



Nota Penyelidikan

Gender dan pekerjaan di Malaysia: Perlunya tempat kerja yang 'mesra wanita'

Noor Rahamah Abu Bakar¹

¹Pusat Pengajian Sosial, Pembangunan dan Persekitaran, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Correspondence: Noor Rahamah Abu Bakar (email: rahamah@ukm.edu.my)

Abstrak

Pembahagian pekerjaan boleh dibuat secara mendatar dan menegak. Walaupun pembahagian mendatar telah banyak berubah namun masih lagi berlaku di Malaysia. Ini menunjukkan bahawa pekerja wanita kini tidak lagi bertumpu dalam sektor pertanian tetapi sudah terlibat dalam sektor pembuatan dan perkhidmatan. Sedangkan majoriti pekerja lelaki masih lagi bertumpu dalam industri perlombongan dan perkhidmatan pembekalan, selain sektor pertanian. Dalam pembahagian pekerjaan secara menegak, pekerja wanita dan lelaki masih bertumpu dalam hierarki yang berbeza. Tumpuan wanita masih jelas dalam pekerjaan tingkat rendah, kolar-biru dan peringkat bawahan pekerjaan kolar-putih dan profesional. Bagi pekerja lelaki pula lebih banyak berada dalam kategori pekerjaan mahir dan profesional serta memegang jawatan kanan. Artikel ini bertujuan membincangkan langkah dan peraturan di tempat kerja yang 'mesra wanita' sebagai salah satu cara bagi mengurangkan berlakunya pembahagian pekerjaan mengikut gender. Unit sampel sebanyak 12 buah keluarga dipilih daripada keluarga yang mempunyai tiga generasi perempuan bagi tujuan pengumpulan data. Hasil kajian mendapati bahawa responden yang bekerja menghadapi masalah dari segi penjagaan anak-anak di rumah. Oleh itu mewujudkan peraturan di tempat kerja yang "mesra wanita" adalah satu keperluan.

Katakunci: cuti bersalin, *parental leave*, pembahagian mendatar, pembahagian menegak, perlindungan bersalin, pusat penjagaan kanak-kanak

Research Notes

Gender and work in Malaysia: The necessity of a 'woman-friendly' workplace

Abstract

Horizontal and vertical division of work in the organization still takes place in Malaysia. However, horizontal division of work has changed a lot with female employees no longer confined to agriculture and participating in manufacturing and service sectors. In the vertical division of work, female and male employees are still found to be focused in different job hierarchies. While women are stucked to the lower levels blue collar jobs and to the low levels of the white collar and professional jobs male workers continue to dominate the professional and skilled job categories as well as holding senior positions. The relatively slow upgrading of female employees may have to do with their maternal roles and concerns which hamper their work performance. This article discusses rules at the workplace that is "woman-friendly" as one of the ways to reduce the occurrence of a gendered division of work. For the present study, 12 families were sampled from those that have three generation of women. The findings showed that respondents were faced with problems of taking care of the children when they were out working, hence their

divided attention to their work. For these women to progress at work creating rules at the workplace that are truly "woman-friendly" is imperative.

Keywords: child care centre, horizontal segregation, maternity leave, maternity protection, parental leave, vertical segregation

Pengenalan

Pembahagian pekerjaan secara mendatar dan menegak masih lagi berlaku di Malaysia. Pembahagian pekerjaan secara mendatar merujuk kepada keadaan apabila wanita dan lelaki bekerja dalam jenis industri yang berbeza. Pembahagian pekerjaan secara menegak pula merujuk kepada situasi apabila kaum lelaki selalunya memegang jawatan yang lebih tinggi dan kaum wanita pula bekerja dalam jenis pekerjaan yang berjawatan rendah dalam industri yang sama (Hakim, 1979; Witz, 1993). Di negara ini pembahagian pekerjaan secara mendatar sebenarnya telah banyak berubah (Noor Rahamah Abu Bakar, 2014). Pekerja wanita tidak lagi hanya terdapat dalam industri pertanian seperti pada tahun 1970-an. Pada tahun 2005, bilangan wanita sudah meningkat dalam industri bukan pertanian, iaitu dalam industri perdagangan, borong dan runcit, hotel dan restoren, kewangan, insurans dan perkhidmatan perniagaan hartanah, dan perkhidmatan masyarakat, sosial dan persendirian. Sedangkan majoriti pekerja lelaki masih lagi bertumpu dalam industri perlombongan dan kuari, elektrik, gas dan air, dan pertanian (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2003; 2006).

Dalam pembahagian pekerjaan secara menegak, didapati bahawa pekerja wanita dan lelaki masih bertumpu dalam hierarki yang berbeza. Tumpuan wanita masih jelas berlaku dalam kalangan tingkat rendah pekerjaan kolar-biru seperti pemintal dan pencelup dan peringkat bawahan pekerjaan kolar-putih dan profesional seperti pekerja perkeranian dan jururawat. Bagaimanapun, jumlah wanita telah meningkat dalam kategori pekerjaan profesional, teknikal dan yang berkaitan, pentadbiran dan pengurusan, perkeranian dan yang berkaitan, pengeluaran dan yang berkaitan, operator alat pengangkutan dan buruh. Kaum wanita sudah menceburi bidang pekerjaan yang dahulunya didominasi oleh kaum lelaki. Lain pula keadaan yang berlaku kepada kaum lelaki. Jumlah pekerja lelaki berlebihan dalam kategori pekerjaan mahir dan professional. Masih ramai bilangan pekerja lelaki memegang jawatan kanan seperti ahli teknologi sementara dalam kategori pekerjaan jualan dan perkhidmatan, bilangan pekerja lelaki menunjukkan kadar yang turun-naik.

Salah satu perkara yang mempengaruhi berlakunya pembahagian pekerjaan mengikut gender dalam pasaran buruh adalah kemudahan di tempat kerja yang tidak "mesra wanita". Faktor ini dapat membantu bagi menjelaskan mengapa kurang pekerja wanita di tempat yang tiada kemudahan untuk kaum wanita. Faktor keadaan tempat kerja dipengaruhi pula oleh perubahan dalam struktur ekonomi. Perubahan daripada ekonomi berasaskan eksport komoditi kepada ekonomi perindustrian memerlukan ramai pekerja wanita dalam industri pembuatan, khususnya bagi melakukan kerja-kerja pemasangan yang berulang-ulang, dan memerlukan pekerja bekerja mengikut syif bagi pengeluaran massa. Begitu juga pekerjaan dalam sektor perkhidmatan hari ini seperti pekerjaan yang berasaskan pejabat, jualan dan perhotelan. Corak pekerjaan sedemikian sesuai dengan pekerja wanita. Penglibatan wanita dalam kerja syif, menyebabkan tugas-tugas rumah-tangga seperti menjaga anak-anak dipertanggungjawabkan kepada ahli keluarga yang lain.

Sebagai wanita yang bekerja, mereka perlu memenuhi tuntutan pekerjaan, urusan rumahtangga, suami, anak, keluarga dan juga rakan-rakan. Ada kalanya wanita tersepit dalam dilema memenuhi tuntutan di sekelilingnya. Kebanyakan wanita bekerja masih menjalankan tanggungjawab di rumah manakala suami pula hanya membantu melakukan tugas-tugas tertentu sahaja. Sikap lelaki harus berubah agar tidak menyerahkan tanggungjawab menguruskan rumahtangga dan anak-anak kepada isteri sepenuhnya (Noor Rahamah Abu Bakar, 2014). Sehubungan dengan itu, makalah ini bertujuan membincangkan langkah dan peraturan di tempat kerja yang 'mesra wanita' sebagai salah satu cara bagi mengurangkan berlakunya pembahagian pekerjaan mengikut gender.

Metod dan latarbelakang kajian

Kajian ini adalah sebahagian daripada kajian yang lebih besar dan survei dilakukan untuk mendapatkan data primer. Kaedah persampelan bertujuan digunakan untuk pemilihan sampel. Sebanyak 12 buah keluarga dipilih daripada unit keluarga yang mempunyai tiga generasi tanpa mengambil kira sama ada keluarga nuklear atau keluarga luas. Generasi kedua dipilih sebagai sampel utama sejajar dengan pencapaian pendidikan tertinggi. Semua keluarga dipilih menggunakan teknik 'snowball'. Daripada 12 buah unit keluarga atau 36 orang responden, sebanyak tujuh orang adalah responden yang pernah bekerja dan sembilan orang yang masih bekerja. Selain kaji selidik, temu bual secara mendalam dengan responden dijalankan untuk memperoleh maklumat yang tepat dan jelas.

Tan (1995) telah membuat kajian perbandingan antara negara Malaysia, Jepun dan Amerika Syarikat mengenai penglibatan wanita dalam tenaga buruh dan keperluan perkhidmatan penjagaan kanak-kanak. Kajian di Malaysia telah dilakukan di Sony TV Industries (M) Ltd. Co. yang terletak di Bandar Baru Bangi dengan mengambil seramai 100 orang wanita yang mempunyai anak. Menurut Tan, kadar penglibatan wanita meningkat daripada 37.2 peratus pada tahun 1970 kepada 46.7 peratus tahun 1990. Bagaimanapun, kadar ini adalah sangat rendah jika dibandingkan dengan kaum lelaki, yang mana kadarnya adalah 81.3 peratus dan 85.6 peratus dalam jangkamasa yang sama. Kadar yang rendah ini adalah kerana kekurangan kemahiran dan peningkatan tanggungjawab di rumah.

Kajian di Jepun adalah dalam kalangan wanita bekerja seramai 557 orang berumur antara 15-60 tahun dari University Kanazawa, Ishikawa Cooperative, Nurses Union Johouhu Hospital dan pusat penjagaan kanak-kanak. Pola pekerja wanita mengikut umur adalah berbentuk kelok 'M' di mana pada tahun 1990 penglibatan adalah tinggi pada umur 20 tahun dan 45 tahun dan rendah pada umur 30 tahun. Pada tahun 1975 keadaan yang sama berlaku kecuali kadar yang rendah berlaku dalam kumpulan umur 24-25 tahun. Perbezaan yang wujud adalah disebabkan oleh umur berkahwin yang cepat. Pada tahun 1975, wanita Jepun berhenti kerja selepas berkahwin tetapi pada tahun 1990 wanita berhenti kerja apabila mendapat anak pertama. Kadar yang tertinggi pada umur 45 tahun adalah disebabkan anak-anak sudah dewasa dan wanita mula bekerja untuk menampung perbelanjaan persekolahan anak-anak dan membina rumah.

Di Amerika Syarikat pula, lebih ramai wanita melibatkan diri dalam pekerjaan bergaji khususnya bagi wanita yang sudah berkahwin dan mempunyai anak-anak kecil. Pada tahun 1970, kadar penglibatan wanita yang mempunyai anak di bawah umur enam tahun adalah 29.0 peratus, 49.0 peratus tahun 1985 dan meningkat kepada 54.0 peratus pada tahun 1990. Pada tahun 1985, sebanyak 62.0 peratus anak-anak berumur 6-17 tahun mempunyai ibu yang bekerja. Hasil kajian Tan mendapati bahawa penglibatan tenaga buruh di ketiga-tiga negara adalah tinggi dengan adanya kemudahan penjagaan kanak-kanak.

Hasil kajian dan perbincangan

Daripada keseluruhan 16 orang yang pernah dan masih melibatkan diri dalam pekerjaan formal, didapati 12 orang responden sudah berkahwin (Jadual 1). Seramai sembilan orang telah bekerja sejak sebelum berkahwin lagi. Bagi mereka yang pernah bekerja, terdapat seorang daripada generasi pertama yang pernah bekerja sebagai operator pengeluaran selama dua bulan sahaja. Terdapat lima orang responden daripada generasi kedua, iaitu seorang guru tadika dan empat orang kerani yang berhenti kerja kerana ingin memberi tumpuan kepada rumah tangga, khususnya pengurusan anak-anak yang perlu ke sekolah.

Jadual 1 jelas menunjukkan bahawa terdapat perubahan dari segi bilangan wanita dalam bidang pekerjaan formal. Bilangan wanita yang bekerja atau pernah bekerja adalah tinggi dalam kalangan generasi kedua dan ketiga berbanding dengan generasi pertama. Keadaan yang berlaku ini ada kaitannya dengan tahap pendidikan rendah yang diterima oleh generasi pertama.

Jadual 1. Status pekerjaan formal

Status	Generasi 1	Generasi 2	Generasi 3	Jumlah
Tidak pernah bekerja	11*	5**	-	16
Pernah bekerja	1	5	1***	7
Masih bekerja	-	2	7****	9
Masih bersekolah	-	-	3	3
Belum bersekolah	-	-	1	1
Waktu mula bekerja:				
Sebelum berkahwin	-	6	3	9
Selepas berkahwin	1	1	1	3
Jumlah (n)	12	12	12	36

Nota: * seorang – pernah bekerja sebagai bidan kampung selepas berkahwin
 seorang – masih lagi aktif bekerja sebagai bidan kampung
 seorang – terlibat dalam sektor tak formal, membuka gerai makanan

** seorang – terlibat dalam sektor tak formal, menjual peralatan hiasan rumah dan hiasan wanita sebelum berkahwin

*** seorang – belum berkahwin

**** tiga orang – belum berkahwin

Dari segi jenis pekerjaan, responden boleh dibahagikan kepada empat kategori utama, iaitu i) pekerja bidang profesional, teknik dan yang berkaitan; ii) pekerja bidang pentadbiran dan pengurusan; iii) pekerja perkeranian dan yang berkaitan, dan iv) pekerja bidang pengeluaran dan yang berkaitan (Jadual 2).

Jadual 2. Jenis pekerjaan bagi responden yang pernah dan masih bekerja

Pekerjaan	Generasi 1	Generasi 2	Generasi 3	Jumlah
Profesional & teknikal				
Guru besar	-	1	-	1
Guru tadika	-	1	-	1
Juruaudit	-	-	2	2
Pentadbiran & pengurusan				
Pegawai pentadbiran	-	-	1	1
Pegawai penaksiran	-	-	1	1
Perkeranian & perkaitan				
Setiausaha	-	1	1	2
Pembantu akaun	-	-	1	1
Kerani	-	2	1	3
Dokumentasi kualiti	-	-	1	1
Pengeluaran & berkaitan				
Operator pengeluaran	1	-	-	1
Tiada maklumat	-	2	-	2
Jumlah	1	7	8	16

Anak-anak merupakan salah satu daripada aset yang sangat berharga. Mereka harus dijaga sehingga boleh berdikari. Secara tradisinya anak perempuan mereka harus dilatih untuk memasak, membasuh pakaian dan melakukan tugas-tugas dalam rumah lain yang berkaitan. Oleh itu, aktiviti menjaga anak-anak dapat dikatakan sebagai suatu usaha yang intensif. Menjaga anak yang masih kecil adalah tugas sepenuh masa. Peranan ibu sangat diperlukan untuk menjayakan penjagaan ini. Oleh yang demikian, para ibu yang bekerja akan sentiasa bimbang tentang keselamatan anak-anak yang ditinggalkan dan dijaga oleh orang lain, sama ada oleh pembantu yang diupah, saudara mara atau di pusat penjagaan kanak-kanak yang

dikendalikan oleh pihak swasta. Ini mendorong para pekerja wanita mencari suatu kaedah penjagaan yang lebih selamat dan mesra wanita.

Setakat ini belum ada satu peraturan di tempat kerja yang berbentuk formal dan memberi fokus kepada konsep “mesra wanita”. Oleh yang demikian, pihak pemerintah di Malaysia harus melaksanakan peraturan khusus berkaitan dengan persekitaran di tempat kerja yang bersifat “mesra wanita”, organisasi harmoni dan mementingkan tanggungjawab keluarga bagi lelaki dan wanita dengan menyediakan kemudahan seperti pusat penjagaan bayi dan kanak-kanak dan tempoh cuti bersalin yang sesuai.

