

# 论粤港澳大湾区 跨境劳动争议调解合作机制的构建\*

吕惠琴<sup>1</sup> 黄子昭<sup>2</sup> 陈思佳<sup>1</sup>

(华南农业大学1. 人文与法学学院; 2. 公共管理学院, 广东 广州 510642)

**[摘要]**随着粤港澳大湾区建设的快速推进,大湾区内跨境用工和就业日益增多。粤港澳三地跨境用工情形复杂、劳动法实体法差异明显、跨境劳动争议司法解决面临管辖权冲突和法律适用障碍等等现实情况,使得调解成为解决跨境劳动争议之优选路径。为了突破现有跨境劳动争议解决困境,粤港澳三地在通过调解合作化解跨境劳动争议方面做了诸多探索,比如搭建粤港澳三地跨境劳动争议调解平台、设立粤港澳大湾区跨境劳动争议联合调解中心、粤港澳大湾区内的政府或非政府组织之间签订调解合作框架协议等实现跨境劳动争议调解的协同治理。尽管粤港澳大湾区在跨境劳动争议调解合作方面做了一些探索,仍然面临调解规则衔接不足、调解合作呈现碎片化、调解员专业化程度不够等挑战。因此,有必要细化跨境劳动争议调解示范规则和构建跨境劳动争议调解协议效力规则衔接机制,强化和规范调解合作方面的软法治理,提升跨境劳动争议调解员专业化水平,对调解资源进行整合,由此构建粤港澳大湾区调解合作机制,以实现粤港澳大湾区劳资关系和谐发展。

**[关键词]**粤港澳大湾区 跨境用工 劳动争议 调解合作 规则衔接

**[中图分类号]**D922.5 **[文献标识码]**A **[文章编号]**2096-983X(2026)03-0026-12

## 一、问题的提出

自香港、澳门回归以来,粤港澳三地不断探索区域协调发展新机制。区域协同发展离不开法律实务方面的协同和合作。随着粤港澳大湾区进一步纵深发展,跨境人才流动和跨境就业日益增多。截至2023年7月,在珠海横琴合作区就业生活居住的澳门居民7473人<sup>[1]</sup>;截至2023年10月,已有6万内地人到港就业<sup>[2]</sup>。

跨境就业人数增多的同时,跨境劳动争议也越来越多。《粤港澳大湾区发展规划纲要》提出,粤港澳建立共商、共建、共享的多元化纠纷解决机制。<sup>[3]</sup>但是,基于历史变迁等原因,粤港澳三地劳动与社会保障法律制度分属不同法系,短期内实现三地实体法规则衔接和劳动争议纠纷解决机制对接不太现实。以调解为核心的替代性纠纷解决机制(ADR)在化解跨境劳资纠纷、保护劳动者权益和促进跨

收稿日期:2025-07-21;修回日期:2026-03-09

\*基金项目:2023年度粤港澳大湾区劳动争议创新研究院委托课题“粤港澳大湾区劳动争议协同治理发展路径研究”

作者简介:吕惠琴,博士、副教授,主要从事劳动法与社会保障法研究;黄子昭,硕士研究生,主要从事劳动法与社会保障法研究;陈思佳,法律硕士研究生,主要从事劳动法与社会保障法研究。

境劳资关系和谐方面,有着其独特的优势。探索粤港澳跨境劳动争议调解合作机制,对于推动优化粤港澳大湾区建立多元化劳动纠纷解决机制,促进大湾区内人才跨境流动,优化营商环境有着重要的价值和意义。

