

Vốn xã hội và mạng lưới xã hội của người lao động di cư dân tộc thiểu số đến các khu công nghiệp tại thành phố Hà Nội và tỉnh Bắc Ninh

Nguyễn Thị Tám*, Lê Minh Anh**

Nhận ngày 6 tháng 6 năm 2025. Chấp nhận đăng ngày 10 tháng 9 năm 2025.

Tóm tắt: Bài viết¹ nghiên cứu vốn xã hội và mạng lưới xã hội của người lao động di cư dân tộc thiểu số (DTTS) từ các tỉnh miền núi phía Bắc đến các khu công nghiệp (KCN) tại Hà Nội và Bắc Ninh. Dựa trên những tư liệu từ phương pháp điền dã dân tộc học, nghiên cứu chỉ ra rằng vốn xã hội đóng vai trò quan trọng trong: hỗ trợ tìm kiếm việc làm thông qua các mối quan hệ thân tộc, đồng hương; giảm thiểu rủi ro, giúp người lao động thích nghi với môi trường đô thị; và tăng cường gắn kết cộng đồng, duy trì bản sắc văn hóa. Kết quả cho thấy sự khác biệt trong cách sử dụng vốn xã hội giữa các nhóm dân tộc thiểu số, phụ thuộc vào trình độ học vấn, nơi cư trú gốc và mức độ chủ động. Bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao đời sống xã hội và hỗ trợ hòa nhập cho người lao động dân tộc thiểu số di cư.

Từ khóa: Vốn xã hội, mạng lưới xã hội, người lao động di cư, dân tộc thiểu số, khu công nghiệp.

Phân loại ngành: Nhân học

Abstract: The article examines the social capital and social networks of ethnic minority migrant workers from the northern mountainous provinces working in industrial zones in Hanoi city and Bắc Ninh province. Based on data from ethnographic fieldwork, the study shows that the social capital plays a critical role in three main areas: facilitating job searches through kinship and hometown relationships; mitigating risks and aiding workers' adaptation to urban environments; and strengthening community cohesion and the maintenance of cultural identity. The results indicate a differential utilization of social capital among the various ethnic minority groups, which is contingent upon factors such as educational attainment, original residence and level proactiveness. The article proposes several solutions to enhance the social welfare and support the integration of ethnic minority migrant workers.

Keywords: Social capital, social networks, migrant workers, ethnic minorities, industrial zones.

Subject classification: Anthropology

1. Đặt vấn đề

Vốn xã hội (*social capital*) được hiểu là các nguồn lực mà cá nhân hoặc nhóm có được thông qua các mối quan hệ xã hội, mạng lưới, niềm tin và sự hỗ trợ lẫn nhau. Theo Pierre Bourdieu, vốn xã hội bao gồm các mối quan hệ xã hội có thể được sử dụng để đạt được lợi ích kinh tế, văn hóa hoặc xã hội (Nguyễn Thị Ánh Tuyết, 2014: 63-72). Vốn xã hội này

* Viện Dân tộc học và Tôn giáo học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

Email: hongtam.ls89@gmail.com

** Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

Email: maanthropology@yahoo.com

¹ Bài viết là một phần kết quả của đề tài Nafosted: “An sinh xã hội và bản sắc văn hóa của một số tộc người thiểu số ở miền núi phía Bắc di cư lao động tại các khu công nghiệp vùng đồng bằng sông Hồng”, mã số: 504.04-2021.09 do TS. Trần Minh Hằng làm chủ nhiệm, Viện Dân tộc học chủ trì.

nằm ngoài tài sản, nhưng nằm trong các quan hệ của con người, của các chủ tài sản, nó ẩn giấu trong các mối quan hệ giữa các chủ tài sản. Nó thể hiện ra ngoài bằng: 1) niềm tin, sự tin cậy lẫn nhau; 2) sự tương hỗ, có đi có lại; 3) các quy tắc, các hành vi mẫu mực, các chế tài; 4) sự kết hợp với nhau thành mạng lưới (Ngô Đức Thịnh, 2008). Mạng lưới xã hội là tập hợp các mối quan hệ xã hội do con người tạo nên và duy trì trong cuộc sống của mình, bao gồm các quan hệ gia đình, họ hàng, bạn bè đến các quan hệ trong tổ chức, đoàn thể, hiệp hội,... (Phạm Văn Quyết, Trần Văn Kham, 2016: 63)

Theo quan điểm của Putnam, vốn xã hội có tính sản xuất, khiến cho cá nhân có thể đạt được những mục đích nhất định, mà nếu thiếu nó sẽ không thể đạt được (Putnam, Robert, 1995: 65-78). Điều này có nghĩa là vốn xã hội là một nguồn lực mà các nguồn lực khác có thể đầu tư vào đó với kỳ vọng cho tương lai, cho dù lợi nhuận là không chắc chắn. Thông qua việc đầu tư xây dựng vào những mạng lưới quan hệ bên ngoài, các tác nhân cá nhân và tập thể có thể làm tăng vốn xã hội của họ và bằng cách đó có được sự tiếp cận với thông tin, quyền lực và bản sắc. Vốn xã hội như là “chất bôi trơn” để đẩy nhanh các tiến trình sớm đi đến kết quả. Người dân đều nhận thức được vai trò của các mối quan hệ trong môi trường xã hội nói chung, và môi trường của người nhập cư nói riêng. Chính các mối quan hệ giúp cho người nhập cư có nguồn thông tin hữu dụng trong việc tìm kiếm công việc, trong việc hợp tác làm ăn, thậm chí trong việc tìm kiếm các cơ hội khác ngoài công việc như mua đất, xây nhà, các thủ tục giấy tờ hành chính, thậm chí nhờ có mối quan hệ quen biết mà người nhập cư có các công việc nhẹ nhàng hơn, thu nhập tốt hơn.

