

就具体问题与未来规划进行探讨，并将结果反馈给政策制定层，避免不必要的现实竞争与战略冲突。“智慧三角”内高校及科研院所众多，也涉及光明与南山两个区，智库在建设“智慧三角”过程中要主动作为、先行探索，智库作为决策咨询机构，要有全球视角和战略眼光。一是建立智库联席合作机制。由光明与南山的主管部门牵头，与辖区内研究机构、区外（市外）智库（尤其是北京怀柔、上海张江与合肥综合性国家科学中心的智库）组建新型智库联盟，争取政策倾斜，突破市场、产业及空间的限制，为建设“智慧三角”提供智力支持。二是定期共同举办论坛。以论坛促合作与交流，围绕科技热点与未来产业发展趋势开展主题会议，比如西丽科教城利用高校优势加强与全球知名高校联系，定期举办国际研讨会。三是加强智库之间的日常联系。尤其是光明与南山智库之间要共享研究成果，对于重大事项可以开展联合调研或者研讨，定期开展工作交流会与联谊活动。

“智慧三角”是一个开放的体系，不仅与宝安空港新城、深港科技创新合作区、前海深港现代服务业合作区、松山湖高新区等周边区域合作发展，也要与湾区内外其他区域协同、增强溢出效应，还要代表国家直接参与全球科技竞争。按照深圳市七届人大一次会议覃伟中作的政府工作报告要求，“抢占构建新发展格局先机，建设具有全球影响力的科技和产业创新高地，全面实施深圳综合改革试点，深入推进粤港澳大湾区建设，提升全市域高质量一体化发展水平”，“智慧三角”无疑就是实现这一系列目标的动力源之一。

“智慧三角”是一个创新的策源地，将围绕着建成基础科学和应用基础科学高地的目标，为建成综合性国家科学中心贡献关键性力量，是推动粤港澳大湾区、中国特色社会主义先行示范区的中坚力量，必将成为全球最重要的科研中心之一，改写全球科技版图。“智慧三角”是一个参照系，与北卡州科研三角区一样，共享“智慧三角”发展经验，为世界贡献深圳智慧和深圳方案。

#### 参考文献：

- [1] 帅政. 中美科技园的“科学碰撞”[J]. 瞭望, 2007, (33): 62-62.
- [2] 张光岩. 发挥创新优势 全面融入大湾区建设[N]. 南方日报, 2019-04-02(SC01).
- [3] 苏颖珊. 新经济条件下企业边界的分析: 价值链整合视角[J]. 商业经济研究, 2020, (1): 114-117.
- [4] 沈婕, 钟书华, 柳婷. 智慧专业化视角下区域资源集聚与区域创新驱动发展[J]. 科技进步与对策, 2020, (8): 34-43.
- [5] 钟文, 钟昌标, 郑明贵. 资本匹配、创新力培育与区域协调发展: 理论机制与经验证据[J]. 科技进步与对策, 2020, (18): 36-43.
- [6] 向晓梅. 经济特区的工业化从比较优势到竞争优势的转变[N]. 南方日报, 2020-10-08(007).
- [7] 王薇. 新木桶理论[N]. 中国银行保险报, 2019-12-11(008).

作者：杨海波，深圳市宝安区发展研究中心高级经济师  
郭承先，深圳市科技创新委员会经济学博士  
刘林，中共深圳市委党校宝安分校讲师

责任编辑：钟晓媚

## 经济特区发展与劳动关系治理能力现代化研究

——以深圳经济特区为例

袁健 张嘉瑜

**摘要：**劳动关系治理能力的现代化既是保证经济平稳发展的重要基础，也是构建新时代和谐社会的关键环节。深圳经济特区以先行先试的经济改革精神应用于社会管理方面的改革试验，不断完善优化劳动关系治理的制度运行。基于案例研究发现深圳在推动劳动关系治理能力现代化的过程中，不断适应新经济新业态下的劳动用工环境，促进企业以及产业的平稳运行，服务特区经济发展。经济特区劳动关系治理能力现代化主要体现在党政领航的向心力、社会参与的号召力、反哺经济的助推力以及深化改革的源动力。未来深圳经济特区的劳动关系治理能力现代化发展可从构建中国特色劳动关系、粤港澳大湾区劳动关系公共服务体系、专业社会组织培育孵化以及劳动关系治理智能化等方向先行探索。

**关键词：**经济特区；劳动关系；治理能力现代化；

**中图分类号：**F127.9 **文献标识码：**A **文章编号：**1673-5706(2021)03-0079-06

《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》中明确指出，“劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐，事关广大职工和企业的切身利益，事关经济发展和社会和谐”。因此，劳动关系治理能力是社会治理能力的重要部分。社会治理能力伴随经济水平的提高而不断提高，劳动关系领域的治理能力也应适应经济发展以及社会变迁而提升，实现劳动关系治理能力现代化，为经济的可持续发展提供和谐稳定的社会环境，从而实现经济发展和社会和谐的良性循环。经济发展与劳动关系的相关研究并不多，目前相关研究成果集中在宏观和微观两个角度。基于数据的计量关联研究，从长期来看，我国经济增长与劳动争议发生数量之间呈现开口向下的二次曲线关联模式，即在初期随着经济规模的扩大，我国劳动争议数量会不断上升，而在

经济发展到一定程度后，劳动争议发生数量将趋于下降。<sup>[1]</sup>基于微观的逻辑推论，和谐的劳动关系，能提升劳资双方的信任和尊重，为企业的发展提供了重要稳定条件，从而带动区域经济的发展。因而，劳动关系与企业的健康发展、社会的稳定等具有密切关系，应营造和谐、稳定的劳动关系以减少劳动纠纷、促进经济发展。<sup>[2]</sup>

### 一、经济特区发展与劳动关系治理关系辨析

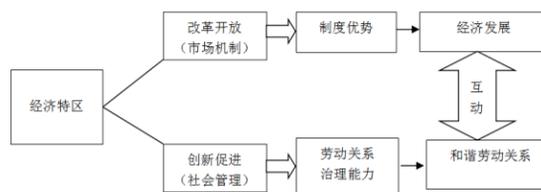
经济特区作为开启中国改革开放的突破口，同时开启了中国道路的探索征程。从此，中国现代化走上了一条既不同于传统体制下的苏联模式，又不同于资本主义时代的西方模式，更不同于被中东欧前社会主义国家和拉美转型国家所采纳的“华盛顿共识”的独特发展道路。<sup>[3]</sup>经历了40多年的经济高速发展，深圳比其他一些地方更早进入“矛盾凸显期”，各类社会矛盾和问题凸显，

并集中表现在人口、资源、环境与社会经济发展的矛盾上。<sup>[4]</sup>也就是说,深圳需要更早、更妥善地解决社会经济发展中的劳动关系纠纷与矛盾问题,才能使经济发展和劳资和谐形成良性互动。深圳经济特区以“先行先试”的实践与“敢为天下先”的气概与勇气,为推动中国社会改革开放的进程提供了一种激荡人心的精神,即敢闯、创新,促进了具有革命性意义的与社会主义市场经济相适应的观念与改革创新文化的形成。<sup>[5]</sup>

相对于经济改革,我国在社会管理方式的改革总体显得相对落后。<sup>[6]</sup>从改革历程考察当代体制变迁的路径,总体上呈现出“增量改革”特色,即“在一定程度上守持体制存量的情况下,培育和发展原有体制之外的增量,再通过增量的积累而形成结构性的变迁动力,促成原有体制的应激性反应,从而实现社会结构逐步转型”。<sup>[7]</sup>社会管理方式的改革需要不断完善法律体系作为保障辅之有序开展,以《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国工会法》为核心的劳动立法构成了我国现有的劳动法律体系。通过对这些立法的价值取向、制度设计、调整对象和权利救济机制的分析可得知,我国劳动关系治理的思维是:以静态的法律强制替代动态的劳资内部协商,以此平衡劳资双方的力量,实现劳动关系的和谐发展。<sup>[8]</sup>深圳经济特区很早就意识到区域竞争力和劳动关系的同步提升的重要性,不断探索完善地方行政法规。1993年颁布《深圳经济特区劳务工条例》(已于2009年失效);1994年颁布《深圳经济特区劳动合同条例》;2006年深圳市人大常委会审议并通过《深圳经济特区改革创新促进条例》,这是国内首部关于“试错免责”条款的文件,对改革的定位、过程、激励措施以及免责条款进行了较为详细的规定说明。2008年正式颁布全国首部和谐劳动关系法规《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》;2014年颁布《深圳市经济特区欠薪保障条例》。深圳经济特区得益于良好的创新机制土壤以及不断完善的法律保障体系,才能将经济特区改革模式应用于社会治理领域、劳动关系治理领域,从而实现区域治理能力的不断提升。

