Tạp chí
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

SCIENTIFIC JOURNAL - SAO DO UNIVERSITY

P. ISSN 1859-4190
E. ISSN 2815-553X

Số 2 (85)
2024

P. ISSN 1859-4190
E. ISSN 2815-553X

Tổng Biên tập
TS. Đỗ Văn Đỉnh

Phó Tổng biên tập
TS. Nguyễn Thị Kim Nguyên

Thư ký Tòa soạn
PGS.TS. Ngô Hữu Mạnh

Hội đồng Biên tập

NGND.TS. Đinh Văn Nhượng - Chủ tịch Hội đồng
GS.TS. Phạm Thị Ngọc Yến
PGS.TSKH. Trần Hoài Linh
PGS.TS. Nguyễn Quốc Cường
PGS.TS. Nguyễn Văn Liễn
GS.TSKH. Thân Ngọc Hoàn
GS.TSKH. Bành Tiến Long
GS.TS. Trần Văn Địch
GS.TS. Phạm Minh Tuấn
PGS.TS. Nguyễn Doãn Ý
GS.TS. Đinh Văn Sơn
PGS.TS. Trương Thị Thủy
TS. Vũ Quang Thập
PGS.TS. Nguyễn Thị Bất
GS.TS. Đỗ Quang Kháng
TS. Bùi Văn Ngọc
PGS.TS. Ngô Sỹ Lương
PGS.TS. Khuất Văn Ninh
GS.TSKH. Phạm Hoàng Hải
PGS.TS. Đoàn Ngọc Hải
PGS.TS. Nguyễn Ngọc Hà
GS.TS. Yu Ming Zhang
TS. Nguyễn Văn Anh

Ban Biên tập

ThS. Đoàn Thị Thu Hằng - Trưởng ban
ThS. Đào Thị Vân

Editor-in-Chief
Dr. Do Van Dinh

Vice Editor-in-Chief
Dr. Nguyen Thi Kim Nguyen

Office Secretary
Assoc.Prof.Dr. Ngo Huu Manh

Editorial Board

Poeple's Teacher, Dr. Dinh Van Nhuong - Chairman
Prof.Dr. Pham Thi Ngoc Yen
Assoc.Prof.Dr.Sc. Tran Hoai Linh
Assoc.Prof.Dr. Nguyen Quoc Cuong
Assoc.Prof.Dr. Nguyen Van Lien
Prof.Dr.Sc. Than Ngoc Hoan
Prof.Dr.Sc. Banh Tien Long
Prof.Dr. Tran Van Dich
Prof.Dr. Pham Minh Tuan
Assoc.Prof.Dr. Nguyen Doan Y
Prof.Dr. Dinh Van Son
Assoc.Prof.Dr. Truong Thi Thuy
Dr. Vu Quang Thap
Assoc.Prof.Dr. Nguyen Thi Bat
Prof.Dr. Do Quang Khang
Dr. Bui Van Ngoc
Assoc.Prof.Dr. Ngo Sy Luong
Assoc.Prof.Dr. Khuat Van Ninh
Prof.Dr.Sc. Pham Hoang Hai
Assoc.Prof.Dr. Doan Ngoc Hai
Assoc.Prof.Dr. Nguyen Ngoc Ha
Prof.Dr. Yu Ming Zhang
Dr. Nguyen Van Anh

Editorial

MSc. Doan Thi Thu Hang - Head
MSc. Dao Thi Van

Địa chỉ Tòa soạn:
Trường Đại học Sao Đỏ.
Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.
Điện thoại: (0220) 3587213, Fax: (0220) 3882 921, Hotline: 0912 107858/0936 847980.
Website: http://tapchikhcn.saodo.edu.vn/Email: tapchikhcn@saodo.edu.vn.

Giấy phép xuất bản số: 620/GP-BTTTT ngày 17/9/2021 của Bộ Thông tin và Truyền thông.
In 2.000 bản, khổ 21 × 29,7cm, tại Công ty TNHH in Tre Xanh, cấp ngày 17/02/2011.

TẠP CHÍ
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

TRONG SỐ NÀY

Số 2(85) 2024

LIÊN NGÀNH ĐIỆN - ĐIỆN TỬ - TỰ ĐỘNG HÓA

Nghiên cứu các chế độ làm việc của máy điện từ kháng SRM-2×550	5	Phạm Công Tảo Trần Duy Khánh Phạm Thị Hoan
Phương pháp phát hiện tự động và cải thiện tỷ lệ giải mã mã Datamatrix trong công nghiệp	12	Hà Minh Tuân Nguyễn Phương Tỵ Lê Thị Mai Lê Ngọc Hòa Nguyễn Thị Phương Oanh Phạm Thị Thảo
Nghiên cứu mối liên hệ giữa tốc độ truyền thông và tốc độ đọc encoder trong điều khiển robot	17	Đàm Hải Quân Lê Thị Hồng Gấm Bùi Trung Thành Phạm Văn Bạch Ngọc

LIÊN NGÀNH CƠ KHÍ - ĐỘNG LỰC

Nghiên cứu ảnh hưởng của một số yếu tố công nghệ thêu đến độ co hình thêu trên vải Pe/Co	22	Đỗ Thị Tần Nguyễn Quang Thoại
Nghiên cứu ảnh hưởng nhiệt độ và chu kỳ giặt đến độ giãn và phục hồi giãn của vải dệt kim cotton	28	Tạ Văn Hiển Đỗ Thị Tần
Quan sát dòng kim loại khi hàn bằng công nghệ hình ảnh X-ray đa chiều	34	Phùng Danh Sa Ngô Hữu Mạnh Trịnh Văn Cường Mạc Thị Nguyên Nguyễn Văn Anh
Ứng dụng mô phỏng số thiết kế biên dạng cam trụ cần tịnh tiến theo phương pháp vết	40	Mạc Văn Giang Đào Văn Kiên
Nghiên cứu ứng dụng công nghệ mô phỏng vật liệu rời trong tối ưu hóa thông số làm việc của cơ cấu cấp hạt trên máy bóc vỏ hạt sen tươi	47	Hà Đình Soát Nguyễn Hữu Chấn Dương Thị Hà Vũ Tiến Hiếu

NGÀNH KINH TẾ

Nghiên cứu nhận thức và định hướng của sinh viên khoa Kinh tế Trường Đại học Sao Đỏ về nhân lực trong nền kinh tế số	54	Vũ Thị Lý