对于跨境劳动争议调解合作机制,当前研究成果十分有限,大多涉及三地劳动用工法律制度的比较、劳动争议调解、仲裁等争议解决机制的优化等,研究视角较为单一。如李克俭通过对粤港澳三地的劳动用工法律制度、主要劳动基准、劳动合同规制、劳资纠纷调处机制四个方面进行对比,指出当前粤港澳大湾区劳资争议处理在法律适用与机制衔接上存在较大困境,探索建立三地“和而不同”的劳资纠纷治理机制。<sup>[4]</sup>朱志惠则强调发挥工会在大湾区劳动争议治理中的作用,构建粤港澳大湾区工会协同发展机制。<sup>[5]</sup>邓伟强通过对澳门、珠海、中山、江门、佛山、肇庆6个城市的诉讼外调解制度现状进行考察,并参考国际社会一些较为成熟的做法,提出大湾区可从引入港澳惯用的促进式调解、以法经济学视角来设计制度、制定商事调解示范法、以珠海横琴作为试点建设四方面来逐步建立健全大湾区诉讼外调解制度。<sup>[6]</sup>朱慧主要通过指出当前大湾区实施多元调解机制面临的挑战与困境,对粤港澳大湾区多元调解机制的实施路径提出完善建议。<sup>[7]</sup>班小辉、丁怡涵对内地与港澳地区跨境劳动争议法律适用规则进行梳理,基于三地规则的异同剖析大湾区跨境劳动争议法律适用困境,指出粤港澳大湾区跨境劳动争议法律适用存在强制性规定界定不清、具体法律存在分歧、冲突规范连接点认定困难等问题,并就当前困境提出具体对策。<sup>[8]</sup>综上所述,当前关于粤港澳大湾区跨境劳动争议调解合作机制问题的研究非常有限。现有研究虽然为粤港澳大湾区跨境劳动争议调解合作机制研究提供了一定的研究基础,但缺乏对该主题的专门性、深入性研究。鉴于此,有必要对粤港澳大湾区跨境劳动争议调解合作机

制的必要性、面临的挑战等予以分析,并提出构建粤港澳大湾区跨境劳动争议调解合作机制的策略。

## 二、构建粤港澳跨境劳动争议调解合作机制的必要性

粤港澳三地劳动用工情形之复杂、实体法差异之大给跨境劳动争议司法解决带来了很大的困境。因此,非常有必要构建跨境劳动争议调解合作机制。

### (一) 粤港澳大湾区劳动用工情形复杂

随着粤港澳大湾区跨境合作增多,三地间人力资源流动得愈发频繁,湾区内用工情形复杂多样。粤港澳三地因用人单位注册地、劳动者来源地、劳动者实际工作地点的不同,可能会存在12种用工情形(见表1)。

表1 粤港澳大湾区用工情形分类汇总

用人单位注册地	劳动者来源地	实际工作地	用工情形	法律适用地
内地	内地	内地	1	内地
		港澳	2	模糊
		内地+港澳	3	模糊
	港澳	内地	4	内地
		港澳	5	模糊
		内地+港澳	6	模糊
港澳	内地	内地	7	模糊
		港澳	8	港澳
		内地+港澳	9	模糊
	港澳	内地	10	模糊
		港澳	11	港澳
		内地+港澳	12	模糊

这12种用工情形中除第1种和第11种情形外,其他10种会因涉及跨境用工而产生跨境劳动争议。因为当用人单位注册地、劳动者来源地、实际工作地三种要素一致时,属于粤港澳三地境内用工情形(见表1用工情形1、11),用人单位与劳动者之间产生的劳动争议不存在法律适用问题。其他10种跨境用工情形则会因法律适用不确定性产生跨境劳动争议。这里有必要对跨境劳动争议概念予以厘清。粤港澳大湾区跨境劳动争议可以从“用人单位注册地”“劳动者籍贯或经常居住地”“工作地”三个因素进行识

别,只要有一个因素涉境外,即可认定该劳动争议具有跨境因素;若以上三种要素同属内地,可以按照内地的劳动法律法规进行处理;若同属香港或澳门,则按照港澳的劳动法律予以处理。<sup>①</sup>如果用人单位注册地与实际工作地一致,即便劳动者来源地出现跨境,按照我国内地《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第2条以及第79条规定<sup>②</sup>,则应当遵循用人单位注册地的相关法律(表1情形4)。因此,劳动者籍贯或者惯常居所地等涉港澳因素对劳动争议解决程序或者法律适用影响较小,可直接依照内地劳动争议处理程序和劳动法处理。这是一般的跨境劳动争议类型。