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 09 KCN đã thành lập và đang hoạt động hoàn chỉnh với tổng diện tích 1.673,6 ha. Trong đó, có 07 KCN với tổng diện tích 1.188,7 ha đã đầu tư xong hạ tầng và lấp đầy cơ bản 100% diện tích đất công nghiệp. Nhìn chung, diện tích các KCN của Hà Nội hiện có quy mô nhỏ và trung bình, chỉ có 01 KCN có quy mô dưới 300 ha và 01 KCN có quy mô dưới 400 ha lần lượt là KCN Bắc Thăng Long (huyện Đông Anh) với diện tích 274ha và KCN Quang Minh I và mở rộng (huyện Mê Linh) với diện tích 407 ha (Công đoàn các KCN và chế xuất Hà Nội, 2024). Hiện nay, các KCN trên địa bàn Thành phố Hà Nội đang có 661 doanh nghiệp hoạt động với khoảng 165.000 lao động, trong đó phần lớn là lao động ngoại tỉnh. Tỉnh Bắc Ninh gần đây đã có sự tăng trưởng kinh tế vượt bậc và chuyển dịch cơ cấu theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Năm 2023, Bắc Ninh 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 năm 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 (Nguyễn Thu Trang, Lê Thị Mùi, 2025), trong đó chủ yếu là các dân tộc Tày, Nùng, Thái, Hmông, Dao, Mường, Sán Chay,... (Công đoàn các KCN tỉnh Bắc Ninh, 2023).

Để có tư liệu chính hình thành nên bài viết này, nhóm tác giả dựa trên tư liệu thu thập được từ phương pháp nghiên cứu điền dã dân tộc học, trong đó thực hiện 18 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. Vốn xã hội và mạng lưới xã hội của người lao động DTTS di cư đến các KCN chủ yếu qua mối quan hệ với đồng nghiệp, quản lý tại công ty; chính quyền địa phương; chủ nhà trọ, hàng xóm quanh khu trọ; với thân tộc, đồng hương, đồng tộc,... Ở phần viết này, chúng tôi tìm hiểu xem người lao động DTTS tại các KCN sử dụng các mối quan hệ này để đạt được các lợi ích kinh tế, văn hóa và xã hội như thế nào. Trên cơ sở đó, một số giải pháp được đề xuất nhằm thúc đẩy sự hòa nhập xã hội, giảm thiểu rủi ro và duy trì bản sắc văn hóa của người lao động DTTS di cư trong môi trường đô thị hóa.

2. Vai trò của vốn xã hội và mạng lưới xã hội trong đời sống của người lao động dân tộc thiểu số di cư đến các khu công nghiệp thành phố Hà Nội và tỉnh Bắc Ninh

Đối với người lao động di cư, vốn xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc: i) Hỗ trợ tìm kiếm việc làm: Mạng lưới xã hội (người thân, đồng hương) thường là kênh chính để công nhân dân tộc thiểu số tiếp cận thông tin về việc làm tại các khu công nghiệp; ii) Giảm thiểu rủi ro: Vốn xã hội giúp người di cư thích nghi với môi trường mới, giảm cảm giác cô lập và hỗ trợ trong các tình huống khó khăn; iii) Tăng cường sự gắn kết cộng đồng: Các mối quan hệ đồng hương tạo ra cảm giác thuộc về, giúp duy trì bản sắc văn hóa trong bối cảnh đô thị hóa.

Những công nhân người DTTS di cư từ các tỉnh miền núi phía Bắc ra các KCN tại đô thị với mục đích chủ yếu là kiếm sống. Đặc trưng cơ bản của nhóm xã hội này là lao động giản đơn, không tay nghề hoặc mới học nghề, hầu hết không có hộ khẩu ở thành phố, thiếu các điều kiện về sinh hoạt, nhà ở, tiện nghi về các dịch vụ xã hội. Họ xa lạ với tâm lý, lối sống, văn hóa và cách ứng xử ở đô thị, vì vậy trong đời sống cộng đồng tại các đô thị, họ trở nên dễ bị tổn thương. Đó cũng là cơ sở tạo nên những đặc trưng trong mạng lưới xã hội của họ, ảnh hưởng đến quá trình hòa nhập xã hội của họ với môi trường sống và làm việc tại các đô thị.

2.1. Vốn xã hội và mạng lưới xã hội của người lao động dân tộc thiểu số di cư trong tìm kiếm việc làm

Việc làm và thu nhập luôn là vấn đề mà những người lao động DTTS quan tâm khi quyết định rời quê hương đến thành phố. Mạng lưới xã hội của họ trong tìm kiếm việc làm thường là anh em, họ hàng, người cùng quê, người cùng làm, cùng khu trọ, chủ nhà trọ, trung tâm giới thiệu việc làm, người môi giới, chính quyền địa phương, trên các phương tiện truyền thông,... Trong số những người lao động DTTS mà chúng tôi khảo sát, công nhân người Tày, Nùng thường có khả năng chủ động hơn trong tìm kiếm việc làm: “Em không nhờ ai cả, tự em tìm hiểu những thông tin tuyển dụng trên facebook, em gọi điện và làm hồ sơ, sau đó em bắt xe xuống vào phòng bảo vệ của công ty để gửi hồ sơ, rồi em lại bắt xe về đợi lịch phỏng vấn, nếu được nhận và thấy phù hợp thì em đi làm” (PVS, Nữ, 1991, dân tộc Tày, Vị Xuyên, Hà Giang, đang thuê trọ tại xã Hoàn Sơn, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh). Không phải tất cả các bạn công nhân Tày, Nùng đều vậy, nhưng xét trên bình diện chung khi chúng tôi thực hiện các cuộc phỏng vấn sâu đã nhận thấy sự khác biệt này. Sự chủ động trong tìm kiếm việc làm bắt nguồn từ trình độ học vấn và nơi cư trú tại quê gốc của công nhân, bởi thành thạo chữ viết, có trình độ học vấn và sự trải nghiệm thì các bạn trẻ sẽ tự tin cầm hồ sơ đi đến công ty để tìm việc mà ít phải thông qua môi giới việc làm. Tuy nhiên lý do xin việc tại KCN cũng được các bạn chia sẻ là do có bạn bè, người quen đã hoặc đang làm ở KCN, thấy họ có thu nhập ổn định nên quyết tâm lập nghiệp để được như họ mặc dù ngại nhờ họ kết nối. Thông thường những bạn này đến từ những xã giáp thị trấn hoặc trung tâm thị trấn, nơi ở không quá hẻo lánh, vì vậy môi trường văn hóa, xã hội cũng tạo cho các bạn sự năng động, tự chủ hơn trong cuộc sống.