TẠP CHÍ
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

TRONG SỐ NÀY

Số 2(85) 2024

NGÀNH KINH TẾ

Tác động của các yếu tố thuộc về quản lý nguồn nhân lực xanh đối với hiệu suất xanh của doanh nghiệp	60	Phạm Thị Lĩnh Phạm Thị Mộng Hằng
Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương	66	Nguyễn Thị Huế
Đẩy mạnh hoạt động E-Marketing trong phát triển du lịch chất lượng cao trên địa bàn tỉnh Hải Dương	72	Vũ Thị Hường
Công tác kế toán tiền lương và bảo hiểm bắt buộc tại các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương - Thực trạng và giải pháp	78	Nguyễn Thị Quỳnh Vũ Thị Lý Định Thị Kim Thiết Đoàn Thị Thu Hằng

NGÀNH TOÁN HỌC

Điều khiển phản hồi của phương trình 2D *g*-Navier-Stokes bằng các tham số xác định hữu hạn	84	Nguyễn Viết Tuân Nguyễn Kiều Hiên

LIÊN NGÀNH HÓA HỌC - THỰC PHẨM

Tổng hợp và nghiên cứu tính chất phát quang của hệ hybrid cluster/perovskite ứng dụng trong chiếu sáng	90	Phạm Thị Điệp Mạc Thị Lê

NGÀNH GIÁO DỤC HỌC

Giáo dục trực tuyến - xu hướng đào tạo du lịch trong bối cảnh hội nhập phát triển kinh tế	97	Nguyễn Thị Sao Tăng Thị Hồng Minh
Đánh giá văn hóa ứng xử trong du lịch bằng phương pháp định lượng: Nghiên cứu các điểm du lịch tỉnh Hải Dương	103	Nguyễn Thị Thảo

LIÊN NGÀNH TRIẾT HỌC - XÃ HỘI HỌC - CHÍNH TRỊ HỌC

Vận dụng Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam vào giảng dạy Chủ nghĩa xã hội khoa học	109	Nguyễn Thị Nhan Nguyễn Mạnh Tưởng
Tư tưởng Hồ Chí Minh về giải phóng dân tộc và sự vận dụng của Đảng Cộng sản Việt Nam trong công cuộc đổi mới	115	Nguyễn Thị Hiền
Giảng dạy các học phần lý luận chính trị cho sinh viên ở Trường Đại học Sao Đỏ hiện nay	122	Phạm Xuân Đức

SCIENTIFIC JOURNAL
SAO DO UNIVERSITY

CONTENTS

No 2(85) 2024

TITLE FOR ELECTRICITY - ELECTRONICS - AUTOMATION

Research on working modes of switched reluctance machine SRM-2×550	5	Pham Cong Tao Tran Duy Khanh Pham Thi Hoan
A methodology for automatic detection and improving Datamatrix code decoding rate in industry	12	Ha Minh Tuan Nguyen Phuong Ty Le Thi Mai Le Ngoc Hoa Nguyen Thi Phuong Oanh Pham Thi Thao
Research the relationship between microcontroller communication speed and encoder value in robot control	17	Dam Hai Quan Le Thi Hong Gam Bui Trung Thanh Pham Van Bach Ngoc

TITLE FOR MECHANICAL AND DRIVING POWER ENGINEERING

The influence of some embroidery technology factors on the shrinkage of embroidery patterns on Pe/Co fabric	22	Do Thi Tan Nguyen Quang Thoai
Research the effects of temperature and washing cycle on the stretch and stretch recovery of cotton knitted fabrics	28	Ta Van Hien Do Thi Tan
Metal flow observation by multi-dimensional innovated X-ray image technology	34	Phung Danh Sa Ngo Huu Manh Trinh Van Cuong Mac Thi Nguyen Nguyen Van Anh
Application of digital simulation for designing the profile of a cam cylinder that needs translation according to the trace method	40	Mac Van Giang Dao Van Kien
Study on the application of discrete element method in optimizing operating parameters of the feeding mechanism in fresh lotus seed decorticating machine	47	Ha Dinh Soat Nguyen Huu Chan Duong Thi Ha Vu Tien Hieu

TITLE FOR ECONOMICS

Research on perception and orientation of students of the faculty of Economics of Sao Do University on human resources in the digital economy	54	Vu Thi Ly

SCIENTIFIC JOURNAL
SAO DO UNIVERSITY

CONTENTS

No 2(85) 2024

TITLE FOR ECONOMICS

The impact of green human resource management factors on enterprises green performance	60	Pham Thi Linh Pham Thi Mong Hang
Factors affecting the work motivation of workers in industrial parks in Hai Duong province	66	Nguyen Thi Hue
Promote E-Marketing activities in developing high-quality tourism in the Hai Duong province	72	Vu Thi Huong
Salary accounting and compulsory insurance at construction enterprises in Hai Duong province - current situation and solutions	78	Nguyen Thi Quynh Vu Thi Ly Dinh Thi Kim Thiet Doan Thi Thu Hang

TITLE FOR MATHEMATICS

Feedback control of 2D g-Navier-Stokes equations by finite determining parameters	84	Nguyen Viet Tuan Nguyen Kieu Hien

TITLE FOR CHEMISTRY AND FOOD TECHNOLOGY

Study of luminescent properties of hybrid cluster/perovskite systems applied in lighting	90	Pham Thi Diep Mac Thi Le

TITLE FOR EDUCATION

Online education - the trend on tourism traning in the context of economic integration and development	97	Nguyen Thi Sao Tang Thi Hong Minh
Assessing behaviour culture in tourism by quantitative methods: Research tourist destinations in Hai Duong province	103	Nguyen Thi Thao

TITLE FOR PHILOSOPHY - SOCIOLOGY - POLITICAL SCIENCE

Applying Documents of the 13th National Congress of the Communist Party of Vietnam to teaching Scientific Socialism	109	Nguyen Thi Nhan Nguyen Manh Tuong
Ho Chi Minh's ideology on national defense and the application of the Communist Party of Vietnam in the reform process	115	Nguyen Thi Hien
Teaching political theory courses for students at Sao Do University today	122	Pham Xuan Duc

Công tác kế toán tiền lương và bảo hiểm bắt buộc tại các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương - Thực trạng và giải pháp

Salary accounting and compulsory insurance at construction enterprises in Hai Duong province - Current situation and solutions

