

粤港澳大湾区工会联席会议制度：框架构建、 推进路径与规则对接^{*}

杜新秀

(广州市教育研究院 教育规划与政策研究所, 广东 广州 510300)

【摘要】 粤港澳三方协作的工会联席会议是跨越社会制度差异的先行尝试, 是推动港澳融入国家发展大局的重要举措, 同时将对我国工会事业发展产生深远影响。其框架构建中服务“一国两制”宗旨鲜明, 参与主体配置合理, 工作机制日益完善; 其业务推进路径多元, 包括层次分明的、硬软件协调合宜的阵地建设, 以爱国爱党爱社会主义爱集体爱祖国爱工匠精神的职工文化交流, 以及跨界社会职责及效益的协同提升。大湾区工会协作语境下的规则对接, 包括跨越社会制度差异的“求同存异”型对接、弱化身份差异的“人人平等”型对接、培育家国情怀的“人心相通”型对接。这一合作作为新时期大湾区融合发展、工会工作、统战工作及工会国际合作提供了有益启示。

【关键词】 工会联席会议; 跨区域合作模式; 制度差异; 粤港澳大湾区

【中图分类号】 D412.6 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1673-2375(2023)06-0010-08

我国改革开放事业的深入推进, 为粤港澳大湾区发展带来了新的机遇和挑战。《粤港澳大湾区发展规划纲要》的颁布, 更是一个重要的分水岭和里程碑, 为粤港澳大湾区发展注入了新的动力。面对新形势下的合作发展要求, 粤港澳大湾区内的各个机构和部门势必作出全面应对。粤港澳三地的工会组织响应新时代赋予大湾区工会的新使命, 迅速付诸行动。广东省总工会于2020年10月先行草拟了粤港澳大湾区工会联席会议制度框架, 旨在最大程度地凝聚大湾区工会事业发展的共识, 实质性推动建立粤港澳三地多方合作的机制, 从而实现大湾区内工会组织之间常态化、规范化的交融互通。同年12月, 新型的粤港澳工会合作机制——粤港澳大湾区工会联席会议(以下简称“湾区工联会”)正式建立。这一合作机制的建立是重要的制度创新, 促进了大湾区工会事业的发展, 为跨越社会制度差异的联合行动提供了有益借鉴, 也为其他地区间的合作提供了良好经验和启示。

一、湾区工联会制度的框架构建

联席会议是我国一种常见的议事协调机制, 主要指在政府职能部门专业分工的基础上, 为完成某项特殊性或临时性任务而设立的跨部门的协调机构^[1]。联席会议通过横向协调机制互通信息,

^{*} [收稿日期] 2023-09-08

[基金项目] 本文系广东省教育科学规划项目“粤港澳大湾区基础教育合作机制研究”(项目编号: 2020WQYB050)的阶段性研究成果。

[作者简介] 杜新秀(1972—), 女, 江西上高人, 教育学硕士, 广州市教育研究院教育规划与政策研究所所长、副研究员, 研究方向为教育政策与规划、教育国际化等。

总结合作经验，研究合作思路和方法，协商问题解决方案，制定合作发展规划，最终达成思想与实践上的共识，解决现实管理工作中的难题^[2]。由于联席会议在解决实际问题或者难题中具有更强的灵活性和实效性，因此其职能得以不断拓展。伴随着我国治理工作的日益深化，来自不同级别的政府部门、企业部门、团体组织等主体之间的联席会议形式也越来越多。湾区工联会是横跨粤港澳三地的工会组织之间展开对话、交流与合作的协调机制，在实践运行中逐渐形成了自己的定位与功能，成为促进湾区融合发展的创新举措之一。

（一）湾区工联会责任主体分明

分析湾区工联会各主体发现，广东省总工会、香港工会联合会、澳门工会联合总会是联席会议的轮值主办单位，中华全国总工会、香港中联办、澳门中联办、广东省港澳办等机构是指导单位，大湾区内地九城市的工会组织是参与单位。由此可见，湾区工联会的责任主体分明，职责清晰，合作科学合理。这种多方合力、分工合作模式有助于在保护和维护劳动者合法权益的同时，推动粤港澳大湾区的经济发展和进步。

