Tạp chí Dân tộc học và Tôn giáo học
Số 4 (04), 2025, 14-23

LÊ THỊ MÙI*

VAI TRÒ CỦA QUAN HỆ XÃ HỘI ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG DÂN TỘC THIỂU SỐ DI CƯ TẠI MỘT SỐ KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH[1]

Tóm tắt: *Bài viết nghiên cứu vai trò của quan hệ xã hội đối với lao động dân tộc thiểu số di cư tại một số khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh. Quan hệ xã hội giúp lao động dân tộc thiểu số vượt qua các rào cản khi sống tại môi trường mới, đặc biệt, trong việc tìm kiếm việc làm, tiếp cận thông tin, hỗ trợ tài chính phi chính thức và hòa nhập xã hội. Đồng thời, quan hệ xã hội còn là đòn bẩy quan trọng giúp họ độc lập kinh tế, nâng cao vị thế xã hội trong gia đình và cộng đồng. Nghiên cứu cũng làm rõ một số hạn chế của mạng lưới này, từ đó, đưa ra các đề xuất, khuyến nghị nhằm tăng cường hiệu quả của các mạng lưới quan hệ xã hội và thúc đẩy sự hòa nhập bền vững cho lao động dân tộc thiểu số di cư tại các khu công nghiệp.*

Từ khóa*: Quan hệ xã hội, lao động dân tộc thiểu số, di cư, khu công nghiệp, Bắc Ninh.*

Ngày nhận bài: 29/10/2025; ngày phản biện: 10/11/2025 ; ngày duyệt đăng: 15/11/2025.

Mở đầu

Quan hệ xã hội (QHXH) là những mối liên kết hình thành thông qua sự tương tác ổn định giữa các cá nhân hoặc nhóm xã hội, được cấu trúc bởi các chuẩn mực và vai trò, qua đó duy trì sự gắn kết với tổ chức đời sống xã hội (Max Weber, 1978). Với đối tượng nghiên cứu là nhóm lao động dân tộc thiểu số (DTTS) di cư thường phải đối mặt với nhiều thách thức bởi rào cản về ngôn ngữ, văn hóa và hạn chế về vốn xã hội, vốn tài chính - quan hệ xã hội trở thành điểm tựa quan trọng giúp họ tìm kiếm việc làm, cung cấp những thông tin hữu ích, nhanh chóng thích ứng với môi trường sống mới. QHXH không chỉ là những tương tác cá nhân, mà còn là những yếu tố then chốt, định hình sâu sắc đời sống của người lao động DTTS di cư. Việc di cư đến môi trường công nghiệp - đô thị không chỉ đặt ra những thách thức về việc làm và đời sống vật chất, mà còn làm thay đổi, tái cấu trúc các mối quan hệ xã hội của người DTTS.

Tỉnh Bắc Ninh là một trong những địa phương tập trung nhiều khu công nghiệp (KCN) lớn của Việt Nam, vì vậy nhu cầu thu hút lao động từ các tỉnh khác đến làm việc luôn ở mức cao. Lực lượng lao động di cư đến từ nhiều vùng miền khác nhau, trong đó có một tỷ lệ đáng kể là người DTTS. Sự tham gia ngày càng đông đảo của người lao động DTTS vào các KCN tại tỉnh Bắc Ninh đã góp phần làm thay đổi cơ cấu lao động theo hướng đa dạng hơn về thành phần tộc người, văn hóa và trình độ nghề nghiệp. Tính đến năm 2023, các KCN tỉnh Bắc Ninh ghi nhận 37.728 lao động DTTS (Ban Quản lý các KCN tỉnh Bắc Ninh, 2023). Con số này phản ánh xu hướng dịch chuyển lao động mạnh mẽ, đồng thời, đặt ra yêu cầu nghiên cứu các vấn đề xã hội liên quan đến nhóm lao động đặc thù này, nhất là trong bối cảnh họ sinh sống và làm việc xa môi trường văn hóa - xã hội truyền thống.

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

[1] Bài viết là kết quả của Nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp cơ sở 2025: "*Quan hệ xã hội của lao động dân tộc thiểu số di cư tại một số khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh*", do TS. Lê Thị Mùi làm chủ nhiệm, Viện Dân tộc học và Tôn giáo học là tổ chức chủ trì.

Đã có những nghiên cứu liên quan đến lao động và việc làm trong các KCN (Nguyễn Đức Chiện, 2021; Nguyễn Thị Thanh Hương, 2022…), một số công trình bước đầu đề cập đến lao động DTTS trong các KCN (Trần Minh Hằng, 2020; Lê Thị Mùi, 2024; Nguyễn Thành Trung, Trần Minh Hằng, 2024; Nguyễn Thu Trang, Lê Thị Mùi, 2025; Lê Thị Mùi, Nguyễn Thành Trung, 2025…). Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào đi sâu vào phân tích QHXH của người lao động DTTS di cư tại các KCN, nhất là tại KCN của tỉnh Bắc Ninh - nơi có mật độ lao động di cư rất lớn. Vì vậy, nghiên cứu này được triển khai nhằm nhận diện những yếu tố tích cực cũng như những hạn chế trong các mạng lưới QHXH mà họ đang tham gia, đồng thời, làm rõ cơ chế thích ứng xã hội của người DTTS khi rời khỏi không gian văn hóa quen thuộc để hòa nhập vào môi trường công nghiệp.

Nội dung bài viết chủ yếu dựa trên kết quả nghiên cứu thực địa không liên tục vào thời điểm từ tháng 2 đến tháng 6/2025 tại một số doanh nghiệp thuộc nhiều ngành nghề khác nhau ở hai KCN là Đại Đồng (huyện Tiên du, tỉnh Bắc Ninh) và Quế Võ (thị xã Quế Võ, tỉnh Bắc Ni nh)[2] và sử dụng dữ liệu được trích xuất từ đề tài mã số 504-04-2021.09, do Quỹ phát triển Khoa học và công nghệ quốc gia (NAFOSTED) tài trợ kinh phí, TS. Trần Minh Hằng làm chủ nhiệm, Viện Dân tộc học (nay là Viện Dân tộc học và Tôn giáo học) là tổ chức chủ trì. Các thông tin được thu thập bằng phương pháp điền dã dân tộc học được sử dụng với các kỹ thuật chủ yếu: quan sát tham dự, phỏng vấn sâu 30 người (bao gồm quản lý nhân sự, đại diện Công đoàn, chính quyền địa phương, lao động DTTS) và thảo luận nhóm với 18 công nhân DTTS, điều tra bảng hỏi với 142 công nhân là người DTTS đang làm việc ở một số doanh nghiệp sản xuất thuộc nhiều ngành nghề khác nhau tại KCN Quế Võ, Đại Đồng của tỉnh Bắc Ninh Trên cơ sở phân tích thực trạng, nghiên cứu xem xét mức độ hỗ trợ của các mạng lưới QHXH đối với đời sống lao động - sinh hoạt của họ, bao gồm tiếp cận việc làm, tìm kiếm nhà trọ, giải quyết khó khăn cá nhân, tiếp cận thông tin, gắn kết cộng đồng và hỗ trợ tinh ; từ đó, đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của các mạng lưới QHXH, góp phần thúc đẩy sự hòa nhập bền vững của người lao động DTTS tại các KCN.

1. Thực trạng quan hệ xã hội của lao động dân tộc thiểu số di cư tại hai khu công nghiệp Đại Đồng và Quế Võ tỉnh Bắc Ninh

1.1. Quan hệ xã hội trong tìm kiếm việc làm và môi trường làm việc

Sau khi đại dịch Covid-19 xảy ra, các kênh tìm kiếm việc làm đã có nhiều thay đổi. Người trẻ tuổi đã tận dụng thông tin từ các mạng lưới xã hội online bên cạnh các mối quan hệ xã hội truyền thống để tìm việc làm. Tuy nhiên, một bộ phận lao động trung niên, những người ít tiếp xúc với mạng xã hội vẫn phụ thuộc chủ yếu vào mối quan hệ cá nhân. Vốn xã hội truyền thống là các mối quan hệ cá nhân giúp lao động DTTS được phỏng vấn và chấp nhận nhanh chóng, rút ngắn thủ tục: "C*háu tôi xuống đây làm trước, sau đó gọi cậu mợ xuống, làng có đông người cùng làm ở đây, thi thoảng lại tụ tập với nhau. Mình thì ở lâu rồi*

[2] Theo Nghị quyết 202/2025/QH15 về sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh năm 2025 và Nghị quyết 1658/NQ-UBTVQH15 năm 2025 sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của tỉnh Bắc Ninh năm 2025 có hiệu lực từ 01/7/2025. Địa bàn hai khu công nghiệp Đại Đồng và Quế Võ mặc dù có thay đổi về cấp huyện, thị, song vẫn thuộc tỉnh Bắc Ninh mới sau khi sáp nhập với tỉnh Bắc Giang. Nghiên cứu thực địa được triển khai trước ngày 01/7/2025, do đó chúng tôi vẫn sử dụng các số liệu thông kê do địa phương cung cấp trước thời điểm trên và sử dụng tên gọi địa phương tương ứng với vùng địa danh trước khi sáp nhập để phù hợp với các tư liệu nghiên cứu thực địa.

nên biết nhiều, ở quê hay gọi xuống nhờ xin việc thì sẽ gọi trước mấy hôm. Rồi mình sẽ liên hệ với công ty để họ đến thì được phỏng vấn luôn" (PVS, nam, 50 tuổi, người Thái, tỉnh Sơn La, tổ trưởng tổ bảo vệ Công ty SeoJin, KCN Đại Đồng, tỉnh Bắc Ninh, 2025).

Ngoài các QHXH đó, tìm kiếm thông tin việc làm có thể qua môi giới, tuy nhiên, với cách, người lao động phải mất một khoản phí và thường gặp những điều kiện bất lợi, bởi đa số họ là những trường hợp đi làm khi chưa đủ tuổi hoặc làm thời vụ không có hợp đồng lao động: "*Em tranh thủ hè nghỉ học thì xuống đây làm thời vụ 2 tháng. Bọn em mấy đứa rủ nhau đi làm từ hè năm ngoái rồi, năm nay lại đi tiếp. Phải đi thông qua một người môi giới không có hợp đồng gì cả. Tiền công thì bọn em nhận hết qua môi giới, không biết công ty trả bao nhiêu cả. Năm ngoái bọn em đi làm thì họ trả theo ngày, còn năm nay thì trả theo tháng*" (PVS, nữ, 17 tuổi, người Hmông, tỉnh Hà Giang, đang làm việc tại KCN Đại Đồng, tỉnh Bắc Ninh, 2025).

Về quan hệ với đồng nghiệp, người lao động DTTS thường tạo "nhóm" cùng dân tộc để giảm cảm giác bị cô lập. Nhóm này giúp chia sẻ kinh nghiệm làm việc, hỗ trợ lúc ốm, thay ca. Tuy nhiên, một số công ty có những chính sách như sắp xếp các "dây chuyền sản xuất" để tách những người có họ hàng, đồng hương, đồng tộc vì khi tạo thành các nhóm cùng dân tộc, cùng quê trong cùng một dây chuyền có trường hợp xin nghỉ hàng loạt, hoặc họ nói chuyện, trêu đùa nhau trong giờ làm việc nên ảnh hưởng đến hiệu quả công việc.

1.2. Quan hệ xã hội trong vấn đề tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản

Tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản của lao động DTTS còn gặp nhiều khó khăn ở các vấn đề nhà ở, y tế và giáo dục cho con cái:

Về nhà ở: Phần lớn, lao động DTTS không tiếp cận được nhà ở xã hội hoặc nhà cho công nhân thuê, mà tìm phòng trọ qua người quen, đồng hương đã ở trước - "người đi trước giới thiệu cho người đi sau". Hiện tượng này dẫn đến việc hình thành các "xóm trọ đồng hương, đồng tộc" theo kiểu "làng trong khu công nghiệp". Vốn xã hội liên kết giúp họ gộp nhóm thuê trọ, chia sẻ chi phí sinh hoạt. Tuy nhiên, mối liên kết này chỉ giúp họ tồn tại chứ không giúp họ tiếp cận các chương trình hỗ trợ nhà ở công nhân hay nhà ở xã hội do Nhà nước/doanh nghiệp triển khai. Rất ít người biết đến hoặc có khả năng làm hồ sơ đăng ký các loại hình nhà ở này do hạn chế thông tin và thiếu người "dẫn dắt" vào hệ thống chính thức. Tâm lý "ở tạm vài năm, kiếm tiền rồi về quê" khiến họ không chủ động tiếp cận chính sách nhà ở lâu dài: "*Bọn em xác định làm dư ra được bao nhiêu thì gửi về cho ông bà ở nhà nuôi con. Sau đó sẽ xây nhà ở quê chứ không mua đất ở đây. Bọn em làm đến khi nào con học xong hoặc là ông bà yếu không nuôi được hộ nữa thì sẽ về"* (PVS, nữ, 33 tuổi, người Thái, tỉnh Lạng Sơn, đang làm việc tại KCN Quế Võ, tỉnh Bắc Ninh, 2025).

Về y tế: Mặc dù người lao động DTTS tại các KCN đều được doanh nghiệp đóng bảo hiểm y tế (BHYT), song thực tế việc tiếp cận dịch vụ y tế của họ vẫn chịu ảnh hưởng mạnh từ vốn xã hội. Thay vì dựa vào hướng dẫn chính thức của cơ quan bảo hiểm, họ thường tìm hiểu cách dùng thẻ, lựa chọn bệnh viện và cách khám chữa bệnh thông qua bạn bè, đồng hương hoặc người cùng ca. Mạng lưới phi chính thức này thiên về kinh nghiệm cá nhân, khiến nhiều người ưu tiên phòng khám tư nhân hoặc "đi khám theo người quen giới thiệu", nhằm tránh thủ tục rườm rà và thời gian chờ đợi ở bệnh viện công. Tâm lý chỉ dùng BHYT khi bệnh

nặng, dẫn đến tình trạng tự mua thuốc, khám tư theo cảm tính, làm giảm hiệu quả thụ hưởng BHYT và tiềm ẩn rủi ro sức khỏe do chẩn đoán, điều trị không đầy đủ: *"... chỉ khi bệnh nặng bọn em mới đến bệnh viện, còn khám nhẹ thì ra phòng khám tư cho nhanh"* (TLN, công nhân KCN Quế Võ, tỉnh Bắc Ninh, 2025). Điều này phản ánh sự thiếu tin tưởng vào hệ thống y tế chính thức và sự lệ thuộc vào thông tin kinh nghiệm.

Về giáo dục: Do làm việc theo ca, tăng ca và làm đêm, nhiều lao động DTTS không thể gửi con vào cơ sở giáo dục công lập. Trẻ mầm non (chiếm khoảng 7,6% số lao động có con đi cùng) chủ yếu được gửi tại trường tư thục, nhà trẻ tư nhân hoặc nhóm trẻ tự phát, các mô hình này được lựa chọn vì giờ giấc linh hoạt và được giới thiệu qua người quen, dù chi phí cao và chất lượng thiếu ổn định. Với trẻ cấp 1, cấp 2 thường theo bố mẹ lên KCN, rào cản hộ khẩu và thủ tục hành chính khiến việc vào trường công trở nên khó khăn; vốn xã hội lại trở thành công cụ hỗ trợ quan trọng: "*Nhờ người quen trong khu trọ giới thiệu mà con mình được vào trường công..."* (PVS, nữ, 32 tuổi, người Mường, tỉnh Thanh Hóa, đang làm việc tại KCN Quế Võ, tỉnh Bắc Ninh, 2025). Do không tiếp cận được hệ thống trường công, do vậy, nhiều gia đình buộc phải để con ở quê, tránh việc không thể tiếp cận giáo dục công lập tại nơi làm việc.

1.3. Quan hệ xã hội tại nơi cư trú và các tổ chức xã hội

Việc ổn định nơi ở là nền tảng cho sự hòa nhập, kéo theo đó là sự hình thành các mối quan hệ láng giềng và cộng đồng tại nơi di cư. Tại các KCN tỉnh Bắc Ninh, lao động DTTS chủ yếu sinh sống tại các khu nhà trọ. Trong một số trường hợp, chủ nhà trọ không chỉ đáp ứng nhu cầu nhà ở giá rẻ mà còn trở thành "cầu nối" để công nhân hòa nhập với môi trường sống mới. Một số chủ trọ sẵn sàng cho nợ tiền nhà khi công nhân gặp khó khăn, chia sẻ thông tin về việc làm thêm, thậm chí tổ chức sinh hoạt cộng đồng giúp công nhân cảm thấy an toàn và gắn kết hơn: "*Nhà tôi có hơn chục phòng cho thuê, các công nhân thuê ở nhà tôi đều là người DTTS, mức giá cho thuê trung bình chỉ 700.000 đồng/phòng/tháng. Đến tháng đóng tiền sẽ thông báo trên nhóm Zalo, tuy nhiên có cháu đến hạn chưa có tiền thì tôi vẫn cho nợ để khi có lương rồi trả. Hoặc đến Tết, cháu nào ở với mình lâu thì cũng cho quà, những đứa ở lâu thành thân nên xem chúng nó như con cháu, có gì cũng hay cho"* (PVS, nam, 49 tuổi, chủ khu trọ tại KCN Đại Đồng, tỉnh Bắc Ninh, 2025). Tương tác với hàng xóm, những người sống cùng khu trọ hoặc gần nhau trong khu dân cư là cần thiết cho cuộc sống hàng ngày. Các mối quan hệ này có thể phát triển từ việc chia sẻ không gian sống, hỗ trợ lẫn nhau trong các vấn đề sinh hoạt (chia sẻ vật dụng, giúp đỡ khi ốm đau), hay đơn giản là tạo ra một môi trường cộng đồng nhỏ, giúp giảm bớt cảm giác cô lập và tạo sự gắn kết xã hội ngoài giờ làm việc. Xu hướng gia tăng tổng thể các mối quan hệ cho thấy lao động DTTS cũng đang tích cực xây dựng những liên kết này để thích nghi với môi trường sống mới.

Quan hệ với chính quyền địa phương là một phần không thể thiếu trong cuộc sống của lao động DTTS. Điều này giúp họ đăng ký tạm trú, thực hiện nghĩa vụ công dân và đảm bảo an ninh, quyền lợi tại nơi cư trú. Với lượng lớn công nhân nhập cư tại các KCN, chính quyền địa phương đóng vai trò thiết yếu trong việc đảm bảo đời sống và an ninh trật tự thông qua việc hỗ trợ thủ tục hành chính, tuyên truyền pháp luật và tăng cường kiểm tra phòng trọ. Chính quyền địa phương từng chủ động xây dựng các mô hình gắn kết cộng đồng, điển hình là việc thành lập Câu lạc bộ "Thanh niên nhà trọ" tại phường Phương Liễu (2006-2010), tạo

cơ hội giao lưu và hỗ trợ thông tin cho nhiều lao động DTTS. Tuy nhiên, hiệu quả của các mô hình này đã suy giảm do tính chất làm việc theo ca kíp và sự phổ biến của các hoạt động thông tin, giải trí trên internet. Mặc dù vậy, các mối quan hệ này vẫn cần thiết để người lao động hòa nhập và đảm bảo quyền lợi cơ bản tại nơi sinh sống.

Trao đổi về sự hỗ trợ của chính quyền địa phương đối người lao động di cư, đại diện Ủy ban nhân dân phường Phương Liễu cũng cho biết thêm: "*Khi dịch Covid-19 diễn ra, chính quyền địa phương đã hỗ trợ người dân và lao động "mắc kẹt" với khoảng 300 tấn gạo, rau củ, nhu yếu phẩm. Các khoản hỗ trợ này chủ yếu đến từ Công đoàn và đóng góp của người dân. Hiện tại, chính quyền địa phương chỉ có các chính sách hỗ trợ vào dịp lễ tết, bao gồm quà bánh và tiền mặt cho người lao động khó khăn, nhằm đảm bảo không ai bị thiếu thốn trong dịp này. Vào dịp Trung thu, trẻ em địa phương và trẻ em DTTS theo cha mẹ đến đây học đều nhận được quà. Không có các chính sách hỗ trợ riêng biệt nào khác cho trẻ em DTTS*" (PVS, Lãnh đạo Ủy ban nhân dân phường Phương Liễu, KCN Quế Võ, tỉnh Bắc Ninh, 2025). Mặc dù chưa có chính sách hỗ trợ riêng biệt cho người lao động DTTS tạm trú nhưng hầu hết các hoạt động, chương trình của chính quyền địa phương đều tạo điều kiện để họ được tiếp nhận hỗ trợ, hạn chế việc tạo khoảng cách phân biệt giữa người địa phương và người nhập cư trên địa bàn.

QHXH giữa những người cùng thuê trọ góp phần củng cố cảm giác thuộc về, hạn chế sự cô lập, từ đó nâng cao khả năng thích nghi và hội nhập vào đời sống tập thể: "*Mình cũng hỗ trợ được nhiều người trong họ hàng và trong xã khi xuống đây làm việc, khi chưa tìm được chỗ ở thì sẽ ở tạm ở chỗ mình hoặc nhờ những phòng kế bên trong xóm trọ cho ở nhờ một vài ngày sau đó mình đi tìm giúp họ thuê được phòng"* (PVS, nam 50 tuổi, dân tộc Thái, tỉnh Sơn La, đang làm việc tại KCN Đại Đồng, tỉnh Bắc Ninh, 2025).

Các tổ chức hội nhóm của người lao động DTTS tại các KCN tỉnh Bắc Ninh đã vượt ra khỏi giới hạn giúp đỡ an sinh thông thường để trở thành hình thức tự tổ chức văn hóa - xã hội mạnh mẽ. Các nhóm này không chỉ gắn kết cộng đồng, mà còn chủ động tổ chức các sự kiện lớn nhằm giữ gìn văn hóa dân tộc trong môi trường đô thị công nghiệp. Điển hình là cộng đồng dân tộc Hmông, với chương trình "Tết Hmông Bắc Ninh 2025" được tổ chức với sự ủng hộ của chính quyền địa phương, thu hút hàng nghìn người tham dự từ tỉnh Bắc Ninh và các tỉnh lân cận. Sự kiện này vừa là nơi giao lưu, trình diễn trang phục truyền thống, vừa là không gian quảng bá bản sắc văn hóa. Việc huy động kinh phí từ chính cộng đồng người Hmông đang làm việc tại KCN đã thể hiện tinh thần tự chủ và đoàn kết cao. Trong bối cảnh di cư và đô thị hóa, Câu lạc bộ Văn hóa - Nghệ thuật - Thể thao của người Hmông nổi lên như một hình thức "hạ tầng xã hội" do cộng đồng tự kiến tạo, nhằm duy trì bản sắc văn hóa và vốn xã hội. Với mục tiêu là gìn giữ, lan tỏa văn hóa, tạo sân chơi lành mạnh, kết nối và hỗ trợ nhau, câu lạc bộ này đã đáp ứng nhu cầu chăm lo sức khỏe tinh thần và củng cố bản sắc văn hóa cho thanh niên công nhân DTTS di cư. Ngoài ra, việc thường xuyên tổ chức các giải bóng đá cho người Hmông xa quê, mời cả các đội bóng từ tỉnh khác, càng cho thấy nỗ lực mở rộng phạm vi ảnh hưởng và củng cố tinh thần đoàn kết của vốn xã hội liên kết.

2. Quan hệ xã hội với lao động dân tộc thiểu số di cư tại khu công nghiệp Đại Đồng và Quế Võ tỉnh Bắc Ninh

Vốn xã hội hoạt động như một lưới an sinh kép, có vai trò cung cấp hỗ trợ tức thời cả về vật chất lẫn tinh thần, giúp người lao động vượt qua giai đoạn đầu di cư và các khó khăn đột xuất. Mạng lưới đồng hương là kênh hỗ trợ tài chính không chính thức (cho vay), hỗ trợ tìm nhà trọ hoặc cho ở nhờ. Sự hỗ trợ này giúp giảm thiểu chi phí và áp lực cho người lao động khi mới đến KCN. "*Em xuống đây đều chưa biết gì cả, mọi thứ đều nhờ vào người cậu họ em hỗ trợ tìm nhà trọ, hướng dẫn các thủ tục liên quan đến công việc và nơi ở, thậm chí còn hỗ trợ chi trả các khoản tiền ban đầu cho em, sau khi em vào làm có lương em mới gửi lại cho cậu*" (PVS, nữ 22 tuổi, dân tộc Thái, tỉnh Sơn La, đang làm việc tại KCN Đại Đồng, tỉnh Bắc Ninh, 2025). Các tổ chức chính thức như Công đoàn (Vốn xã hội cầu nối) cung cấp hỗ trợ vật chất như "Mái ấm công đoàn" và đặc biệt là hỗ trợ tinh thần "Tư vấn tâm lý". Công đoàn đã thiết lập kênh tư vấn tâm lý, giúp lao động DTTS (nhóm dễ bị tổn thương, cô lập) vượt qua sự tự ti và khó khăn do tâm lý khi xa quê. "*Hiện nay công đoàn cũng có thành lập kênh tư vấn tâm lý cho người lao động qua đường dây nóng của Zalo và điện thoại. Từ khi thành lập kênh đã nhận được nhiều chia sẻ của các công đoàn viên. Có trường hợp một bạn người DTTS ở quê xa, khi xuống làm việc thì điều kiện sinh hoạt cũng khác biệt nhiều khiến bạn ấy cũng tự ti này rồi không muốn chơi với ai và cảm thấy không ai chơi với mình dẫn đến buồn và có những dấu hiệu của trầm cảm. Thì cái kênh mà tư vấn tâm lý như thế đã giúp đỡ kịp thời bạn ấy, có người lắng nghe cũng như chia sẻ nỗi lòng mà không cần phải đối mặt trực tiếp*" (PVS, đại diện Công đoàn Tập đoàn Hồng Hải, KCN Quế Võ, tỉnh Bắc Ninh, 2025).

Quá trình di cư không làm mất đi vốn xã hội, mà thúc đẩy lao động DTTS chủ động mở rộng và chuyển đổi mối quan hệ để thích nghi. Qua khảo sát, 77.9% người được hỏi cho biết họ có nhiều mối QHXH hơn kể từ khi di cư, cho thấy khả năng hình thành và duy trì các kết nối xã hội mới. Đồng thời, QHXH trở thành kênh "đại sứ tin cậy", cung cấp thông tin việc làm trực quan, đã được kiểm chứng thực tế, giúp lao động DTTS tối đa hóa thời gian kiếm tiền và giảm thiểu rủi ro bị lừa đảo. "*Vì có nhiều người mới xuống, không biết nhiều thông tin về việc làm... nên chúng em sẽ hỗ trợ nhau, có thể thông tin vào nhóm trên zalo, những thông tin nào ai không hiểu cũng sẽ được giải đáp kịp thời trên nhóm*" (PVS, nữ 28 tuổi, dân tộc Tày, tỉnh Lạng Sơn, đang làm việc tại KCN Quế Võ, 2025). Kết quả khảo sát cho thấy, trên 90% công nhân DTTS sử dụng mạng xã hội như Zalo, Facebook để liên hệ công việc. Hiện nay, các mạng xã hội này đã trở thành công cụ chính để duy trì và mở rộng vốn xã hội của nhiều nhóm xã hội, trong đó có người lao động DTTS.

Các tổ chức hội nhóm DTTS (điển hình là cộng đồng Hmông) đã vượt ra khỏi giới hạn an sinh, trở thành hình thức tự tổ chức văn hóa - xã hội mạnh mẽ, chủ động tổ chức các sự kiện lớn góp phần duy trì bản sắc văn hóa và liên kết cộng đồng tộc người mình ở địa bàn xa quê. Việc tham gia vào các hội nhóm như Công đoàn (83%) hay Hội đồng hương (11.3%) không chỉ mang lại hỗ trợ vật chất, mà còn tạo cảm giác an toàn, được bảo vệ và là một phần của cộng đồng lớn hơn. "*Em xuống đây làm việc, có nhiều mối quan hệ hơn trước đây, bọn em có hội đồng hương, hội bóng đá của KCN rồi các anh em cùng làm cùng ở khu xóm trọ nên cũng giúp đỡ nhau nhiều trong công việc... vì thế những người lao động xa quê như chúng em được bù đắp tinh thần lẫn vật chất, được hòa nhập cùng trong môi trường làm việc cũng như trong xã hội mà không phải lo bị cô lập*" (PVS, nam 23 tuổi, dân tộc Thái, tỉnh Nghệ An, đang làm việc tại KCN Đại Đồng,

tỉnh Bắc Ninh, 2025). Công đoàn (vốn xã hội cầu nối) đóng vai trò then chốt trong việc bảo đảm an sinh chính thức và ổn định lâu dài cho người lao động có hợp đồng. Công đoàn không chỉ hỗ trợ tiền mặt/quà Tết, mà còn cung cấp các chương trình hỗ trợ cơ bản như xe "0 đồng" cụ thể "*Công đoàn thường xuyên tổ chức thăm hỏi, tặng quà các công đoàn viên, nhất là những công đoàn viên bị tai nạn lao động. Khi đến Tết, công đoàn cũng ưu tiên phân bổ hỗ trợ lao động người DTTS các vé xe vì họ ở các tỉnh miền núi phía Bắc nhiều. Công đoàn đã tổ chức hàng chục chuyến xe "0 đồng" đưa công nhân về quê đón Tết sau đó đón công nhân trở lại. Công đoàn cũng mới chỉ làm được có 2 lần gần đây, còn đa phần là do công đoàn cơ sở họ tự tổ chức*" (PVS đại diện Công đoàn các KCN, tỉnh Bắc Ninh, 2025) và xây dựng "Mái ấm công đoàn", đặc biệt ưu tiên cho các trường hợp DTTS khó khăn. "*Tại đơn vị cũng có một số trường hợp khó khăn như là nhà tranh, vách đất thì chương trình hỗ trợ "Mái ấm công đoàn" đã xây được hai căn nhà cho hai bạn cũng đều là DTTS, một bạn ở Hà Giang và một bạn ở Điện Biên*" (PVS, Công đoàn tập đoàn Hồng Hải, KCN Quế Võ, tỉnh Bắc Ninh, 2025). Vốn xã hội là động lực chính giúp người lao động DTTS chuyển hóa từ "nông dân" thành "công nhân công nghiệp" và hội nhập với môi trường mới. Việc có được việc làm ổn định nhờ QHXH giúp 90% người lao động DTTS cảm thấy độc lập hơn về kinh tế. Sự tự chủ tài chính này mang lại quyền tự quyết cao hơn, là nền tảng cơ bản cho sự tự tin và hội nhập: "*Nhờ có các mối quan hệ xã hội như đồng hương, đồng tộc, anh em họ hàng mà chúng em mới tìm được việc làm, nâng cao thu nhập và độc lập làm chủ được kinh tế cho cá nhân và gia đình*" (PVS, nữ 26 tuổi, công nhân dân tộc Tày, tỉnh Cao Bằng, đang làm việc tại Công ty Hồng Hải, KCN Quế Võ, tỉnh Bắc Ninh, 2025).

3. Hạn chế và thách thức trong quan hệ xã hội

Dù mang lại lợi ích an sinh và thông tin ban đầu, sự phụ thuộc vào mối quan hệ phi chính thức (hội đồng hương, mạng xã hội...) đang tạo ra các hạn chế và thách thức lớn, tác động đến sự ổn định lâu dài và hội nhập toàn diện của lao động DTTS.

Thứ nhất, thách thức lớn nhất là sự lựa chọn an sinh do ưu tiên mối quan hệ phi chính thức hơn các kênh chính thức, khiến lao động DTTS có xu hướng ở lâu năm tại KCN nhưng vẫn sống trong tình trạng tạm bợ về mặt pháp lý và an sinh. Mối quan hệ phi chính thức chi phối việc tìm kiếm giải pháp tiện lợi (nhà trọ tư nhân tự phát) thay vì các dịch vụ chính thức (nhà ở xã hội, BHYT) do lao động DTTS không nắm được thông tin, ngại thực hiện các thủ tục hành chính phức tạp... điều này, dẫn đến việc lãng phí nguồn lực hỗ trợ chính thức. Các chế độ và phúc lợi từ Công đoàn, doanh nghiệp chỉ áp dụng cho lao động có hợp đồng chính thức, tạo ra một rào cản lớn, khiến nhóm lao động dễ bị tổn thương nhất (lao động thời vụ, chưa đủ tuổi) bị gạt ra khỏi hệ thống an sinh ngay trong giai đoạn đầu thích nghi.

Thứ hai, rủi ro kinh tế và xã hội tại nơi cư trú. Sự phụ thuộc vào mạng lưới phi chính thức khiến lao động DTTS dễ bị tổn thương kép về mặt kinh tế (tình trạng nhà ở) và xã hội (xung đột văn hóa) ngay tại nơi cư trú. Việc phụ thuộc vào chủ trọ và mạng lưới quen biết dẫn đến ít khả năng mặc cả về giá thuê và phải chấp nhận điều kiện cơ sở vật chất xuống cấp, thể hiện sự rủi ro về kinh tế. "*Ở đây bọn em ở ba đứa một phòng này, giá thì 1.500.000 đồng/tháng cả điện nước, nhà cấp 4 không có điều hòa nên dùng quạt mùa hè nóng lắm không chịu được...*" (PVS, nam, 23 tuổi, dân tộc Tày, tỉnh Hà Giang, đang làm việc tại KCN Đại Đồng, tỉnh Bắc Ninh, tháng 6/2025). Một số thói quen sinh hoạt và khác biệt văn hóa đôi

khi dễ dẫn đến xung đột, làm suy yếu sự ổn định xã hội của chính cộng đồng DTTS tại nơi đến. "*Có một số nam dân tộc thiểu số ở khu trọ quen với lối sống và văn hóa dân tộc của họ nên khi xuống dưới này họ vẫn không thay đổi được thói quen hàng ngày như rượu chè, say xỉn là dễ dẫn đến lời qua tiếng lại, to tiếng tranh cãi...*" (PVS, nam 35 tuổi, cán bộ xã Hoàn Sơn, KCN Đại Đồng, tỉnh Bắc Ninh, 2025).

