全国总工会部署助力职工文化旅游消费 “十项措施”

3 月 20 日，从全国总工会获悉，为贯彻落实中央经济工作会议精神，按照中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《提振消费专项行动方案》和国务院办公厅印发的《关于进一步培育新增长点繁荣文化和旅游消费的若干措施》部署，全总办公厅日前印发通知，将采取“十项措施”推动释放职工消费潜力，进一步助力文化旅游消费，促进经济社会发展。

“十项措施”包括：阶段性发放工会消费券，扩大职工疗休养规模，丰富职工文体活动，拓展职工春秋游，开展“工会夏令营”研学活动，助力职工技能提升，适当提高慰问标准，加大消费帮扶力度，加强对新就业形态劳动者的职业伤害保障，加大职工困难帮扶力度。

通知明确，基层工会可结合实际在现行规定基础上，每年发放一次工会消费券，用于购买日用消费品和文化旅游产品等。基层工会应积极配合所在单位制定年度职工疗休养计划，明确职工疗休养周期，依法推进职工疗休养权益落实，争取全体职工五年内全部参加一次疗休养，县级以上工会可结合劳模疗休养，定期组织优秀技术工人疗休养。

通知指出，基层工会可在现行规定基础上，每年增加一次全员参加的职工文体活动，拓展会员会费开支范围，提高工会经费弥补会费支出不足的补助额度；基层工会每年可根据当地实际组织会员开展春秋游；县级以上工会持续组织开展面向革命烈士、困难职工、新就业形态劳动者、农民工、边境职工、少数民族职工等六类群体子女的“工会夏令营”研学活动，所需经费可由工会经费列支。

与此同时，基层工会应积极配合所在单位开展职工职业资格培训、技能培训等工作，工会经费可适当补助。适当提高工会会员生日、国家法定节假日、结婚、生育、退休、生病住院等各类工会慰问活动的实物慰问标准，并发挥工会对口援藏援疆机制作用，鼓励广大职工积极参与消费帮扶。

通知还明确，鼓励县级以上工会积极探索，为新就业形态劳动者购买人身意外伤害保险等职业伤害保障产品。在“两节”送温暖时，加大工会经费投入力度，及时帮扶救助临时性、突发性困难职工，兜牢困难职工生活救助“底线”。

关于加大工会经费投入力度 助力职工文化旅游消费 十项措施

为贯彻落实中央经济工作会议精神，根据中共中央办公厅、国务院办公厅关于印发《提振消费专项行动方案》的通知和国务院办公厅《关于进一步培育新增长点繁荣文化和旅游消费的若干措施》的任务分工，全国总工会决定采取如下措施，推动释放职工消费潜力，进一步助力文化旅游消费，促进经济社会发展。

一、阶段性发放工会消费券

基层工会可结合实际在现行规定基础上，每年发放一次工会消费券，用于购买日用消费品和文化旅游产品等。具体发放标准、发放方式和终止时限由基层工会确定。

二、扩大职工疗休养规模

基层工会应积极配合所在单位制定年度职工疗休养计划，明确职工疗休养周期，依法推进职工疗休养权益落实，争取全体职工五年内全部参加一次疗休养。疗休养经费由单位职工福利费承担，工会经费可适当补助，鼓励将职工福利费交由基层工会统筹使用。县级以上工会可结合劳模疗休养，定期组织优秀技术工人疗休养。

三、丰富职工文体活动

基层工会可在现行规定基础上，每年增加一次全员参加的职工文体活动。拓展会员会费开支范围，基层工会采取线上或线下方式组织会员观看电影、文艺演出、体育比赛，购买当地公园年票、跨区域旅游景区年票等可由会费列支。提高工会经费弥补会费支出不足的补助额度，最高不超过会费收入的四倍。