首先，湾区工联会承担协调、引导、监督等职责，共同推动粤港澳大湾区工会之间的多维度合作发展，促进区域的经济发展和稳定。其次，中华全国总工会作为全国性工会组织，在湾区工联会中发挥着重要的领导作用。在粤港澳大湾区，由于区域发展和产业布局的差异，工会组织面临着不同行业发展需求的挑战。中华全国总工会通过湾区工联会，可以更好地向各级、各类工会组织传达和贯彻中央的相关决策，推动加强劳动力资源的科学使用及增效流动，协调解决跨区域和跨越工会组织管理的矛盾和问题，推动工会工作融合、协调发展。加之，中华全国总工会一贯与各级政府职能部门密切合作，有利于就劳动者权益保护、劳动力资源配置等问题进行协商，为政府制定相关政策提供意见和建议，易于促成新措施的对接落地。最后，粤港澳大湾区内的地方工会组织或服务中心，作为基层工会部门或团体组织，负责具体的工会工作和服务工作。它们与湾区工联会保持密切联系，并按照国家战略需求，积极开展劳动关系协调、劳动者素质提升等一系列工作，更加精准地为劳动者群体提供有效的服务和保障。

（二）湾区工联会服务宗旨明确

根据《中华人民共和国工会法》总则所述，工会的基本职责是：维护职工合法权益、竭诚服务职工群众；教育职工不断提高思想道德、技术业务和科学文化素质，建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍；动员和组织职工积极参加经济建设，努力完成生产任务和工作任务；造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍。澳门《工会法》法案指出，澳门工会的宗旨是以维护和促进雇员的劳动权益为目的。香港工会联合会确定工会的工作方针是“爱国、团结、权益、福利、参与”，积极维护劳动者权益，推动改善民生，同时广泛参与政治与社会事务，以“支持合作，批评监督”原则支持特区政府依法施政。

粤港澳三地的法域差别较大，各自工会的工作宗旨及工作重点各有侧重。因此，在推动湾区工联会框架构建过程中，三地经过协商共议，以倡议书的形式确立了湾区工联会的工作目标及服务宗旨。2020年的《粤港澳大湾区工会联席会议倡议书》提出，湾区工联会旨在通过共商合作、共谋发展，提升大湾区广大劳动者的技能素质，促进大湾区的融合发展，以确保“一国两制”行稳致远。该倡议书明确了联席会议的宗旨，包括：坚持“一国两制”，做国家主权安全的维护者；勇担时代重任，做粤港澳大湾区的建设者；弘扬劳动精神，做崇尚劳动热爱劳动的倡导者和新时代工匠精神的传承者。湾区工联会的服务涵盖政治、经济、文化、创新等要素，较为全面地阐述了新时代大湾区工会事业发展的蓝图。

在实践服务工作中，湾区工联会的服务宗旨得以落实。首先，该联席会议致力于为大湾区内各行业劳动者提供全方位的服务，包括就业指导、培训机会、心理健康与安全保障等。通过开展

各类活动和项目,提升劳动者的工作技能水平,增强他们的就业竞争力。同时制定和推广一揽子政策和措施,以确保劳动者在粤港澳大湾区享有公平的就业条件、工资待遇、社会保障和福利计划等,推动了粤港澳大湾区的劳动者权益保护和福利改善,促进了我国的政治稳定、经济可持续发展和社会和谐。其次,湾区工联会承担起推动合作的责任,充分发挥工会组织的作用,积极参与到区域发展与建设之中。它与各级政府部门和企事业单位密切合作,形成合力,共同推动产业结构升级、经济转型发展,为粤港澳大湾区全区域的繁荣、进步与发展作出积极贡献。

