

国家统计局调查队面试题（网络版）2016年2月26日

扫描下方二维码下载妙学吧APP 刷海量题库掌握最新热点



QQ扫码直接下载

微信扫码到应用市场下载

支持所有机型

【问题1材料】

带薪休假权成为节后劳保投诉热点

新华报业网讯（2016.2.18）每年节后都是职工离职或跳槽高峰，一些在岗时不敢提，或是被用人单位忽视的劳动权益，也在此时被一些离职员工秋后算账。这不，节后刚开始上班，就有不少离职者到劳动监察部门咨询或投诉，其中，带薪休假权成为一个热点。

年假应休未休可拿3倍工资

今年41岁的李女士在一家媒体从事校对工作，本与单位协商好去年11月份休假，由于同事突然生病工作安排不过来放弃了假期，节后上班第一天，李女士就向南京市劳动监察部门咨询，今年能否把去年失去的假期补回来。对此，南京市劳动监察支队的金浩科长表示，根据《职工带薪年休假条例》第五条和《企业职工带薪年休假实施办法》第9条规定，年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。但单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。如果单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

需要提醒的是，这里的日工资收入的300%包含了当月必须支付的工资，也就是说，如果企业已经支付了劳动者当月工资，只需要额外支付200%的应休未休天数薪资。

多年未休假能否追溯有争议

2月17日，在南京一家企业给老板开车的李师傅向南京市劳动监察部门反映，称自己工作了6年，周末出车从来没有加班工资，也从未休过年休假，希望劳动监察部门帮助维权。

对此，南京市劳动监察部门相关人士表示，目前南京市尚未遇到劳动者专门为带薪休假权打官司的案例，劳动者大多是将带薪休假与工资、社会保险诉求等捆绑投诉。应休未休的假期是否存在追溯期，在司法实践中存在一定的争议。

一种观点认为，年休假工资报酬属于劳动报酬，应当适用特殊时效，即用人单位与劳动者解除或终止劳动合同后一年内，劳动者可以追诉他所有在职期间未休年假工资。也就是说，劳动者可以从2008年国务院通过《职工带薪年休假条例》起追溯自己的带薪休假补偿。

但另一种观点认为，虽然年休假工资报酬含有“工资报酬”的名称，但其本质并非劳动报酬，而是一种福利待遇，是对于未休年假劳动者的一种补偿，按照《企业职工带薪年休假实施办法》带薪休假可以跨年安排的说法，则带薪休假最长可以追溯2年。

职工和单位要互相尊重

也有一些劳动者反映，单位规定职工带薪休假最多只能拆分休两次，单位这么做是否合适？

对此金浩表示，职工带薪休假《条例》、《办法》都明确表示，带薪休假是单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排的。如果确因生产需要无法进行碎片化安排，职工应该尊重单位的决定。“对于一些有10天或者15天的假期的老员工，用人单位在安排好正常生产时，不妨尝试让员工拿出七、八天时间进行碎片化安排休假放松。”金浩建议，这也契合国家旅游局倡导的：在保证每周法定40小时工作时间的的前提下，创造条件让员工错峰休假、弹性休息，探索夏季“2.5天休假模式”。

据了解，南京教育部门也在探讨中小学春假或者秋假制度模式。今年省政府工作报告也明确提出，要落实带薪休假制度，鼓励错峰休假、弹性作息。

“一张一弛，让职工通过休假放松心情，然后以更饱满的热情投入到工作中，只要企业将生产经营提前安排好，应该不会产生大的影响。事实上，目前一些职工忠诚度高、发展势头好的企业，带薪休假都执行得不错。”

金浩建议，随着带薪休假制度日益深入人心，劳动者对于带薪休假的诉求势必越来越多，为避免纠纷，用人单位可以在年初或者是上一年底，根据企业的生产经营情况，对全年职工的休假需求进行摸底调查提前安排，让员工签字确认，如在具体执行时遭遇特殊情况需要调整，可个别进行二次协商。

