaksanaan masa kerja anjal lebih bersesuaian pada era komunikasi masa kini untuk sektor yang tertentu.

"Banyak negara maju termasuk di Eropah mengamalkan waktu kerja anjal, bukannya 9 pagi hingga ke 5 petang kerana dalam keadaan sekarang, kalau wanita itu tidak lagi mempunyai anak kecil,

mereka masih perlu menjaga hal ehwal rumah tangga dan lain-lain tanggungjawab kekeluargaan.

“Dengan peningkatan teknologi komunikasi dan maklumat, tenaga kerja di sektor tertentu seharusnya boleh bekerja di mana-mana lokasi dan pada bila-bila masa. Pihak majikan perlu berfikiran terbuka mengenai perkara ini.

“Kita tidak mahu disebabkan ‘wanita’ dan ‘tanggungjawab’ mereka yang tidak berubah itu, negara terpaksa korbakan kemajuan negara yang boleh dicapai hanya kerana mereka (wanita) tidak minat lagi bekerja atau sektor pekerjaan itu sendiri ‘menolak’ hanya kerana mereka seorang wanita,” katanya.

Bagaimana pula dengan banyak dasar yang diperkenalkan kerajaan? Dr Jorah mengakui kerajaan sudah melakukan pelbagai dasar tetapi apabila ia tidak diikuti pihak swasta, dasar berkenaan tidak dapat dimanfaatkan pekerja wanita yang berkhidmat dengan sektor berkenaan.

Mengambil contoh keberanian kerajaan memperkenalkan cuti bersalin selama 90 hari yang hanya dimanfaatkan oleh 1.3 juta penjawat awam saja, namun bagaimana dengan nasib 3.7 juta yang bekerja di luar sektor awam?

“Antara alasan majikan yang enggan adalah mereka takut kerugian sedangkan mereka tidak fikir kebbaikannya dalam jangka panjang. Begitu juga dengan dasar diperkenalkan untuk kakitangan awam perlu diperluaskan kepada sektor swasta.

“Ini boleh dicapai dengan semakan Akta Pekerjaan 1955 seksyen 37 kepada 43, khususnya seksyen 37 (1) (a), dan lain-lain undang-undang buruh yang berkaitan. Sekiranya kita mahu lahirkan negara maju, dahului kepentingan wanita kerana mereka bukan saja melahirkan generasi pewaris masa depan, sebaliknya pencetus kepada kemajuan negara,” katanya.

Pengenalan dasar gaji minimum juga amat dialu-alukan walaupun tumpuan hanyalah kepada golongan pekerja kurang mahir yang mana 18 peratus mewakili tenaga kerja wanita.

Adakah majikan bersedia menerima dasar ditentukan kerajaan kelak?

“Sudah semestinya tidak, melainkan terpaksa dan ada penguatkuasaan undang-undang dilakukan. Majikan dan komuniti perniagaan lebih mementingkan keuntungan jangka pendek berbanding peningkatan perniagaan jangka panjang. Begitu juga badan bukan kerajaan seperti tidak menyokong polisi kerajaan. Mungkin kerana mereka juga tidak arif mengenai kepentingan kepada peningkatan ekonomi dan kesejahteraan sosial dan politik pada masa kini dan akan datang,” katanya.

INFO : Dasar Negara bantu wanita

- Dasar Wanita Negara
- Dasar Keluarga Negara
- Penetapan 55 peratus wanita dalam tenaga kerja menjelang 2015
- 30 peratus wanita di peringkat tinggi korporat menjelang tahun 2016 di sektor swasta
- Melahirkan 4000 usahawan wanita berdasarkan senarai e-kasih menjelang akhir 2012.
- Insentif cukai kepada majikan yang membina TASKA di tempat kerja
- Subsidi setiap anak kepada ibu bapa yang menghantar anak ke TASKA berdaftar
- Cuti tujuh hari kepada bapa yang isterinya bersalin
- 90 hari cuti bersalin
- Masa kerja anjal untuk kakitangan kerajaan (sedang dalam percubaan)

- Pengambilan pekerja sambilan di bawah Peraturan Kerja berkuatkuasa 1 Oktober 2010
- Pengecualian bekerja di antara waktu 10 malam hingga 5 pagi tertakluk kepada syarat tertentu
- Skim bantuan istimewa kepada peniaga wanita
- Belanjawan 2012 di anggap sebagai mesra wanita. Sebanyak RM10 juta diperuntukkan bagi pembangunan wanita

SUMBER : Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat