

**PEMBERITAHUAN PERTANYAAN BUKAN LISAN DEWAN RAKYAT**  
**MESYUARAT KEDUA, PENGGAL KEDUA**  
**PARLIMEN KEEMPAT BELAS**

**PERTANYAAN : BUKAN LISAN**  
**DARIPADA : TUAN AHMAD FAHMI BIN MOHAMED**  
**FADZIL [ LEMBAH PANTAI ]**

**SOALAN NO. 42**

**Tuan Ahmad Fahmi bin Mohamed Fadzil [ Lembah Pantai ]** minta  
**MENTERI PEMBANGUNAN WANITA, KELUARGA DAN**  
**MASYARAKAT** menyatakan:

- a) keberkesanan inisiatif-inisiatif untuk memudahkan golongan wanita untuk kembali bekerja setelah berkeluarga di semua peringkat; dan
- b) jumlah taman asuhan kanak-kanak di sektor Kerajaan dan awam (sedia ada dan pelan tambahan dan langkah diambil hingga sekarang untuk memastikan jaminan kualiti penjaga dan penjagaan.

**JAWAPAN**

Tuan Yang di-Pertua,

Data dari Jabatan Perangkaan Malaysia menunjukkan bahawa penyertaan wanita dalam pasaran buruh di Malaysia telah meningkat dari 54.7 peratus pada tahun 2017 kepada 55.2 peratus pada tahun 2018. Kerajaan menyasarkan kadar penyertaan wanita dalam tenaga kerja dapat mencapai pada sasaran 56.5 peratus menjelang tahun 2020. Bagi memastikan golongan wanita dapat kekal dalam pasaran tenaga buruh selepas berkeluarga, Kerajaan telah melaksanakan beberapa inisiatif agar wanita dapat berperanan secara seimbang antara keluarga dan kerjaya. Antara inisiatif di sektor awam yang dilaksanakan adalah:

- (i) menggalakkan amalan kerja anjal (*flexible working arrangements*) bagi mewujudkan persekitaran kerja yang lebih kondusif dengan memastikan adanya sistem sokongan terhadap wanita yang berkerjaya untuk menguruskan keluarga. Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) telah mula melaksanakan Waktu Bekerja Flexi (WBF) secara rintis di beberapa agensi Kerajaan yang terpilih bermula pada 1 Mac 2019. Dalam hal ini, pegawai boleh memulakan tugas pada bila-bila masa antara 7.30 pagi hingga 8.30 pagi. WBF ini dilaksanakan berdasarkan tempoh waktu bekerja sehari iaitu sembilan jam termasuk waktu rehat sejam;
- (ii) menubuhkan Taman Asuhan Kanak-kanak (TASKA) untuk menyediakan kemudahan asuhan dan jagaan untuk anak-anak semasa ibu bapa keluar bekerja. Penyediaan TASKA akan membantu wanita untuk lebih produktif kerana adanya jaminan terhadap keselamatan dan kesejahteraan anak-anak semasa mereka keluar bekerja. Pada tahun 2019, Kementerian diperuntukkan dengan peruntukkan kewangan sebanyak RM10 juta bagi penubuhan 50 buah TASKA di Tempat Kerja Awam;
- (iii) kemudahan cuti bersalin bergaji penuh kepada Pegawai Perkhidmatan Awam sebanyak 60 hari selama tempoh perkhidmatan seseorang pegawai, kemudahan cuti isteri bersalin di mana anggota Perkhidmatan Awam lelaki diberi cuti tanpa rekod selama tujuh hari

## SOALAN NO. 42

untuk membantu urusan ketika isteri bersalin dan kemudahan cuti kuarantin maksimum lima hari diberikan kepada pegawai yang anaknya menghidap penyakit berjangkit dan perlu dikuarantin.

Selain inisiatif kepada penjawat awam, Kerajaan juga mengalakkan inisiatif yang sama turut diberikan kepada pekerja di sektor swasta. Antara inisiatif yang terdapat di sektor swasta bagi memudahkan wanita berkeluarga kembali bekerja adalah:

- (i) TalentCorp menawarkan inisiatif *Career Comeback Programme* (CCP) sejak tahun 2015 bagi mengalakkan majikan untuk merekrut dan mengekalkan wanita yang berhenti kerja, membolehkan golongan wanita mengembangkan *talent pool* mereka dan menyediakan peluang kerjaya untuk wanita kembali bekerja. Melalui program CCP ini juga, TalentCorp menawarkan Insentif Pembiayaan Bersama (“*co-funding*”) bagi majikan yang menyertai program “kembali bekerja” (*Returnship*). Majikan yang menyertai program “Returnship” akan menerima pembiayaan bersama sebanyak RM10,000 (maksima bagi setiap majikan) untuk tujuan peningkatan kemahiran (“*upskilling*”) atau latihan semula (“*reskilling*”) antara 15 Mac 2019 hingga ke 31 Disember 2019;
- (ii) TalentCorp juga mengalakkan majikan untuk melaksanakan *Work-Life Practices* (WLPs) ke arah keseimbangan yang lebih baik antara integrasi kerja dan kehidupan serta menyediakan persekitaran kerja yang mesra keluarga. Terdapat tiga kategori utama WLP iaitu *Flexible Work Arrangements* (FWA) merujuk kepada aturan kerja yang memberikan fleksibiliti kepada pekerja, kemudahan cuti dan penyediaan kemudahan di tempat kerja yang berteraskan kepada keluarga (*family-friendly*) seperti Pusat Asuhan Kanak-kanak, bilik penyusuan bayi kepada ibu menyusu dan tempat letak kenderaan untuk ibu mengandung;
- (iii) Penganugerahan *Life at Work Awards* (LAWA) yang dilaksanakan dengan kerjasama TalentCorp bagi mengiktiraf majikan yang mempunyai amalan kerja mesra keluarga di tempat kerja. TalentCorp juga menyediakan khidmat nasihat bagi majikan yang ingin

## SOALAN NO. 42

mengamalkan amalan mesra wanita berkerjaya, termasuk melalui portal [www.flexworklife.my](http://www.flexworklife.my); dan

- (iv) Pelepasan cukai sehingga RM1,000 diberikan kepada pembayar cukai individu yang menghantar anak berumur enam tahun dan ke bawah ke TASKA dan Pra Sekolah berdaftar.

Kesimpulannya, inisiatif-inisiatif yang telah dilaksanakan di sektor awam dan swasta telah menunjukkan keberkesannya kerana kadar penyertaan wanita dalam pasaran buruh telah meningkat sebanyak 0.5 peratus dari tahun 2017 ke tahun 2018. Kita berharap lebih banyak inisiatif yang mempunyai *family-friendly* dapat ditawarkan pada masa hadapan dan majikan di Malaysia perlulah mengubah persepsi bahawa inisiatif berteraskan keluarga akan mengurangkan produktiviti kerja kerana di negara-negara maju, ia menunjukkan sebaliknya.

Tuan Yang di-Pertua,

Berkenaan bilangan TASKA pula, data Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM) menunjukkan sebanyak 4,586 buah TASKA berdaftar dengan JKJ sehingga April 2019 di mana 3,428 TASKA adalah Taska Institusi, 285 TASKA di Tempat Kerja awam dan swasta, 40 buah TASKA Komuniti dan 833 TASKA di rumah. Kementerian telah diperuntukkan sebanyak RM10 juta bagi penubuhan TASKA Tempat Kerja Awam sebagai satu sistem sokongan kepada Penjawat Awam semasa mereka keluar bekerja. Sehingga Mei 2019, sebanyak 65 buah agensi Kerajaan yang berkeelayakan telah diberikan geran penubuhan taska di Tempat Kerja Awam berjumlah RM9.8 juta, melebihi 50 buah TASKA yang disasarkan. Kejayaan pelaksanaan penubuhan TASKA di bangunan Kerajaan dengan kos yang minima ini diharap dapat menarik sektor swasta untuk turut serta menyediakan kemudahan perkhidmatan TASKA kepada pekerja mereka.

Dari segi jaminan kualiti penjaga dan penjagaan, Peraturan-Peraturan TASKA 2012 mensyaratkan bahawa pengusaha, pengurus, penyelia atau pengasuh perlu memiliki sijil Kursus Asuhan Permata (KAP). Oleh yang

## SOALAN NO. 42

demikian, sebanyak 45 buah agensi dan 256 orang jurulatih telah diiktiraf oleh JKM untuk melaksanakan latihan KAP kepada pengusaha dan pengasuh bagi menjamin kualiti pengasuhan dan penjagaan kanak-kanak di TASKA. Latihan berkaitan asuhan dan didikan awal kanak-kanak amat penting untuk menentukan kualiti pengasuhan dan penjagaan kanak-kanak di TASKA dipatuhi. Usaha ini bertujuan untuk memenuhi keperluan perkembangan menyeluruh, keselamatan dan kesejahteraan kanak-kanak serta menangani berlakunya insiden kemalangan dan kematian kanak-kanak seperti yang kerap dilaporkan di media masa.

Tuan Yang di-Pertua,

Ketersediaan TASKA adalah contoh kepada sistem sokongan yang baik kepada keluarga yang berupaya untuk menarik golongan wanita untuk kekal berada dalam pasaran buruh selepas berkeluarga dan ini seharusnya mengoptimumkan sumbangan wanita bagi pembangunan sosio-ekonomi negara. Pengurniaan peruntukan kewangan bagi penubuhan TASKA di Tempat Kerja Awam pada tahun ini menunjukkan bahawa Kerajaan serius untuk menyediakan pusat asuhan yang berdaftar dan berkualiti selain mendedahkan anak-anak kepada pendidikan awal kanak-kanak seawal usia. Manakala, pendaftaran pengasuh dan TASKA merupakan salah satu mekanisma kawalan terhadap keselamatan dan kesejahteraan kanak-kanak di bawah jagaan.