但目前劳动关系矛盾纠纷的问题依然是社会

治理中的痛点和难点。法律是规范劳动关系问题的准绳和底线,但是单单依靠法律的静态管制思维来实现劳动关系的长久和谐是不够的。因此,我们需要在完善法律保障机制的基础上,不断提升治理能力和完善治理体系,从而进一步提升社会治理的能力以适应经济的发展。“治理体系”概念的提出源于党的十八届三中全会提出的“国家治理体系”的概念。<sup>[9]</sup>治理是政府制定和实施规则以及提供服务的能力。<sup>[10]</sup>劳动关系治理的中心环节是制度建构和制度运行,对劳动关系治理的逻辑基点的探究也应当围绕这一中心环节来展开。<sup>[11]</sup>深圳经济特区是以先行先试的经济改革精神应用于社会管理方面的改革,从而优化社会领域的治理制度,进一步优化劳动关系治理的制度运行。需要形成以公共部门为主体,扩大社会全面参与的多元治理格局,将劳动关系纠纷矛盾问题前移化解,从而实现源头治理,这是新时代劳动关系治理能力提升的重要途径。同时也要积极发挥社会组织在劳动关系治理过程中的作用,让社会组织深度参与到区域的劳动关系治理实践中,才能丰富和真正体现治理的多元主体性。结合中国特色的政治制度,如试点政策等政策工具推进劳动关系治理能力提升的顶层设计。多措并举下形成的综合治理机制进一步弥补以往静态治理模式的不足。基于此,我们勾勒出深圳特区的经济发展与劳动关系治理能力的逻辑路径图(见下图)。



逻辑路径图

## 二、劳动关系治理能力现代化发展的案例研究

深圳市盐田区和坪山区分别于2015年8月和2017年1月设立为省市共建和谐劳动关系综合试验区。基于特区的经济改革理念,在社会管理领域劳动关系治理领域不断突破,实现了先行先试率先突破的改革目标。

盐田区位于深圳东部,2015年8月正式获批省市共建和谐劳动关系综合试验区。其劳动关系

治理目标:一是作为中央10号文在广东深圳率先精准落地的样板;二是为构建中国特色和谐劳动关系创造经验。盐田区劳动关系治理能力的提升突出表现在:一是突出党政领航、持续发力,建立健全构建和谐劳动关系的长效机制的能力。在区委区政府的组织领导下,形成了多层次全方位创建新格局,同时注重发挥指标导向,探索建立目标责任考核机制。二是突出产业特色,激发活力,创新行业性和谐劳动关系协调新模式的能力。盐田区的劳动关系治理重点是围绕港口物流、黄金珠宝、旅游文化和生物科技四大支柱产业的企业而开展。三是突出主题参与,增强动力,引导企业和职工共建和谐劳动的能力。在积极引导企业和职工履行劳动关系主体责任的同时,也在充分调动企业和职工参与的积极性。四是突出社会协同,形成合力,推动形成构建和谐劳动关系的多元共治格局的能力。盐田区打造了参与构建和谐劳动关系的三大社会组织品牌,包括促进协会、拖车协会和港运工联合会。五是突出效能提升,挖掘潜力,努力打造劳动关系管理服务的盐田质量能力。盐田区坚持关口前移,探索灵活高效的劳动关系管理服务新模式以及不断改革创新,提高管理服务效能。2018年深圳市盐田区成立了全国首家劳动关系公共服务中心。<sup>[12]</sup>在实践层面,劳动关系公共服务是作为经济特区政府的一项重点改革项目推进实施;在理论层面,是盐田区对于党的十九大以来对社会矛盾、公共服务和劳动关系治理综合解读下的创新摸索。<sup>[13]</sup>