Đối với những công nhân ở khu vực xa, hẻo lánh, nhất là một số bạn dân tộc Hmông, Dao hạn chế về trình độ học vấn nên chưa đủ tự tin tìm kiếm việc làm: “Em chỉ biết nói tiếng phổ thông, chữ đọc, viết thì không thạo lắm đâu. Hồ sơ em cũng phải nhờ bên môi giới viết cho, vì thế bên môi giới cũng tìm những công việc phù hợp cho tui em” (PVS, nữ, 2002, dân tộc Hmông, huyện Mèo Vạc, tỉnh Hà Giang, đang thuê trọ tại xã Hoàn Sơn, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh). Việc phụ thuộc vào môi giới để tìm kiếm việc làm cũng gây ra những khó khăn cho một số công nhân người Hmông, Dao như không được tự do chọn việc, công việc đang làm gặp khó khăn nhưng không dám xin đổi vì đổi thì mất thêm chi phí cho bên môi giới hoặc không được trả đủ lương. Thậm chí có những trường hợp nữ công nhân bị môi giới gạ gẫm trao đổi tình, tiền để được tìm công việc như ý. Vì vậy, đối với những công nhân người Hmông, Dao, nhất là nữ có trình độ học vấn thấp thường chỉ dám đi làm khi có anh, chị, em ruột, họ hàng hoặc chồng đảm bảo cho công việc và nơi ở tại các KCN. Tuy nhiên đối với

những công nhân người Hmông có trình độ học vấn từ tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên, họ lại khá nhạy bén với thị trường việc làm và lao động tại các KCN để tìm công việc phù hợp, nếu tìm được công việc tốt hơn, họ sẵn sàng chuyển sang công ty mới làm việc. Bên cạnh đó, nhóm công nhân này còn kết nối với những người họ hàng tại quê hương để kinh doanh thêm hoặc trở thành người giới thiệu việc làm cho những người thân thích ở quê.

Trong hành trình tìm kiếm việc làm của đa số công nhân người DTTS, mối liên hệ với thân tộc và đồng hương là những chỗ dựa vững chắc để họ quyết định di cư. Những cụm từ như “anh em ruột”, “hàng xóm”, “bạn cùng quê”, “họ hàng” thường được nhắc đến nhiều khi chúng tôi đặt câu hỏi về việc tại sao lại biết nơi này để đến tìm việc. Rất nhiều công nhân được người thân hay người cùng quê cung cấp thông tin hoặc hỗ trợ ban đầu về công việc, chỗ ở tại các KCN: “Bạn em đi trước, họ thấy ở khu này sống được và phù hợp nên họ mách cho em đi làm” (PVS, nam, 1997, dân tộc Hmông, huyện Si Ma Cai, Lào Cai, đang làm việc tại KCN Bắc Thăng Long, Hà Nội). Ở quê, cuộc sống còn khó khăn hoặc việc làm không ổn định, hình ảnh những người hàng xóm hay anh em họ hàng đi làm tại KCN về quê vào những dịp lễ tết như là động lực để những người ở nhà nhen nhóm ý định rời quê lên các KCN xin việc làm: “Cách đây hai năm, em đi làm thuê bên biên giới Trung Quốc kiếm tiền nuôi vợ con ở nhà nhưng làm bên đó em không biết tiếng nên phải phụ thuộc vào chủ và hay bị chủ bắt chẹt làm thêm giờ, mình có ức cũng không biết nói thế nào, nhà có việc xin nghỉ vài hôm để về chủ cũng không đồng ý, mình cố về thì người ta quỵt lương và còn gây khó dễ. Cuối cùng em cũng bỏ về, về nhà thấy hàng xóm đi làm ở KCN Bắc Ninh có xe máy đẹp, mua sắm được tài sản trong nhà nên em mới hỏi họ và được biết trên này dễ kiếm việc, lại được đóng bảo hiểm, thu nhập tốt nên em bàn với vợ gửi con ở nhà nhờ ông bà trông để đi làm” (PVS, nam, sinh năm 1998, dân tộc Hmông, Mèo Vạc, Hà Giang, đang làm việc tại KCN Tiên Sơn, Bắc Ninh). Có những người dù không kết nối trực tiếp nhưng cũng gián tiếp thông qua các mối quan hệ này để biết thông tin việc làm: “Em không hỏi bạn đâu nhưng em có theo dõi bạn trên facebook, thấy bạn hay đăng về công việc và chỗ ở của bạn nên em cũng thấy hấp dẫn và tò mò, thi thoảng thấy bạn còn chia sẻ thông tin tuyển dụng trên fanpage của một số công ty ở KCN, em vào xem và tự nhắn tin cho Fanpage đó rồi được liên hệ tuyển dụng” (PVS, nữ, dân tộc Tày, huyện Nguyên Bình, tỉnh Cao Bằng, đang làm việc tại KCN Quế Võ, Bắc Ninh). Nguyên nhân mà một số bạn không muốn hỏi trực tiếp từ mối quan hệ của mình vì “sợ bạn kể công với gia đình hay bạn bè của mình là nhờ họ nên mình mới xin được việc” hoặc “không thích làm phiền người khác” hay “tự kết nối xem bản thân mình có khả năng tìm việc không”,... Điều đó cho thấy người lao động DTTS ở vùng miền núi phía Bắc đã linh hoạt hơn dựa trên mạng lưới xã hội truyền thống để tìm kiếm việc làm cho mình. Chính sự linh hoạt này đã giúp họ trau dồi thêm kinh nghiệm, kỹ năng để thích ứng với cuộc sống di cư. Mặt khác, việc không kết nối trực tiếp với mạng lưới xã hội thân tộc cũng có thể gây ra những rủi ro khi kết nối với người lạ như lừa tiền cọc, lừa tình và những vấn nạn khác.

