

NGUYỄN THỊ TÁM*

TRẦN MINH HẰNG**

**ĐỜI SỐNG VĂN HÓA TINH THẦN CỦA
NGƯỜI LAO ĐỘNG DÂN TỘC THIỂU SỐ DI CƯ
ĐẾN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TẠI HÀ NỘI VÀ BẮC NINH**

Tóm tắt: Hiện nay, người lao động dân tộc thiểu số ở vùng miền núi phía Bắc đi làm ăn xa tại các khu công nghiệp đang có xu hướng ngày càng gia tăng. Tỉnh Bắc Ninh và thành phố Hà Nội là những trung tâm công nghiệp quan trọng của miền Bắc, đã và đang tạo ra những cơ hội việc làm, nâng cao thu nhập và mang lại những trải nghiệm văn hóa cho người lao động dân tộc thiểu số di cư trong môi trường công nghiệp và đô thị. Bài viết góp phần nhận diện thực trạng đời sống văn hóa tinh thần của người lao động dân tộc thiểu số di cư đến các khu công nghiệp tại thành phố Hà Nội và tỉnh Bắc Ninh, trên các phương diện ngôn ngữ, tín ngưỡng, tôn giáo, lễ hội, văn nghệ thể thao, nghỉ ngơi và các hoạt động giải trí... Trên cơ sở đó, một số khuyến nghị và giải pháp được đề xuất nhằm hỗ trợ người lao động dân tộc thiểu số tại các khu công nghiệp nâng cao đời sống văn hóa tinh thần.

Từ khóa: Văn hóa tinh thần, dân tộc thiểu số, di cư, khu công nghiệp

Mở đầu

Các khu công nghiệp (KCN) đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế đất nước nói chung và giải quyết việc làm, tạo thu nhập cho người lao động, đào tạo nguồn nhân lực nói riêng để phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tuy nhiên, tại các KCN vẫn còn không ít hạn chế trong vấn đề đảm bảo đời sống văn hóa cho người lao động ngoại tỉnh. Hiện nay, xu hướng nhân lực lao động đi làm ăn xa đang ngày càng gia tăng trong cộng đồng dân tộc thiểu số (DTTS). Trong nghiên cứu của các tác giả Phạm Văn Quyết và Trần Văn Kham (2016), Ngô Thị Phương Lan (2019), Lê Anh Vũ (2023) đã chỉ ra, người DTTS di cư lao động, nhất là đối tượng lao động nghèo thường gặp nhiều bất lợi trong quá trình hòa nhập xã hội với môi trường sống và làm việc tại các đô thị, khiến họ dễ bị tổn thương do gặp nhiều khó khăn trong việc đảm bảo các điều kiện an sinh xã hội và những hạn chế trong đời sống văn hóa tinh thần. Song, những nghiên cứu này đề cập đến đối tượng công nhân trên cả nước nói chung hoặc công nhân người Khmer (Kơ-me) ở các tỉnh Nam Bộ di cư đến các KCN

* Viện Dân tộc học và Tôn giáo học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam. Email: hongtam.ls89@gmail.com

** Hội Dân tộc học và Nhân học Việt Nam.

Ngày nhận bài: 19/5/2025; ngày phản biện: 26/5/2025; ngày duyệt đăng: 06/9/2025.

Nghiên cứu này được tài trợ bởi *Quý Khoa học và công nghệ Quốc gia (NAFOSTED)* trong đề tài mã số 504.04-2021.09, do TS. Trần Minh Hằng làm chủ nhiệm, Viện Dân tộc học (nay là Viện Dân tộc học và Tôn giáo học) chủ trì.

tỉnh Bình Dương, hiểu biết về đời sống văn hóa tinh thần của công nhân DTTS di cư đến Thành phố Hà Nội và tỉnh Bắc Ninh¹ đến nay còn rất hạn chế.

Tỉnh Bắc Ninh và thành phố Hà Nội nằm ở vị trí chiến lược của vùng đồng bằng sông Hồng, đều là những trung tâm công nghiệp quan trọng của miền Bắc. Hà Nội có chín KCN đã thành lập và đang hoạt động hoàn chỉnh với tổng diện tích 1.673,6ha, thu hút được 661 doanh nghiệp hoạt động với khoảng 165.000 lao động, trong đó phần lớn là lao động ngoại tỉnh (Công đoàn các KCN và chế xuất Hà Nội, 2024). Tỉnh Bắc Ninh năm 2023 được phê duyệt quy hoạch phát triển 16 KCN với tổng diện tích 6.397,68ha. Trong số đó, 15 KCN đã được thành lập, thu hút 1.240 dự án đi vào hoạt động, tạo việc làm cho 451.634 lao động, bao gồm cả lao động địa phương và người di cư từ các tỉnh khác. Theo số liệu từ Ban quản lý các KCN Bắc Ninh (2023), các KCN trên địa bàn tỉnh có 37.728 lao động là người DTTS, phần lớn đến từ các tỉnh miền núi phía Bắc; trong đó chủ yếu là các dân tộc Tày, Nùng, Thái, Hmông (Mông), Dao, Mường, Sán Chay,... (Công đoàn các KCN tỉnh Bắc Ninh, 2023).

Bài viết này dựa trên tư liệu thu thập được từ nghiên cứu điền dã dân tộc học, trong đó tác giả đã thực hiện 16 cuộc phỏng vấn sâu công nhân người DTTS tại các KCN tỉnh Bắc Ninh và Thành phố Hà Nội vào năm 2024, đầu năm 2025. Năm 2024, chúng tôi cũng tiến hành điều tra bằng bảng hỏi với số mẫu là 265 công nhân DTTS đang làm việc tại các KCN trên địa bàn hai tỉnh/thành. Bài viết nhận diện thực trạng đời sống văn hóa tinh thần của lao động DTTS ở miền núi phía Bắc di cư đến các KCN trên các phương diện ngôn ngữ, tín ngưỡng, tôn giáo, lễ hội, văn nghệ thể thao, nghỉ ngơi và các hoạt động giải trí. Trên cơ sở đó, một số khuyến nghị và giải pháp được đề xuất nhằm nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho người lao động DTTS di cư.

1. Ngôn ngữ

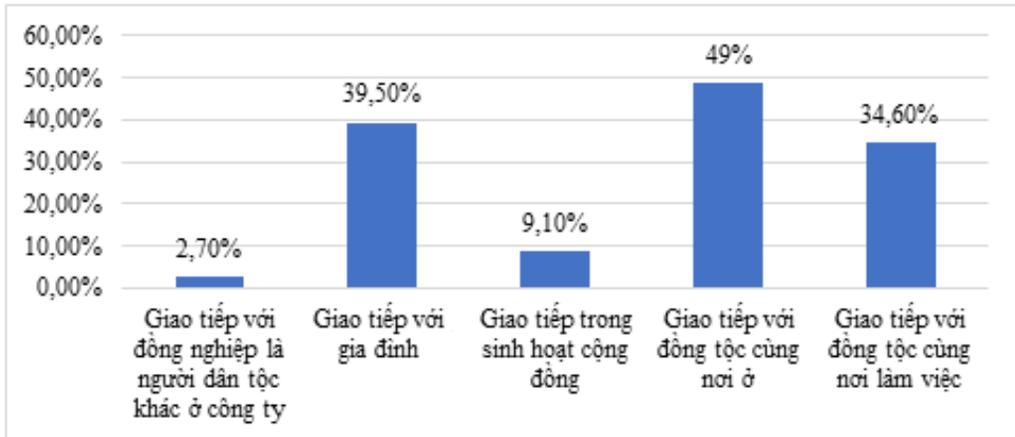
Ngôn ngữ chính là chỉ dấu đầu tiên và quan trọng để xác định nguồn gốc và bản sắc văn hóa tộc người. Rời quê hương đến làm việc tại KCN, lao động người DTTS sử dụng ngôn ngữ mẹ đẻ không nhiều, 27% số người được hỏi có sử dụng tiếng dân tộc tại KCN, 73% số người được hỏi không dùng ngôn ngữ DTTS trong giao tiếp tại KCN. Trong từng môi trường, đối tượng cụ thể, việc sử dụng tiếng dân tộc có sự khác nhau:

Trong số những người trả lời có sử dụng tiếng mẹ đẻ ở nơi nhập cư, 49% số lao động DTTS sử dụng ngôn ngữ dân tộc nhiều nhất là khi giao tiếp với những người đồng tộc ở cùng nơi ở, sau đó là trong giao tiếp với gia đình (39,5%) - gia đình đang sống ở KCN hoặc ở quê nhà thông qua các cuộc nói chuyện điện thoại, qua mạng xã hội..., rồi đến giao tiếp với đồng tộc cùng nơi làm việc (34,6%). Tỷ lệ này rất ít ở bối cảnh sinh hoạt cộng đồng (9,1%) và đồng nghiệp là người dân tộc khác ở công ty (2,7%). Thông qua các mối quan hệ ở quê hương, họ kết nối giới thiệu công việc để những người họ hàng đồng tộc đi làm tại KCN, đồng thời tìm những khu trọ có người thân, người quen biết, đồng hương ở cùng. Đây chính là điều kiện để ngôn ngữ tộc người được sử dụng hàng ngày và duy trì tại nơi đến. Song có một thực tế, công

¹ Bài viết sử dụng địa danh các tỉnh trước khi sáp nhập vì nghiên cứu này được thực hiện trước ngày 01/7/2025 nhằm đảm bảo tính xác thực và tính nguyên bản của nghiên cứu.

nhân DTTS đa phần là những người trẻ, có những bạn chỉ nghe hiểu được tiếng mẹ đẻ mà không nói được, có người không biết cả nói và nghe do trong gia đình bố hoặc mẹ là người Kinh, hoặc cả bố mẹ đều là người DTTS nhưng không sử dụng tiếng dân tộc nên từ nhỏ các em đã không có môi trường thực hành.

Biểu đồ 01: Thực trạng sử dụng ngôn ngữ mẹ đẻ của lao động DTTS tại KCN Bắc Ninh và Hà Nội

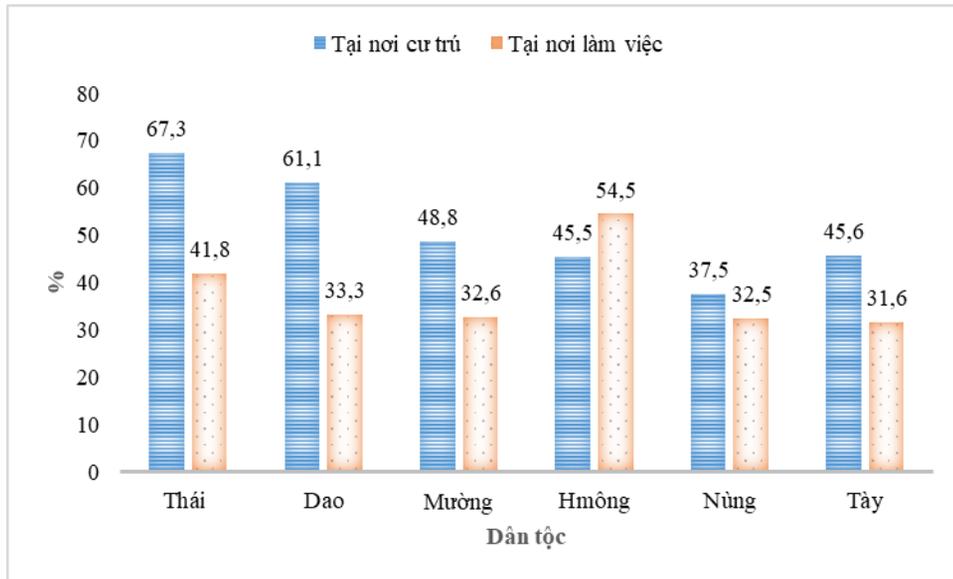


Nguồn: Kết quả xử lý phiếu điều tra, năm 2024 của đề tài

Trong số những công nhân trả lời không sử dụng tiếng dân tộc khi đi làm xa quê, có những bạn nói khá thành thạo nhưng không dùng trong bất cứ trường hợp nào: “*Kể cả gọi điện zalo, facebook về cho bố mẹ nhưng em vẫn không nói đâu, em không muốn người khác bình luận, bàn tán việc em là ai, em đến từ đâu, nhiều khi thấy không tự tin lắm chị ạ*” (PVS, nữ, sinh năm 1995, tỉnh Lào Cai, dân tộc Sán Chay, đang làm tại KCN Yên Phong, Bắc Ninh). Đây là hình thức để một số công nhân DTTS tránh những định kiến về văn hóa tộc người ở môi trường mới. Dù không phổ biến nhưng một vài trường hợp công nhân vẫn chịu những định kiến từ người dân sở tại: “*Ở xóm trọ cũ, mấy bà hàng xóm của nhà chủ em trọ hay nói ra nói vào, kiểu như:....nói chi tra chi chớ, nói gì chả hiểu, ... Lúc đó bọn em tức nhưng cũng không thèm chấp, một thời gian sau bọn em cũng chuyển sang khu này ở cùng nhiều bạn dân tộc khác, dễ chịu hơn, chủ cũng thoải mái*” (PVS, nam, sinh năm 1997, dân tộc Hmông, Tuyên Quang, đang ở trọ tại xã Đại Đồng, tỉnh Bắc Ninh). Đối với từng dân tộc cụ thể, việc sử dụng ngôn ngữ mẹ đẻ tại nơi tạm trú và nơi làm việc cũng có sự khác biệt (Xem biểu đồ 2).

Biểu đồ 2 cho thấy tại môi trường nơi cư trú, công nhân DTTS có xu hướng sử dụng tiếng mẹ đẻ nhiều hơn, đặc biệt là người Thái và Dao. Đây là nơi họ giao tiếp với gia đình, bạn bè, hoặc cộng đồng cùng dân tộc, nên tiếng mẹ đẻ là phương tiện giao tiếp tự nhiên và thoải mái nhất. Tỷ lệ sử dụng tiếng mẹ đẻ tại công ty thấp hơn so với nơi cư trú đối với hầu hết các dân tộc, trừ người Hmông (tăng từ 45,5% lên 54,5%). Điều này cho thấy môi trường công ty, nơi có sự hiện diện của nhiều nhóm dân tộc và ngôn ngữ phổ thông (tiếng Việt), làm giảm mức độ sử dụng tiếng mẹ đẻ.

Biểu đồ 2: So sánh tình hình sử dụng ngôn ngữ mẹ đẻ của lao động DTTS ở nơi cư trú và nơi làm việc chia theo dân tộc được nghiên cứu



Nguồn: Kết quả xử lý phiếu điều tra, năm 2024 của đề tài

Tuy nhiên, người Hmông là ngoại lệ khi họ vẫn duy trì và thậm chí tăng cường sử dụng tiếng mẹ đẻ trong công việc, cho thấy người Hmông gặp khó khăn hơn trong việc sử dụng tiếng phổ thông, đặc biệt với các thuật ngữ kỹ thuật trong môi trường công nghiệp. Việc sử dụng tiếng mẹ đẻ giúp họ dễ dàng trao đổi với đồng nghiệp đồng tộc để giải thích, truyền đạt thông tin công việc. Người Thái sử dụng tiếng mẹ đẻ nhiều nhất tại nơi cư trú (67,3%), nhưng tại công ty, tỷ lệ này giảm đáng kể xuống 41,8%, cho thấy người Thái có khả năng chuyển đổi linh hoạt giữa tiếng mẹ đẻ và tiếng phổ thông khi làm việc trong môi trường đa dạng hơn. Môi trường công nghiệp thường yêu cầu sử dụng tiếng phổ thông như ngôn ngữ chung để giao tiếp với đồng nghiệp, quản lý và khách hàng. Tuy nhiên, việc sử dụng tiếng mẹ đẻ trong các nhóm đồng tộc cho thấy nhu cầu trao đổi thông tin công việc một cách hiệu quả và dễ hiểu hơn, đặc biệt với những công nhân chưa thành thạo tiếng phổ thông.

Thực tế, một bộ phận công nhân chủ yếu nói ngôn ngữ DTTS do không thạo tiếng phổ thông sẽ gặp phải nhiều khó khăn trong quá trình đào tạo, làm việc và trao đổi với các bộ phận khác trong công ty. Nhóm này thường đến từ vùng sâu, vùng xa, nơi cuộc sống còn gặp nhiều khó khăn, điều kiện học tập, giao lưu bị hạn chế khiến việc thực hành tiếng phổ thông còn nhiều trở ngại. Khả năng sử dụng ngôn ngữ phổ thông khiến họ gặp khó khăn trong việc lựa chọn công việc và mức thu nhập tốt: *“Những bạn công nhân thành thạo ngôn ngữ phổ thông sẽ được bố trí ở những công việc có mức độ khó hơn và phải đọc thông tin trên sản phẩm để thao tác và trao đổi với quản lý, còn những bạn không nói hoặc không đọc được tiếng phổ thông sẽ được sắp xếp ở những công đoạn dễ như xỏ dây, bắt vít, ... Tất nhiên, thu nhập cũng tương xứng với công sức và trình độ của các bạn ấy”* (PVS, nữ, sinh năm 1988, dân tộc Kinh, quản đốc tại một công ty điện tử của KCN Tiên Sơn, tỉnh Bắc Ninh). Khảo sát

tại một số công ty trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh và Hà Nội cho thấy, công nhân nam người DTTS thành thạo tiếng phổ thông hơn nữ giới. Nguyên nhân đến từ việc trẻ em nam người DTTS ở một số vùng sâu, vùng xa thường được bố mẹ cho đi học đầy đủ hơn trẻ em gái, khi lớn lên, các bạn nam thường được đi làm xa hoặc có điều kiện giao lưu với cộng đồng nhiều hơn. Những bạn công nhân nữ người DTTS chưa thạo ngôn ngữ phổ thông thường đi cùng chồng, anh chị em ruột xuống KCN xin việc, mọi việc kết nối công việc, tìm chỗ ở ban đầu đều phụ thuộc vào người thân. Khi tham gia phỏng vấn, thành thạo ngôn ngữ phổ thông sẽ là một lợi thế để được chọn vào những công ty có điều kiện làm việc tốt hơn và mức lương cao hơn. Phía doanh nghiệp và tổ chức công đoàn cũng quan tâm đến việc lựa chọn, bồi dưỡng những công nhân người DTTS làm việc lâu năm trở thành quản lý trong các tổ, dây chuyền sản xuất. Tuy nhiên, rào cản về trình độ học vấn và ngôn ngữ phổ thông khiến cho họ không đáp ứng được các điều kiện tiêu chuẩn để có cơ hội phát triển bản thân, nâng cao thu nhập và vị thế ở môi trường di cư: *“Trong công ty em, có những tổ sản xuất có đến 2/3 công nhân là người DTTS ở các tỉnh phía Bắc, bộ phận nhân sự và lãnh đạo công ty cũng đặt mục tiêu là chọn một số bạn người DTTS để bồi dưỡng, nâng cao năng lực quản lý, bởi cùng nhóm dân tộc với nhau sẽ dễ hợp tác, ít gây mâu thuẫn, đổ kỵ và có xu hướng cố kết với nhau trong mọi hoạt động. Tuy nhiên, khó khăn vì khả năng diễn đạt, giải thích của các bạn vẫn chưa bằng công nhân người Kinh do hạn chế vốn từ tiếng phổ thông”* (PVS, Nữ, sinh năm 1988, phụ trách nhân sự trong doanh nghiệp sản xuất linh kiện điện tử ở KCN Yên Phong, Bắc Ninh).

2. Tín ngưỡng, tôn giáo

Công nhân người DTTS tại các KCN Bắc Ninh và Hà Nội đến từ nhiều vùng miền, thành phần dân tộc đa dạng, mang theo các tín ngưỡng truyền thống và tôn giáo khác nhau. Một số công nhân người Hmông, Dao, Tày, Nùng theo Phật giáo, Công giáo, Tin Lành..., nhưng số lượng không nhiều. Do thời gian làm việc trong KCN chiếm nhiều thời gian nên những thực hành liên quan đến đời sống tín ngưỡng, tôn giáo của lao động DTTS không phong phú như quê gốc. Trong số 265 công nhân được hỏi, có 29,8% số người trả lời có đi đến các cơ sở thờ tự cộng đồng tại KCN, song không phải tất cả đều vì mục đích thực hành nghi lễ. Có những công nhân đến đó chỉ là để văn cảnh. Lý do khiến những người còn lại trả lời không đi đến những cơ sở thờ tự vì không có thời gian (71,9%), không phù hợp với phong tục của dân tộc mình (17,0%), các lý do khác (không thích, không quan tâm,...) chiếm 6,4%. Trong số những người trả lời không có thời gian, có đến 80% số người lại chọn cho mình những cách thức như đeo trên người hoặc giữ trong phòng trọ các vật phẩm hộ thân như sợi dây chỉ đỏ trên tay theo phong tục của người Tày, người Nùng, mặt đá Phật Di lặc..., với niềm tin thần linh, đức phật sẽ luôn che chở, bảo vệ cho họ trong cuộc sống. Với họ, dù không đến những chốn linh thiêng trực tiếp để hành lễ nhưng nghi thức không quan trọng bằng thành tâm, “thần phật tại tâm” mới là quan trọng.

Với nhóm công nhân theo các tôn giáo lớn như Công giáo, Tin Lành, họ sắp xếp thời gian đi đến các điểm cầu nguyện, tuy nhiên không được thường xuyên theo lịch chủ nhật hàng tuần như ở quê gốc. Nhà thờ thường không gần ngay khu trọ của công nhân mà ở các trung tâm huyện, thành phố nên thi thoảng họ mới rủ nhau đi. Vào những dịp lễ Giáng sinh, Tết

dương lịch, các tín đồ là công nhân người DTTS thường tụ họp tại một điểm nhà thờ để thực hành những nghi thức tôn giáo của họ. Tuy vậy, những nhóm công nhân này thường xuyên cập nhật những thông tin về đời sống tôn giáo tại quê nhà trong các nhóm Zalo, Facebook. Tại đó, các tín đồ Tin Lành người Hmông có thể xem những bài kinh thánh, bài hát, video hoặc các bộ phim của đồng đạo ở cả Việt Nam và quốc tế bằng tiếng Hmông. Như vậy, với điều kiện di cư đi làm ăn xa, lao động DTTS vẫn có cách thức để duy trì và phát huy đời sống tôn giáo của mình. Đặc biệt, trong thời gian bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19, bên cạnh sự hỗ trợ từ chính quyền địa phương, doanh nghiệp và người dân tại KCN, người lao động DTTS còn nhận được sự tương trợ về mặt tinh thần lớn từ mạng lưới đồng hương - đồng tộc - đồng đạo. Vốn tâm linh đã phát huy hiệu quả trong việc hỗ trợ người lao động DTTS di cư. Chính sự tương tác thường xuyên giữa người lao động với những hoạt động tôn giáo của các điểm cầu, nhà thờ đã là nguồn lực hỗ trợ khi họ gặp khó khăn, đặc biệt giúp cho tinh thần họ được vững vàng hơn trong giai đoạn thực hiện giãn cách xã hội. Những gia đình đồng hương theo đạo thường ở cùng một cụm xóm trọ hoặc những căn hộ trong khu nhà ở xã hội, vì thế họ có thể chia sẻ với nhau thuốc, đồ ăn hoặc động viên nhau vượt qua giai đoạn khó khăn. Hàng ngày, họ gửi cho nhau từng đoạn video về bài giảng đạo, những hình ảnh truyền động lực để mọi người cảm thấy yên tâm phòng chống dịch.

3. Văn nghệ, thể thao

Văn nghệ và thể thao đóng vai trò rất quan trọng trong đời sống cá nhân và xã hội. Các hình thức sinh hoạt văn nghệ, thể thao của công nhân chủ yếu qua hai hình thức: do các doanh nghiệp tổ chức và tự phát. Đối với những hoạt động văn hóa do doanh nghiệp tổ chức hầu hết đều thông qua kênh công đoàn cơ sở với các hoạt động như tổ chức hội thao, hội diễn văn nghệ quần chúng, các cuộc thi người đẹp của KCN..., qua đó phát hiện, lựa chọn hạt nhân tiêu biểu trong phong trào văn hóa, văn nghệ, thể thao của công ty. Những hoạt động văn nghệ, thể thao thường được diễn ra vào dịp kỷ niệm các ngày lễ lớn, tháng công nhân, trong đó công nhân người DTTS có tham gia nhưng chiếm số lượng không đáng kể. Kết quả khảo sát 265 công nhân bằng phiếu hỏi cho thấy, có 17,6% số công nhân trả lời đã từng tham gia các sự kiện văn hóa, văn nghệ, 20,7% tham gia các hoạt động thể thao do công ty tổ chức, còn lại 82,4% và 79,3% chưa từng tham gia hoạt động văn hóa, văn nghệ thể thao nào do doanh nghiệp phát động. Lý do là đa phần người trả lời không có thời gian, công việc vất vả cộng với thời gian làm việc tăng ca nên họ muốn dành thời gian để nghỉ ngơi. Bên cạnh đó là lý do về cảm thức tộc người, họ cho rằng những chương trình biểu diễn do công ty hay công đoàn tổ chức thường chưa chú ý đến việc khai thác sự đa dạng văn hóa tộc người. Tại những sự kiện biểu diễn văn nghệ, các tiết mục chủ yếu là trình diễn trang phục dân tộc, số lượng công nhân người DTTS còn hạn chế. Tại cuộc thi “Nữ công nhân viên chức lao động các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội tài năng - duyên dáng”, số thí sinh là người DTTS tham gia vòng chung kết là 3/15 thí sinh. Mặc dù ban tổ chức có cân nhắc đến các thí sinh là người DTTS, nhưng do một số hạn chế về kỹ năng thuyết trình, sự tự tin, khiến họ khó giành được những giải thưởng cao của cuộc thi.

Đối với các sự kiện tập luyện, thi đấu thể thao, số lượng công nhân DTTS tham gia khá ít, đặc biệt các bạn nữ thường ngại tham gia hơn các bạn nam. Những lý do mà các bạn

thường ít tham gia những môn thể thao như bóng đá, bóng chuyền hơi, bóng bàn, bóng rổ..., là do *“trên quê em ít tham gia những hoạt động này”*, hay *“ở trên em mỗi dịp hội thao, người ta hay tổ chức các trò chơi dân gian, chúng em biết chơi nên hào hứng tham gia, chứ ở đây những môn này đòi hỏi kỹ thuật, lúc chơi không tốt họ cũng loại khỏi đội thôi mà”* (PVS, nam, sinh năm 1999, dân tộc Hmông, Lào Cai, đang làm việc tại KCN Bắc Thăng Long, Hà Nội). Đặc biệt, những định kiến về tộc người của một số công nhân người Kinh trong những lần thi đấu đã khiến công nhân người DTTS nhụt chí tham gia: *“Có lần, bên công đoàn động viên mãi, em và hai bạn khác dân tộc Tày cùng tham gia đội bóng của công ty, tập luyện mãi, đến trận thi đấu thứ hai, hôm đó bạn người Tày chẳng may đá phản lưới nhà, thế là các bạn trong đội bực tức, dồn lại chửi... đá kiểu thế thì ra ngồi xem đi cho xong. Sau đó bạn em bỏ về luôn, từ đó bọn em cũng không tham gia bất cứ trận nào của công ty nữa dù mấy bạn kia đã đến xin lỗi, các anh chị bên công đoàn cũng đến động viên”* (PVS, nam, sinh năm 2002, dân tộc Sán Chay, Lào Cai, đang làm việc tại KCN Quế Võ, Bắc Ninh).

Đại diện tổ chức công đoàn trong các công ty cho biết rằng, họ luôn nỗ lực tạo môi trường văn hóa, thể thao lành mạnh để tất cả các bạn công nhân không kể người Kinh hay người DTTS tham gia. Tuy nhiên, tâm lý ngại ngùng, ý thức tập luyện chưa đều nên các bạn thường ít tham gia hoặc bỏ cuộc giữa chừng: *“Trong công đoàn công ty mình, công nhân người DTTS đông lắm, những hoạt động nâng cao đời sống tinh thần và thể lực cho các bạn công nhân cũng luôn được lãnh đạo công ty ủng hộ, tuy nhiên khi hô hào thì các bạn công nhân người DTTS ít đăng ký. Các bạn viện lý do về quê dịp cuối tuần hoặc báo mệt, ốm nên không tham gia tập luyện. Trong các cuộc thi hoa khôi hay tài năng có vẽ thu hút được các bạn nữ công nhân DTTS hơn, các bạn cũng mang đến nhiều tiết mục biểu diễn hay lắm nhưng do hạn chế về kỹ năng mềm nên các phần thi ứng xử không đạt điểm cao”* (PVS, nam, sinh năm 1982, dân tộc Kinh, cán bộ công đoàn trong công ty tại KCN Quế Võ, Bắc Ninh). Qua những trường hợp nghiên cứu sâu cho thấy, công nhân người DTTS có những ước mơ vươn lên ở môi trường làm việc xa quê, muốn được hòa nhập để khẳng định bản thân và thể hiện bản sắc văn hóa của tộc người mình. Tuy nhiên, những rào cản lại đến từ nhiều phía khiến cho hành trình hội nhập của họ tại môi trường công nghiệp trở nên khó khăn hơn. Song, trong cộng đồng người lao động DTTS lớn như vậy, mỗi cá nhân, mỗi nhóm sẽ có những cách thức khác nhau để thích nghi với cuộc sống di cư, tự tìm cách để sắc màu văn hóa của họ được thể hiện.

Nếu như tại các hoạt động sinh hoạt văn hóa do doanh nghiệp tổ chức, công nhân người DTTS đóng vai trò như là khán giả nhiều hơn là chủ thể, thì ở những sinh hoạt văn hóa tự phát, họ trở thành chủ thể chính, tự đứng ra tổ chức sự kiện và thể hiện văn hóa của tộc người mình. Những hình thức sinh hoạt văn nghệ này chủ yếu ở nhóm công nhân dân tộc Hmông với các dạng thức câu lạc bộ, tổ chức các sự kiện như Tết Hmông hay các cuộc thi khèn Hmông, ẩm thực Hmông,... Sự kiện “Tết Hmông xuống phố” ở Hà Nội và “Tết Hmông Bắc Ninh” được tổ chức vào dịp Tết Dương lịch cho những người Hmông xa quê. Ban tổ chức thường là các bạn trẻ có uy tín với cộng đồng Hmông di cư và có năng lực kết nối và ngoại giao để kêu gọi các nhà tài trợ, tập hợp những cộng sự cùng chí hướng để xây dựng chương trình, với mục tiêu lan tỏa văn hóa truyền thống của người Hmông. Sự kiện được tổ chức

trong một ngày với các hoạt động thi văn nghệ giữa các nhóm Hmông đến từ các tỉnh thành khác nhau, các tiết mục rất đa dạng như diễn lại các vở kịch về nguồn gốc của cây khèn, trích đoạn về một nghi lễ gia đình hay cộng đồng, tấu sáo Hmông, biểu diễn những bài dân ca Hmông,... Bên cạnh đó, đây còn là dịp để những bạn trẻ Hmông được bộc lộ mình trước công chúng bằng những tài năng cá nhân về âm nhạc, nghệ thuật. So sánh các tiết mục của sinh viên Hmông với công nhân người Hmông cho thấy, các phần trình diễn của sinh viên công phu và hoành tráng hơn các tiết mục của công nhân. Điều này xuất phát từ điều kiện về thời gian tập luyện của hai bên khá khác nhau, nếu như các bạn sinh viên Hmông thường xuyên được tập tại các câu lạc bộ, đội nhóm và có biên đạo múa hướng dẫn thì công nhân thường tranh thủ tập luyện sau những giờ lao động mệt mỏi và hình thức là tự học và chia sẻ trong nhóm nhỏ hoặc tập theo các video trên mạng xã hội. “Tết Hmông Bắc Ninh” được tổ chức vào dịp Tết Dương lịch hàng năm, tại một địa điểm chợ thuộc huyện Quế Võ trước đây, do một nhóm công nhân, người lao động dân tộc Hmông sinh sống tại KCN tỉnh Bắc Ninh thực hiện. Mặc dù mới triển khai liên tục được ba năm nhưng đã tạo được nhiều dấu ấn với công nhân người Hmông nói riêng và chính quyền địa phương hay những công nhân người dân tộc khác nói chung. “Tết Hmông Bắc Ninh” như một ngày hội văn hóa lớn của những công nhân người Hmông, nơi cảm thức cùng hướng về cộng đồng tộc người. Sự kiện thu hút đông đảo người Hmông tham gia, thậm chí nhiều người Hmông ở các tỉnh xa cũng vượt hàng trăm cây số đến tham dự. Bên cạnh đó, sự kiện này cũng thu hút nhiều công nhân các DTTS khác đến tham dự như Tày, Nùng, Thái, Dao, Sán Dìu,... Họ cho rằng sự kiện Tết Hmông được tổ chức giống như không gian văn hóa vùng cao, nơi họ cũng từng được tham dự và việc tham gia sự kiện này để “vơi đi cảm giác nhớ quê hương”.

4. Lễ hội và các sự kiện lớn

Đối với công nhân các DTTS, tham gia lễ hội là hoạt động phổ biến trong đời sống tín ngưỡng tại quê hương của họ, bởi những ngày lễ tết có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Đó là dịp thể hiện tình cảm với niềm tin tín ngưỡng, tôn giáo và kết nối cộng đồng. Khi tham gia vào môi trường lao động công nghiệp, họ phải tuân thủ quy định về thời gian làm việc nên việc trở về quê trong những dịp lễ tết là trở ngại lớn. Với không ít người, việc được trở về quê vào những dịp lễ hội, dịp tết dân tộc như sợi dây tinh thần giúp những người di cư có động lực hơn trong cuộc sống. Chẳng hạn như dịp Tết Thanh minh, hay Rằm tháng Bảy, công nhân người Tày, Nùng xin nghỉ phép để trở về quê khá nhiều bởi đó là dịp nhớ về tổ tiên, ông bà, cha mẹ, họ có nhu cầu sum vầy bên gia đình tại quê hương để thực hành những nghi lễ truyền thống. Tuy nhiên, công nhân DTTS thường xin nghỉ thêm dài ngày, nhất là dịp Tết Nguyên đán, thậm chí có những bạn nghỉ hẳn không trở lại làm việc tại công ty khiến cho các doanh nghiệp bị thiếu hụt lao động.

Ở một công ty sản xuất linh kiện điện tử tại KCN Bắc Thăng Long, Hà Nội, sau đợt nghỉ Tết Nguyên đán, công nhân DTTS ở vùng cao thường xin nghỉ đến hết Rằm tháng Giêng, thậm chí họ có thể nghỉ việc luôn khi nhân sự công ty gọi đi làm nhiều lần. Về phía doanh nghiệp, một mặt họ có thể tạo điều kiện cho nghỉ, mặt khác lại đánh vào điểm chuyên cần để trừ tiền thưởng. Việc khó xin nghỉ ở một số doanh nghiệp nước ngoài cũng là lý do

khiến công nhân người DTTS ít lựa chọn ứng tuyển công việc, dù có thể lương cao hơn nhưng cường độ làm việc nhiều và ít thời gian nghỉ ngơi. Thay vào đó, một số công nhân chọn những công ty trong nước, lương có thể thấp hơn nhưng được nghỉ thoải mái hơn mỗi khi gia đình, quê hương có việc. Việc khó xin nghỉ để về quê vào những dịp lễ quan trọng của gia đình, làng xóm cũng ảnh hưởng đến sự hòa hợp trong các mối quan hệ với quê hương của một số công nhân nữ ở KCN. Họ chia sẻ rằng: *“Để chồng ở nhà trông con, mình đi làm công nhân xa nhà. Nếu gia đình, làng xóm có việc lớn mà mình không xin nghỉ để về được thì vợ chồng hay cãi nhau lắm, chồng cứ bảo mình là có bồ dưới này à mà không chịu về, rồi anh em trong nhà hay hàng xóm cũng bảo mình kiếm được tiền thì bỏ hết phong tục quê quán rồi. Mà mình có phải như vậy đâu, xin nghỉ mãi công ty không cho nghỉ, nếu cố tình thì lại bị phạt, trừ tiền thưởng, khổ lắm. Có những bạn giống mình, họ phải bỏ việc sang tìm công ty khác hoặc về nhà để giữ gìn gia đình”* (PVS, nữ, sinh năm 1995, dân tộc Tày, Thái Nguyên, làm việc tại KCN Quế Võ, Bắc Ninh).

Đối với các doanh nghiệp, việc cho công nhân nghỉ theo nhu cầu sẽ gây khó khăn cho sản xuất, ảnh hưởng đến tiến độ các đơn hàng cung cấp cho đối tác. Bởi vậy họ cũng có những chế tài để công nhân tuân thủ kỷ luật lao động, vừa đảm bảo quyền lợi được nghỉ ốm đau, thai sản, vừa hạn chế tình trạng nghỉ việc riêng,... Thực trạng đó khiến công nhân tìm các cách thức khác nhau để hợp thức hóa việc xin nghỉ: *“Có dịp trên quê em tổ chức lễ Gầu Tào lớn lắm, em đã ngỏ ý với tổ trưởng về việc xin nghỉ 1 tuần nhưng không được, mấy bạn ở phòng trọ mách em là xin giấy nghỉ ốm thì sẽ được nghỉ tối đa 1 tuần. Thế là em tốn 250.000 đồng để có giấy khám sức khỏe và xin nghỉ. Sau 1 tuần thì em xuống chứ không họ đuổi việc em ngay”* (PVS, nữ, sinh năm 1992, dân tộc Hmông, Phú Thọ, đang làm việc tại KCN Bắc Thăng Long, Hà Nội). Liên hệ thực tế trong chuyên khảo sát của tác giả tại ấp Búng Lớn, xã Nhơn Hội, tỉnh An Giang (tháng 5/2025) - nơi có nhiều thanh niên, phụ nữ đi làm ăn xa tại KCN tỉnh Bình Dương cho thấy, công nhân dân tộc Chăm Islam giáo (Hồi giáo) được nghỉ một tháng trong năm để trở về quê hương thực hành lễ đón mừng tháng chay Ramadan tại cộng đồng của họ. Điều này đã được các doanh nghiệp chấp thuận từ nhiều năm trước qua đề xuất của các tổ chức công đoàn, tạo điều kiện để công nhân được duy trì bản sắc văn hóa, đảm bảo tuân thủ điều luật của tôn giáo mà họ theo, đồng thời tạo cơ chế thuận lợi để họ quay trở lại làm việc tại KCN sau những ngày về thực hành nghỉ lễ. Do vậy, đối với các KCN ở Bắc Ninh và Hà Nội, việc nghiên cứu, đề xuất những nội dung phù hợp để bảo vệ quyền lợi của người lao động và đảm bảo hài hòa tiến độ vận hành sản xuất của doanh nghiệp cần được các tổ chức công đoàn chú trọng.

Địa bàn công nhân thuê trọ gần các KCN Bắc Ninh và Hà Nội đa phần là những làng quê “hóa phố” do tác động của công nghiệp hóa, đô thị hóa, bởi vậy vẫn còn nhiều lễ hội địa phương được tổ chức thường niên là không gian để công nhân tham dự. Song số lượng công nhân người DTTS tham gia các lễ hội tại địa phương ở đây khá ít, chiếm 20,6%, còn 79,4% số người trả lời chưa từng tham gia lễ hội ở nơi mình thuê trọ. Hầu hết công nhân cho rằng họ không có thời gian rảnh để tham gia các lễ hội ở địa phương nơi mình tạm trú (77,50%). Ngày tổ chức lễ hội thông thường lấy theo ngày truyền thống lâu đời của làng xã nên rất ít khi trùng vào ngày nghỉ cuối tuần, bởi vậy rất ít công nhân có thể tham gia, dù ở góc độ người xem.

Bên cạnh đó, 10,5% số công nhân cảm thấy ngại tham gia vì không phải dân sở tại, họ cho rằng mình đến đây làm việc và ở trọ chỉ là tạm trú, không có được cảm giác như là bản phận, trách nhiệm phải tham gia lễ hội như ở quê gốc; 8,9% số công nhân được hỏi cho biết, những lễ hội không phù hợp với phong tục của dân tộc họ, vì vậy họ không hào hứng với những hoạt động này. Những lý do khác được đưa ra chủ yếu là không có nhu cầu, không thích, dành thời gian rảnh để nghỉ ngơi,... Nếu như nhu cầu được trở về quê hương tham gia những lễ hội hoặc những nghi lễ quan trọng của gia đình, cộng đồng trở thành “niềm ước mong” của những công nhân người DTTS thì họ lại “thờ ơ” phần nhiều với những lễ hội của người địa phương tại nơi họ tạm trú. Những lý do được đưa ra khác nhau, nhưng hầu như có chung một cảm nhận là họ không thuộc về cộng đồng nơi đây, cảm thức của họ thuộc về cộng đồng tộc người gốc. Chính vì vậy, sự kiện “Tết Hmông Bắc Ninh” được tổ chức thường niên từ năm 2022 dường như đã đáp ứng nhu cầu được tham dự lễ hội của công nhân người Hmông xa quê và một số công nhân người DTTS khác ngay tại môi trường KCN. Tham gia lễ hội, người lao động xa quê được diện trang phục dân tộc mình một cách tự hào, được gặp gỡ đồng tộc khắp mọi miền, được thưởng thức ẩm thực Hmông, được xem văn nghệ Hmông và hơn hết họ được khẳng định “cá tính Hmông” tại đô thị.

5. Nghỉ ngơi và giải trí

Những hoạt động nghỉ ngơi và giải trí của người lao động DTTS ở các KCN chủ yếu từ công ty, hội nhóm và cá nhân tự phát. Thời gian rảnh cho những hoạt động giải trí của công nhân khá ít vì họ thường tranh thủ làm tăng ca để có nguồn thu nhập cao, những giờ không ở công ty, họ thường dành thời gian để nghỉ ngơi tại phòng trọ, tái tạo sức khỏe để lao động. Đối với những kỳ nghỉ cuối tuần không có việc tăng ca hoặc vào những ngày lễ lớn được nghỉ theo luật lao động, công nhân thường dành thời gian về quê thăm gia đình hoặc đi thăm người thân ở huyện, tỉnh khác kết hợp đi tham quan, cũng có khi là rủ nhóm bạn đi văn cảnh ở các khu di tích hay đi các khu vui chơi. Việc đi tham quan, du lịch cùng công ty lại được các bạn công nhân rất hào hứng và ủng hộ. Trong 265 trường hợp công nhân được khảo sát, có 26,1% số người trả lời đã từng tham gia những chuyến du lịch do công ty tổ chức, 73,9% chưa từng được tham gia cùng công ty. Những người chưa từng tham gia các chuyến du lịch cùng công ty có thể do mới vào làm việc (thời gian dưới một năm) nên chưa được hưởng chế độ du lịch, hoặc do công ty nhỏ không tổ chức đi nghỉ mát như các tập đoàn lớn, có người bận việc gia đình hay do chồng không đồng ý cho đi,... Tuy nhiên, hầu hết họ đều mong muốn được công ty tổ chức cho đi du lịch hàng năm, nhất là đi biển vào mùa hè vì công nhân người DTTS hầu như từ các vùng núi xa xôi đến KCN làm việc, có nhiều bạn chưa đến biển lần nào, khó có thể tự tổ chức một chuyến đi nên đó là điều mong ước của họ: *“Em xem trên Facebook thấy bạn em làm ở Tập đoàn S năm nào cũng được đi nghỉ mát ở biển Sầm Sơn, Cửa Lò, Hạ Long, thích lắm, có năm thấy bạn còn cho cả chồng con đi cùng, chắc cũng nộp thêm tiền để cho người nhà đi cùng nhưng có được chuyến đi như thế cũng vui mà. Công ty em chưa năm nào được đi, đến dịp hè thì thưởng cho công nhân 500.000 đồng, em cũng thích được đi lắm vì em chưa được đi biển bao giờ, tự mình đi thì không đủ tiền rồi”* (PVS, nữ, sinh năm 2001, dân tộc Nùng, Cao Bằng, làm việc tại KCN Yên Phong, Bắc Ninh).

Những công nhân đã từng được tham gia các chuyến đi tham quan, du lịch cùng công ty cho cảm nhận lạc quan về những chuyến đi này: *“Đi chơi cùng công ty vui lắm, thường chuyến đi là 3 ngày 2 đêm mà có nhiều hoạt động, ... xúc động nhất là những tối gala vừa có game thưởng quà, tiền, vừa được nghe ca nhạc lại được ăn uống nhiều đồ ngon. Từ ngày làm việc ở đây, năm nào công ty tổ chức là em cũng đăng ký. Đi thế này mới có dịp mặc những bộ váy đẹp để chụp ảnh sống ảo, đăng lên Facebook chị ạ (cười)”* (PVS, nữ, sinh năm 1997, dân tộc Thái, Điện Biên, đang làm việc tại KCN Bắc Thăng Long, Hà Nội). Những chuyến du lịch do công ty tổ chức đã giúp người lao động được cải thiện về đời sống tinh thần, giúp thể chất của họ khỏe mạnh hơn, vui vẻ lạc quan hơn để tiếp tục công việc và trong tâm trí họ luôn có sự ngưỡng mộ, tự hào vì được làm việc trong một môi trường doanh nghiệp có chế độ đãi ngộ tốt, chăm lo đến đời sống của người lao động. Tuy nhiên, không phải công ty nào cũng làm được điều đó cho công nhân, bởi còn phụ thuộc vào khả năng tài chính của từng doanh nghiệp.

Với những lao động chưa có cơ hội tham gia những chuyến du lịch do công ty tổ chức, họ cũng tự tạo niềm vui cho mình bằng việc tham gia những hội nhóm bạn đồng hương, đồng tộc để thi thoảng cuối tuần rủ nhau đi quán cà phê, quán nhậu hoặc ra công viên tụ tập giải trí. Công viên Lãm Làng ở phường Nam Sơn, tỉnh Bắc Ninh - vốn là một công viên trong khu dân cư, nhưng từ lâu đã trở thành nơi tụ hội của công nhân, hầu hết là công nhân người Hmông. Sau những ngày làm việc vất vả, công nhân thường đến đây gặp gỡ bạn bè. Bên cạnh một số hoạt động giải trí tích cực như mang một số nhạc cụ như khèn, sáo đến biểu diễn cho nhau nghe, đã diễn ra một số hoạt động văn hóa tự phát làm mất đi các nét đẹp văn hóa truyền thống như biểu diễn điệu nhảy hiện đại của các “idol tik tok” mới nổi với các trang phục “già gái” hay “thiếu vải”, múa khèn hiện đại không đúng với bối cảnh, múa cổ trang Trung Quốc, mang loa đài bật nhạc sàn như quán bar,... Hiện nay, không chỉ công nhân người Hmông mà nơi đây còn thu hút nhiều công nhân người DTTS khác đến giải trí. Các dịch vụ hàng quán giải khát, cho thuê trang phục dân tộc cũng xuất hiện ngày một nhiều xung quanh khu vực công viên. Nơi này tập trung đông nhất vào các tối thứ bảy và ngày chủ nhật. Những hoạt động này cũng nhận không ít ý kiến phản hồi từ người dân xung quanh và chính những công nhân Hmông đang có trách nhiệm lan tỏa văn hóa truyền thống của dân tộc. Họ cho rằng, những hoạt động văn hóa bị biến tướng làm xấu đi hình ảnh văn hóa Hmông. Chẳng hạn, cách ăn mặc “lố lăng” để khuếch trương, những điệu nhảy mất kiểm soát gây phản cảm cho người xem, hay âm thanh hú hét theo tiếng nhạc sàn, múa cổ trang bằng những đạo cụ như dao, kiếm của một số bạn trẻ người Hmông đã có lần bị công an địa phương ra nhắc nhở,... Những cảnh này được quay lại video bằng điện thoại và đăng công khai trên các trang mạng xã hội như Facebook, TikTok..., gây ảnh hưởng tiêu cực đến hình ảnh văn hóa truyền thống của các DTTS.

Công nhân DTTS ở Bắc Ninh thường có thói quen giải trí bằng việc thuê trang phục dân tộc để chụp ảnh khá phổ biến. Cách thức giải trí này thường được thực hiện vào những dịp cuối tuần, nghỉ lễ tại các công viên, chùa, khu di tích, hoặc trong những dịp lễ hội, các sự kiện cộng đồng - nơi sẵn có những dịch vụ cho thuê trang phục dân tộc. Điều đó giúp họ lưu giữ được những khoảnh khắc đẹp và tạo ra sự kết nối văn hóa, bởi không chỉ thuê trang phục của dân tộc mình mà một cô gái người Tày, người Nùng hay người Kinh cũng có thể

thuê trang phục của dân tộc Hmông để mặc chụp ảnh, đăng trên mạng xã hội hoặc gửi cho bạn bè, người thân.

Bên cạnh những hoạt động giải trí ở không gian thực, người lao động DTTS còn sử dụng không gian ảo trên các nền tảng mạng xã hội để giải trí. Cụ thể, có tới 93,6% công nhân DTTS sử dụng mạng xã hội cho mục đích giải trí. Trong khi đó, 43,4% công nhân DTTS sử dụng mạng xã hội "thường xuyên" để giải trí, có 50,2% công nhân DTTS "thỉnh thoảng" sử dụng mạng xã hội để giải trí, chỉ có 6,4% công nhân DTTS "không bao giờ" sử dụng mạng xã hội cho mục đích giải trí (Lê Thị Mùi, Nguyễn Thành Trung, 2025: 78). Mạng xã hội giúp họ giải tỏa căng thẳng sau giờ làm việc, duy trì kết nối với bạn bè, người thân, từ đó nâng cao sức khỏe tinh thần, có sự hỗ trợ tinh thần khi cần thiết. Tuy nhiên, những công nhân phụ thuộc quá mức vào nó có thể gặp các nguy cơ như bị cô lập xã hội bởi để mất cân bằng giữa mối quan hệ thực tế và cuộc sống ảo, tâm lý bị ảnh hưởng bởi các luồng thông tin, văn hóa tiêu cực. Công nhân có thể sử dụng mạng xã hội một cách quá mức, thay vì tham gia các hoạt động cộng đồng hoặc tương tác trực tiếp với những người xung quanh tại xóm trọ. Bên cạnh đó, tình trạng lừa đảo trực tuyến ngày càng gia tăng, như việc tin tặc chiếm đoạt tài khoản và những kẻ lừa đảo sử dụng tài khoản ảo để dụ dỗ người dùng thiếu kinh nghiệm mua hàng giả hoặc mất tiền cũng là những nguy cơ đối với công nhân DTTS khi sử dụng mạng xã hội.

Một số nhận xét và kết luận

Từ kết quả nghiên cứu về đời sống văn hóa tinh thần của người lao động DTTS di cư đến các KCN tại Bắc Ninh và Hà Nội cho thấy, khi rời quê đến các KCN tìm kiếm việc làm, trong hành trình mưu sinh nơi đất khách, người lao động DTTS phải đối diện với nhiều thách thức trong việc đảm bảo đời sống văn hóa tinh thần. Việc sử dụng ngôn ngữ DTTS một mặt giúp họ duy trì bản sắc văn hóa tộc người, mặt khác khiến một số công nhân gặp khó khăn trong quá trình hòa nhập tại nơi cư trú và môi trường làm việc trong công ty. Đời sống tín ngưỡng, tôn giáo của công nhân ở môi trường mới mặc dù không có nhiều hoạt động phong phú như tại quê gốc, song họ luôn tìm cách kết nối niềm tin qua các phương tiện truyền thông để tạo chỗ dựa tinh thần giúp họ vượt qua những khó khăn trong cuộc sống di cư. Sự tham gia của công nhân DTTS vào các hoạt động văn nghệ, thể thao, giải trí của công ty hay địa phương nơi tạm trú khá hạn chế do những rào cản về thời gian và tâm lý tộc người. Tuy nhiên, họ thích ứng với môi trường mới bằng những sinh hoạt tự phát để làm phong phú đời sống văn nghệ, giải trí của mình.

Những thành tố văn hóa truyền thống vừa có chức năng nâng đỡ tinh thần, giúp người lao động DTTS vượt qua những khó khăn tại môi trường di cư, song một số yếu tố lại trở thành rào cản khiến họ khó hòa nhập, khó thích nghi với công việc và cuộc sống ở KCN. Với sự phối hợp giữa doanh nghiệp, cộng đồng và ý thức tự thân của người lao động DTTS, một số phương diện trong đời sống văn hóa tinh thần vẫn được duy trì, một số đã bị biến đổi. Để hỗ trợ công nhân DTTS di cư đến các KCN giữ gìn, phát huy những giá trị tốt đẹp của đời sống văn hóa tộc người, hạn chế những hiện tượng lai tạp văn hóa theo hướng tiêu cực, giúp họ vượt qua những rào cản để hòa nhập với môi trường KCN, cần có các giải pháp đồng bộ từ

chính quyền, doanh nghiệp, cộng đồng và bản thân người lao động. Từ những phân tích thực trạng, nghiên cứu này gợi mở một số giải pháp cụ thể sau:

Về phía chính quyền và các doanh nghiệp: Đầu tư xây dựng nhà văn hóa hay không gian sinh hoạt văn hóa trong các KCN hoặc khu lưu trú công nhân. Những không gian này có thể được sử dụng để tổ chức các hoạt động văn nghệ, thể thao, nâng cao đời sống tinh thần cho người lao động. Các trung tâm văn hóa đã có ở một số KCN có thể chuyển thành nhà văn hóa cộng đồng, trong đó thiết kế góc trưng bày văn hóa truyền thống của các DTTS như trang phục, nhạc cụ, hình ảnh văn hóa của các dân tộc để công nhân người DTTS có không gian sinh hoạt và quảng bá văn hóa truyền thống, đồng thời tăng cường sự tự tin cho họ thông qua việc tuyên truyền khẳng định công nhân DTTS là một phần quan trọng trong doanh nghiệp và phát triển kinh tế địa phương. Tăng cường các chương trình tuyên truyền về văn hóa DTTS thông qua truyền thông đại chúng, mạng xã hội và các sự kiện tại KCN. Phổ biến các chính sách hỗ trợ người lao động DTTS, như trợ giúp pháp lý, để họ hiểu quyền lợi của mình trong việc bảo vệ và phát huy bản sắc văn hóa. Công đoàn các doanh nghiệp nên phối hợp với chính quyền địa phương tổ chức các sự kiện văn hóa, thể thao để công nhân người DTTS có thể tham gia như hội diễn văn nghệ, hội thao, hội chợ các sản phẩm vùng cao, các cuộc thi âm thực nhân các ngày lễ lớn, nhằm nâng cao vị thế cho người lao động DTTS ở môi trường di cư, giảm định kiến từ công nhân người Kinh hay dân sở tại, giúp lao động DTTS vượt qua những rào cản để hòa nhập xã hội. Những sự kiện này không chỉ giúp người lao động DTTS tự hào về bản sắc mà còn thúc đẩy giao lưu văn hóa giữa các dân tộc. Các tổ chức công đoàn nên đề xuất, kiến nghị lãnh đạo doanh nghiệp xem xét cho người lao động DTTS được nghỉ phép vào những ngày lễ lớn của dân tộc họ nếu họ có nhu cầu và trách nhiệm tham gia những nghi lễ này tại quê hương. Bên cạnh đó, các trường mầm non, tiểu học tại KCN khi xây dựng môn học giáo dục địa phương cần lồng ghép chương trình trải nghiệm văn hóa dân tộc cho học sinh như thực hành gói bánh chưng gù, hoặc làm một số loại bánh truyền thống của người dân tộc vùng cao vào các dịp cận Tết Nguyên đán; cắt, dán trang phục dân tộc theo hình ảnh có sẵn..., để con em của công nhân các DTTS hiểu và duy trì tình yêu với văn hóa dân tộc.

Về phía cộng đồng: Khuyến khích người lao động DTTS thành lập các mô hình câu lạc bộ văn hóa văn nghệ để lưu giữ những giá trị văn hóa truyền thống, có thể sẵn sàng tham gia biểu diễn trong các hội diễn, cuộc thi của công ty hoặc các sự kiện lễ hội lớn của các tộc người do công nhân DTTS tổ chức hoặc biểu diễn vào dịp cuối tuần tại khuôn viên ngoài trời để đẩy lùi những hiện tượng văn hóa lai tạp, tiêu cực. Các gia đình công nhân DTTS có con ở cùng KCN cần duy trì song ngữ trong gia đình để bảo tồn ngôn ngữ truyền thống, có thể cho con tham gia những sự kiện văn hóa của doanh nghiệp hay địa phương để con em họ có những cảm nhận sớm về văn hóa truyền thống của dân tộc. Người lao động DTTS nên duy trì mối liên hệ với quê hương thông qua việc tham gia các lễ hội cộng đồng hoặc các nghi lễ gia đình quan trọng tại quê hương. Điều này giúp họ không bị “ngắt kết nối” với cội nguồn văn hóa. Bên cạnh đó, việc tổ chức các sự kiện văn hóa tại KCN như “Tết Hmông Bắc Ninh” và kết nối với đồng tộc quê hương không chỉ giúp người lao động DTTS tự hào về bản sắc dân tộc mà còn góp phần quảng bá văn hóa tộc người tại môi trường KCN.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bắc Ninh (2023), *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2023 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*.
2. Công đoàn các Khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội (2024), *Báo cáo công tác chăm lo đời sống công nhân lao động trong đó có công nhân lao động là người dân tộc thiểu số năm 2024*.
3. Công đoàn các Khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh (2023), *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2023 và phương hướng nhiệm vụ 2024*.
4. Ngô Thị Phương Lan (2019), *Sinh kế và biến đổi văn hóa của người Khmer ở huyện Trà Cú, tỉnh Trà Vinh*, Nxb. Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
5. Lê Thị Mùi, Nguyễn Thành Trung (2025), “Kết nối xã hội qua internet và mạng xã hội của công nhân dân tộc thiểu số trong bối cảnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa”, *Tạp chí Dân tộc học*, số 2, tr. 73-83.
6. Phạm Văn Quyết, Trần Văn Kham (2016), “Mạng lưới xã hội và hòa nhập xã hội của lao động nhập cư nghèo tại các đô thị Việt Nam”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 4, tr. 63-68.
7. Lê Anh Vũ (2023), *Đời sống lao động thiểu số nhập cư ở đô thị góc nhìn từ tiếp cận định tính*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.

Abstract

SPIRITUAL AND CULTURAL LIFE OF ETHNIC MINORITY WORKERS MIGRATING TO INDUSTRIAL ZONES IN HANOI AND BAC NINH

Nguyen Thi Tam

Institute of Anthropology and Religious Studies

Tran Minh Hang

Vietnam Association of Ethnology and Anthropology

The number of ethnic minority workers from northern mountainous regions migrating to work in industrial zones is increasing. Bac Ninh Province and Hanoi City, as key industrial hubs in Northern Vietnam, provide employment opportunities, income improvement, and cultural experiences for these migrant workers in industrial and urban settings. This article examines the spiritual and cultural life of ethnic minority migrant workers in industrial zones in Hanoi and Bac Ninh, focusing on aspects such as language, religious beliefs, festivals, arts, sports, and leisure activities. Based on these findings, recommendations and solutions are proposed to enhance the spiritual and cultural well-being of ethnic minority migrant workers in industrial zones.

Keywords: Spiritual and cultural life, ethnic minorities, migration, industrial zones.