大意：调查了7家玩具企业，按照生产饱和度执行带薪休假，需要支付300%的薪资，并且会造成当季亏损18%。

【问题1】

某市准备强制执行带薪休假制度，在企业和百姓间引发热议，你怎么看？

【问题1参考答案】

带薪休假制度的强制执行，无疑是我国劳动权益保障的一大进步，体现了国家对劳动者休息权的重视和保护。这一政策的出台，旨在平衡工作与生活，提升劳动者的幸福感和工作效率，同时也反映了社会文明的进步和法治的完善。然而，任何政策的实施都需要考虑到实际情况的复杂性和多样性，带薪休假制度的强制执行也不例外。

从企业的角度来看，带薪休假制度的强制执行可能会增加企业的运营成本，尤其是对于那些劳动密集型、

利润微薄的企业来说，支付300%的薪资可能会造成一定的经济压力，甚至导致当季亏损。此外，生产安排的灵活性和员工休假的需求之间的矛盾，也是企业在执行带薪休假制度时需要面临的挑战。

从劳动者的角度来看，带薪休假制度的强制执行保障了他们的合法权益，使他们能够在紧张的工作之余得到充分的休息和放松，从而提高生活质量和工作效率。然而，也有部分劳动者可能因为担心影响工作表现或职业发展而不敢或不愿意休假，这就需要企业和政府共同努力，营造一个鼓励休假、尊重休假的文化氛围。

为了确保带薪休假制度的顺利实施，政府可以采取以下措施：一是加强政策宣传和解读，提高企业和劳动者对带薪休假制度的认识和理解；二是提供财政补贴或税收优惠，减轻企业因执行带薪休假制度而增加的经济负担；三是建立健全监督机制，确保带薪休假制度的执行不打折扣；四是鼓励企业创新休假方式，如错峰休假、弹性休假等，以适应不同企业的生产特点和劳动者的个人需求。

总之，带薪休假制度的强制执行是一项利国利民的好政策，但在实施过程中需要政府、企业和劳动者三方的共同努力和智慧。通过合理的政策设计、有效的沟通协调和灵活的实施方案，我们完全可以在保障劳动者权益的同时，促进企业的健康发展和社会的和谐稳定。

【问题2材料】

带薪休假权成为节后劳保投诉热点

新华报业网讯（2016.2.18）每年节后都是职工离职或跳槽高峰，一些在岗时不敢提，或是被用人单位忽视的劳动权益，也在此时被一些离职员工秋后算账。这不，节后刚开始上班，就有不少离职者到劳动监察部门咨询或投诉，其中，带薪休假权成为一个热点。

年假应休未休可拿3倍工资

今年41岁的李女士在一家媒体从事校对工作，本与单位协商好去年11月份休假，由于同事突然生病工作安排不过来放弃了假期，节后上班第一天，李女士就向南京市劳动监察部门咨询，今年能否把去年失去的假期补回来。对此，南京市劳动监察支队的金浩科长表示，根据《职工带薪年休假条例》第五条和《企业职工带薪年休假实施办法》第9条规定，年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。但单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。如果单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

需要提醒的是，这里的日工资收入的300%包含了当月必须支付的工资，也就是说，如果企业已经支付了劳动者当月工资，只需要额外支付200%的应休未休天数薪资。

多年未休假能否追溯有争议

2月17日，在南京一家企业给老板开车的李师傅向南京市劳动监察部门反映，称自己工作了6年，周末出车从来没有加班工资，也从未休过年休假，希望劳动监察部门帮助维权。

对此，南京市劳动监察部门相关人士表示，目前南京市尚未遇到劳动者专门为带薪休假权打官司的案例，劳动者大多是将带薪休假与工资、社会保险诉求等捆绑投诉。应休未休的假期是否存在追溯期，在司法实践中存在一定的争议。

一种观点认为，年休假工资报酬属于劳动报酬，应当适用特殊时效，即用人单位与劳动者解除或终止劳动合同后一年内，劳动者可以追诉他所有在职期间未休年假工资。也就是说，劳动者可以从2008年国务院通过《职工带薪年休假条例》起追溯自己的带薪休假补偿。