Nguyễn Thị Quỳnh*, Vũ Thị Lý, Đinh Thị Kim Thiết, Đoàn Thị Thu Hằng

**Tác giả liên hệ: nguyenthiquynhdhsd@gmail.com*

Trường Đại học Sao Đỏ

Ngày nhận bài: 09/4/2024

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 17/6/2024

Ngày chấp nhận đăng: 30/6/2024

Tóm tắt

Những năm qua, với sự vào cuộc của hệ thống chính trị, việc tổ chức triển khai thực hiện chính sách, pháp luật về bảo hiểm bắt buộc trên địa bàn tỉnh Hải Dương đã thu được những kết quả quan trọng. Số lượng người tham gia bảo hiểm bắt buộc tăng dần qua từng năm. Doanh nghiệp đã chủ động thực hiện trách nhiệm, người lao động đã nhận thức rõ ràng hơn về quyền lợi của mình. Tuy nhiên, các nghiên cứu cho thấy vẫn còn một lượng lớn người lao động không được tham gia bảo hiểm bắt buộc, đặc biệt trong các doanh nghiệp xây dựng. Việc người lao động không được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc có quan hệ với kế toán tiền lương tại các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương. Trong bài viết, nhóm tác giả sử dụng phương pháp thu thập số liệu, tổng hợp, phân tích thống kê nhằm phân tích làm rõ thực trạng và đề xuất một số giải pháp về công tác kế toán tiền lương và bảo hiểm bắt buộc tại các doanh nghiệp này.

Từ khóa**:** *Bảo hiểm bắt buộc; kế toán tiền lương; doanh nghiệp xây dựng.*

Abstract

In recent years, with the participation of the political system, the organization and implementation of policies and laws on compulsory insurance in Hai Duong province have achieved important results. The number of people participating in compulsory insurance increases year by year. Enterprises have proactively exercised their responsibilities and workers have become more clearly aware of their rights. However, studies show that there is still a large number of workers who do not participate in mandatory insurance, especially in construction enterprises. The fact that workers are not eligible to participate in mandatory social insurance is related to salary accounting at construction enterprises in Hai Duong province. In the article, the authors use data collection, synthesis and statistical analysis methods to analyze and clarify the current situation and propose some solutions regarding salary accounting and compulsory insurance at these businesses.

Keywords: *Compulsory insurance; salary accounting; construction enterprises.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo thống kê của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, đến hết năm 2022, số người tham gia Bảo hiểm xã hội là 17.498 triệu người, đạt khoảng 38,07% so với lực lượng lao động trong độ tuổi, cao hơn kế hoạch 0,07%, tăng 5,75% so với năm 2021. Số người tham gia Bảo hiểm thất nghiệp là 14.330 triệu người, đạt khoảng 31,18% lực lượng lao động trong độ tuổi, vượt kế hoạch 0,18%, tăng 6,98% so với năm 2021. Số người tham gia BHYT ước đạt là 91.067 triệu người, bao phủ 92,03% dân số tham gia bảo hiểm y tế, cao hơn kế hoạch 0,03%, tăng 2.233 triệu người, tương ứng tăng 2,51% so với năm 2021. Tổng số thu bảo hiểm bắt buộc đạt 431.252 tỷ đồng, đạt 101,8% kế hoạch, tăng 34.615 tỷ đồng, tương ứng tăng 8,7% so với năm 2021. Số tiền chậm đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp phải tính lãi ước thực hiện cả năm chiếm 2,91% số phải thu. Tuy nhiên, khó khăn nhất hiện nay là nhiều doanh nghiệp xây dựng, sản xuất nhựa, nhuộm có địa chỉ đăng ký kinh doanh ở một nơi nhưng lại sản xuất ở nơi khác khiến cán bộ BHXH khó tiếp cận, mất nhiều thời gian rà soát, xác minh [1]. Về cơ bản, chỉ tiêu số người tham gia bảo hiểm xã hội đã đạt được nhưng số lượng người lao động làm việc tại các doanh nghiệp được tham gia bảo hiểm chưa đầy đủ. Đặc biệt, tại các

Người phản biện: 1. PGS.TS. Trần Văn Thuận
2. TS. Nguyễn Minh Tuấn

công ty xây dựng, do đặc thù ngành nghề, sản phẩm được xây dựng tại các địa điểm khác nhau nên những doanh nghiệp này thường có khối lượng lao động thời vụ lớn. Các doanh nghiệp xây dựng thường tận dụng nguồn lao động tại chỗ nhằm tiết kiệm chi phí sản xuất. Mặt khác, do thời gian tham gia lao động tại công ty ít nên bản thân người lao động cũng không có nguyện vọng tham gia bảo hiểm bắt buộc. Điều đó ảnh hưởng không nhỏ tới công tác kế toán tiền lương cũng như tổ chức tham gia bảo hiểm bắt buộc cho người lao động tại các công ty xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương. Chính vì vậy, nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp về công tác kế toán tiền lương và các khoản bảo hiểm bắt buộc tại các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương có ý nghĩa quan trọng nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động khi tham gia làm việc tại các doanh nghiệp này.

2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM BẮT BUỘC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP XÂY DỰNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HẢI DƯƠNG

Kế toán tiền lương là loại hình nghiệp vụ đóng vai trò quan trọng trong công tác kế toán doanh nghiệp. Người làm công tác kế toán tiền lương chịu trách nhiệm quản lý, tính toán và hạch toán tiền lương, các khoản trích theo lương dựa vào các dữ liệu về bảng chấm công, các giấy tờ liên quan đến thu nhập người lao động, thực hiện ghi chép sổ sách kế toán liên quan đến tiền lương,… để phục vụ cho công tác lập bảng tính lương, thanh toán lương và các chế độ bảo hiểm cho người lao động sao cho đạt độ chính xác cao nhất. Để đánh giá thực trạng công tác kế toán tiền lương và bảo hiểm bắt buộc tại các doanh nghiệp xây dựng, nhóm tác giả đã tiến hành thu thập số liệu thông qua việc thực hiện phát phiếu khảo sát 212 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương. Số phiếu thu về 200/212 phiếu. Cỡ mẫu của nghiên cứu này được xác định dựa trên công thức:

$n = N/(1 + Nxe^2)$

Trong đó:

n: Cỡ mẫu;

N: Quy mô tổng thể;

e: sai số cho phép.