特殊的跨境劳动争议主要是指,能否适用内地劳动实体法和程序法存在不确定性的劳动争议。主要包括4种情形:内地用人单位雇佣内地劳动者在港澳工作(情形2);内地用人单位雇佣港澳籍劳动者在港澳工作(情形5);港澳用人单位雇佣内地劳动者在内地工作(情形7);港澳用人单位雇佣港澳籍劳动者在内地工作(情形10)。除此之外,还有一类特殊的跨境关联用工争议,即出现跨境关联混同用工现象。<sup>③</sup>内地用人单位和港澳用人单位共同雇佣内地劳动者或者港澳籍劳动者在内地(或港澳)工作(情形3、6、9、12),此类劳动争议较为复杂,涉及管辖、法律适用、跨境调查取证等问题。由于缺少内地劳动争议仲裁机构对境外劳动争议案件管辖权的法律规定,内地的劳动争议仲裁机构只能对跨境混同用工情形的境内用工关系部分进行审查。若跨境混同用工在港澳境内用工期间缺乏合法用工手

续,则该跨境劳动争议在港澳地区也不属于劳动争议,由此导致跨境混同用工劳动争议处理和法律适用难题。即使在跨境混同用工中,劳动者在港澳就业符合法定用工程序,但由于内地与港澳地区劳动法律制度在劳动基准方面的差异较大,同一劳动者与内地关联企业的劳动争议、港澳企业的劳动争议分别交由两地处理,不仅在劳动争议处理程序方面发生重合,而且可能使得关联企业之间的用工法律责任分配不当。<sup>④</sup>

## (二)粤港澳三地劳动用工实体法差异较大

在“一国两制”的制度背景下,受历史、文化等多方面的影响,粤港澳三地在劳动用工实体法方面存在明显的差异。香港延续英美法系的法律体系,而澳门则继承了葡萄牙法律的传统。这种多样性使得粤港澳三地的劳动用工实体法各自呈现出独特的模式。香港劳工法从整体上根植于英国劳工法,在“九七”回归前,香港劳工法例许多条文都是从英国同类法律中移植过来。香港特区政府在“九七”回归之后,制定了香港《最低工资条例》,重新修订了《强制性公积金计划条例》,积极贯彻和落实了《中华人民共和国香港特别行政区基本法》(以下简称《香港基本法》)第147条的法律规定。<sup>④</sup>根据《香港基本法》要求,香港劳工法更加注重增进港人福祉,维护劳工权益,缩小贫富差距。但香港用工立法总体而言在保护雇员利益的同时,也强调对雇主利益的平衡。澳门在劳动用工实体法方面受葡萄牙法律的影响,许多地方借鉴于葡萄牙劳动法,主要包括澳门《劳动关系法》等法律。内地受社会性质和法律移植的影

①对粤港澳大湾区跨境劳动争议的界定,可以参照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的解释(一)》第1条,从主体、客体、法律事实等方面对“涉外”民事法律关系认定要素的界定。参见《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的解释(一)》,载最高人民法院网, <http://gongbao.court.gov.cn/Details/cd2e8428c4de894455038e760c6472.html>。

②《中华人民共和国劳动法》第2条规定,在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下简称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法;第79条规定,劳动争议发生后,当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成,当事人一方要求仲裁的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。

③《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》法释〔2020〕26号第46条第4种情形对关联企业混同用工情形做了列举,可以作为跨境关联混同用工情形的参考标准。

④《中华人民共和国香港基本法》第147条规定,香港自行制定有关劳工的法律和政策。

响,在劳动用工实体法中更强调对劳动者合法权益的保护。

### 1. 劳动基准的基本比较

鉴于三地劳动用工实体法在劳动基准、解雇限制等方面均差异较大,这里简单做下比较和分析(参见表2)。

表2 三地标准工作时间、休息休假和加班费比较

	内地	香港	澳门
每日工作时间	不超过8小时	无(雇主雇佣新员工前要详细告知)	不超过8小时
每周工时上限	不超过40小时	无(但雇主雇佣新员工前应详细告知)	不超过48小时
每周休息	至少一天	至少一天	至少一天
加班费	每日不低于150%的工资报酬;周六周日不低于200%的工资报酬;法定节假日,不低于300%的工资报酬。	法律无规定,可以协商,雇主雇佣新员工前应详细告知其“工资及工资期”。	1. 休息日和法定假日:无补休则200%的工资报酬。2. 平时,150%或120%的工资报酬。