但另一种观点认为，虽然年休假工资报酬含有“工资报酬”的名称，但其本质并非劳动报酬，而是一种福利待遇，是对于未休年假劳动者的一种补偿，按照《企业职工带薪年休假实施办法》带薪休假可以跨年安排的说法，则带薪休假最长可以追溯2年。

职工和单位要互相尊重

也有一些劳动者反映，单位规定职工带薪休假最多只能拆分休两次，单位这么做是否合适？

对此金浩表示，职工带薪休假《条例》、《办法》都明确表示，带薪休假是单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排的。如果确因生产需要无法进行碎片化安排，职工应该尊重单位的决定。“对于一些有10天或者15天的假期的老员工，用人单位在安排好正常生产时，不妨尝试让员工拿出七、八天时间进行碎片化安排休假放松。”金浩建议，这也契合国家旅游局倡导的：在保证每周法定40小时工作时间的的前提下，创造条件让员工错峰休假、弹性休息，探索夏季“2.5天休假模式”。

据了解，南京教育部门也在探讨中小学春假或者秋假制度模式。今年省政府工作报告也明确提出，要落实带薪休假制度，鼓励错峰休假、弹性作息。

“一张一弛，让职工通过休假放松心情，然后以更饱满的热情投入到工作中，只要企业将生产经营提前安排好，应该不会产生大的影响。事实上，目前一些职工忠诚度高、发展势头好的企业，带薪休假都执行得不错。”

金浩建议，随着带薪休假制度日益深入人心，劳动者对于带薪休假的诉求势必越来越多，为避免纠纷，用人单位可以在年初或者是上一年底，根据企业的生产经营情况，对全年职工的休假需求进行摸底调查提前安排，让员工签字确认，如在具体执行时遭遇特殊情况需要调整，可个别进行二次协商。

大意：调查了7家玩具企业，按照生产饱和度执行带薪休假，需要支付300%的薪资，并且会造成当季亏损18%。

【问题2】

调查队要对本市执行带薪休假的效果进行调查，你怎么确保此次调查数据的有效性？

【问题2参考答案】

为确保本市执行带薪休假效果调查数据的有效性，我将从调查设计、实施过程、数据分析和结果应用四个层面进行全面考虑和周密安排。

首先，在调查设计阶段，我会明确调查的目标和范围，确保调查内容全面覆盖带薪休假的执行情况、员工满意度、企业执行难度等多个维度。同时，采用科学的抽样方法，确保样本的代表性，包括不同规模、不同行业的企业以及不同职位、不同工龄的员工，以避免样本偏差影响数据的真实性。

其次，在实施过程中，我将注重调查工具的科学性和调查人员的专业性。设计合理的问卷和访谈提纲，确保问题清晰、无歧义，能够准确捕捉到受访者的真实想法和实际情况。同时，对调查人员进行专业培训，确保他们能够按照统一的标准和方法进行数据收集，减少人为误差。

在数据分析阶段，我将采用多种统计方法和工具，对收集到的数据进行交叉验证和深入分析，以识别数据中的模式和趋势。对于异常数据，将进行进一步的核实和调整，确保数据的准确性和可靠性。此外，还将考虑外部因素的影响，如经济环境、行业特点等，以避免单一因素对结果的干扰。

最后，在结果应用方面，我将确保调查结果的透明度和可操作性。通过撰写详细的调查报告，不仅展示带薪休假的执行效果，还要提出具体的改进建议，为政府决策和企业管理提供科学依据。同时，建立反馈机制，收集利益相关方对调查结果的看法和建议，以进一步优化未来的调查工作。