(三) 湾区工联会工作机制日渐完善

自2020年12月起,湾区工联会每年举行一次,先后在广州、澳门和香港举办,标志着大湾区新型工会建立了定期召开联席会议的机制,确保了各成员单位之间信息的及时交流和共享。通过这些会议,各成员单位共同研究和决策合作事宜。例如,粤港澳大湾区第二次工会联席会议强调积极发挥团结和引领作用,共商共建共享谋发展,并深化职工融合,推动工会服务的提质创新。第三次联席会议号召粤港澳大湾区工会和广大职工深化交流合作,构建湾区工会协同发展新格局,促进本区域的高质量融合发展,维护国家安全,为实现中华民族伟大复兴贡献工会力量。两届会议的工作目标各有不同,前者正值“十四五”规划开局之年,对国家层面、大湾区层面的重大工会事务非常关注,显现了推进现实工会工作的紧迫性。而后者更加强调共赢合作与机制创新,详细提出了坚持开放共赢、推动三地工会组织交流合作机制创新的内容清单,更加注重对未来的信心。这两届联席会议具有递进上升关系,客观上凸显了大湾区工会事业的活力增长及向前发展的态势。

湾区工联会建立起初步的信息共享机制。湾区工联会合作推动了“湾区通会员福利共享计划”的技术对接,加快了工会线上服务平台的兼容互认,通过高科技信息化和数字化手段实现工会资源的共享和职工会员服务的互通。该工会线上兼容服务平台使信息传递、沟通、共享和讨论更加便捷,为湾区工联会提供了更准确、全面和及时的信息支持。这使得各成员单位能够更好地共同研究和确定合作事宜,提高了决策过程的科学性和效率。

湾区工联会的监测与评估机制初露端倪。每次联席会议,各地代表要对上一年的工作情况进行总结反思,并提出下一年的工作设想。尽管这种总结报告尚未有系统化的数据监测支撑,但是湾区工联会能够及时掌握劳动关系的状况,包括劳动力市场供需情况、劳资关系的紧张程度、劳动者关切的福利保障等,从而能够更好地进行决策调整、政策制定,并采取相应措施。

二、湾区工联会制度的多样化推进路径

在改革开放的创新实践中,联席会议已逐渐成为政府推进重大战略或重要项目的行之有效的工作机制,相关的理论研究也日渐丰富。现有研究多认为,联席会议制度呈现出多个共性特征:其一,合作模式中实现了“自下而上”和“自上而下”的执行环节与策略制定的合一;其二,各参与方的权责关系呈现多重性;其三,为有限度突破行政壁垒提供了结构化的机会;其四,为合约式集体行动提供多样实践形态^[3]。湾区工联会由于涉及的制度性差异因素较多,其运行情况更为复杂。依据制度性集体行动理论和机制升级原则,结合粤港澳三地工会的跨境实践进行分析,湾区工联会这种合约式集体行动主要有三种实践形态^[4]。

(一) 基础性推进路径:建设层次分明、硬软件协调合宜的阵地

首先,协作建设好湾区职工交流中心及基地,夯实硬件基础。为了支持和保障三地工会组织的顺畅运行,首届湾区工联会将筹建粤港澳大湾区职工交流服务中心确定为优先事项,力求在广东省9个大湾区地市分别建立一个服务中心,并与香港、澳门联动,逐步形成“1+9+2”的服务中心体系。在此引导下,广东省总工会确定将省总机关所在地的东楼等地作为实践基地,粤港澳大湾区职工交流服务珠海中心和广州中心相继挂牌运行。这些交流中心配备了必要的设施和人员,

提供全方位的综合服务，包括法律服务、生活指引、帮扶援助、职业介绍、技能培训、技能竞赛、心理服务等，为粤港澳大湾区工会及会员职工提供重要的支持。与此同时，珠海博物馆、广州陈李济药厂等一批单位被选树为大湾区职工交流服务基地，展示了工会组织积极发挥综合优势的有力探索和创新举措。这些基地将为大湾区职工提供更多参与大湾区建设、分享发展成果的机会。

其次，出台管理办法并加强队伍建设“软件”。湾区工联会草拟了《粤港澳大湾区职工交流服务中心及分中心管理暂行办法》和《粤港澳大湾区职工交流基地管理办法》，目的在于规范指导大湾区工会的工作，为职工提供更优质、更有针对性的服务。在大湾区工会人才队伍建设方面，三地通过观摩彼此举办的技能竞赛、换届大会等专项业务交流活动，开展骨干交流营、业务调研等，不断提升工会干部的专业素养和领导能力，提高工会组织的管理水平和综合服务能力。与此同时，湾区工联会加强与省港澳办、香港中联办广东联络部、香港驻粤办、港澳青年之家创业基地等单位的联系，为开展港澳工作积累了经验。