坪山区位于深圳东北部,2016年9月经国务院批复同意成立行政区。坪山区的主导产业主要包括新能源(汽车)、生物医药、信息技术、智能制造等。其劳动关系治理工作的开展也是围绕产业企业而展开。坪山区自被设立为省市共建和谐劳动关系综合试验区之后,劳动关系治理能力的提升主要是围绕“1386”<sup>[14]</sup>的思路而展开。其中“1”是围绕党委领导、政府负责、社会组织协同、企业和职工参与、机制保障的一条主线;“3”是以源头治理为创新着力点,以信息化和社会力量广泛参与为工作抓手,强化“智慧型、法治型、服务型政府建设;依法理性、诚实守信、积极主动的劳动关系双方建设;规范自律、高度参与、充满活力的社会组

织”三项建设;“8”是实施公共就业服务标准化、技能人才“百千万”、劳动关系百分制“体验服务”、“互联网+”劳动关系协调服务、劳动关系专业化社会组织培育规范、劳动争议社会化调解、小微企业劳动关系托管服务、现代化市民培育等八大服务工程;“6”是完善劳动关系协调、劳动纠纷预警、“5+1”快速调处、劳动保障监察执法、劳动争议仲裁效能、劳资纠纷联动六大保障机制。

随着新业态、新就业方式的多样性呈现,只有不断提高劳动关系治理能力,推动劳动关系治理能力的现代化,才能更好地服务区域经济的发展,为社会平稳发展提供重要的支撑。综合案例所示,深圳经济特区的劳动关系治理能力现代化主要表现以下几个方面:

(一)党政领航的向心力——党委领导,政府负责

中国共产党是我们各项事业的领导核心。无论是经济发展领域还是社会治理领域的改革都需要在党委的坚强领导下有序推进。深圳经济特区处于改革开放的前沿阵地,又毗邻香港,需要防范境外的敌对势力渗透,因此劳动关系变得异常的复杂和敏感。深圳是广东省内唯一拥有两个省市共建和谐劳动关系综合试验区的城市,这充分说明了深圳经济特区的党委政府把劳动关系治理能力的提升,作为一项重要紧迫的任务进行推进。自2015年开始,深圳市盐田区委将省市共建和谐劳动关系综合试验区纳入重点改革项目。在党委领导和政府的精心谋划推动下,初步形成了“市+区+街道+社区+企业”的多层次治理格局,劳动关系治理能力得到综合提升。正因如此,伴随深圳特区的发展,党委领导,政府负责下,辖区的劳动关系治理体系逐步完善,形成了具有中国特色的劳动关系治理路径。同时,在劳动关系治理能力提升的过程中,又为经济特区发展营造了重要和谐用工环境,形成良好的经济发展与社会治理良性循环。

(二)社会参与的号召力——社会组织,多方协同

深圳引入社会组织参与到劳动关系能力建设的过程,不断实现劳动关系治理多元化。2013年,坪山区成立了深圳市首家劳动关系调解协会——坪山新区和谐劳动关系促进会。<sup>[15]</sup>2015年,盐田区成

立了全国首家专门开展和谐劳动关系创建工作的社会组织——深圳市盐田区和谐劳动关系促进协会。<sup>[16]</sup> 社会组织的参与,为公共部门的劳动关系治理能力提升提供了重要建议和策略,更加润滑了劳动者和用工单位的沟通平台。综合试验区依托社会组织,开展了多项服务,包括行业调解、和谐用工培训、推动建立行业劳动标准以及化解用工风险的专业指导服务,广泛调动了社会力量参与的积极性。随着社会组织有序参与劳动关系治理的广度和深度不断增加,也进一步提升了区域的劳动关系治理能力。