通过以上措施，我相信可以有效地确保本次调查数据的有效性，为促进带薪休假制度的更好执行提供有力支持。

【问题3材料】

带薪休假权成为节后劳保投诉热点

新华报业网讯（2016.2.18）每年节后都是职工离职或跳槽高峰，一些在岗时不敢提，或是被用人单位忽视的劳动权益，也在此时被一些离职员工秋后算账。这不，节后刚开始上班，就有不少离职者到劳动监察部门咨询或投诉，其中，带薪休假权成为一个热点。

年假应休未休可拿3倍工资

今年41岁的李女士在一家媒体从事校对工作，本与单位协商好去年11月份休假，由于同事突然生病工作安排不过来放弃了假期，节后上班第一天，李女士就向南京市劳动监察部门咨询，今年能否把去年失去的假期补回来。对此，南京市劳动监察支队的金浩科长表示，根据《职工带薪年休假条例》第五条和《企业职工带薪年休假实施办法》第9条规定，年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。但单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。如果单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

需要提醒的是，这里的日工资收入的300%包含了当月必须支付的工资，也就是说，如果企业已经支付了劳动者当月工资，只需要额外支付200%的应休未休天数薪资。

多年未休假能否追溯有争议

2月17日，在南京一家企业给老板开车的李师傅向南京市劳动监察部门反映，称自己工作了6年，周末出车从来没有加班工资，也从未休过年假，希望劳动监察部门帮助维权。

对此，南京市劳动监察部门相关人士表示，目前南京市尚未遇到劳动者专门为带薪休假权打官司的案例，劳动者大多是将带薪休假与工资、社会保险诉求等捆绑投诉。应休未休的假期是否存在追溯期，在司法实践中存在一定的争议。

一种观点认为，年休假工资报酬属于劳动报酬，应当适用特殊时效，即用人单位与劳动者解除或终止劳动合同后一年内，劳动者可以追诉他所有在职期间未休年假工资。也就是说，劳动者可以从2008年国务院通过《职工带薪年休假条例》起追溯自己的带薪休假补偿。

但另一种观点认为，虽然年休假工资报酬含有“工资报酬”的名称，但其本质并非劳动报酬，而是一种福利待遇，是对于未休年假劳动者的一种补偿，按照《企业职工带薪年休假实施办法》带薪休假可以跨年安排的说法，则带薪休假最长可以追溯2年。

职工和单位要互相尊重

也有一些劳动者反映，单位规定职工带薪休假最多只能拆分休两次，单位这么做是否合适？

对此金浩表示，职工带薪休假《条例》、《办法》都明确表示，带薪休假是单位根据生产、工作的具体情况，

并考虑职工本人意愿，统筹安排的。如果确因生产需要无法进行碎片化安排，职工应该尊重单位的决定。“对于一些有10天或者15天的假期的老员工，用人单位在安排好正常生产时，不妨尝试让员工拿出七、八天时间进行碎片化安排休假放松。”金浩建议，这也契合国家旅游局倡导的：在保证每周法定40小时工作时间的的前提下，创造条件让员工错峰休假、弹性休息，探索夏季“2.5天休假模式”。

据了解，南京教育部门也在探讨中小学春假或者秋假制度模式。今年省政府工作报告也明确提出，要落实带薪休假制度，鼓励错峰休假、弹性作息。

“一张一弛，让职工通过休假放松心情，然后以更饱满的热情投入到工作中，只要企业将生产经营提前安排好，应该不会产生大的影响。事实上，目前一些职工忠诚度高、发展势头好的企业，带薪休假都执行得不错。”

金浩建议，随着带薪休假制度日益深入人心，劳动者对于带薪休假的诉求势必越来越多，为避免纠纷，用人单位可以在年初或者是上一年底，根据企业的生产经营情况，对全年职工的休假需求进行摸底调查提前安排，让员工签字确认，如在具体执行时遭遇特殊情况需要调整，可个别进行二次协商。