Peraturan di tempat kerja yang bersifat “mesra wanita”

Kajian ini mengenal pasti beberapa pendekatan yang sesuai diketengahkan bagi membolehkan peraturan di tempat kerja yang lebih mesra wanita diketengahkan. Antara pendekatan dan peraturan tersebut dibincangkan seperti yang berikut:

i) Penjagaan kanak-kanak

Kemudahan penjagaan kanak-kanak adalah penting kerana dengan adanya kemudahan ini kebajikan anak-anak terpelihara dan ibu bapa dapat bekerja dengan selesa. Terdapat dua bentuk penjagaan kanak-kanak, iaitu berbentuk formal dan tidak formal. Penjagaan kanak-kanak berbentuk formal adalah Taman Asuhan Kanak-kanak (TASKA) dan Taman Didikan Kanak-kanak (TADIKa) berdaftar dan yang berbentuk tidak formal termasuk penjagaan oleh ibu, ibu mertua, anak yang dewasa, nenek, jiran atau rakan. TASKA diwujudkan bukan sahaja untuk mengasuh kanak-kanak yang berumur antara dua hingga enam tahun tetapi juga menjaga bayi-bayi yang baru lahir. Ia ditubuhkan bagi menggalakkan pertumbuhan dan perkembangan yang positif bagi kanak-kanak dari segi jasmani, rohani, sosial dan emosi. TADIKa pula merupakan institusi prasekolah bagi kanak-kanak yang berumur dalam lingkungan empat hingga enam tahun. Tujuan penubuhannya sama seperti TASKA dan ia berasaskan kepada konsep memberikan pendidikan tidak formal secara “belajar melalui bermain”. Kemudiannya diperluaskan kepada menguasai kemahiran asas iaitu, membaca, menulis dan mengira. Secara tidak langsung, TADIKa menyediakan kanak-kanak kepada suasana persekolahan sebenar sebelum memasuki sekolah rendah.

Untuk menggalakkan ibu bapa menghantar anak-anak ke pusat penjagaan kanak-kanak, beberapa alternatif harus diwujudkan. Pusat ini boleh dikendalikan oleh pihak swasta atau majikan sendiri. Pada masa sekarang kebanyakan TADIKa dan TASKA wujud di kawasan perumahan dan tidak di tempat kerja. Bentuk pemilikan secara persendirian dan bayaran ditentukan oleh pemilik. Pembayaran yang mahal membuat ibu bapa memilih penjagaan kanak-kanak berbentuk tidak formal.

Bagi membolehkan wanita bekerja dengan tenang dan tanpa risau tentang anak-anak mereka, penulis mencadangkan supaya semua agensi kerajaan memulakan dahulu pelaksanaan pusat penjagaan kanak-kanak di lokasi sendiri. Kerajaan juga perlu memberi insentif kepada pihak swasta bagi menggalakkan mereka menyediakan pusat penjagaan kanak-kanak dan tidak meletakkan terlalu banyak syarat dan peraturan bagi mendapat kelulusan penyediaan sebuah pusat asuhan. Pada masa yang sama, pihak kerajaan harus memainkan peranan mengawal harga supaya ibu bapa mampu menghantar anak-anak ke pusat penjagaan kanak-kanak yang berdaftar. Selain daripada itu, subsidi sebanyak RM200 boleh diberikan kepada wanita yang tidak berkemampuan untuk membolehkan mereka menghantar anak-anak ke pusat penjagaan kanak-kanak. Alternatif lain adalah dengan mengaktifkan peranan kesatuan sekerja untuk mewujudkan pusat penjagaan kanak-kanak dalam bentuk koperasi.