(三) 反哺经济的助推力——营造和谐,促进发展

和谐的劳动关系是区域综合竞争力的重要体现。通过案例分析,我们看到盐田区围绕盐田港口产业链形成了一套自主协调的新模式,实现了港口企业的自我规范和自我完善,不断强化了行业企业和劳动者之间的对话沟通;依据旅游休闲产业探索建立了灵活的工时制度,促成行业标准。围绕黄金珠宝产业优化区内人才培养评价体系,围绕基因产业基地高层次人才不断优化区内的人才服务配套,优化落实区内高层次人才评定以及奖励制度。坪山区不断推动辖区生物医药、先进装备制造等五大主导产业组建行业调解组织,以产业园区为单位,创设马峦家德工业园区“幸福园区”社工项目。同时不断完善区内的小微企业劳动关系托管项目,搭建社会力量和小微企业对接的桥梁。劳动关系治理能力的提升,实现了经济发展和社会和谐的协调,推动社会的包容性发展,实现企业健康发展与维护劳动者合法权益的有机融合。营造了尊重关心职工,促进企业守法经营和谐用工的良好氛围,推动劳资双方形成利益共同体、事业共同体和命运共同体。因此,劳动关系能力提升以及治理现代化过程奠定了特区经济发展的和谐环境,助力特区经济的发展。

(四) 深化改革的源动力——深化改革,源头治理

深圳劳动关系治理能力提升过程中,将改革的优良传统应用至社会管理和社会治理领域,不断推进改革实现制度的优化,从而从系统上提升了社会治理能力以及劳动关系治理能力。当前人工智能和大数据时代的来临,加速了企业的升级

换代,企业用人需求方面,需要更多复合型人才,具备交叉学科知识背景的人才。其次,老龄化社会的来临,面临“用工荒”的问题。一方面是由于人口结构的调整,青壮年劳动力总体数量下降,劳动力总供给下降。其次是大量的企业招不到合适的和足够的员工。劳动力市场呈现了一定程度上的结构性失业。最后是由供给方、需求方和共享平台构成的共享经济模式逐渐壮大,一定程度上影响着未来劳动力市场的变化。因此,从劳动关系治理的微观层面上看,人工智能的大量运用,使劳动选择性越来越高,人们成为越来越自由的劳动者。<sup>[17]</sup> 从劳动关系治理的宏观层面上看,人工智能的巨大作用已逐渐呈现,它对劳动力供给侧改革影响尤其深远。<sup>[18]</sup> 深圳经济特区劳动关系治理能力现代化的最重要体现就是不断改革实现劳动关系的源头治理。劳动关系公共服务供给改革是深圳市为深入党的十九大关于构建和谐劳动关系的决策部署,进一步推进构建和谐劳动关系综合试验区建设,建立新时代具有盐田特色的专业化、社会化、精细化的劳动关系公共服务体系,更好满足广大企业和职工新需求,为深圳经济特区经济发展提供重要的和谐用工环境,提升区域综合竞争力而推出的重大举措。此项改革以促进和谐、需求导向、高效便捷、多方参与、量力而行为基本原则,历时三年,致力于建立劳动关系公共服务产品体系、供给体系、质量管理体系和理论体系,形成劳动关系公共服务效率、效果、效益的高度统一,提升劳动关系治理体系和能力的现代化建设,为构建中国特色和谐劳动关系创造可复制可推广的新鲜经验。<sup>[19]</sup>

### 三、经济特区劳动关系治理能力现代化展望

(一) 凸显中国特色劳动关系治理先行示范方向

在制度优势与治理效能的关系中,制度是基础,而制度是否具有优势,并且在多大程度上保持优势,在根本上与制度优势能否以及如何转化为治理效能密切相关。<sup>[20]</sup> 经济特区是国家治理体制变革的活性载体,承载着“先行先试”的导引功能。<sup>[21]</sup> 深圳 40 多年的发展已经证明了中国的特区设立、运行和发展所实施的一系列公共政策,是完全符合中国的国情的,是能够推动区域经济

