

Đào tạo tiếng Anh cho lao động nữ di cư nước ngoài: tăng cơ hội và giảm thách thức

Ngô Thị Thanh Tâm

Phạm Thị Bích Ngọc, Phạm Thế Hiền

Khoa Ngôn Ngữ Anh, Trường Đại học Đại Nam

Số lượng lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài đang có xu hướng tăng lên trong các năm gần đây. Cũng như nam giới, phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài không chỉ được nâng cao về kiến thức chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, ngày càng có kinh nghiệm và tác phong làm việc chuyên nghiệp mà còn mang lại thu nhập cải thiện cuộc sống gia đình. Lao động nữ di cư nước ngoài thường gặp khó khăn về ngôn ngữ, thiếu kiến thức chuyên môn và thiếu hiểu biết về quyền lợi bảo vệ. Đào tạo tiếng Anh cho lao động nữ di cư có tính cấp thiết, giúp họ tăng cơ hội và giảm thách thức khi làm việc tại nước ngoài.

1. Đặt vấn đề

Lao động di cư là một trong những đặc thù của thị trường lao động khu vực Đông Nam Á, và di cư nội khối có xu hướng ngày càng tăng, chiếm tới 1/3 trong tổng số lao động di cư quốc tế của khu vực vào năm 2022. Chiếm một phần lớn trong tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài, nữ lao động di cư cũng đã khẳng định được vai trò của mình trong di cư quốc tế và nội khối, góp phần vào sự phát triển chung của khu vực.

Các nghiên cứu về di cư ở Việt Nam của Tổng cục Thống kê, Chương trình Phát triển Liên hợp quốc chỉ ra rằng, mặc dù phụ nữ di cư tham gia đông đảo vào lực lượng lao động nhưng họ chưa được tiếp cận đầy đủ các quyền lợi và còn gặp nhiều những khó khăn như rào cản ngôn ngữ, kiến thức chuyên môn (LHQ tại Việt Nam, 2010; Tổng cục Thống kê năm, 2020; Quỹ dân số LHQ, 2016). Trong bối cảnh ảnh hưởng của Covid-19, phụ nữ di cư là đối tượng dễ bị tổn thương nhất bởi đặc điểm nhân khẩu cũng như đặc trưng sinh kế của họ, họ cũng có ít cơ hội và gặp nhiều rào cản thách thức hơn nam giới. Chính phủ cần phải nhanh chóng xây dựng các chính sách để đảm bảo quyền lợi, cũng như cần thúc đẩy việc đào tạo ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh cho các lao động di cư nói chung và lao động di cư là nữ giới nói riêng.

2. Lao động nữ di cư của Việt Nam tại nước ngoài

Lao động nữ di cư nước ngoài là những người lao động nữ di chuyển từ nơi này đến nơi khác làm một công việc có hưởng lương từ một quốc gia mà người đó không phải là công dân; mục đích chủ yếu của việc di cư đó là làm việc, kiếm tiền, tăng thu nhập từ việc lao động; có nhiều hình thức lao động di cư

khác nhau như: Thông qua hợp đồng lao động cá nhân, di cư tự do...

2.1. Đặc điểm lao động nữ di cư của Việt Nam tại nước ngoài

Thứ nhất, đa số những người lao động nữ di cư đến từ các vùng kém phát triển hoặc đang phát triển của Việt Nam. Do điều kiện kinh tế của nơi xuất cư khó khăn, dân số đông dẫn tới thiếu việc làm hoặc có việc làm nhưng mức lương lại thấp không đủ đáp ứng nhu cầu của cuộc sống, người lao động nữ Việt Nam muốn có cơ hội làm việc tại một đất nước khác với mức lương cao hơn và chế độ đãi ngộ tốt hơn để tăng thu nhập, trang trải cho cuộc sống của bản thân và gia đình. Tuy nhiên, cũng có một số ít trường hợp người lao động nữ di cư đến từ các thành phố lớn, phát triển của Việt Nam (ví dụ như, các chuyên gia hoặc nhân viên được người sử dụng lao động cử đi làm việc tại nước ngoài theo dự án).

Thứ hai, người lao động nữ di cư của Việt Nam có trình độ học vấn khác nhau từ trình độ thấp đến trình độ cao tùy thuộc vào hoàn cảnh, công việc. Tuy nhiên, chiếm phần lớn trong số đó là những người lao động trẻ, có trình độ học vấn và tay nghề thấp. Vì vậy, mặc dù là những người phụ nữ "chân yếu, tay mềm" nhưng họ thường phải làm những công việc tay chân nặng nhọc như giúp việc gia đình, phục vụ hay công nhân đứng máy tại các xưởng... Ngoài ra, do trình độ học vấn thấp, không am hiểu về pháp luật nước ngoài nên khó tránh được việc họ bị xâm phạm đến các quyền và lợi ích trực tiếp của mình.

Thứ ba, người lao động nữ di cư của Việt Nam là đối tượng yếu thế, dễ bị tổn thương. Họ thường là những người mẹ, người vợ nhưng phải rời xa quê hương để đến một đất nước xa lạ, xa chồng, xa con vì "miếng cơm manh áo", gánh vác trách nhiệm trụ cột gia đình. Bên cạnh đó, họ dễ gặp phải những bất

đông về văn hóa và dễ bị cưỡng bức, bóc lột.

2.2. Rào cản ngôn ngữ đối với lao động nữ di cư nước ngoài

Lao động nữ di cư có thể xoay sở cải thiện được thu nhập trong môi trường sống mới, nhất là ở khu vực thành thị nhưng điều kiện sống và khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội của họ còn rất kém so với người dân gốc tại địa phương đó. Hoặc nếu là di cư sang quốc gia khác, họ sẽ bị rào cản ngôn ngữ và văn hoá, thậm chí là giấy tờ hợp pháp ngăn cản tiếp cận với các phúc lợi về y tế, an sinh, xã hội trong trường hợp khẩn cấp.

Bị mặc cảm, sợ bị ghẻ lạnh, bị phân biệt, bị đối xử với thái độ nghi ngờ, thiếu tự tin, khiến họ bị vùi dập tinh thần vươn lên học hỏi, muốn được hoà nhập. Không ít người di cư lao động thừa nhận rằng họ e ngại phải lên tiếng khi gặp khó khăn, giám mong muốn được gắn kết với công việc và dễ dàng rời bỏ công việc khi không thể chịu đựng được. Từ đây, họ sống co cụm, né tránh, ngại tham gia các hoạt động xã hội nơi họ đang sinh sống và làm việc.

Phần lớn những lao động di cư đều có vốn ngôn từ chưa nhiều, sau khoảng thời gian 6 tháng học tiếng cũng họ cũng chỉ giao tiếp được đơn giản, chưa tự tin khiến nhiều người cảm thấy khó khăn trong việc hòa nhập với môi trường mới. Tại nơi làm việc, do không thạo ngôn ngữ bản địa hay ngôn ngữ chung là tiếng Anh, người lao động nữ sẽ không thể trao đổi với đồng nghiệp về chuyên môn, khó trình bày được ý tưởng hay quan điểm cá nhân, đặc biệt khó lên tiếng bảo vệ mình khi bị chủ bắt lỗi sai hay đồng nghiệp chơi xấu.

Rào cản ngôn ngữ khiến những người lao động nữ di cư nước ngoài bị tước đoạt đi rất nhiều các cơ hội: nước mà họ muốn đến bị giới hạn, công việc mà họ muốn làm bị giới hạn, mức lương mà họ muốn hưởng bị từ chối. Những nước không đòi hỏi sự thành thạo về mặt ngôn ngữ bản địa hay tiếng Anh thường chỉ tuyển dụng lao động nữ vào những vị trí công việc tay chân, thấp kém với mức lương chẳng hề cao như làm nông, làm giúp việc, hộ lý, y tá, công nhân,...

Nhiều lao động nữ di cư nước ngoài chia sẻ rằng họ thường nhận được cái nhìn khinh miệt tại nơi làm việc của những người lao động bản xứ, bị chèn ép do không thành thạo ngoại ngữ. Nhiều người không thể đi làm thêm để gia tăng thu nhập vì không biết giao tiếp và đọc chữ của nước bản địa hay tiếng Anh. Cũng chính rào cản ngôn ngữ khiến họ có năng lực cạnh tranh kém hơn so với lao động các nước đến từ Malaysia, Phillipine,... những nước mà người lao động có khả năng ngoại ngữ khá tốt.

3. Vai trò của tiếng Anh với lao động nữ di cư nước ngoài: tăng cơ hội, giảm thách thức

Lao động nữ di cư biết và sử dụng tốt tiếng Anh có thể hưởng tới nhiều các công việc đa dạng hơn ở nước mình sinh sống, họ cũng có thể thảo luận với người tuyển dụng và ông chủ để được bố trí một công việc, một vị trí phù hợp để phát huy được năng lực bản thân. Lao động nữ di cư biết tiếng Anh để có thể giao tiếp với những người xung quan tại chỗ mình làm việc, nơi mình sinh sống, từ đó giúp những người khác hiểu hơn về họ, còn họ có thể hiểu được phong tục tập quán tại nước sở tại, giao lưu, kết bạn để mở rộng mối quan hệ.

Khi lao động nữ thành thạo tiếng Anh, họ có thể bảo vệ chính mình khi có sự đối xử bất công từ phía giới chủ, họ cũng có thể đề nghị các cuộc nói chuyện, trao đổi để thoả thuận giữa những người lao động nữ và đối tượng quản lý. Biết tiếng có nghĩa là lao động nữ có thêm cơ hội để hiểu và trao đổi chuyên môn với những đồng nghiệp làm cùng hay ông chủ của mình, từ đó có thể học hỏi được thêm kiến thức về nghề nghiệp, nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân.

Tiếng Anh có thể giúp cho lao động nữ di cư tìm kiếm được các công việc làm thêm ngoài giờ từ đó nâng cao thu nhập hơn. Tiếng Anh còn giúp họ tự tin hơn, sống lạc quan, vui vẻ, cởi mở hơn, không chỉ co cụm trong nhóm lao động Việt Nam, họ có thể kết nối với lao động đến từ các nước khác để hỗ trợ nhau khi cần. Khi lao động nữ biết tiếng Anh, họ có thể sẵn sàng hơn trong việc trình bày ý nghĩa, quan điểm cá nhân tại nơi làm việc, khi đó họ sẽ nhận được sự tôn trọng từ các lao động bản xứ.

Ở một khía cạnh khác, biết tiếng Anh có thể giúp người lao động tìm được một công việc khác phù hợp, kéo dài thời gian ở lại nước sở tại sau khi kết thúc hợp đồng lao động lần đầu. Họ cũng có thể tìm kiếm cơ hội để tham gia các khóa học tập ngắn hạn, nâng cao chất lượng học vấn của mình. Thành thạo ngoại ngữ hay tiếng Anh còn giúp người lao động nữ di cư có nhiều cơ hội việc làm sau khi về nước. Họ có thể làm việc tại các công ty nước ngoài tại Việt Nam, tham gia kinh doanh hàng hoá từ nước ngoài, thậm chí có thể chuyển hướng sang làm tour du lịch...

4. Đào tạo tiếng Anh cho lao động nữ di cư nước ngoài

Công tác đào tạo tiếng Anh cho người lao động nữ cũng chỉ có được hiệu quả nếu như có sự quan tâm hỗ trợ một cách đúng đắn từ nhà nước, tổ chức giáo dục, doanh nghiệp. Học tiếng Anh là một quá trình, nó không chỉ được diễn ra tại trường học mà nó cần được diễn ra tại chỗ làm, trong cuộc sống hàng ngày.

Các tổ chức giáo dục nên mở nhiều khoá học tiếng Anh trong đó cần coi mở về mặt hình thức tổ chức và khung thời gian (trực tuyến, trực tiếp, kết hợp). Bản thân các tổ chức, doanh nghiệp cũng cần có trách nhiệm đào tạo tiếng Anh cho người lao động nữ bằng cách mở các khoá học tiếng Anh miễn phí hoặc phí thấp vào các ngày cuối tuần hoặc buổi tối.

Việt Nam cần có quy định và phát triển các trung tâm hỗ trợ giảng dạy tiếng Anh cho lao động nữ một cách thống nhất và hiệu quả ở tất cả các địa phương. Mặc dù ở Việt Nam đã có các trung tâm hỗ trợ lao động nữ di cư, nhưng vẫn chưa đem lại hiệu quả do chưa có tính thống nhất từ trung ương đến địa phương, cũng như chưa chú trọng trong việc dạy tiếng Anh cho họ. Vì vậy, cần bổ sung thêm các quy định về chức năng, nhiệm vụ và các biện pháp nhằm thúc đẩy hoạt động dạy ngoại ngữ nói chung và tiếng Anh nói riêng tại các trung tâm. Các doanh nghiệp Việt Nam chuyên tổ chức xuất khẩu lao động, cơ quan quản lý lao động di cư nước ngoài nên liên kết với các nước sở tại để tổ chức các lớp học tiếp tục đào tạo ngoại ngữ trong đó có tiếng Anh cho lao động di cư nữ.

Khi đào tạo tiếng Anh trong lao động nữ, cần thiết kế nội dung giảng dạy về kỹ năng thuyết trình, đọc hiểu tài liệu, viết email và báo cáo bằng tiếng Anh. Đồng thời, chương trình đào tạo phải sát với thực tế, cung cấp nhiều kiến thức để áp dụng trong công việc. Cần thực hiện công tác đánh giá hiệu quả và chất lượng của việc học tập tiếng Anh. Bên cạnh đó, việc kiểm tra thường xuyên cũng tạo động lực cho người học, giúp họ chủ động lên kế hoạch rèn luyện cho bản thân.

Để việc đào tạo tiếng Anh cho người lao động nữ có hiệu quả, các cơ quan quản lý lao động cần liên tục cập nhật các thông tin liên quan đến việc đưa người lao động ra nước ngoài làm việc hoặc tình hình giáo dục đào tạo ở nước ngoài đặc biệt đối với thông tin về thị trường lao động thế giới, các doanh nghiệp xuất khẩu lao động tại Việt Nam. Quy trình đào tạo này cần đảm bảo đạt chuẩn yêu cầu của nhà tuyển dụng đối với các lao động nữ sau tốt nghiệp các khoá học tiếng Anh.

Để triển khai chương trình đào tạo tiếng Anh cho lao động nữ di cư, các tỉnh thành cần thực hiện các giải pháp bao gồm đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, nâng cao nhận thức của người lao động nữ di cư và toàn xã hội; tổ chức các phong trào, cuộc vận động thúc đẩy người lao động nữ tham gia học tập tiếng Anh. Ngoài ra, cần xây dựng đội ngũ tình nguyện viên, các câu lạc bộ đảm bảo chất lượng; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, hạ tầng công nghệ thông tin hỗ trợ người học tiếng Anh

ở các trung tâm hỗ trợ lao động nữ. Nhà nước cần thúc đẩy các chính sách hỗ trợ đầu tư cho cơ sở giáo dục nghề nghiệp tham gia vào việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để đáp ứng yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động và phù hợp với quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

5. Kết luận

Lao động nữ di cư nước ngoài đóng một vai trò quan trọng phát triển kinh tế của Việt Nam. Việc di cư nước ngoài của lao động nữ giúp họ cải thiện mức thu nhập, nâng cao chất lượng lao động, đóng góp vào tăng trưởng kinh tế, xóa đói giảm nghèo. Tuy nhiên, người di cư, đặc biệt là phụ nữ di cư, phải đối mặt với nhiều thách thức rủi ro cũng như có ít cơ hội lựa chọn hơn nam giới.

Một số các nguyên nhân được nhắc đến để lý giải cho việc người phụ nữ di cư chịu nhiều thiệt thòi nơi xứ người, nhưng được nhấn mạnh nhất chính là rào cản ngôn ngữ, nói cách khác là khả năng ngoại ngữ nói chung và tiếng Anh nói riêng là thấp. Đào tạo tiếng Anh cho lao động nữ di cư nước ngoài là công việc cần thiết và cần được triển khai trên diện rộng, đồng bộ ở nhiều địa phương trong cả nước./

Tài liệu tham khảo

Liên Hợp Quốc (LHQ) tại Việt Nam. 2010. Di cư trong nước: Cơ hội và thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam.

Tổng cục Thống kê, Quỹ dân số LHQ. 2016. Điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ 2014. Di cư và đô thị hóa ở Việt Nam. Nxb. Thông tấn, Hà Nội.

Di cư Quốc tế - IOM (2011), Giải thích thuật ngữ về di cư, Tái bản lần thứ 2, https://publications.iom.int/system/files/pdf/glossary27_2ndedvietnamese.pdf,

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM). 2017. Rủi ro và lợi ích: Tác động của di cư lao động ở Đông Nam Á (Bangkok).

Nghiêm Tuấn Hùng. 2012. Những nguyên nhân cơ bản và điều kiện chủ yếu thúc đẩy di cư quốc tế. Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Khoa học Xã hội và Nhân văn 28 (2012) 148-157.

Đỗ Thị Ánh Hồng, Hoàng Thị Tú Anh. 2023. Tác động của đại dịch Covid-19 đến lao động nữ di cư của Việt Nam tại nước ngoài - Thực trạng và giải pháp. Tạp chí Dân chủ và Pháp luật Kỳ 2 (Số 379).