Penjagaan kanak-kanak bukan sahaja bertumpu pada yang masih kecil berumur antara dua bulan hingga enam tahun tetapi juga kepada mereka di peringkat umur persekolahan antara tujuh hingga 16 tahun. Proses membesarkan anak amat penting kerana mereka bakal menjadi pemimpin pada masa depan. Ibu bapa bekerja yang tidak mempunyai pembantu untuk menjaga anak-anak selepas waktu sekolah akan meninggalkan mereka bersendirian di rumah (Noor Rahamah Abu Bakar, 1995). Senario ini sebenarnya tidak begitu sihat untuk pembesaran anak-anak. Anak dalam usia yang muda, khususnya remaja amat mudah dipengaruhi oleh rakan sebaya. Mereka memerlukan pengawasan daripada orang dewasa agar

tidak terdedah kepada unsur negatif. Kerjasama daripada pihak kerajaan dan bukan kerajaan amat penting bagi memastikan kanak-kanak dan remaja membesar dengan sihat. Antara aktiviti yang boleh dilakukan adalah dengan mewujudkan Pusat Setempat yang menjalankan kegiatan terancang seperti kelas kraftangan, sukan, kesenian, perkhemahan dan kelas bimbingan semasa cuti persekolahan. Aktiviti-aktiviti ini boleh diadakan selepas waktu persekolahan. Secara tidak langsung aktiviti yang dilakukan dapat mengurangkan budaya lepak dan gejala negatif lain daripada terus mempengaruhi kanak-kanak dan remaja.

Selain daripada membicarakan tentang siapa dan di mana anak-anak harus ditinggalkan semasa ibu bapa keluar bekerja, faktor siapa menjaga anak-anak apabila mereka jatuh sakit juga adalah penting. Anak-anak perlu berada bersama-sama ibu bapa semasa mereka tidak sihat. Pada masa kini seseorang pekerja hanya berhak mendapat cuti rehat, cuti sakit dan cuti bersalin berbayar sahaja. Mereka tidak diberi cuti khusus untuk menjaga anak-anak yang sakit. Penulis mencadangkan agar cuti untuk menjaga anak-anak yang sakit harus diberikan kepada ibu atau bapa.

ii) Perlindungan bersalin

Setiap pekerja wanita berhak mendapat cuti bersalin selama 60 hari dan juga layak mendapat cuti menjaga anak selama 90 hari tanpa gaji mulai hari ke-61 selepas cuti bersalin (Perintah-perintah Am dan Arahan Pentadbiran, 2001). Cuti bersalin tidak boleh bermula lebih awal dari tempoh 30 hari sebelum bersalin kecuali mendapat pengesahan daripada pegawai perubatan berdaftar yang dilantik oleh majikan. Pekerja wanita juga tidak berhak mendapat elaun bersalin jika pada masa bersalin mereka telah mempunyai lima atau lebih anak yang masih hidup. Bahagian IX, Akta Kerja 1955 menunjukkan bahawa perlindungan bersalin bagi pekerja wanita di Malaysia adalah sangat pendek berbanding dengan negara-negara Barat (Jadual 3). Pelbagai kemudahan harus diwujudkan supaya ibu-ibu dapat membangunkan kerjaya mereka. Seperti mana yang berlaku di Sepanyol, apabila ibu sudah pulih dan masih ada lagi cuti becrsalin maka cuti tersebut boleh diambil sama ada oleh ibu atau bapa untuk menjaga anak yang baru lahir. Ibu yang sudah boleh bekerja semula akan meningkatkan modal manusianya.

Bentuk cuti bersalin di negara Barat sudah banyak berubah. Objektif cuti bersalin bukan lagi membantu ibu untuk pulih seperti normal tetapi bagi menjaga anak yang masih kecil. Cuti bersalin bukan hanya layak diambil oleh pekerja wanita sahaja seperti mana yang berlaku pada tahun 1970-an tetapi juga untuk kaum lelaki. Tempoh maksimum cuti bersalin di Sepanyol contohnya adalah selama 16 minggu dan empat minggu terakhir boleh diambil oleh suami. Ibu boleh kembali ke pasaran buruh dalam tempoh yang cepat jikalau bapa sanggup mengambil alih tugas ibu bagi menjaga anak. Di Malaysia, dalam Sistem Saraan Baru (SSB), pekerja lelaki diberi cuti selama tujuh hari dari tarikh isteri bersalin. Oleh yang demikian, penulis mencadangkan supaya Bahagian IX, Akta Kerja 1955, perlindungan bersalin harus dikemaskinikan dengan mengambil kira cuti tambahan atau cuti keibubapaan (*parental leave*) yang lebih panjang selepas cuti bersalin sama ada dalam bentuk bergaji penuh atau separuh gaji bagi memudahkan ibu bapa mengasuh anak yang masih kecil.