发展的有效政策工具。劳动关系是最基本最重要的社会关系之一,特区下个 40 年的劳动关系治理重点在于提升劳动关系治理能力的同时,探索和构建完善的劳动关系治理体系,并且要实现经济持续发展和社会治理能力的良性互动,为其他区域带来可复制可推广的深圳经验。

(二) 打造粤港澳大湾区劳动关系公共服务体系

粤港澳大湾区目前是“一个国家、两种制度、三个关税区、四个核心城市”的特殊情况,且在府际合作的实践中,粤港澳大湾区合作在法律方面存在认识上的模糊和分歧,深度合作赖以确立的法律地位与法律依据不明,缺乏行之有效的区际司法协助制度。<sup>[22]</sup> 但是公共管理的导向和基层对接可以先从服务开始。信息和电子政务的互通是可以的,以服务为主的基层探索也是可以的,以和谐的理念融入劳动关系公共服务中,以共赢理念融入劳动关系治理中。可以以某个试点作为开始的基准,以后逐步“由下而上”再逐步实现制度化和体系化是一种重要的尝试。通过合作互动、信息交流,初步规划打造出能够助力湾区经济发展的劳动关系领域公共服务工程,为提升湾区竞争力提供重要支撑。《粤港澳大湾区发展规划纲要》第八章第四节中提到“支持举办粤港、粤澳劳动监察合作会议和执法培训班”,就是希望通过湾区在劳动关系领域的法治建设以及行政执法加强合作和交流。目前我国现行关于劳动监察的行政法规是 2004 年国务院发布的《劳动保障监察条例》,而以特区为启动基点,开展劳动关系领域的公共服务探索,就是进一步整合多方信息资源,逐步完善和优化湾区劳动关系领域的治理过程。

(三) 完善劳动关系治理专业社会组织培育孵化机制

在党的领导下,充分发挥社会组织参与劳动关系治理的积极性、主动性、创造性,这样才能构建起完善的辖区劳动关系治理体系;这样才能让企业和劳动者能积极参与到劳动关系治理中来,用更加理性、柔性的方式解决劳动关系矛盾纠纷,充分发挥政府“硬约束”和社会组织“软服务”的互补优势。深圳市盐田区和坪山区的社会组织在辖区劳动关系治理能力提升过程中发挥的作用,主要体现在群众劳资问题法律咨询、劳动争议调

解和员工关爱的具体事项中,而从宏观来看社会组织进一步整合了区内劳动关系治理的多方力量,整合多方资源,从而提高辖区的劳动关系治理能力。包括传播和谐文化、建立行业区域劳动标准,提供专业的劳动服务,最大程度发挥了社会组织的枢纽型作用。由政府专门培育和孵化的社会组织,首先能保证其具备正确的政治立场,其次是未来需要更多的社会组织来应对细分的服务对象。如新生代农民工、女工、退休返聘老年人等特殊劳动者群体。这样才能保证社会组织既有序地参与辖区的和谐劳动关系构建,又能进一步提高社会组织的专业性和针对性。不断提高区域的劳动关系治理能力和完善劳动关系治理体系,有利于科学协调各社会组织间的关系,形成社会组织间高效的联系与合作。同时系统分配人才、经济资源,对社会组织体系全面参与各行各业更深层次的劳动关系治理提供组织基础。

(四) 加快劳动关系治理智能化信息平台一体化进程

现代化治理离不开技术手段的融入,虽然深圳率先提出了劳动关系公共服务理念,但是目前劳动关系公共服务的具体落实措施仍然在探索阶段。劳动关系公共服务没有线上一站式平台,各类数据、信息及服务不够集中,事项办理功能不够完善,个性化程度有提升空间,亟待建立智慧化平台,创新管理理念,整合服务资源,加快数据共享和连接,推动劳动关系公共服务的智慧化平台建设。劳动关系公共服务智慧平台项目的设立,要承担劳动关系矛盾纠纷的数据收集、推送督办、反馈结果等功能,进一步在广度和精度上提升劳动关系隐患的排查、争议化解的能力。在此基础上才能最大程度提升劳动关系矛盾纠纷的提前预判能力和劳动关系公共服务能力。从而对纠纷隐患能实现早介入、早化解,实现劳动关系的源头治理,对服务需求能实现早了解、早提供。深圳已经颁布了广东省内首个电子合同。<sup>[23]</sup> 电子劳动合同模块的完善可以大幅降低企业劳动合同管理的时间成本和经济成本,可以有效地防止或减少劳动关系纠纷隐患,也有利于提高企业劳动关系管理智能化水平,特别在后疫情时期,签订电子劳动合同减少了面对面接触次数,是特区科技防疫的重