Công thức được đề xuất dựa theo nghiên cứu của Hair, Anderson, Tatham và Black (2014). Kết quả như sau:

* Đối với công tác kế toán tiền lương

Lực lượng lao động thuộc khối văn phòng tại các doanh nghiệp xây dựng là lao động trong biên chế, được kí hợp đồng dài hạn. Đối tượng lao động là công nhân trực tiếp sản xuất tại các doanh nghiệp thường chiếm tỷ trọng lớn. Tuy nhiên, do đặc thù ngành nghề có địa điểm xây dựng không cố định, lực lượng lao động trực tiếp thường thường được các doanh nghiệp xây dựng sử dụng nguồn sẵn có tại địa điểm xây dựng hoặc thuê ngoài dưới các hình thức khác nhau. Đối với lực lượng lao động trực tiếp này, doanh nghiệp xây dựng có thể thuê ngoài theo các hình thức:

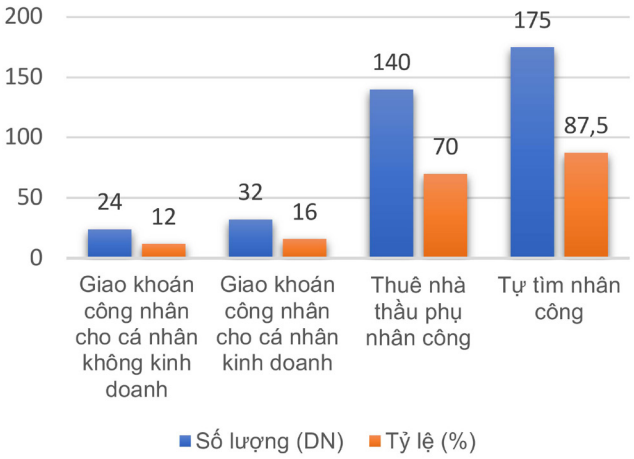
- Doanh nghiệp giao khoán công nhân cho cá nhân không kinh doanh.

- Doanh nghiệp giao khoán công nhân cho cá nhân kinh doanh.

- Doanh nghiệp thuê nhà thầu phụ nhân công.

- Doanh nghiệp tự tìm nhân công.

Kết quả khảo sát của nhóm tác giả cho thấy các doanh nghiệp sử dụng linh hoạt các phương án sử dụng lực lượng lao động. Mỗi phương án sử dụng lao động sẽ có những ưu nhược điểm khác nhau, tùy thuộc vào đặc điểm của các công trình, nhu cầu lao động tại từng thời điểm doanh nghiệp sẽ lựa chọn phương án phù hợp. Từ số liệu phân tích, nhóm tác giả nhận thấy, đối với những doanh nghiệp xây dựng lớn có các công trình lớn thường sẽ lựa chọn phương án thuê nhà thầu phụ nhân công kết hợp với lực lượng lao động tại chỗ của doanh nghiệp. Đối với các doanh nghiệp có quy mô xây dựng vừa thường sẽ lựa chọn phương án tự thuê lao động. Kết quả khảo sát với bảng hỏi có thể chọn nhiều phương án trả lời, cho thấy công tác sử dụng lực lượng lao động tại các doanh nghiệp được tập hợp như sau:



Hình 1. *Lực lượng lao động được sử dụng tại các doanh nghiệp*

Nguồn: Số liệu tác giả tổng hợp

Như vậy, các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương chủ yếu sử dụng nhân công do doanh nghiệp tự tìm (có đến 175/200 doanh nghiệp) thực hiện sử dụng lao động như vậy. Điều này hoàn toàn phù hợp do các doanh nghiệp chủ yếu có quy mô nhỏ và vừa.

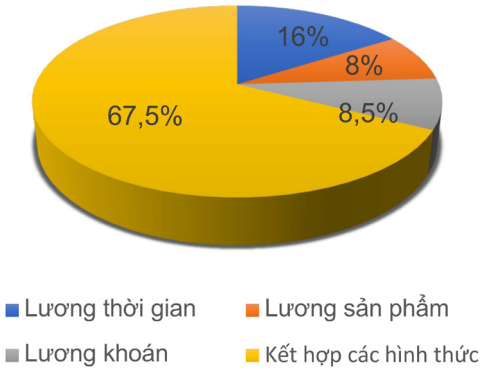
- *Về hình thức trả lương:* Căn cứ theo Điều 54 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định về hình thức trả lương đối với người lao động, có các hình thức trả lương gồm: Trả lương theo thời gian, trả lương theo sản phẩm, trả lương khoán. Tại các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương, các doanh nghiệp áp dụng

đa dạng các hình thức trả lương gồm: Trả lương theo thời gian, trả lương theo sản phẩm, trả lương khoán hoặc áp dụng đồng thời các hình thức trả lương đối với người lao động. Trong đó, đối tượng lao động là nhân viên văn phòng thường được áp dụng hình thức trả lương theo thời gian. Đối tượng lao động là công nhân trực tiếp sản xuất các doanh nghiệp có thể sử dụng linh hoạt các phương án trả lương theo sản phẩm hoặc trả lương khoán. Kết quả khảo sát của nhóm tác giả về hình thức trả lương tại các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương được tập hợp như sau:

Bảng 1. *Hình thức trả lương tại doanh nghiệp*

Chỉ tiêu	Số lượng	Tỷ trọng (%)
Lương thời gian	32	16
Lương sản phẩm	16	8
Lương khoán	17	8,5
Kết hợp các hình thức	135	67,5

Nguồn: Số liệu nhóm tác giả tổng hợp



Hình 2. *Cơ cấu các hình thức trả lương tại doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương*

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Kết quả khảo sát cho thấy, các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương chủ yếu trả lương theo hình thức kết hợp (135 doanh nghiệp tương ứng với tỷ lệ 67,5%). Điều này hoàn toàn phù hợp với đặc thù ngành nghề kinh doanh với khối lượng lao động công nhân trực tiếp lớn, công việc nặng nhọc và số lượng lao động thời vụ nhiều.

- *Về hình thức ghi sổ kế toán tiền lương:* Qua số liệu thống kê khảo sát của nhóm tác giả, hiện tại đa số các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương thực hiện tổ chức ghi sổ theo hình thức tập trung tại công ty với 173/200 doanh nghiệp, chiếm 86,5%, số còn lại thực hiện ghi sổ kế toán tại các công trình. Đối với các doanh nghiệp áp dụng hình thức báo sổ, kế toán chỉ thực hiện chấm công, tập hợp số liệu, cuối kỳ chuyển số liệu về công ty thực hiện tính và chi lương cho người lao động. Việc thực hiện báo sổ kế toán là hình thức ghi sổ tập trung giúp cho số liệu xuyên suốt và được quản lý, giám sát chặt chẽ. Ngoài ra, việc ghi sổ tập trung còn giúp doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí quản lý, nhân lực cho công tác kế toán của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cũng ghi nhận kế toán tiền lương và khoản bảo hiểm bắt buộc đối với người lao động trực tiếp tham gia vào quá trình xây dựng vào tài khoản "Chi phí nhân công trực tiếp".