Tại môi trường nhập cư, người lao động DTTS còn sử dụng các mối quan hệ xã hội của bản thân để tác động đến vị trí công việc hiện tại, đến độ bền vững của công việc, đến trình độ kỹ năng đáp ứng yêu cầu công việc hay đến vấn đề tiền lương. Trong công ty có những cá nhân người DTTS có tinh thần vươn lên và có tố chất làm việc tốt, họ có thể vươn lên vị trí tổ trưởng tổ sản xuất hoặc được cất nhắc vào những vị trí của phòng hành chính - tổng hợp, phòng nhân sự để đào tạo thêm những kỹ năng khác. Những cá nhân này thường có người dẫn đường, đào tạo và đề bạt họ với lãnh đạo công ty, phần vì nhận thấy năng lực tốt, phần vì sự yêu quý, cảm thông. Phía người lao động cũng “khéo léo” bày tỏ năng lực và tạo thiện cảm như việc tặng quà những dịp sinh nhật, lễ, tết cho những người đã giúp đỡ mình, mỗi dịp về quê có đặc sản thường mang biếu gia đình họ, hoặc khi gia đình họ có người ốm đau, hiếu, hỷ đều đến giúp đỡ,... Những việc làm này giúp người lao động DTTS có thể kết nối thân thiết được với người giúp đỡ mình, không chỉ giúp duy trì vị trí công việc tốt, mà trong một số trường hợp còn được quan tâm đến những vị trí cao hơn, tốt hơn nếu đang thiếu, hay khi gặp

khó khăn trong công việc cũng dễ tìm được người hỗ trợ, tháo gỡ. Tuy nhiên không phải cá nhân nào cũng thành công trong khả năng sử dụng vốn xã hội để đạt mục tiêu trong công việc.

Một thanh niên nam dân tộc Tày quê ở Yên Bái xuống Bắc Ninh làm việc sau khi đã thử nhiều công việc ở Hà Nội. Anh xuống Bắc Ninh theo sự giới thiệu của người em nhà cậu có xưởng chế biến gỗ ép xuất khẩu Đài Loan. Ban đầu khi mới vào, anh ở nhờ nhà em họ. Hàng ngày, anh làm thuê và cai quản xưởng với 300 công nhân cho gia đình anh này. Sau 5 năm, anh nhờ người cậu ruột và người em tìm cho một mảnh đất nhỏ để thuê mở xưởng mới và đón vợ con xuống đây ở. Anh cảm thấy yêu thích và muốn gắn bó với công việc này vì anh đã quen việc và công việc cũng đem lại thu nhập khá tốt cho anh. Anh chia sẻ với chúng tôi sẽ kêu thêm anh chị em ở quê vào làm chung để mở rộng quy mô xưởng chế biến gỗ ép vì anh thấy tiềm năng phát triển của nơi ở mới (PVS, nam, sinh năm 1990, dân tộc Tày, Yên Bái, đang làm việc tại Hoàn Sơn, Tiên Du, Bắc Ninh). Như vậy, vốn xã hội của người nhập cư ban đầu đó là dạng vốn xã hội co cụm, nội tại (*bonding social capital*). Mọi người giới thiệu nhau dựa trên tình cảm thuần túy và giúp đỡ phi vật chất là chủ yếu, mà cụ thể ở đây là cung cấp thông tin. Sau dần, họ đã biết phát triển thành vốn xã hội kết nối và liên kết với thế giới bên ngoài không chỉ của những người nhập cư mà cả mạng lưới của những người dân sở tại. Kết quả nghiên cứu cho thấy, khả năng tìm việc của người lao động có người thân/họ hàng hoặc bạn bè ở KCN vẫn cao hơn những người tự “bơi” một mình. Cùng nhờ vào các mối quan hệ xã hội để tìm kiếm việc làm, có hai xu hướng khác biệt: Trong khi nhóm công nhân làm việc dài hạn nhờ vào các mối quan hệ người thân giới thiệu (thường được coi là mối quan hệ mạnh) - một dạng vốn xã hội nội tại, thì nhóm công nhân thời vụ lại nhờ vào quan hệ bạn bè (coi là mối quan hệ yếu) - một dạng vốn xã hội bắc cầu và kết nối để thay đổi việc làm của mình.

2.2. *Vốn xã hội và mạng lưới xã hội của người lao động dân tộc thiểu số di cư trong giảm thiểu rủi ro*