（二）发展性推进路径：培养具有爱党爱国、工匠精神的劳动者

大力提高劳动者综合素质是粤港澳三地工会形成的共识，其形态体现在3个层面。首先是履行政治责任、引导职工群众跟党走，不断强化党执政的阶级基础和群众基础。湾区工联会非常重视党和国家重大政治活动及重大节庆活动，积极组织参与，有效凝聚了广大职工的力量，增强了党的社会号召力。以香港回归祖国25周年为例，三地工会合作举办了“庆回归·迎盛会”——在穗港澳台青年七一嘉年华活动。在庆祝活动中，香港工会联合会（深圳中心）与中联办深圳联络部共同推动了职工和民众的教育行动，创造了更加有利于加强团结和增进了解的环境。其次是开展富有特色的教育活动，激发劳动者的爱国情感和对劳动的热爱。面对粤港澳大湾区历史形成的文化差异，湾区工联会重视爱国主义教育，将凝聚大湾区职工思想共识作为重要使命之一。围绕建党100周年主题，三地工会举办了“粤港职工知史爱国湾区红色行”、在粤港人“千人汇湾区”和澳门工会联合总会大湾区考察团活动，参观大湾区城市的爱国主义教育基地，观看爱国主义主题电影，感受内地社会经济发展成就。这些活动增强了港澳职工的国家意识和爱国精神，提高了工人的素质^[5]。此外，三地工会还举办了粤港澳大湾区旗袍巾帼风采大赛、“中国中铁杯”粤港澳大湾区建设劳动竞赛工程书画摄影大赛等活动，激发了广大职工对劳动的热爱和对大湾区建设的积极参与。这些丰富多彩的活动营造了浓厚的社会氛围，推动了爱国主义精神在大湾区范围内的传承和发展。最后是培育和推广一流的工匠和创新人才，形成示范效应。三地工会相继主办广东省“建功‘十四五’，奋进新征程”主题劳动和技能竞赛启动暨粤港澳大湾区劳模和工匠人才创新工作室联盟发布仪式、“粤港澳大湾区工匠精神传承与培育计划”项目，加强工匠精神的传承和培育。湾区工联会鼓励并动员港澳在粤职工积极参与“五一劳动奖章”、劳动模范等工会荣誉评选，开展湾区工匠人才评选和先进事迹宣讲活动，通过宣传媒体、文化艺术等多种渠道，树立正面典型，弘扬正能量，提升民众对于爱国主义和工匠精神的认识和理解。总之，这些活动的举办为劳模和工匠人才提供了更广阔的发展平台和合作机会，进一步激发了广大职工的工作热情和创造力。

（三）创新性推进路径：提升社会职责、社会治理的跨界协同效能

粤港澳三地工会组织大力赋能相关工作，提高协同效能。第一，在确保劳动者合法权益得到维护的同时，扩大服务对象范围。大湾区内人口流动与跨界就业日益频繁，有众多人口在不同地区间流动与就业，如学生群体、港澳来粤定居养老群体、政府其他部门等。由于不同地区的法律法规和文化背景的差异，大湾区内的劳动争议或权益保护的处理存在一定的挑战。湾区工联会协调各方工会、各地政府、企业和学校等，围绕关系流动人口利益和权益的重大问题进行沟通协商，共同商讨并落实相应政策措施；通过整合其工会服务网络和信息共享机制等资源，提供咨询、调解、法律援

助、就业保障等服务,为流动人口创造良好的工作环境和社会保障。第二,与政府、企业、非营利部门或志愿组织合作,致力于协同推进大湾区的社会治理。社会治理是一个综合性、复杂性的系统工程,涉及经济、就业、教育、医疗、环境等各个领域。社会治理中社会建设路线的核心在于通过“组织全覆盖”和有组织的社会参与实现社会自我管理^[6]。湾区工联会积极参与社会治理的各个层面,与相关部门和组织进行有效沟通与协调,采取实际行动促进大湾区社会治理体系的完善和优化。如香港工会联合会广州、深圳、东莞、惠州等地下设咨询服务中心救助内地港人约16万人次,协助个案数量超过1.3万宗。同时,香港工会联合会还与广东省人社厅合作共建了“跨境办”服务网点,为港岛东、观塘等地的企业职工提供居民养老保险参保登记、资格认证、待遇申领、资格暂停等多项服务。这些努力促进了粤港澳三地社保合作的深入发展,提升了社会治理的效能。