Thứ ba, sự đứt gãy trong các mối quan hệ thân thuộc. Việc di cư buộc lao động DTTS phải đối mặt với gánh nặng xã hội thông qua sự đứt gãy trong các mối quan hệ thân thuộc. Dù có thể duy trì liên lạc với gia đình, hỏi han cha mẹ già, con cái qua mạng xã hội, nhưng việc chăm sóc về cả thể chất và tinh thần vẫn là một thách thức lớn. Theo kết quả điều tra phiếu hỏi có 38,2% lao động DTTS cảm nhận tiêu cực đối với việc chăm sóc gia đình và 32,9% cảm nhận tiêu cực đối với mối quan hệ gia đình (thiếu sự quan tâm, chăm sóc dạy dỗ trực tiếp) cho thấy sự đánh đổi này ảnh hưởng trực tiếp đến thế hệ tương lai. Sự chăm sóc người cao tuổi (ông bà, bố mẹ) cũng bị ảnh hưởng bởi di cư lao động, gần 1/3 lao động (29,9%) cảm nhận tác động tiêu cực đến việc hỗ trợ người cao tuổi (không ở bên chăm sóc khi ốm đau).

Về hôn nhân, đối với nhiều gia đình, việc một hoặc cả hai vợ chồng đi làm tại KCN là giải pháp tài chính hiệu quả, giúp cải thiện đời sống, trang trải nợ nần, hoặc lo cho con cái. Sự ổn định kinh tế này được xem là yếu tố củng cố tích cực cho đời sống gia đình. Mặc dù 25,8% cảm nhận tích cực (nhờ tăng thu nhập), tuy nhiên vẫn có 9,4% chịu tác động tiêu cực (vợ chồng không hạnh phúc, phát sinh mối quan hệ mới). Qua quan sát cũng như phỏng vấn những người công nhân đang làm việc tại hai KCN cho thấy: *"Ở đây có một số công nhân không phải vợ chồng, nhưng họ thuê ở cùng nhau trong khu hoặc có người thuê cho cô gái ở và họ cứ đến đấy qua lại trong khi cô gái đã có gia đình ở quê"* (PVS, chủ trọ tại KCN Đại Đồng, tỉnh Bắc Ninh, 2025). Hay trường hợp: "*Em đã ly hôn, hồi em đi làm bên Trung Quốc vợ em đã cặp bồ rồi nhưng em bỏ qua, xong sau Covid-19 em không sang bên Trung Quốc nữa em tìm về dưới KCN Bắc Ninh làm rủ vợ đi cùng thì vợ không đi, sau đó nó bảo em ly hôn và nó lại đi ở với người đàn ông khác trong cùng bản em luôn, giờ con em thì ở nhà ông bà nội, em đi làm kiếm tiền để gửi về chăm con thôi"* (PVS, nam, 34 tuổi, dân tộc Hmông, tỉnh Hà Giang, làm việc tại KCN Đại Đồng, tỉnh Bắc Ninh, 2025). Việc vợ hoặc chồng di cư đơn lẻ, người còn lại ở quê tạo ra sự xa cách về mặt địa lý và tình cảm, thêm vào đó môi trường KCN là nơi tập trung đông người, cụ thể những người làm việc cùng ca kíp dễ tạo điều kiện cho các mối quan hệ mới nảy sinh. Điều này chứng minh sự cải thiện thu nhập không hoàn toàn bù đắp được sự thiếu hụt về mặt thể chất và tình cảm gia đình.

Kết luận

Nghiên cứu khẳng định QHXH là một nguồn vốn xã hội quan trọng, cần thiết và đa chiều đối với lao động DTTS di cư tại hai KCN tỉnh Bắc Ninh đã được khảo sát. QHXH đã phát huy hiệu quả trong việc tạo ra sự độc lập kinh tế và nâng cao vị thế xã hội cho lao động DTTS. Đặc biệt, mạng lưới xã hội và vốn xã hội là cầu nối đóng vai trò then chốt trong việc cung cấp thông tin xác thực, hỗ trợ vật chất/tinh thần cho người lao động, tư vấn tâm lý và bảo vệ quyền lợi của công nhân. Tuy nhiên, sự phụ thuộc quá mức vào mạng lưới đồng hương dẫn đến hạn chế trong việc đảm bảo an sinh lâu dài không bền vững. Phần lớn lao động DTTS có xu hướng "sống lâu năm nhưng vẫn sống tạm" về mặt pháp lý và tận dụng hiệu quả các chương trình an sinh xã hội. Họ bị đẩy xa khỏi các dịch vụ ưu tiên chính thức như nhà ở xã hội và BHYT do ưu tiên các giải

pháp tiện lợi, linh hoạt nhưng thiếu tính bền vững (nhà trọ xuống cấp, nhà trọ tự phát). Đồng thời, gia tăng thu nhập phải đánh đổi bằng "gánh nặng xã hội" lên đời sống gia đình, thể hiện rõ qua sự đứt gãy trong việc chăm sóc con cái, hỗ trợ người cao tuổi và "rạn nứt" tình cảm vợ chồng. Sự kết hợp giữa việc phát huy vai trò của QHXH với hỗ trợ từ chính sách và các cơ quan liên quan (có chính sách đặc thù cho lao động DTTS di cư) là chìa khóa để xây dựng một vị thế xã hội vững chắc và lâu dài cho lao động DTTS di cư. Để giúp lao động DTTS hội nhập bền vững đòi hỏi một chiến lược đa chiều, tập trung vào việc chuyển đổi chức năng của vốn xã hội từ mạng lưới an sinh phi chính thức sang đòn bẩy tiếp cận chính sách. Do đó, giải pháp cần có sự phối hợp từ nhiều bên (chính quyền, doanh nghiệp, tổ chức xã hội và bản thân người lao động).