四、拓展职工春秋游

基层工会每年可根据当地实际组织会员开展春秋游，最多不超过 4 次，单次往返时间不超过 2 天 1 晚，允许在时限内跨区域开展活动。春秋游住宿费、伙食费标准执行当地差旅费标准，不得到国家禁止的风景名胜区开展春秋游。

五、开展“工会夏令营”研学活动

县级以上工会应总结“工会夏令营”试点工作经验，持续组织开展面向革命烈士、困难职工、新就业形态劳动者、农民工、边境职工、少数民族职工等六类群体子女参加的“工会夏令营”研学活动，所需经费可由工会经费列支。

六、助力职工技能提升

基层工会应积极配合所在单位开展职工职业资格培训、技能培训等工作，工会经费可适当补助。基层工会应制定具体规定，明确补助标准，规范财务报销程序。

七、适当提高慰问标准

适当提高工会会员生日、国家法定节假日、结婚、生育、退休、生病住院等各类工会慰问活动的实物慰问标准。

八、加大消费帮扶力度

各级工会及其所属企事业单位应根据要求预留年度支出预算的一定份额，采购脱贫地区农副产品，用于发放慰问品或食堂食材等。发挥工会对口援藏援疆机制作用，加大受援地区消费帮扶力度，扩大劳模工匠和技能人才交流规模，促进各民族职工交往交流交融。鼓励广大职工积极参与消费帮扶。

九、加强对新就业形态劳动者的职业伤害保障

鼓励县级以上工会积极探索，联合职工互助保险、商业保险机构创新保障产品，为货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者购买人身意外伤害保险等职业伤害保障产品。

十、加大职工困难帮扶力度

各级工会要在“两节”送温暖全面摸排困难职工底数的基础上，建立困难职工帮扶台账，完善动态调整机制，加大工会经费投入力度，及时帮扶救助临时性、突发性困难职工，兜牢困难职工生活救助“底线”。

（来源：全国总工会）

员工与领导走得近好吗

■ 王一传

员工与领导走得近是一把“双刃剑”，既有潜在优势，也可能带来风险，关键在于分寸的把握和职场环境的适配性。以下是具体分析：

一、可能的优势

1. 信息与机会优先。容易获得关键项目、培训机会或晋升信息，展现能力更直接；领导更熟悉你的工作风格，可能给予更多信任和授权。

2. 快速解决问题。沟通渠道更畅通，跨部门协作或资源申请效率更高。

3. 职业发展指导。领导的经验和建议能帮助少走弯路，加速成长。

二、潜在风险

1. 同事的孤立或嫉妒。可能被贴上“马屁精”“关系户”标签，团队合作受阻；

功劳易被归因于“关系”而非能力，反而削弱公信力。

2. 领导预期过高。亲近关系可能导致领导对你要求更严苛，容错空间变小。

3. 卷入是非或站队。若领导权力斗争失利，可能连带受影响（尤其在国企或传统企业）。

4. 失去客观评价。领导因私人关系忽视你的缺点，反而不利于长期成长。

三、如何把握分寸？

1. 以专业能力为核心。保持工作成果高质量，避免让人认为“靠关系上位”；公开场合减少私人话题，多聚焦业务讨论。

2. 保持适度边界。避免频繁私下聚会（如单独吃饭、送礼），尤其在同事面前；不参与领导个人隐私或公司敏感话题。

3. 平衡团队关系。主动分享机会，帮助同事对接资源，减少“偏心”感；在领导面前客观肯定他人贡献。

4. 观察企业文化。外企或扁平化管理公司：亲近领导通常更自然；等级森严或官僚氛围浓的企业：需更谨慎。

四、什么情况需警惕？

1. 领导要求你违背原则（如排挤同事、隐瞒错误）；2. 同事开始回避与你合作，或私下议论增多；3. 领导对你的私人生活过度关注或控制。

总结：与领导保持“友好但不依附”的关系是最理想的状态——既能获得资源支持，又不失独立性和团队信任。最终，职场长期发展依赖的仍是专业价值和人际关系平衡力。