Đặc trưng rõ nét nhất của mạng lưới xã hội phục vụ cho mục đích di dân là sự liên kết xã hội giữa những người di chuyển. Thông qua quan hệ họ hàng, bạn bè, người thân, những người di chuyển có thể tiếp nhận các thông tin và sự trợ giúp cần thiết tại nơi mà họ sẽ chuyển đến. Chính ở đây các quan hệ lâu bền dựa trên nền tảng gia đình trở nên hết sức quan trọng, sự gắn kết chặt chẽ với nhau giữa người di chuyển với người ở nơi đến, tạo nên những liên kết thông qua gia đình, thân tộc tin cậy hơn nhiều so với những quan hệ với người ngoài. Mạng lưới xã hội có ý nghĩa quan trọng trong việc giải thích các loại hình di dân, quá trình định cư và thích ứng của người di chuyển cũng như ý định chuyển cư trong tương lai. Bởi di dân vốn là một quá trình có nhiều yếu tố bất trắc, một mạng lưới xã hội tin cậy sẽ góp phần làm giảm thấp những rủi ro do thiếu thông tin. Các liên kết xã hội giữa nơi xuất cư và nơi nhập cư, sẽ làm giảm cái giá phải trả cho quá trình di dân, đồng thời làm tăng cơ hội thành công của đối tượng di chuyển tại nơi chuyển đến. Gia đình, bạn bè, người thân tại nơi chuyển đến thường giữ vai trò cung cấp, tư vấn, cung cấp thông tin, giúp liên hệ việc làm cũng như vượt qua khó khăn ban đầu (Đình Quang Hà, 2010: 75).

Trong quá trình hòa nhập vào môi trường sống mới, công nhân DTTS thường gặp những khó khăn nhất định ở nhiều khía cạnh cả trong đời sống vật chất lẫn tinh thần. Với những khó khăn tại nơi ở mới, mối quan hệ nào trong mạng lưới xã hội hiện có được người lao động DTTS nhờ cậy để giải quyết chính là mối quan hệ chặt chẽ, được họ tin cậy. Những khó khăn họ thường gặp phải giai đoạn đầu khi mới di cư là việc ổn định chỗ ở, tâm lý sợ bị lừa mất tiền hoặc không tìm được nơi đảm bảo an ninh, điện nước phù hợp là nỗi lo khá phổ biến của những công nhân người DTTS. Trong công việc, người lao động cũng đối diện với khó khăn như thiếu kỹ năng phản biện nên thường bị quản lý hoặc đồng nghiệp người Kinh “bắt nạt”. Hoặc khi ốm đau, tai nạn, người lao động khó khăn trong việc tiếp cận dịch vụ y tế công, ... Kết quả nghiên cứu tại KCN Bắc Thăng Long, Hà Nội cho thấy người lao động thường tự giải

quyết những khó khăn gặp phải trong cuộc sống, tiếp đó là trông cậy vào các mối quan hệ người thân cùng quê đang làm việc tại KCN, đồng nghiệp, bạn cùng xóm trọ,... nếu gặp những rắc rối nghiêm trọng, họ sẽ nhờ đến chính quyền địa phương, công an khu vực, các tổ chức đoàn thể hoặc công ty. Tuy nhiên đa phần các ý kiến đánh giá về việc nhờ cậy sự giúp đỡ của mối quan hệ với chính quyền địa phương, công an khu vực, các tổ chức đoàn thể ở mức rất thấp. Tâm lý e ngại chính quyền, công an hay các tổ chức đoàn thể địa phương vì họ mang thân phận của người nhập cư, không thể “đầu lại” dân sở tại: “Trước em có bị chủ trọ giữ tiền cọc không trả mặc dù chủ trọ có việc riêng không cho em tiếp tục ở, lý do là từ chủ nhưng họ không trả tiền cọc, cũng quyết luôn cả tháng tiền nhà của em. Họ lấy lý do nhiều lắm, thậm chí còn lôi mấy ông anh em họ vào dọa em. Mấy bạn cùng công ty xúi em báo công an khu vực hay tổ trưởng dân phố nhưng em nghĩ chẳng ích gì, vì mình có phải dân gốc ở đây đâu, họ là dân gốc kiểu gì họ chả bênh nhau, dây vào có khi em còn mất thêm tiền” (PVS, nam, sinh năm 1987, dân tộc Sán Dìu, huyện Văn Chấn, Yên Bái, đang làm việc tại KCN Bắc Thăng Long, Hà Nội). Tuy nhiên, khảo sát ở một bộ phận công nhân đang làm việc tại KCN Bắc Ninh cho thấy, tính cố kết thân tộc, đồng hương trong giải quyết khó khăn tại môi trường di cư được thể hiện mạnh mẽ hơn ở KCN Bắc Thăng Long, Hà Nội. Nếu gặp rủi ro hoặc những trở ngại trong công việc, cuộc sống, những người đầu tiên và nhiều nhất mà công nhân ở đây nhờ cậy chính là mạng lưới thân tộc và đồng hương. Ở Bắc Ninh, số lượng công nhân đông, vì vậy trong một công ty hay một khu trọ có thể bắt gặp nhiều nhóm người có chung quê hương hoặc là anh em, họ hàng, kể cả những người là lao động thời vụ cũng có mạng lưới thân tộc, bạn học đồng hương. Sự khác biệt ở hai KCN có thể do sự chênh lệch về nhóm tuổi lao động, công nhân bên KCN Bắc Ninh phần nhiều là thế hệ trẻ (cuối 1990 đầu 2000) nên sự nhần nhện và tự giải quyết trước những khó khăn không giống như nhóm công nhân làm việc lâu năm tại Hà Nội. Thêm nữa, lượng lao động người DTTS tại các KCN tỉnh Bắc Ninh đông hơn nên mạng lưới xã hội của họ thường phong phú hơn công nhân ở các KCN tại Hà Nội.