三、粤港澳大湾区工会协作语境下的规则对接

不同制度逻辑之间的差异和张力有可能激发动者的能动性,并且多元的制度逻辑能够为构建新的制度提供材料^[7]。粤港澳大湾区工会组织间的差异尽管增加了合作的困难与挑战,但同时也为制度创新提供了可能性。这种差异性促使各方为解决问题寻找新的途径,寻求合作的创新方式。三地工会组织在协商和合作过程中不断交互影响和寻求共同利益,在利益共享、平等对待以及文化价值共建等方面实现了初步的良好对接。

(一) 跨越制度差异的“求同存异”型对接

粤港澳大湾区建设面临“一国两制”“三法域”的制度现实^[8]。粤港澳三地的工会制度存在明显差异,分别施行不同的劳动法规和工会组织形式,适用不同的法律。根据《中华人民共和国工会法》总则第2条的规定,工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织,是中国共产党联系职工群众的桥梁和纽带,阐明了工会组织的政治性。澳门的《工会法》规定,劳工事务局负责监察该法律的遵守情况,劳工事务局局长负责对工会及工会联合会的登记、变更、注销及处罚事宜作出决定。可见,广东和澳门的工会受到政府的更多管理和指导,呈现的是国家的制度逻辑。香港工会联合会是职工会的联合组织,依据《职工会条例》开展工作,享有较高的自治权,遵循着市场逻辑和专业逻辑。不同的工会制度具有不同的优先事项和利益诉求,这可能引发冲突和分歧,导致沟通和协调上的障碍。此外,由于法律法规和行政程序的不同,跨地区交流合作的难度也会增加。

针对这些挑战,粤港澳三地工会联席会议制度展现了其智慧之处,即在制度性区隔中寻求共识。湾区工联会以协商方式启动合作,确立了定期的双向沟通渠道,由三地工会组织轮值举办,在协调和整合各方意见基础上采取年度倡议书的方式来确定共同目标。三地工会共享促进劳动者权益保护、推动共同发展等核心目标,共同优化职业培训和认证制度,组织职工技能培训、竞赛、评选等多样性的交流活动。通过这些活动,各方有机会深入了解彼此的立场和观点,减少偏见误解和对立分歧,增进相互之间的理解,进一步增加了合作的动力。构建粤港澳三地工会共商、共建、共享的合作发展场景,有利于推动粤港澳大湾区工会的整体发展。

(二) 弱化身份差异的“人人平等”型对接

粤港澳三地对工会组织自身身份的认定不同,这成为三地规则对接的又一难点。根据《中华人民共和国工会法》“工会组织”规定,全国建立统一的中华全国总工会,基层工会、地方各级总工会、全国或者地方产业工会组织的建立,必须报上一级工会批准。同时第15条指出,中华全国总工会、地方总工会、产业工会具有社会团体法人资格。基层工会组织具备民法典规定的法人条件的,依法取得社会团体法人资格。可见,政府对内地工会的领导非常有力。而港澳认定工会组织的身份为非官方的民间团体,其工会受到的约束力就要小得多。这种身份认定的不同,决定

了三地工会的组织结构、职能和权力分配的不同，对接的难度很大。因此，广东省总工会在推动建立联席会议制度的过程中，采取了组织与团体对等的合作办法，以各主体平等方式建立定期交流机制。湾区工联会在每届会议的议题确定中，包括列席方在内的各单位、各团体均能平等表达己见，充分展现各自的发展优势和责任担当。这一制度显示了优良规则的吸引力，激发了各方的积极性和创造性。