大意：调查了7家玩具企业，按照生产饱和度执行带薪休假，需要支付300%的薪资，并且会造成当季亏损18%。

【问题3】

你们组织企业领导和员工对于带薪休假开一个座谈会，现场出现了冷场，你怎么解决？

【问题3参考答案】

在组织企业领导和员工关于带薪休假的座谈会中，如果出现冷场，首先需要明确的是，冷场并不意味着参与者对话题不感兴趣，而可能是由于话题的敏感性、参与者之间的权力不对等，或者是缺乏一个安全、开放的讨论环境。因此，作为主持人，我的首要任务是创造一个鼓励开放交流的氛围，确保每位参与者都能感受到被尊重和重视。

为了打破冷场，我会首先采用轻松幽默的方式缓解紧张气氛，比如分享一个与带薪休假相关的小故事或趣闻，以此来拉近与参与者的距离。接着，我会引导讨论从普遍到具体，先询问大家对于带薪休假的普遍看法和感受，这样可以避免一开始就触及敏感的个人经历或企业政策，减少参与者的防御心理。

如果冷场持续，我会采用点名的方式，邀请几位事先了解过观点的代表发言，这样可以确保讨论的连续性，同时也给其他参与者提供了思考和发言的模板。在点名时，我会特别注意平衡领导和员工的发言机会，避免任何一方感到被压制或忽视。

此外，我会引入一些具体的案例或数据，如材料中提到的南京市劳动监察部门的案例，以此来激发讨论。通过具体事例，可以帮助参与者更直观地理解带薪休假政策的实际应用和可能遇到的问题，从而更容易产生共鸣和讨论的热情。

最后，我会鼓励参与者提出他们对于改进带薪休假政策的建议或想法，无论是从员工的角度还是从企业的角度。这种正向的、建设性的讨论方向往往能够激发更多的参与热情，因为每个人都希望自己的意见被听到和考虑。

在整个过程中，我会保持中立和客观的态度，确保讨论不会偏离主题，同时也会注意控制时间，避免讨论过于冗长或重复。通过以上方法，我相信可以有效解决冷场问题，促进座谈会取得预期的成果。

【问题4材料】

带薪休假权成为节后劳保投诉热点

新华报业网讯（2016.2.18）每年节后都是职工离职或跳槽高峰，一些在岗时不敢提，或是被用人单位忽视的劳动权益，也在此时被一些离职员工秋后算账。这不，节后刚开始上班，就有不少离职者到劳动监察部门咨询或投诉，其中，带薪休假权成为一个热点。

年假应休未休可拿3倍工资

今年41岁的李女士在一家媒体从事校对工作，本与单位协商好去年11月份休假，由于同事突然生病工作安排不过来放弃了假期，节后上班第一天，李女士就向南京市劳动监察部门咨询，今年能否把去年失去的假期补回来。对此，南京市劳动监察支队的金浩科长表示，根据《职工带薪年休假条例》第五条和《企业职工带薪年休假实施办法》第9条规定，年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。但单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。如果单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

需要提醒的是，这里的日工资收入的300%包含了当月必须支付的工资，也就是说，如果企业已经支付了劳动者当月工资，只需要额外支付200%的应休未休天数薪资。

多年未休假能否追溯有争议

2月17日，在南京一家企业给老板开车的李师傅向南京市劳动监察部门反映，称自己工作了6年，周末出车从来

没有加班工资，也从未休过年假，希望劳动监察部门帮助维权。

对此，南京市劳动监察部门相关人士表示，目前南京市尚未遇到劳动者专门为带薪休假权打官司的案例，劳动者大多是将带薪休假与工资、社会保险诉求等捆绑投诉。应休未休的假期是否存在追溯期，在司法实践中存在一定的争议。

一种观点认为，年休假工资报酬属于劳动报酬，应当适用特殊时效，即用人单位与劳动者解除或终止劳动合同后一年内，劳动者可以追诉他所有在职期间未休年假工资。也就是说，劳动者可以从2008年国务院通过《职工带薪年休假条例》起追溯自己的带薪休假补偿。

但另一种观点认为，虽然年休假工资报酬含有“工资报酬”的名称，但其本质并非劳动报酬，而是一种福利待遇，是对于未休年假劳动者的一种补偿，按照《企业职工带薪休假实施办法》带薪休假可以跨年安排的说法，则带薪休假最长可以追溯2年。

