

中国人民银行招聘考试申论历年真题汇编卷-答案

“带薪休假”参考答案

一、根据“给定资料 22～33”，归纳概括导致我国带薪休假制度落实难的原因。（4400 分）

要求：全面，准确，简明，有条理，350 字内。

【参考答案】

带薪休假制度落实难有多方面的原因，具体有：第一，用人单位拒绝或者变相拒绝员工带薪休假。带薪休假制度意味着用工成本增加，用人单位尤其是民营企业不给员工休假，认为克扣员工休息福利不是大问题。第二，单位和职工的地位并不对等。在目前严峻的就业形势下，“休假权”往往与“就业权”相互矛盾。大多数员工会担心争取利益会导致失业，不敢维护自身的权利。第三，法律规定不明确，执法监督不到位。相关部门在实际操作中，由于认定难等各种主客观原因，一般不会主动去查，除非员工主动向有关部门举报或者投诉，处罚力度小。第四，工会组织工作不到位。我国工会组织在维护职工权利方面没有充分发挥作用。第五，员工休假意识方面的原因。一些人对带薪休假制度不了解，一些人对休假不作期望，对公司侵权行为采取被动接受的态度。（计空格 340 字）

二、“给定资料 44”中提到，“弹性休假需要刚性手段。”请结合给定资料，联系社会生活实际，以“——对‘刚性与弹性’的思考”为副标题，自拟标题，写一篇议论文。（6600 分）

要求：角度合理，论述充分，结构完整，逻辑严谨，语言流畅。1000 字左右。

【参考例文】

弹性带薪休假仍需刚性制约

——对“刚性与弹性”的思考

随着经济社会发展和思想观念的转变，人们对假期的需求越来越迫切，需要更多假期来缓解压力，休闲娱乐成为人们生活的重要部分。但与大众愿望相悖的是，我国的职工带薪休假制度很难在现实中落实到位。因此，形成弹性的带薪休假，保障劳动者权益，仍需要刚性的制约。

刚性的法律约束是弹性带薪休假落实的基础。我国虽然有带薪休假制度，但是真正落实起来特别难，原因之一就在于法律政策的可执行性、可操作性上，总能让人感觉隔着玻璃，



看得见摸不着。带薪休假制度的实施条例要更加具体化、细化、系统化，才能从根本上扭转不能完全落实的尴尬局面，要以刚性、明晰的法律制度保障劳动者自主休息的权利，还要做到“有法必依、执法必严、违法必究”，增加违法者的违法成本，切实将带薪休假的法律地位大大提高。

刚性的部门监管是弹性带薪休假落实的保障。目前在劳动力市场供过于求的情况下，劳资双方的博弈是不对称的，普通劳动者因怕失去了“饭碗”，往往缺少话语权，导致带薪休假的投诉率几乎为零，这不得不让人深思。在劳动者不敢维权的情况下，更需要劳动监察部门、人力资源部门、工会能有所作为，积极的进行监督，主动地维护劳动者权益，而不是被动的等待投诉。这样才能扭转维权难的尴尬局面。

刚性的政策奖励是弹性带薪休假落实的动力。目前企业为了减少用人成本，忽视员工的休假权，是导致带薪休假制度难都市的现实阻碍。因此解决企业的问题，才能从源头上实现带薪休假。增加企业实现带薪休假的内在动力，除了采取监督和处罚，也要采取奖励的政策，比如，将职工带薪休假情况列入单位的考核指标，建立全国性的带薪休假落实数据库，企业带薪休假的实施情况跟其信用评级和可以享受的扶持政策等指标挂钩。这样有利于增加企业实现带薪休假的内在动力，主动维护员工休假权。

工作是光荣的，休假也是光荣的。赛贝尔曾说：“劳动要适时开始，享乐要适时结束。”在如今的文化环境下，这句话反过来说也同样适用，劳动要适时结束，享乐要适时开始。带薪休假制度的落实不仅保障公民休息的权利，也有利于我国休闲经济的发展，是社会发展的必然趋势。因此我国应顺应趋势，用刚性的制度保障人们带薪休假权利的落实。（计空格 999 字）