湾区工联会在弱化港澳工会组织身份差异的同时，还进一步弱化了会员个体的身份差异，逐步为在粤工作的港澳籍劳动者争取更多福利待遇。一般来说，港澳地区的工会会员更加注重薪酬待遇和工时福利等方面，内地工会会员则更多享有社会保险和福利等权益保障。为激发在粤工作的港澳职工的积极性，广东省内各工会对港澳在粤职工一视同仁，将其纳入“五一劳动奖章”、劳动模范等荣誉评选范围和技能人才培养对象范围，共同开展湾区工匠人才评选、职业技能大赛、先进事迹宣讲等活动，成功地解决了个体会员的身份差异。这是制度对接中见效明显和广受欢迎的举措，回应了大湾区规划纲要中所提出的共享荣光的要求。

（三）培育家国情怀的“人心相通”型对接

“人心相通”型对接是指通过增进民众之间的交流与了解，促进国家与国家、民族与民族之间的互动与共识，从而加强彼此之间的理解、友谊与合作。伟大民族精神是促进中国发展进步、实现中华民族伟大复兴的强大动力^[9]。一个国家的繁荣与稳定离不开全体公民的爱国心与责任感，而家国情怀正是激发这种爱国心与责任感的基础。湾区工联会制度对培育家国情怀功不可没。首先，湾区工联会通过联席会议的形式，使三地的工会组织能够开展常态化、经常性的交流与合作，有助于解决粤港澳地区劳动者面临的共同问题，如劳动者权益保护、职业培训和就业机会等，促进了三地劳动者之间的相互理解与对话。其次，湾区工联会通过定期举办知识比赛、工匠竞技比赛、文艺比赛、体育比赛等赛事，以及节日庆祝会、讲座等各类培训和交流活动，为三地劳动者提供了更多了解国家发展战略、体验爱国爱港爱澳理念的机会，加深了劳动者对国家、地区的认同感和归属感，激发他们的家国情怀。最后，湾区工联会也为三地劳动者搭建了参与社会公益活动、表达家国情怀的平台。通过开展抗疫救灾、资助鳏寡、帮助学童、社区服务等公益活动，劳动者们积极践行社会责任，体现对家乡、家园的关心与热爱。这些参与感和集体认同感能够进一步激发劳动者的热情和创造力，推动大湾区的发展和团结，形成良好的工作氛围和社会风尚，为广大劳动者创造更加公平、稳定和可持续的大湾区一体化发展环境。

四、湾区工联会制度化的启示

湾区工联会实施时间尚短，其中还有不少需要探索之处。但是，它已初步形成了较为稳定的包括横向与纵向等多层级工会间的连续性和制度化的合作协商网络^[10]。这对促进我国工会工作基本要求在香港、澳门特别行政区深入贯彻实施，促进港澳融入国家发展大局发挥着积极的作用。

（一）对粤港澳大湾区融合发展的启示

粤港澳大湾区融合发展是实施国家发展战略、增强区域协同发展的需要。作为职工权益保护的组织和代表，三地工会组织的合作是推动三地全方位融合发展的重要一步。其一，可以成为促进大湾区融合发展的制度对接的先声。制度创新更有可能来自不同制度的互动^[11]。粤港澳三地的法律法规和制度存在差异，劳动者的就业环境和待遇差异也较大。湾区工联会制度是不同制度下的不同组织间的协作合作制度，是粤港澳大湾区内工会制度的对接，也是工会制度与其他制度的互动创新。这种制度在给予各方应有的话语权、充分考虑各方利益、解决三地间劳动力流动和文化差异等方面提供了机制保障，有效缓解或解决了劳动力流动过程中可能出现的摩擦和矛盾。同时，这种制度创新及时填补了大湾区内其他行业、其他领域由规则对接不畅而造成的暂时性的空白或

漏洞,使得组织间的合作得以良好实现,撬动更多社会力量进入工会事业中,也激励更多类似的制度创新,推动实现大湾区的融合发展。其二,助力产业与劳动力的优化配置。由于就业结构的差异,粤港澳大湾区内人员的流动性很高。通过湾区工联会制度,各地工会可以及时了解不同地区的劳动力需求和供给情况,解决流动性的劳动合同、社会保障以及就业权益保护等问题,为劳动者提供更加便利和稳定的就业环境。同时可以着眼全区域发展来推动跨地区人才流动和专业技能交流,协调三地的就业需求和人才供给,有效促进大湾区内劳动力资源合理自主选择及有效配置,进而推动粤港澳大湾区产业发展的协同增长,提升整个湾区的综合竞争力和创新能力^[12]。其三,促进三地间的经济社会的交流合作。粤港澳三地工会组织通过参与联席会议,获得了更多参与决策、协商和讨论的机会,能够就政府决策和政策执行等发表意见和建议,共同商讨解决劳动关系问题和保障各自权益的途径,为劳动者争取更多的福利和权益,增强粤港澳三地劳动者的凝聚力和团结合作意识,更加积极参与到区域经济社会发展之中,有助于促进粤港澳大湾区构建更加紧密、稳定与和谐的社会关系。