职工和单位要互相尊重

也有一些劳动者反映，单位规定职工带薪休假最多只能拆分休两次，单位这么做是否合适？

对此金浩表示，职工带薪休假《条例》、《办法》都明确表示，带薪休假是单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排的。如果确因生产需要无法进行碎片化安排，职工应该尊重单位的决定。“对于一些有10天或者15天的假期的老员工，用人单位在安排好正常生产时，不妨尝试让员工拿出七、八天时间进行碎片化安排休假放松。”金浩建议，这也契合国家旅游局倡导的：在保证每周法定40小时工作时间的情况下，创造条件让员工错峰休假、弹性休息，探索夏季“2.5天休假模式”。

据了解，南京教育部门也在探讨中小学春假或者秋假制度模式。今年省政府工作报告也明确提出，要落实带薪休假制度，鼓励错峰休假、弹性作息。

“一张一弛，让职工通过休假放松心情，然后以更饱满的热情投入到工作中，只要企业将生产经营提前安排好，应该不会产生大的影响。事实上，目前一些职工忠诚度高、发展势头好的企业，带薪休假都执行得不错。”

金浩建议，随着带薪休假制度日益深入人心，劳动者对于带薪休假的诉求势必越来越多，为避免纠纷，用人单位可以在年初或者是上一年底，根据企业的生产经营情况，对全年职工的休假需求进行摸底调查提前安排，让员工签字确认，如在具体执行时遭遇特殊情况需要调整，可个别进行二次协商。

大意：调查了7家玩具企业，按照生产饱和度执行带薪休假，需要支付300%的薪资，并且会造成当季亏损18%。

【问题4】

材料中提到的玩具企业不适合带薪休假，你怎么看？

【问题4参考答案】

带薪休假作为劳动者的一项基本权利，其重要性不言而喻。然而，材料中提到的玩具企业因生产饱和度的原因，执行带薪休假会导致当季亏损18%，这一现象引发了对于带薪休假制度在实际操作中灵活性的思考。我认为，虽然带薪休假是劳动者的合法权益，但在特定行业和企业的特殊情况下，确实需要寻找一种平衡点，既保障劳动者的权益，又不至于对企业造成过重的负担。

首先，我们需要认识到带薪休假制度的初衷是为了保障劳动者的休息权，促进身心健康，提高工作效率。这一制度的实施，对于提升劳动者的工作满意度和忠诚度，以及促进社会的和谐稳定具有积极作用。然而，对于玩具企业这样的季节性生产特点明显的行业，生产高峰期往往集中在特定的时间段，这时候如果严格执行带薪休假，确实可能会对企业的生产安排和经济效益产生不利影响。

其次，从企业的角度来看，玩具企业在生产高峰期面临的生产压力较大，员工的工作强度也随之增加。如果在这个时期强制实施带薪休假，不仅会影响生产进度，还可能导致企业无法按时完成订单，进而影响企业的市场信誉和经济效益。这种情况下，企业可能会选择支付300%的薪资来补偿员工未休的假期，但这又会增加企业的成本负担，甚至导致亏损。

然而，这并不意味着玩具企业就可以完全忽视员工的带薪休假权利。企业应当在生产安排上更加灵活，比如在生产淡季时鼓励员工休假，或者采取轮休的方式，确保员工能够享受到带薪休假的权利。同时，政府和社会也应当给予这些特殊行业一定的政策支持，比如提供税收优惠或者补贴，帮助企业平衡好生产与员工权益保障之间的关系。

最后，我认为，带薪休假制度的实施需要根据不同行业和企业的实际情况，采取更加灵活和人性化的方式。政府、企业和员工三方应当加强沟通和协商，共同探索出一条既保障劳动者权益，又不过度增加企业负担的可行之路。只有这样，带薪休假制度才能真正发挥其应有的作用，促进社会的和谐与进步。