2.3. Vốn xã hội và mạng lưới xã hội của người lao động dân tộc thiểu số di cư trong tăng cường gắn kết cộng đồng

Với người lao động xa quê, tìm thấy đồng tộc tại môi trường di cư giúp họ tăng thêm sự tự tin khi thể hiện bản sắc văn hóa của mình nơi đất khách. Mạng lưới xã hội, đặc biệt là các mối quan hệ đồng hương, đóng vai trò quan trọng trong việc tạo cảm giác thuộc về và hỗ trợ công nhân DTTS duy trì bản sắc văn hóa trong môi trường đô thị hóa tại các KCN. Các mối quan hệ đồng hương không chỉ là cầu nối tinh thần mà còn là nền tảng hỗ trợ thực tiễn, giúp công nhân DTTS vượt qua các thách thức về văn hóa, ngôn ngữ, và môi trường sống xa nhà. Thông qua ngôn ngữ và mối quan hệ đồng hương, đồng tộc, họ tìm kiếm khu trọ có người thân, quen, tạo ra một không gian quen thuộc, nơi họ có thể sử dụng tiếng mẹ đẻ và chia sẻ các giá trị văn hóa chung. Ví dụ, một công nhân DTTS thường chuyển đến khu trọ có nhiều người đồng tộc để cảm thấy “dễ chịu hơn” và tránh định kiến từ cộng đồng địa phương. Những mối quan hệ đồng hương, thân tộc, bạn bè... tạo ra mạng lưới hỗ trợ, từ giới thiệu việc làm, tìm chỗ ở, đến hỗ trợ trong các tình huống khó khăn, đặc biệt trong giai đoạn dịch Covid-19 hoặc thời điểm mới từ quê xuống xin việc. Những gia đình đồng hương thường sống gần nhau, chia sẻ đồ ăn, thuốc men, và động viên tinh thần qua các trang mạng xã hội, giúp công nhân cảm thấy không bị cô lập. Việc cư trú thành cộng đồng như vậy cũng là một điểm thuận lợi để phát huy vai trò của hệ thống thân tộc và đồng hương trong hỗ trợ sinh kế. Ngoài việc hỗ trợ về chỗ ở, chính mạng lưới này cũng giới thiệu việc làm cho nhau. Thông thường, khi họ thấy chỗ làm cần thêm lao động thì họ sẽ tìm cách giới thiệu cho bà con, hàng xóm ở quê. Ngoài giúp đỡ trong thời gian đầu để những người đồng hương, thân tộc có thể hòa nhập tại nơi ở mới, không chỉ hỗ trợ nhau về tình cảm mà còn thường xuyên giúp đỡ nhau bằng cách cho mượn tiền và không tính lãi dù số tiền mượn thường không có nhiều nhưng cũng là cách để họ tương trợ lẫn nhau.

Bên cạnh đó, mạng lưới xã hội của những người đồng tộc, đồng hương dễ hình thành nên cảm thức cộng đồng. Các sự kiện như “Tết Hmông Bắc Ninh” và “Tết Hmông xuống phố” ngay tại đô thị là minh chứng cho sức mạnh của mối quan hệ đồng hương, đồng tộc trong việc tạo không gian để công nhân DTTS, đặc biệt là người Hmông, cảm nhận sự gắn kết với cộng đồng tộc người. Những sự kiện này thu hút không chỉ người Hmông và các DTTS khác ở KCN mà còn hấp dẫn một lực lượng đáng kể là người Hmông tại quê hương xuống tham dự. Điều này khiến cho mối liên kết giữa những người đồng tộc, đồng hương ngày càng trở nên khăng khít, tiếp nối, là cơ hội để công nhân tăng cường tìm kiếm những sự trợ giúp xã hội.

Trong bối cảnh thanh niên DTTS di cư về các đô thị, các KCN để mưu sinh ngày càng nhiều, thì công nghệ số và mạng xã hội càng thêm quan trọng giúp họ tạo ra mạng lưới xã hội rộng lớn. Phần lớn các hộ gia đình ở đây đều có người đi làm ăn xa và họ luôn giữ mối liên hệ với nhau, tạo thành các mạng lưới xã hội chặt chẽ. Ở chỗ làm, công nhân DTTS cũng tạo thành các nhóm nhỏ để chia sẻ, hỗ trợ và gặp gỡ với nhau. Những người đi trước thường là cầu nối để đưa những người sau và giúp đỡ họ về công việc, chỗ ở và ổn định tinh thần, thích nghi dần với môi trường sống mới. Tâm lý người đi làm có người quen tại nơi nhập cư cũng tự tin hơn và người ở nhà cũng yên tâm hơn. Như vậy, trong vốn xã hội và mạng lưới xã hội của công nhân DTTS di cư, niềm tin có vai trò vô cùng quan trọng, nó chính là sự liên kết của người lao động di cư, là một bộ phận cấu thành của vốn xã hội, đồng thời cũng là nhân tố quyết định đến sự liên kết bền chặt hay không trong một mạng lưới xã hội. Khi không còn niềm tin thì sợi dây liên kết trong mối quan hệ của công nhân sẽ đứt gãy. Vì vậy nó là yếu tố để họ tiếp tục phát triển mạng lưới xã hội hay từ bỏ mạng lưới xã hội mà họ đã tham gia. Với họ, niềm tin vô cùng quan trọng, bởi việc di cư luôn đối diện với nhiều rủi ro từ tự nhiên cũng như xã hội, đòi hỏi người di cư phải có sự liên kết chặt chẽ, mà sự liên kết chỉ mạnh mẽ khi họ có đủ niềm tin cho nhau. Người DTTS ở vùng miền núi phía Bắc thường sử dụng niềm tin vào các mối quan hệ gia đình, dòng họ để tìm kiếm việc làm và sự trợ giúp không chỉ ở cộng đồng sở tại mà còn ở môi trường bên ngoài. Sự tương trợ mạnh mẽ trong gia đình, dòng họ giúp người lao động DTTS di cư có mối liên hệ chặt chẽ với quê hương và cộng đồng tộc người gốc để giảm thiểu những rủi ro ở môi trường đô thị (Lê Minh Anh, 2012a: 35-45; 2012b: 429-445).