Jadual 3. Tempoh cuti bersalin dan *parental leave* mengikut negara

Negara	Tempoh Cuti Maksimum (Minggu)	Cuti Keibubapaan
Australia	52	-
Austria	16	24 bulan
Belgium	15	-
Canada	17-18	-
Denmark	28	10 minggu
Finland	17.5	36 bulan
France	16-28	36 bulan
Germany	14	18 bulan
Greece	14	30 bulan

Negara	Tempoh Cuti Maksimum (Minggu)	Cuti Keibubapaan
Iceland	13	-
Ireland	14	-
Italy	20	36 bulan
Japan	14	12 bulan
Luxembourg	16	-
MALAYSIA	10	-
Netherlands	16	-
New Zealand	14	12 bulan
Norway	28	12 bulan
Portugal	13	36 bulan
Sepanyol	16	12 bulan
Sweden	14	15 bulan
United Kingdom	40	-
United States	-	-

Sumber: Organisation for Economic Co-operation and Development 1994

Kesimpulan

Wanita dan lelaki didapati melakukan pekerjaan yang berbeza dalam industri yang berbeza kerana pelbagai faktor. Konsep “mesra wanita” perlu diketengahkan agar kebajikan wanita bekerja dan sebagai ibu dilindungi seperti yang diamalkan di Negara Scandinavia dan Sweden. Masyarakat di kedua-dua negara ini melihat proses pembesaran anak-anak adalah amat penting. Oleh itu, Konsep Pusat Masyarakat yang diwujudkan dapat menjalankan kegiatan terancang khusus untuk remaja seperti kelas kraftangan, sukan dan seni yang boleh memanfaatkan masa terluang mereka. Dengan adanya kemudahan-kemudahan seperti ini wanita boleh bekerja dengan tenang dan cekap dan seterusnya meningkatkan produktiviti.

Rujukan

- Hakim C (1979) Occupational segregation: A comparative study of the degree and pattern of the differentiation between men and women’s work in Britain, The United States and other countries. Research paper No.9. Department of Employment, London.
- Jabatan Perangkaan Malaysia (2003) Banci penduduk dan perumahan Malaysia 2000: Ciri-ciri ekonomi penduduk.
- Jabatan Perangkaan Malaysia (2003a) Banci penduduk dan perumahan Malaysia 2000: Ciri-ciri pendidikan dan sosial penduduk.
- Jabatan Perangkaan Malaysia (2006) Buletin Perangkaan Malaysia 2006.
- Noor Rahamah Hj. Abu Bakar (1995) Wanita bekerja dan keluarga. In: Mostafa Kamal Mokhtar, Noor Rahamah Hj. Abu Bakar, Ong Puay Liu & Suhaimi Salleh (eds.) *Karya Darma II: Kemanusiaan dalam pembangunan*, pp. 37-53. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Noor Rahamah Hj. Abu Bakar (2014) *Pembahagian pekerjaan mengikut gender*. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (1994) *Women and structural change: New perspectives*. OECD, Paris.
- Tan BT (1995) Participation of women in the labor force and the need for child care services: A comparative study between Japan, United States and Malaysia. Kertas kerja Persidangan Malaysian Women at the Crossroads of Change. The Southeast Asian Association for Gender Studies (SAMA) and Population Studies Unit University of Malaya, 7-8 April.

Witz A (1993) Women at work. In: Richardson D, Robinson V (eds) *Introducing women's studies*, pp. 272-302. Macmillan, London.