**** Đối với các khoản bảo hiểm bắt buộc***

- Nhận thức của doanh nghiệp về việc tham gia bảo hiểm bắt buộc cho người lao động.

Việc đăng ký tham gia các khoản bảo hiểm bắt buộc là rất quan trọng đối với người lao động. Khi tham gia bảo hiểm, người lao động có quyền lợi được bảo vệ trong trường hợp mất việc làm, tai nạn lao động, bệnh tật và lợi ích hưu trí sau khi về hưu. Đồng thời, việc đóng góp vào bảo hiểm bắt buộc cũng tạo điều kiện để người lao động tiếp cận các dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe. Mặc dù vậy, tại một số doanh nghiệp sử dụng lao động, đặc biệt là doanh nghiệp trong lĩnh vực xây dựng, do đặc điểm nhân công lớn nên nhiều doanh nghiệp tìm mọi cách để hạn chế bớt khoản chi phí tham gia bảo hiểm cho người lao động. Nhận thức của doanh nghiệp xây dựng về việc tham gia bảo hiểm cho người lao động được thể hiện qua số liệu sau:

Bảng 2. *Nhận thức của doanh nghiệp xây dựng về việc tham gia bảo hiểm cho người lao động*

Chỉ tiêu	Số lượng doanh nghiệp	Tỷ lệ (%)
Rất quan trọng	11	5,5
Quan trọng	172	86
Bình thường	15	7,5
Không quan trọng	02	1
Rất không quan trọng	0	0

Nguồn: Số liệu nhóm tác giả tổng hợp

Kết quả khảo sát tại các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương cho thấy, đa phần các doanh nghiệp cho rằng việc tham gia bảo hiểm bắt buộc cho người lao động là quan trọng (172/200 doanh nghiệp, tương ứng 86%), chỉ có 5,5% số doanh nghiệp cho rằng việc đảm bảo quyền lợi cho người lao động rất quan trọng. Tuy nhiên, vẫn có 1% các doanh nghiệp cho rằng việc làm này không quan trọng. Số lượng doanh nghiệp đánh giá ở mức độ bình thường là 7,5%.

- *Về chi phí bảo hiểm:* Tại các doanh nghiệp lựa chọn phương án tự thuê nhân công, để giảm thiểu chi phí cho bên thứ ba thì đối mặt với bài toán liên quan đến bảo hiểm bắt buộc phải nộp cho người lao động tính vào chi phí của doanh nghiệp. Trên thực tế công tác kế toán, nhiều doanh nghiệp sẽ tìm các phương án để cắt giảm chi phí nhân công trực tiếp. Các phương án thường được doanh nghiệp áp dụng để tránh bảo hiểm bắt buộc phải nộp cho người lao động như ký hợp đồng lao động dưới một tháng hay chấm công lao động dưới 14 ngày trong một tháng. Trường hợp doanh nghiệp có tham gia bảo hiểm bắt buộc cho người lao động thì lựa chọn phương án thay đổi kết cấu tiền lương sao

cho căn cứ để nộp bảo hiểm bắt buộc cho người lao động là thấp nhất. Để hợp lý hóa sổ sách kế toán và đảm bảo phù hợp giữa số lương phải trả cho người lao động về thuế và bảo hiểm xã hội, doanh nghiệp đã thực hiện một số biện pháp nhằm hợp lý số lương phải trả cho người lao động. Dưới đây là một số biện pháp các doanh nghiệp áp dụng:

Bảng 3. *Biện pháp hợp lý hóa số lương trả người lao động tại doanh nghiệp*

Chỉ tiêu	Số doanh nghiệp
Không điều chỉnh	10
Xử lý bảng lương	62
Chấm công <14 ngày	34
Biện pháp khác	24
Kết hợp nhiều biện pháp	165

Nguồn: Số liệu nhóm tác giả tổng hợp

Như vậy, để hợp lý số lương phải trả cho người lao động, các doanh nghiệp thường kết hợp nhiều biện pháp như xử lý bảng lương, chấm công <14 ngày và các biện pháp khác. Cụ thể, doanh nghiệp xử lý bảng lương bằng cách kết cấu lại thành phần lương của người lao động; khoản phụ cấp phải đóng bảo hiểm bắt buộc thành những khoản thu nhập không là căn cứ nộp bảo hiểm bắt buộc như ăn ca, phụ cấp trang phục, điện thoại, xăng xe, đi lại và các biện pháp khác như ký hợp đồng ngắn hạn,…

- *Về các khoản phụ cấp:* Hiện nay, tiền lương tháng đóng bảo hiểm bắt buộc bao gồm: Mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật lao động được ghi trong hợp đồng lao động (HĐLĐ). Như vậy, mỗi tháng doanh nghiệp phải chi thêm một khoản để đóng bảo hiểm bắt buộc tính trên các khoản phụ cấp lương cho người lao động. Doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động như doanh nghiệp trong lĩnh vực xây dựng, tất nhiên không muốn gánh thêm chi phí này, nhưng cũng không thể cắt giảm toàn bộ phụ cấp lương đã trả cho người lao động như trước đây.

Để giảm thiểu phần nào khoản chi phí bảo hiểm bắt buộc phát sinh nhưng vẫn phù hợp với quy định pháp luật hiện hành, trên thực tế các doanh nghiệp đang vận dụng một trong các cách làm sau:

Bảng 4. *Biện pháp hợp lý hóa phụ cấp lương trả người lao động tại doanh nghiệp*

Chỉ tiêu	Số doanh nghiệp
Chuyển các khoản phụ cấp lương hiện tại thành tiền thưởng	13
Ghi giảm mức lương theo HĐLĐ và trả tiền lương làm thêm giờ bù đắp	29
Kết hợp cả hai cách trên	156
Biện pháp khác	02

Nguồn: Số liệu nhóm tác giả tổng hợp

Để khắc phục những rủi ro pháp lý và sự phức tạp của công tác tiền lương, kế toán trong nhiều doanh nghiệp xây dựng đã linh hoạt áp dụng kết hợp hai cách làm trên đây (156/200 doanh nghiệp thực hiện). Sự mềm dẻo này phần nào giúp doanh nghiệp khắc phục được khả năng người lao động có thể làm quá số giờ làm thêm tối đa theo quy định, không áp dụng đối với bộ phận người lao động làm văn phòng, đồng thời có vẻ hợp lý hơn khi xen kẽ tháng trước người lao động làm thêm giờ, tháng sau người lao động được thưởng vì đã có thành tích tốt trong tháng trước. Dù vậy, doanh nghiệp chắc chắn không thể né tránh được một thực tế là phải có hệ thống tính toán tiền lương, nhân sự, kế toán rất tốt với đầy đủ các hồ sơ pháp lý, chứng từ đầy đủ chứng minh tính hợp pháp và hợp lý của cách làm mà doanh nghiệp đang thực hiện.