(二)对新时代中国工会工作的启示

湾区工联会制度在机制上体现“一国两制”的原则。湾区工联会是在中华全国总工会全程指导和参与下完成的三方合作制度。中华全国总工会支持广东省总工会直接同香港、澳门的工会组织开启合作,一方面粤港澳三地的工会组织在联席会议中保留各自的独立性和自治权,另一方面又能够通过会议共同商讨解决共同面临的问题和挑战,实现内地与港澳两地工会之间的协同发展,更好地落实“一国两制”原则。这种成功尝试值得推广成为一种规则创新对接的合作范式,为其他省级工会的工作创新提供现实参考,也为新时代中国工会推进全国范围内的工会组织合作提供有益借鉴,即在保证各地工会组织的特色和自主权的同时,实现更加广泛的协作和合作。

湾区工联会制度倡导跨区域协同合作的理念,构建新的工会工作网络。三地的工会组织通过定期召开联席会议、制定共同议程和行动计划,共同讨论和解决共性问题,分享工会工作经验,并进行合作项目的策划和实施。这种跨区域合作模式加强了工会组织间的协调,有利于促进工会组织之间的信息共享、经验借鉴和资源配置,推进工会间的资源共享和优势互补,有效推动工会工作的规范化与专业化发展。

湾区工联会更加凸显工会的服务和指导职能。湾区工联会在运作过程中发挥了统领作用,驱动三方工会工作直通基层,注重对会员服务,积极协调会员与企业之间的冲突,在维权的同时引导企业依法用工,公平合理对待员工。同时通过提供职业培训、就业指导等方式,帮助会员提升技能、解决就业难题,在解决一系列具体事务过程中,推广了远程信息化、个性化的服务方案,定向服务、定点服务方式不时涌现,推动工会工作不断创新和发展,提升了工会工作的整体水平和质量。

(三)对粤港澳大湾区统战工作的启示

粤港澳大湾区作为我国统战工作最为复杂的地区之一,面临着制度环境差异较大、交往频繁和文化多元等挑战。湾区工联会不仅为三地工会组织间的交流与合作提供了更好的机制,还有助于加强统一战线工作的力量^[13]。一是充分体现大国统一的原则。粤港澳三地工会组织属于不同的行政区域,在组织结构、活动方式和政策走向上存在差异。但湾区工联会有力地打破了行政边界限制,为不同地区的工会组织和会员搭建了沟通交流的平台。三地工会组织不断走向深度合作,寻求解决问题的途径和办法,共同为推动粤港澳大湾区经济社会发展和劳动者权益保障而努力,形成有力的统战合力和事实上的统一战线格局,为粤港澳大湾区发展提供了重要的支撑。二是突出互利共赢的思维方式。三地工会组织在合作过程中,进行深入交流与协商,共同制定大湾区内的劳工权益保护政策和发展规划,并且通过数字化建设,更加高效地进行信息沟通和资源共享,形成共建共享的局面。这种团结奋斗、互利共赢的机制有利于增强各地工会会员的凝聚力和组

合力，有利于强化统一战线的力量。三是推动大湾区内各界力量的凝聚。一方面，湾区工联会展示了多元文化的包容与共享。三地工会组织摒弃偏见和成见，充分尊重彼此差异，求同存异，在各自优势领域进行资源共享与经验交流，促进不同地区、不同工会组织之间的参与和合作，增进地区间的理解与信任，有助于共同应对社会矛盾和挑战，增强危机化解能力和社会稳定。另一方面，湾区工联会联合其他各界力量共同参与到大湾区建设的各个方面，形成共识并推动实际行动，增强了民族复兴的整体推进力量，为更广泛范围内的统一战线工作奠定基础。