Đa phần công nhân DTTS cho rằng, niềm tin là nhân tố quan trọng nhất cho lần di cư đầu tiên của họ. Bởi việc rời khỏi quê hương để đến KCN tìm kế sinh nhai là một quyết định quan trọng, ảnh hưởng đến cuộc sống bản thân và gia đình nên họ phải cân nhắc và tìm các cơ sở để đủ sức thuyết phục bản thân. Điều đó đòi hỏi phải có một niềm tin mãnh liệt vào sự di cư mà người đồng hành vốn là người đi trước tạo ra. Khi khảo sát điền dã, chúng tôi tìm hiểu rất kỹ về lần di cư đầu tiên của công nhân DTTS. Thường thì họ sẽ chỉ di cư khi được một người đi trước đảm bảo và người đó phải được gia đình rất tin tưởng mới cho phép con em đi theo. Như một cô gái người Thái ở Thanh Hóa chia sẻ: “Em nghỉ học khi đang học dở lớp 10, em muốn đi làm để phụ giúp bố mẹ em vì bố mẹ em không được khỏe. Em định theo bạn bè ra Hà Nội tìm kiếm việc làm nhưng bố mẹ em không cho đi vì không có anh em bà con ở đó. Khi tốt nghiệp cấp Ba, bố mẹ cho em đi vì có một chị con bác ruột từ Hà Nội về đảm bảo đưa xuống đi làm ở công ty Canon tại KCN Bắc Thăng Long. Sau đó bố em cũng đưa em ra lần đầu tiên nữa” (PVS, nữ sinh năm 1999, dân tộc Thái, Thanh Hóa, đang làm việc tại KCN Bắc Thăng Long, Hà Nội). Hay như một phụ huynh tôi gặp khi ra KCN Bắc Thăng Long thăm con có chia sẻ: “Từ bé nó không đi đâu xa, bảo xin xuống Hà Nội làm theo bạn thì tôi với ông nhà tôi lo lắng, không dám cho đi. Phải có người thân thiết đưa đi thì mới đồng ý. Còn người lạ hay quen biết nhưng không thân thiết thì cũng không dám cho đi vì sợ bị lừa...” (PVS, nữ, sinh năm 1975, dân tộc Tày, tỉnh Bắc Kạn). Điều này cho thấy, họ đồng ý cho con đi cư kiếm việc làm lần đầu tiên khi họ có niềm tin vào người dẫn đi và quan hệ thân thiết là mức độ để họ trao gửi niềm tin. Nhìn chung, niềm tin cần thiết cho cả quá trình di cư nhưng nó vô cùng quan trọng cho những lần di cư đầu tiên. Nó

là yếu tố ảnh hưởng mạnh mẽ đến quyết định di cư của công nhân DTTS. Càng về sau, khi thông thuộc nơi đến và đường đi, cách đi thì họ có thể tự di cư một cách dễ dàng hơn. Nhưng lần đầu tiên họ phải được dẫn dắt bởi một người khác và người đó phải rất thân thiết, được sự tin tưởng của người lao động di cư và gia đình của họ. Đây là nhân tố đảm bảo sự yên tâm và tránh rủi ro cho họ trong giai đoạn đầu. Và niềm tin cũng tạo ra sự liên kết giữa các cá nhân cùng di cư để hình thành mạng lưới xã hội của công nhân DTTS tại nơi nhập cư.

Mạng lưới xã hội, đặc biệt là các mối quan hệ đồng hương, đóng vai trò quan trọng trong việc tạo cảm giác thuộc về và giúp công nhân DTTS duy trì bản sắc văn hóa. Thông qua các hoạt động giao tiếp bằng tiếng mẹ đẻ, thực hành tín ngưỡng, tổ chức lễ hội tự phát, và hỗ trợ lẫn nhau, mối quan hệ đồng hương không chỉ giúp công nhân vượt qua những thách thức đô thị hóa mà còn khẳng định giá trị văn hóa của họ ở môi trường sống mới.

3. Một số khuyến nghị, giải pháp

Dựa trên nghiên cứu về vốn xã hội và mạng lưới xã hội của người lao động dân tộc thiểu số di cư tại các khu công nghiệp Hà Nội và Bắc Ninh, nhóm tác giả bài viết đưa ra một số gợi ý giải pháp nhằm cải thiện đời sống xã hội và thúc đẩy quá trình hòa nhập của nhóm lao động này, cụ thể như sau:

- Tăng cường hỗ trợ tiếp cận việc làm và đào tạo kỹ năng từ phía các doanh nghiệp sử dụng lao động:

Các doanh nghiệp cần xây dựng các chương trình đào tạo kỹ năng phù hợp, trong đó thiết lập các khóa học ngắn hạn tại KCN hoặc hợp tác với các trung tâm dạy nghề để cung cấp đào tạo kỹ năng công nghiệp cơ bản cho người lao động DTTS. Các khóa học cần được thiết kế linh hoạt, sử dụng ngôn ngữ dễ hiểu và có thể kết hợp phiên dịch tiếng dân tộc từ một số bạn công nhân người DTTS đã làm lâu năm hơn, thành thạo cả tiếng dân tộc và tiếng phổ thông.

Thành lập các trung tâm tư vấn việc làm tại KCN: Tạo các trung tâm hỗ trợ việc làm miễn phí hoặc chi phí thấp tại các KCN, giúp người lao động DTTS tiếp cận thông tin tuyển dụng đáng tin cậy, tránh phụ thuộc vào môi giới không minh bạch. Các trung tâm này có thể kết nối với mạng lưới đồng hương để tăng hiệu quả truyền thông. Khuyến khích doanh nghiệp ưu tiên bồi dưỡng và đào tạo người lao động DTTS, đặc biệt ở những vị trí quản lý như tổ trưởng tổ sản xuất, qua đó tạo cơ hội thăng tiến.