3. KHUYẾN NGHỊ, GIẢI PHÁP

Thực trạng công tác quản lý đối tượng tham gia bảo hiểm bắt buộc trình bày ở trên đã cho thấy, trong thời gian tới cần phải có các giải pháp tăng cường hơn nữa công tác này nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Cụ thể:

**** Về phía Nhà nước và cơ quan bảo hiểm xã hội***

Thứ nhất, đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền về bảo hiểm bắt buộc. Tuyên truyền cho mỗi người lao động làm việc trong mọi thành phần kinh tế nhận thức được đầy đủ mục tiêu, ý nghĩa và tầm quan trọng của chính sách bảo hiểm bắt buộc đối với đời sống của người lao động và yêu cầu an sinh xã hội. Tuyên truyền, vận động đến từng người lao động, chủ sử dụng lao động, các cơ quan quản lý Nhà nước và các cán bộ, viên chức trong hệ thống bảo hiểm bắt buộc nhận thức đúng về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của chính sách bảo hiểm bắt buộc của Đảng và Nhà nước.

Tổ chức hội nghị triển khai, phổ biến pháp luật cho tuyên truyền viên pháp luật lao động là lãnh đạo doanh nghiệp, người phụ trách nhân sự, bảo hiểm xã hội, công đoàn tại các doanh nghiệp; hội nghị đối thoại về các chính sách pháp luật, bảo hiểm bắt buộc; thường xuyên tổ chức các buổi tuyên truyền, phổ biến, tư vấn pháp luật trực tiếp cho người lao động tại các doanh nghiệp, khu nhà trọ công nhân tự quản; phát thanh qua hệ thống đài phát thanh cấp xã; cấp phát tờ rơi, gửi đĩa phát thanh hỏi - đáp đến doanh nghiệp.

Thứ hai, phối hợp các ban, ngành có liên quan tại địa phương để quản lý đối tượng.

Chỉ có các cơ quan địa phương là nơi có điều kiện nắm chắc tình hình hoạt động cũng như quy mô sử dụng lao động tại các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh (khối có tỷ lệ trốn đóng bảo hiểm bắt buộc nhiều nhất), do vậy, cần phải: Có chương trình, kế hoạch cụ thể để thường xuyên phối hợp làm tốt công tác điều tra tình hình hoạt động, nhất là tình hình sử dụng lao động ở mỗi đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh để triển khai công tác thu bảo hiểm bắt buộc; kết hợp

chặt chẽ với phòng Kế hoạch - Đầu tư, ban quản lý các KCN trên địa bàn của địa phương, khi cấp giấy phép kinh doanh yêu cầu đơn vị phải đăng ký việc sử dụng lao động, việc đóng bảo hiểm bắt buộc để NLĐ yên tâm công tác thông qua các cam kết cụ thể, nếu đơn vị không chấp hành phải xử phạt theo quy định của Nhà nước, trường hợp nghiêm trọng phải truy tố trước pháp luật hoặc rút giấy phép kinh doanh.

Thứ ba, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra liên ngành tập trung vào các khối doanh nghiệp. Thanh tra lao động, thanh tra tài chính và thanh tra của cơ quan bảo hiểm xã hội, kiểm tra của tổ chức công đoàn để đôn đốc, nhắc nhở đơn vị phải khai báo số người lao động và đóng bảo hiểm bắt buộc đầy đủ theo luật định, đặc biệt tập trung vào khối doanh nghiệp ngoài quốc doanh nơi có tỷ lệ trốn đóng bảo hiểm bắt buộc cao, nếu phát hiện vi phạm Luật Bảo hiểm xã hội kiên quyết phải xử lý nghiêm theo đúng quy định của pháp luật; khi có tranh chấp trong quan hệ bảo hiểm bắt buộc, cơ quan bảo hiểm xã hội cũng cần giải quyết theo luật định.

Cùng với đó, tổ chức kiểm tra, thanh tra tình hình thực hiện pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội định kỳ trong năm theo kế hoạch tại 30 đến 40 doanh nghiệp. Qua đó, nhằm phát hiện và chấn chỉnh kịp thời các hành vi vi phạm về bảo hiểm xã hội. Đồng thời, hướng dẫn các doanh nghiệp thực hiện đúng quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội, nhất là việc tham gia bảo hiểm bắt buộc đầy đủ số lao động đang làm việc, nộp tiền đóng bảo hiểm kịp thời, đúng thời hạn và nắm bắt những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện quy định pháp luật về bảo hiểm để đề xuất tháo gỡ.

Thứ tư, xây dựng cơ chế thu bảo hiểm bắt buộc phù hợp với từng đối tượng tham gia.