由于三地工时制分类较多且差异较大,这里主要就标准工时制方面将内地与香港、澳门相关法律制度进行比较。

就标准工时制而言,内地和澳门对于每天、每周工作时长及加班费都有严格的法律规定,只是在具体休息时间方面有一些差异。香港并未设定标准工时,工时安排主要依据雇佣合同约定或行业惯例。由于缺乏法定工时上限,香港的工作时间相对灵活,部分行业可能存在较长的工作时间,且对超时工作的补偿并无强制性规定,而是取决于雇主与雇员的协商。澳门的工时制度介于内地与香港之间,澳门《劳动关系法》(第7/2008号法律)第33条规定,劳动者正常工作时间每日不得超过八小时,每周不得超过四十八小时。这些规定的差异可能导致部分跨境劳动者因工时安排和加班补偿标准不同,对自身薪资计算方式产生异议,从而引发劳动争议。

在超时工作补偿方面,内地法律规定的补偿标准较为严格。内地《劳动法》第44条规定,延长工作时间的,雇主需支付150%工资;休息日加班又无法补休的,需支付200%工资;法定节假日工作的,加班费需达300%工资。相比之

下,香港《雇佣条例》并未强制要求雇主支付加班费,是否补偿取决于雇佣合同或行业惯例。澳门《劳动关系法》对加班费的支付标准根据超时工作的安排方式进行了区分,强制性超时工作,如果雇主在不可预见的前提下要求雇员提供超时工作,无论雇员是否同意,雇主需支付相当于正常工资150%的报酬。雇主因为工作客观需要要求雇员超时工作仅需要支付正常工资的120%。休息日或法定节假日如果无补休,则支付200%的工资报酬。<sup>①</sup>由于补偿标准的差异,部分内地赴港澳工作的劳动者可能难以接受当地较低或未强制支付的加班费标准,从而引发劳动争议。

### 2. 解雇限制及补偿

从内地、香港和澳门有关解雇限制的具体规定来看,香港、澳门尽管不乏对“解雇自由”的限制,但注重对雇员解雇利益的保护。相对而言,内地对用人单位解除劳动合同的条件规定更严格。在内地,假如用人单位无法证明其解除劳动合同的合法性,则需要按照经济补偿金的二倍标准支付违法解除劳动合同的赔偿金。相对而言,内地规定大大限制了用人单位解除劳动合同的自由度,违法解除劳动合同的成本更高。

在解雇补偿方面,内地、香港、澳门的补偿计算方式及适用条件各不相同。《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第47条规定,若用人单位单方面解除劳动合同,应按劳动者在本单位的工作年限,每满一年支付一个月工资的标准支付经济补偿金。<sup>②</sup>而香港《雇佣条例》第31条规定,连续受雇满2年的雇员在被解雇时,有权获得遣散费,根据连续性合约为雇主工作每满一年(不足一年者按比例计算),可获其最后一个月全月工资的三分之二,或22,500美元的三分之二,两者以较小款额为准。<sup>③</sup>澳门《劳动关系法》第70条规定,若雇主无合理理由解雇雇员,需支付

①参见澳门《劳动关系法》(第7/2008号法律)第36条、37条、第43条、第45条。

②参见《中华人民共和国劳动合同法》第47条。

③参见香港特别行政区《雇佣条例》(香港法例第57章)31B条。。

7至20天报酬作为补偿,具体金额视雇员的服务年限而定。<sup>①</sup>这些补偿标准的差异,可能导致跨境劳动者对自身权益认知与雇主执行标准不符,从而产生争议。