Nhà nước phối hợp với chính quyền địa phương xây dựng mô hình hỗ trợ, thiết lập các trung tâm hỗ trợ lao động DTTS tại các KCN hoặc khu nhà trọ tập trung. Các trung tâm này có thể cung cấp dịch vụ tư vấn pháp lý, tâm lý và kết nối họ với các dịch vụ xã hội cần thiết. Tăng cường truyền thông và giáo dục, tổ chức các chương trình truyền thông về luật lao động, quyền và nghĩa vụ của người lao động, cũng như các chính sách hỗ trợ cho người DTTS. Chính quyền địa phương nên có chính sách khuyến khích, khen thưởng các chủ nhà trọ thực hiện tốt vai trò "cầu nối" (cung cấp thông tin chính sách, không tăng giá thuê vượt quy định, cải thiện điều kiện sống tối thiểu). Công đoàn cần phải duy trì, tổ chức các sự kiện tập thể (văn nghệ, thể thao) đa văn hóa để phá vỡ các nhóm "đóng" (đồng hương), khuyến khích vốn xã hội cầu nối và tạo điều kiện mở rộng cơ hội thăng tiến cho nhóm lao động DTTS có trình độ và năng lực chuyên môn. Đồng thời chuyển đổi hình thức hỗ trợ, thay vì chỉ hỗ trợ tiền bạc/quà tặng, Công đoàn cần ưu tiên xây dựng quỹ hỗ trợ kinh phí thuê nhà có điều kiện (ví dụ, hỗ trợ 50% tiền thuê nếu chuyển sang nhà trọ đủ tiêu chuẩn an sinh).

Đối với bản thân lao động DTTS di cư, ngoài các mạng lưới sẵn có (hội đồng hương, đồng tộc), cần chủ động xây dựng mối quan hệ với đồng nghiệp, không ngần ngại tìm kiếm sự giúp đỡ của Công đoàn, doanh nghiệp, các cấp chính quyền địa phương khi cần. Đồng thời, họ cần tăng cường "vốn xã hội gia đình" từ xa, khuyến khích sử dụng ứng dụng công nghệ (Zalo, Video call) để tăng tần suất liên lạc, giảm thiểu sự đứt gãy tình cảm với con cái và người cao tuổi. Việc này không chỉ giúp giảm bớt cảm giác cô đơn mà còn tạo ra một mạng lưới hỗ trợ vững chắc./.

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. Nguyễn Đức Chiện (2021), "Lao động di cư và hệ vấn đề xã hội đặt ra tại các khu công nghiệp ở Việt Nam", *Tạp chí Tri thức Xanh*, số 6, tr. 65 - 21.

3. Trần Minh Hằng (2020), "Biểu trượng và bản sắc văn hóa quốc gia", trong Viện Dân tộc học: *Một số vấn đề về tộc người trong xây dựng cộng đồng quốc gia dân tộc Việt Nam hiện nay* (Kỷ yếu Hội nghị khoa học quốc gia năm 2019), Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.

4. Nguyễn Thị Thanh Hương (Chủ biên, 2022), *An ninh công việc của công nhân tại các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ (Trường hợp tỉnh Bắc Ninh)*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.

5. Lê Thị Mùi (2024), "*Thực trạng nguồn nhân lực lao động dân tộc thiểu số tại một số khu công nghiệp Bắc Ninh*", Báo cáo tổng hợp đề tài khoa học cấp Cơ sở năm 2024, Thư viện Viện Dân tộc học và Tôn giáo học.

6. 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.

7. Max Weber (1978), *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*, Edited by Guenther Roth & Claus Wittich, University of California Press.

8. Nguyễn Thu Trang, Lê Thị Mùi (2025), "Trợ giúp xã hội bảo đảm an sinh xã hội cho lao động dân tộc thiểu số di cư tại một số khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh", *Tạp chí Dân tộc học*, số 2, tr. 50-61.

9. Nguyễn Thành Trung, Trần Minh Hằng (2024), "Thực trạng thu nhập của công nhân dân tộc thiểu số tại một số Khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh", *Tạp chí Dân tộc học*, số 5, tr. 78-91.

10. Uỷ ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2024), *Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư và Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh.*

Abstract

THE ROLE OF SOCIAL RELATIONSHIPS AMONG MIGRANT ETHNIC MINORITY WORKERS IN SOME INDUSTRIAL ZONES OF BAC NINH PROVINCE

Le Thi Mui

Institute of Anthropology and Religious Studies

Vietnam Academy of Social Sciences

This article investigates the role of social relationships among migrant ethnic minority workers in several industrial zones in Bac Ninh Province. Social relationships enable ethnic minority workers to navigate and overcome barriers in their new living environments, particularly by facilitating job seeking, access to information, informal financial support, and social integration. These relational networks also constitute an important source of leverage for attaining economic independence and enhancing their social status within both the family and the broader community. The study further identifies several constraints inherent in these networks and, based on these findings, offers recommendations aimed at strengthening their effectiveness and promoting sustainable social integration for migrant ethnic minority workers in industrial zones.

Keywords: Social relationships, ethnic minority workers, migration, industrial zones, Bac Ninh.