Điều vướng mắc lớn nhất trong cơ chế thu bảo hiểm bắt buộc hiện nay là đối tượng tham gia rất lớn, quy trình thu còn nhiều điểm chưa phù hợp; các biện pháp thực hiện thu bảo hiểm bắt buộc đạt hiệu quả chưa cao, còn có những lỗ hổng để đơn vị sử dụng lao động tìm cách trốn tránh trách nhiệm nộp bảo hiểm bắt buộc cho người lao động. Vì vậy, việc hoàn thiện cơ chế thu bảo hiểm bắt buộc là đưa ra các biện pháp cụ thể theo từng loại hình quản lý đang đặt ra cho toàn hệ thống bảo hiểm bắt buộc. Cơ chế thu phải được điều chỉnh phù hợp từ các khâu đăng ký, thực hiện, cũng như việc quản lý tiền thu, đối chiếu kiểm tra số tiền thu bảo hiểm bắt buộc của từng đơn vị và từng người lao động trong từng khu vực khác nhau, nhằm giảm tới mức thấp nhất những sai sót trong công tác quản lý thu bảo hiểm bắt buộc bắt buộc. Đối với đối tượng thuộc doanh nghiệp, kiến nghị với cơ quan quản lý Nhà nước trong việc xác định mức tiền lương làm căn cứ thu bảo hiểm bắt buộc của người lao động là mức tiền lương thực nhận mà đơn vị trả cho người lao động. Đồng thời xây dựng cơ chế thu bảo hiểm bắt buộc dựa trên mức tiền lương thực nhận này. Có như vậy, khi doanh nghiệp thực hiện đóng bảo hiểm bắt buộc trên tổng quỹ tiền lương thực tế, tức là không có điều kiện gian lận bảo hiểm bắt buộc bắt buộc nữa, thì cũng không còn cơ chế trốn tránh việc ký kết hợp đồng lao động, để ghi hạ mức lương trong hợp đồng lao động. Mức tiền lương ghi trong hợp đồng sẽ là mức tiền lương thực tế. Khi đó, hợp đồng lao động mới thực sự trở thành căn cứ pháp lý để trả công cho người lao động và là căn cứ chính xác thực hiện việc đóng bảo hiểm bắt buộc bắt buộc cho người lao động [2].

Thứ năm, sửa đổi, bổ sung quy định và tăng cường chế tài xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội. Nghị quyết số 05/2019/NQ-HĐTP ngày 15/8/2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao, đã có quy định truy cứu trách nhiệm hình sự đối với hành vi trốn đóng BHXH [3]. Tuy nhiên, về xử phạt hành chính, mặc dù Chính phủ đã ban hành Nghị định số Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm bắt buộc, tuy nhiên, Nghị định này cũng còn nhiều hạn chế, mức xử phạt vi phạm còn thấp (mức xử phạt tối đa trong lĩnh vực bảo hiểm bắt buộc là 75 triệu đồng), trong đó đã có quy định mới về bổ sung thẩm quyền xử phạt của cơ quan bảo hiểm xã hội [4].

**** Về phía doanh nghiệp***

- Phối hợp các ngành liên quan giải quyết những vướng mắc phát sinh về các chế độ, chính sách bảo hiểm đối với người lao động trong doanh nghiệp, giải quyết đơn thư người lao động kịp thời. Tiếp tục rà soát những nội dung còn vướng mắc trong thực tiễn, kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền hoàn thiện cơ chế, chính sách về bảo hiểm xã hội.

- Cần bố trí đầy đủ người lao động trong doanh nghiệp (DN) tham dự đầy đủ các buổi tuyên truyền về việc tham gia bảo hiểm bắt buộc để người lao động có thể nhận thức được tầm quan trọng của việc tham gia bảo hiểm bắt buộc, đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của mình.

- Nâng cao nhận thức và chủ động thực hiện đầy đủ quy định của pháp luật về tham gia bảo hiểm bắt buộc đầy đủ cho số lao động đang làm việc, nộp tiền đóng bảo hiểm kịp thời, đúng thời hạn và nắm bắt những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện quy định pháp luật về bảo hiểm để đề xuất tháo gỡ.

**** Về phía người lao động***

- Người lao động cần tìm hiểu đầy đủ lợi ích của việc tham gia bảo hiểm bắt buộc, không chỉ lo đến vấn đề có việc làm, có thu nhập mà cần quan tâm đến quy định pháp luật về lao động, bảo hiểm bắt buộc. Nâng cao ý thức của người lao động về ý nghĩa, tầm quan trọng của chính sách bảo hiểm xã hội bắt buộc, về quyền, nghĩa vụ và lợi ích khi tham gia bảo hiểm. Đồng

thời, người lao động cũng vần quan tâm, tìm hiểu về các chế độ bảo hiểm xã hội, về lợi ích khi tham gia bảo hiểm bắt buộc.

- Cần tham dự đầy đủ các buổi tư vấn, tuyên truyền pháp luật về bảo hiểm bắt buộc hoặc qua tờ rơi đã được cấp phát, các phương tiện thông tin đại chúng.

4. KẾT LUẬN

Việc đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc có ý nghĩa rất quan trọng đối với người lao động. Khi tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, người lao động có quyền lợi được bảo vệ trong trường hợp mất việc làm, tai nạn lao động, bệnh tật và lợi ích hưu trí sau khi về hưu. Đồng thời, việc đóng góp vào bảo hiểm xã hội cũng tạo điều kiện để người lao động tiếp cận các dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe. Trên cơ sở khảo sát và tổng hợp số liệu đánh giá thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản bảo hiểm bắt buộc trong các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương, nhóm tác giả đã đề xuất một số khuyến nghị và giải pháp đối với Nhà nước, cơ quan bảo hiểm xã hội, doanh nghiệp và người lao động nhằm tăng số lượng người lao động tham gia, đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

LỜI CẢM ƠN

Kết quả nghiên cứu này thuộc đề tài KHCN cấp cơ sở, mã số 14.KHCN/23-24 được tài trợ bởi Trường Đại học Sao Đỏ. Nhóm tác giả chân thành cảm ơn sự hỗ trợ của Trường Đại học Sao Đỏ đã tạo điều kiện để chúng tôi hoàn thành nghiên cứu này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. https://baohiemxahoi.gov.vn/ ngày 31/12/2022

[2]. ThS. Nguyễn Thị Kim Thoa, *Thực trạng và giải pháp thu hồi nợ bảo hiểm xã hội của các doanh nghiệp tại Việt Nam,* Trường Đại học Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp.

[3]. Nghị quyết số 05/2019/NQ-HĐTP ngày 15/8/2019.

[4]. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ban hành ngày 17/01/2022.

[5]. *https://tailieu.vn/doc/*

AUTHORS INFORMATION

Nguyen Thi Quynh*, Vu Thi Ly,
Dinh Thi Kim Thiet, Doan Thi Thu Hang

**Corresponding Author: quynhnguyen.neu@gmail.com*

Sao Do University.

THỂ LỆ GỬI BÀI
TẠP CHÍ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC, TRƯỜNG ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sao Đỏ (P. ISSN 1859-4190, E. ISSN 2815-553X), thường xuyên công bố kết quả, công trình nghiên cứu khoa học và công nghệ của các nhà khoa học, cán bộ, giảng viên, nghiên cứu sinh, học viên cao học, sinh viên ở trong và ngoài nước.