- Cải thiện điều kiện sinh hoạt và tiếp cận dịch vụ xã hội

Chính quyền địa phương và các doanh nghiệp cần phối hợp xây dựng các khu nhà trọ đạt chuẩn về an ninh, điện, nước và vệ sinh, với chi phí phù hợp cho người lao động DTTS. Các khu trọ này nên được bố trí gần KCN và ưu tiên cho các nhóm đồng hương để tạo cảm giác cộng đồng. Thiết lập các quầy dịch vụ hành chính lưu động tại KCN để hỗ trợ người lao động DTTS trong việc đăng ký tạm trú, làm giấy tờ cá nhân, hoặc giải quyết các vấn đề pháp lý như tranh chấp với chủ nhà trọ, nhằm giảm thiểu tâm lý e ngại khi tiếp xúc với chính quyền.

- Thúc đẩy gắn kết cộng đồng và bảo tồn bản sắc văn hóa

Khuyến khích các tổ chức công đoàn KCN phối hợp với các hội nhóm của cộng đồng công nhân DTTS tổ chức các sự kiện văn hóa như “Tết Hmông” hoặc các lễ hội truyền thống tại KCN, tạo không gian để người lao động DTTS giao lưu, thực hành văn hóa và tăng cường cảm giác thuộc về. Bên cạnh đó, tổ chức công đoàn ở các doanh nghiệp tạo điều kiện cho công nhân xây dựng các nhóm đồng hương chính thức, hoạt động dưới sự quản lý của công đoàn hoặc chính quyền địa phương. Các nhóm này có thể đóng vai trò là cầu nối để hỗ trợ người lao động mới đến, chia sẻ thông tin việc làm, chỗ ở, và hỗ trợ trong các tình huống khó khăn. Cần chú trọng sử dụng công nghệ số để kết nối cộng đồng, phát triển các nền tảng trực tuyến hoặc nhóm trên mạng xã hội dành riêng cho người lao động DTTS, nơi họ có thể chia sẻ thông tin, kinh nghiệm và tổ chức các hoạt động cộng đồng. Các nền tảng này cần được quản lý để đảm bảo thông tin chính xác và an toàn.

- Nâng cao nhận thức và bảo vệ quyền lợi lao động

Các doanh nghiệp cần tổ chức các buổi tập huấn về quyền lợi lao động: Phổ biến tuyên truyền về luật lao động, quyền lợi bảo hiểm và cách xử lý tranh chấp lao động cho người lao động DTTS. Bên cạnh đó cần tăng cường vai trò của công đoàn thông qua việc chủ động tiếp cận người lao động DTTS, lắng nghe khó khăn của họ và hỗ trợ giải quyết các vấn đề như bị quỵt lương, tranh chấp với chủ nhà trọ hoặc môi giới. Đồng thời, công đoàn có thể đóng vai trò trung gian để kết nối người lao động với chính quyền địa phương. Chính quyền địa phương tại các KCN cần tăng cường giám sát các hoạt động môi giới việc làm, kiểm soát chặt chẽ các hoạt động môi giới việc làm, xử lý nghiêm các trường hợp lừa đảo, ép buộc hoặc bóc lột người lao động DTTS, đặc biệt là phụ nữ và những người có trình độ học vấn thấp.

Các giải pháp trên không chỉ giúp cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động DTTS mà còn góp phần thúc đẩy sự hòa nhập xã hội, giảm thiểu rủi ro và duy trì bản sắc văn hóa của họ trong môi trường đô thị hóa.

4. Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy vai trò thiết yếu của vốn xã hội và mạng lưới xã hội trong quá trình di cư và hòa nhập của người lao động DTTS tại các KCN ở Thành phố Hà Nội và tỉnh Bắc Ninh. Các mối quan hệ thân tộc, đồng hương không chỉ là nguồn lực hỗ trợ tìm kiếm việc làm, giảm thiểu rủi ro, mà còn giúp duy trì bản sắc văn hóa và tạo cảm giác thuộc về trong bối cảnh đô thị hóa. Tuy nhiên, sự khác biệt về trình độ học vấn, kinh nghiệm sống và mức độ chủ động giữa các nhóm DTTS dẫn đến sự đa dạng trong cách sử dụng vốn xã hội. Để nâng cao chất lượng cuộc sống và thúc đẩy hòa nhập xã hội cho người lao động DTTS di cư, cần tăng cường các chính sách hỗ trợ về việc làm, nhà ở, tiếp cận dịch vụ xã hội, và tạo điều kiện để họ phát huy bản sắc văn hóa. Đồng thời, việc xây dựng các chương trình đào tạo kỹ năng và nâng cao nhận thức về quyền lợi lao động sẽ giúp giảm thiểu rủi ro và tăng cường sự tự chủ cho nhóm lao động này trong môi trường đô thị.

Tài liệu tham khảo

- 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*.
- 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*.
- Đình Quang Hà. (2010). Di dân nông thôn và vai trò của nó đối với sự phát triển kinh tế hộ gia đình ở nông thôn. *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*. Số 2.
- Lê Minh Anh. (2012a). Tương trợ cộng đồng trong cưới xin và tang ma của người Nùng Phàn Slinh ở huyện Cao Lộc, tỉnh Lạng Sơn. *Tạp chí Dân tộc học*. Số 5&6.
- Lê Minh Anh. (2012b). Tiếp cận nhân học về sự tương trợ trong cộng đồng ở người Nùng Phàn Slinh vùng biên giới Việt - Trung. *Kỷ yếu Hội thảo quốc tế Việt Nam học lần thứ tư*. t.3.
- Nguyễn Thị Ánh Tuyết. (2014). Vốn xã hội từ một số cách tiếp cận nghiên cứu trên thế giới. *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*. Số 4.
- Ngô Đức Thịnh. (2008). Tiếp cận nông thôn Việt Nam từ mạng lưới xã hội và vốn xã hội cho phát triển. *Tạp chí Cộng sản điện tử*. <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/1537/tiep-can-nong-thon-viet-nam-tu-mang-luoi-xa-hoi-va-von-xa-hoi-cho-phat-trien.aspx#>
- 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.
- 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.
- Putnam, Robert. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*. Vol 6: 65-78.