要表现和延伸。综上所述,劳动关系公共服务智慧平台的建设与运行,将是未来构建劳动关系治理能力体系和劳动关系公共服务体系的重要支撑,是构建和谐稳定劳动关系的技术保障。加大劳动关系公共服务产品规划、开发和供给力度,着力打造智慧化的劳动关系公共服务“产品超市”,才能建设人民满意的劳动关系公共服务体系,不断增强特区人民群众的获得感、幸福感、安全感。

#### 参考文献:

- [1] 崔艳. 我国经济增长与劳动争议的动态关联模式研究[J]. 商业时代, 2013, (7): 102-103.
- [2] 许冬娜. 新常态下劳动关系在经济发展中的作用探析[J]. 人力资源开发, 2015, (11): 100-101.
- [3] 陶一桃. 深圳经济特区对中国改革开放的历史性贡献[J]. 南海学刊, 2018, (3): 31-36.
- [4] 沈承诚. 经济特区的转型治理: 国家治理体制变革活性载体的观察——以转换期的深圳经济特区为例[J]. 领导科学论坛, 2017, (2): 42-50.
- [5] 陶一桃. 深圳印证中国道路[J]. 南方论刊, 2014, (6).
- [6] 张彰. 城市网格化管理的两种代表模式及其比较分析——以北京市东城区与广东省深圳市为案例[J]. 深圳社会科学, 2019, (6).
- [7] 渠敬东. 项目制: 一种新的国家治理体制[J]. 中国社会科学, 2012, (5).
- [8] 唐烈英, 陈永福. 从静态到动态: 劳动关系治理思维的变革[J]. 西南民族大学学报(人文社会科学版), 2018, (10): 87-93.
- [9] 杨柳. 浅谈推进我国乡村治理体系和治理能力现代化[J]. 辽宁行政学院学报, 2020, (3): 81-85.
- [10] 弗朗西斯·福山. 什么是治理[J]. 国家行政学院学报, 2013, (6): 21.
- [11] 陈永福, 李小平. 劳动关系治理的逻辑基点[J]. 理论月刊, 2015, (11): 84-88.
- [12] 全国首家劳动关系公共服务中心在盐田区正式揭牌成立[EB/OL]. 盐田区人民政府网, 2020-06-24, [http://www.sz.gov.cn/ytqzfx/cn/zwgk/sjzl/zwhd/201805/t20180521\\_11924218.htm](http://www.sz.gov.cn/ytqzfx/cn/zwgk/sjzl/zwhd/201805/t20180521_11924218.htm).

[13] 袁健. 劳动关系公共服务的探索与实践——以深圳市盐田区为例[J]. 山东行政学院学报, 2019, (1): 1-5.

[14] 杨洲杰, 张翠红. 社会力量参与构建和谐劳动关系的坪山实践[J]. 社会治理, 2017, (10): 41-45.

[15] 胡晓焯, 洪爱兰, 池建舞. 开展多元治理 构建社会力量参与劳动争议调解体系——深圳市坪山吸取构建和谐劳动关系探索之二[J]. 中国劳动, 2017, (23): 26-28.

[16] 全国首家和谐劳动关系促进组织在盐田挂牌[EB/OL]. 深圳市人力资源和社会保障局网站, 2020-07-05, [http://www.sz.gov.cn/rsj/qt/zfzgxgdt/201505/t20150519\\_2879532\\_15385.htm?17a7ca90](http://www.sz.gov.cn/rsj/qt/zfzgxgdt/201505/t20150519_2879532_15385.htm?17a7ca90).