（四）对世界工会跨国合作的启示

在当今日益复杂的国际交往中，湾区工联会制度对世界工会跨国合作也提供了新的启示。首先是为我国工会的国际交流与合作提供了更加灵活的通道。在经济全球化和一体化发展背景下，各国劳动者的国际流动愈加频繁，各国工会面临着保护工人权益、改善劳动条件等共同挑战，工会间的国际合作变得愈加必要。香港工会联合会、澳门工会联合总会历史上是分别属于英国和葡萄牙管辖的工会组织，具有跨国、跨界交流的经验。借助港澳经验与力量，湾区工联会能够与国际工会组织和他国工会建立联系，共商全球工会事务，分享成功经验和最佳实践。同时，这种国际化的交流与合作有助于提升中国工会在全球范围内的影响力和地位，为维护职工权益和促进劳动关系发展发挥重要作用。其次是为他国的工会组织建设提供借鉴和参考。湾区工联会注重合作共赢，突破地域限制，放下分歧和隔阂，通过不断对话和协商逐渐建立互信，形成合作共识，促使不同地区、不同制度下的工会进行对话和合作。各国工会可以从中借鉴其合作共赢的思路，与其他国家和地区的工会开展更全面、更深入的合作，达成共同利益，推动全球劳工权益的进步。此外，湾区工联会是基于对大湾区经济发展需求的深刻理解而建立起来的。它主动适应经济的变革与发展，不断调整自身的职能和角色，以更好地服务于劳动者群体。其他国家或地区的工会组织可借鉴这一经验，主动适应社会和经济变革，探索建立跨国合作的机制，加强资源共享、互利合作，不断提升自身的组织能力，共同应对全球化时代的挑战。

【参考文献】

- [1] 谢延会,陈瑞莲.中国地方政府议事协调机构设立和运作逻辑研究[J].学术研究,2014(10): 50-55.
- [2] 锁利铭.跨省域城市群环境协作治理的行为与结构——基于“京津冀”与“长三角”的比较研究[J].学海,2017(4): 60-67.
- [3] 赵子龙,吴维旭,黄斯娜.部省际联席会议的运行机制及其制度化逻辑——基于昆山深化两岸产业合作试验区的案例分析[J].公共行政评论,2023(1): 70-87.
- [4] 蔡岚.粤港澳大湾区大气污染联动治理机制研究——制度性集体行动理论的视域[J].学术研究,2019(1): 56-63.
- [5] 黄细英.广东工会将进一步加强大湾区工会及职工交流合作[EB/OL].(2021-12-13)[2023-08-02].http://www.nfgb.com.cn/yw/content/post_652250.html.
- [6] 燕继荣.社会变迁与社会治理——社会治理的理论解释[J].北京大学学报(哲学社会科学版),2017,54(5): 69-77.
- [7] 李芝兰,罗曼,杨桑.制度差异与制度创新:多元制度互动下的大湾区改革[J].公共行政评论,2020,13(2): 23-39.
- [8] 中山大学粤港澳发展研究院.粤港澳大湾区规则衔接为何复杂?[EB/OL].(2023-06-30)[2023-08-02].<http://www.takungpao.com/opinion/233119/2023/0630/866411.html>.
- [9] 韩振峰.伟大民族精神是中国发展进步的强大动力[J].红旗文稿,2020(14): 39-41.
- [10] 锁利铭,阚艳秋.战略赋能、多重嵌套与区域合作网络结构变迁——以“泛珠三角”和“粤港澳大湾区”为例[J].上海行政学院学报,2021(5): 78-90.
- [11] 米鹏民,尹传刚,焦子宇,郑永年.深港融合要进入规则对接新阶段[EB/OL].(2022-07-01)[2023-08-02].<https://new.qq.com/rain/a/20220701A04P1C00>.
- [12] 张颖莉.粤港澳大湾区人才集聚与空间分布格局研究[J].探求,2020(4): 69-78.
- [13] 冯颖红,张山,陈童敏,等.粤港澳大湾区融合发展视野下统一战线理论与实践研究[J].广东省社会主义学院学报,2023(2): 62-68.

(下转第50页)