1. Tạp chí xuất bản 01 số/quý bằng hai ngôn ngữ tiếng Việt và tiếng Anh. Tạp chí nhận đăng các bài báo khoa học thuộc các lĩnh vực: Điện - Điện tử - Tự động hóa; Cơ khí - Động lực; Kinh tế; Triết học - Xã hội học - Chính trị học; Các lĩnh vực khác gồm: Công nghệ thông tin; Hóa học - Công nghệ thực phẩm; Ngôn ngữ học; Toán học; Vật lý; Văn hóa - Nghệ thuật - Thể dục thể thao...
2. Bài nhận đăng là những công trình nghiên cứu khoa học chưa công bố trong bất kỳ ấn phẩm khoa học nào.
3. Tòa soạn chỉ nhận bài báo gửi online trên website http://tapchikhcn.saodo.edu.vn. Bài báo gửi về toà soạn dưới dạng file điện tử (*.doc *.docx và *.pdf); cuối bài báo, tác giả ghi rõ thông tin địa chỉ liên hệ, số điện thoại, email và cập nhật thông tin trên website. Bài báo phải được trình bày đúng định dạng, rõ ràng; Trường hợp bài báo phải chỉnh sửa theo thể lệ hoặc theo yêu cầu của Phản biện thì tác giả sẽ cập nhật trên website. Người phản biện sẽ do tòa soạn mời. Tòa soạn không gửi lại bài nếu không được đăng.
4. Các công trình thuộc đề tài nghiên cứu có Cơ quan quản lý cần kèm theo giấy phép cho công bố của cơ quan (Tên đề tài, mã số, tên chủ nhiệm đề tài, cấp quản lý,...).
5. Tên bài báo trình bày bằng hai ngôn ngữ (tiếng Việt và tiếng Anh), font Arial, cỡ chữ 14, in đậm, căn giữa.
6. Tên tác giả (không ghi học hàm, học vị), font Arial, cỡ chữ 10, in đậm, căn lề phải; cơ quan công tác của các tác giả, font Arial, cỡ chữ 9, in nghiêng, căn lề phải.
7. Chữ "Tóm tắt" in đậm, font Arial, cỡ chữ 10; Nội dung tóm tắt của bài báo không quá 10 dòng, trình bày bằng hai ngôn ngữ (tiếng Việt và tiếng Anh), font Arial, cỡ chữ 10, in thường.
8. Chữ "Từ khóa" in đậm, nghiêng, font Arial, cỡ chữ 10; Có từ 03÷05 từ khóa, font Arial, cỡ chữ 10, in nghiêng, ngăn cách nhau bởi dấu chấm phẩy, cuối cùng là dấu chấm.
9. Nội dung bài báo viết bằng tiếng Việt hoặc tiếng Anh; Nếu là bài báo viết bằng tiếng Việt: Tiêu đề tiếng Việt trước, tiếng Anh sau; Tóm tắt tiếng Việt trước, tiếng Anh sau; Từ khóa tiếng Việt trước, tiếng Anh sau; Nếu là bài báo viết bằng tiếng Anh: Tiêu đề tiếng Anh trước, tiếng Việt sau; Tóm tắt tiếng Anh trước, tiếng Việt sau; Từ khóa tiếng Anh trước, tiếng Việt sau.
10. Bài báo được đánh máy trên khổ giấy A4 (21 × 29,7cm) có độ dài không quá 8 trang, font Arial, cỡ chữ 10, giãn dòng At least 12pt, Before 3pt, After 3pt; căn lề trên 2.5cm, dưới 2.5cm, trái 3cm, phải 2cm; hình vẽ phải rõ ràng, đủ nét và được định dạng dưới dạng file ảnh (*.jpg); Phương trình, công thức phải soạn thảo bằng Mathtype hoặc Equation; Phần nội dung bài báo được chia thành 02 cột, khoảng cách cột là 1cm; Trong trường hợp hình vẽ, hình ảnh có kích thước lớn, bảng biểu có độ rộng lớn hoặc công thức, phương trình dài thì cho phép trình bày dưới dạng 01 cột.
11. Tài liệu tham khảo được sắp xếp theo thứ tự tài liệu được trích dẫn trong bài báo.

    - Nếu là sách/luận án: Tên tác giả (năm), Tên sách/luận án/luận văn, Nhà xuất bản/Trường/Viện, lần xuất bản/tái bản.

    - Nếu là bài báo/báo cáo khoa học: Tên tác giả (năm), Tên bài báo/báo cáo, Tạp chí/Hội nghị/Hội thảo, Tập/Kỷ yếu, số, trang.

    - Nếu là trang web: Phải trích dẫn đầy đủ tên website và đường link, ngày cập nhật.
12. Định dạng mẫu bài báo tham khảo tại địa chỉ http://tapchikhcn.saodo.edu.vn/news/detail/198/format_paper

    Bài báo sau khi xuất bản sẽ được công bố trên http://tapchikhcn.saodo.edu.vn.

THÔNG TIN LIÊN HỆ:

Ban Biên tập Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sao Đỏ

Phòng 203, Tầng 2, Nhà B1, Trường Đại học Sao Đỏ.

Địa chỉ: Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.

Điện thoại: (0220) 3587213, Fax: (0220) 3882921, Hotline: 0912 107858/0936 847980.

Website: http://tapchikhcn.saodo.edu.vn

Email: tapchikhcn@saodo.edu.vn

BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

Địa chỉ:
- **Số 1:** Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.
- **Số 2:** Số 72, đường Nguyễn Thái Học, phường Thái Học, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.
- **Điện thoại:** (0220) 3882 269 **Fax:** (0220) 3882 921 **Website:** http://saodo.edu.vn **Email:** info@saodo.edu.vn

P. ISSN 1859-4190
E. ISSN 2815-553X

Số 2 (85)
2024

Địa chỉ Tòa soạn:
Trường Đại học Sao Đỏ.
Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.
Điện thoại: (0220) 3587213, Fax: (0220) 3882 921, Hotline: 0912 107858/0936 847980.
Website: http://tapchikhcn.saodo.edu.vn/Email: tapchikhcn@saodo.edu.vn.

Giấy phép xuất bản số: 620/GP-BTTTT ngày 17/9/2021 của Bộ Thông tin và Truyền thông.
In 2.000 bản, khổ 21 × 29,7cm, tại Công ty TNHH in Tre Xanh, cấp ngày 17/02/2011.