[17] 何云峰. 挑战与机遇: 人工智能对劳动的影响[J]. 探索与争鸣, 2017, (10): 107-111.

[18] 蒋南屏, 邹宇. 人工智能与中国劳动力供给侧结构性改革[J]. 四川大学学报(哲学社会科学版), 2018, (1): 130-138.

[19] 盐田区多措并举开展劳动关系公共服务供给改革先期调研工作[EB/OL]. 盐田区人民政府网站, 2018-04-03, [http://www.sz.gov.cn/ytqzfx/cn/zwgk/zdlyxxgk/jycy/gzdt/201804/t20180410\\_11676370.htm](http://www.sz.gov.cn/ytqzfx/cn/zwgk/zdlyxxgk/jycy/gzdt/201804/t20180410_11676370.htm).

[20] 张明军, 杨帆. 把中国特色社会主义制度优势转化为治理效能的实现逻辑[J]. 思想理论教育, 2020, (7): 4-10.

[21] 沈承诚. 经济特区的转型治理: 国家治理体制变革活性载体的观察——以转换期的深圳经济特区为例[J]. 领导科学论坛, 2017, (2): 42-50.

[22] 徐彪. 服务粤港澳大湾区建设的检查实践[J]. 中国检察官, 2019, (12): 3-5.

[23] 陈敏, 胡晓焯. 深圳颁出全省首张电子劳动合同[N]. 深圳特区报, 2020-07-30(A05).

作者: 袁健, 深圳市盐田区人力资源服务中心博士后  
张嘉瑜, 谢菲尔德大学法学院硕士研究生

责任编辑: 钟晓娟

## 粤港澳大湾区青年融合交流的机遇及对策研究

王鹏 张茹琪

**摘要:** 青年兴则国家兴, 青年强则国家强, 加强青年融合交流是粤港澳大湾区发展的重要助推器。“双创”升级版给粤港澳大湾区青年融合交流明确了目标与导向, 有助于进一步优化创新创业环境, 深度融入全球创新创业浪潮, 推动形成一批国际化创新创业集聚地。同时, “双创”升级版弥补了粤港澳大湾区在发展过程中的“短板”, 通过制定更具有战略性的政策措施, 可以营造良好的创新创业生态环境, 给大湾区青年带来更多的发展机遇。在“双创”升级版的背景下, 只有不断探索粤港澳大湾区青年融合交流的“双创”元素及其作用, 结合当前粤港澳青年融合交流方面存在的不足, 激发大湾区青年的创造力以及充分利用好优势资源, 才能推动粤港澳大湾区建设为富有活力和国际竞争力的一流湾区和世界级城市群。

**关键词:** “双创”升级版; 粤港澳大湾区; 青年融合交流

**中图分类号:** D432.6 **文献标识码:** A **文章编号:** 1673-5706(2021)03-0085-07

随着2017年7月《深化粤港澳合作推进大湾区建设框架协议》在香港签署, 广州、深圳、佛山等9座珠三角城市与香港、澳门完善了创新合作机制。粤港澳大湾区以海港为依托, 优越的地理条件促其呈现出一种特殊的区域经济形态。与世界知名的旧金山湾区、纽约湾区、东京湾区相比, 粤港澳大湾区仍处于婴儿期, 虽然没有丰富的高校资源, 没有高端的国际金融资源, 也没有先进的科技资源, 但由于其在经济环境、资源配置能力、聚集溢出功能以及国际连接网络等方面具有强大

的潜在优势, 被业界学者视为最具有创新活力和创新氛围的湾区。

当前, 我国经济发展已逐渐由高速增长向高质量发展转型, 对大众创业万众创新提出了更高层次的要求。2018年9月18日国务院发布的《关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》(简称“双创”升级版), 实现了创新创业“从局部到整体、从现象到机制”的跨越, 推进大众创业万众创新持续迈向更大范围、更高层次和更深程度, 深度融合创新创业与经济社会

本文为国家社科基金重大项目“打造两岸共同市场、壮大中华民族经济研究”; 国家自然科学基金面上项目(72074096); 广州市哲学社会科学“十四五”规划智库课题(2021GZZK01)阶段性成果。