### (三) 三地跨境劳动争议司法解决挑战大

粤港澳三地跨境劳动争议法律适用规则差异较大,进而产生法律适用冲突,给司法解决造成较大困境(见表3)。

表3 粤港澳三地跨境劳动争议法律适用规则

	内地	香港	澳门
适用原则	属地原则	属地+属人原则	属地原则
一般规则	劳动者工作地优先,兼用人单位主营业地法律	允许当事人协议选择法律	允许当事人协议选择法律
特殊规则	法律、行政法规中“涉及劳动者权益保护”强制性规定予以限制	最密切联系原则和强制性规定加以限制	最密切联系地法律强制性规定优先适用
涉及法律	《劳动法》《劳动合同法》《中华人民共和国涉外民事关系法律适用法》	《雇佣条例》和《往香港以外地区就业合约条例》	《聘用外地雇员法》《劳动关系法》《澳门民法典》

内地对于劳动争议法律适用方面主要依据的是属地原则,即以劳动者工作地为主要参考标准,劳动者工作地难以确定的,则会考察用人单位主营业地法律。除此之外,还会考察法律、行政法规中“保护劳动者权益”的强制性规定。香港对于劳动争议法律适用则是属人原则兼属地原则,即无论用人单位注册地或劳动者居民身份证所在地是否位于香港地区,劳动合同履行地在香港地区的,则需要遵守香港《雇佣条例》的有关规定。但是对于去香港以外地区就业的香港地区居民,则受《往香港以外地区就业合约条例》(香港法例第78章)的规制。在香港地区,允许跨境劳动争议中雇佣合同当事人协议选择法律,但不得违反最密切联系原则,即准据法要优先考虑以当事人工作重心地为最密切联系地。并且当事人的选择不能规避香港地区法律的强制性规定。澳门地区与外地雇员之间的劳动关系主要是由澳门《聘用外地雇员法》结合《劳动关系法》予以规制。澳门地区劳动法通常不适用于澳门地区以外的劳动关系。对于非本地居民劳动用工,《澳门民法典》规

定,允许跨境劳动合同当事人协议选择法律,否则适用与劳动合同最密切联系地法律,澳门法律有强制性规定的优先适用。

粤港澳三地法律适用原则、标准的不一致,给跨境劳动争议司法解决路径带来了较大解决困境。其一,粤港澳三地针对强制性规定的界定差异较大。如有关是否要签订书面劳动合同、标准工时、解雇限制、社会保险费种类和缴纳标准等方面,三地强制性规定存在较大差异。三地强制性规定标准和范围的不一致,影响到劳动者权益保护水平和标准的差异。其二,劳动争议法律适用规定不一致引发管辖权冲突问题。内地和澳门地区对劳动争议的管辖是属地管辖,如内地劳动法规定,劳动争议案件由“劳动合同履行地”或“用人单位所在地”为管辖原则。当“用人单位所在地”与“劳动合同履行地”不一致的,以“劳动合同履行地”为准。<sup>②</sup>对于跨境劳动争议,如果劳动合同履行地不在内地的或者用人单位所在地不在内地的,内地法院会基于属地管辖原则不予以受理。但是香港和澳门允许当事人在雇佣合同中协议选择适用的准据法。这种规定的不一致可能会引发管辖权冲突。如某香港注册地企业在内地设立办事处,并安排员工两地往返工作,劳动合同却约定“适用香港法律”,实际主要工作地为内地。发生劳动争议后,若劳动者认为其实际主要工作地点在内地,并向内地劳动人事仲裁委员会申请仲裁,内地可能会因管辖权冲突和当事人约定“选择适用香港法律”而不受理或者基于属地原则只按照内地劳动法处理在内地劳动用工存续期间的劳动关系。香港相关法院受理后因跟内地法院或仲裁院没有衔接机制,可能做出跟内地不一样的判决。其三,复杂的跨境用工致使冲突规范连接点识别困难。内地劳动争议处理主要基于劳动者工作地和用人单位营业地为连接点。香港地区和澳门地区则允

①参见澳门特别行政区《劳动关系法》(第7/2008号法律)第70条。  
 ②《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第21条规定,劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。

许当事人选择准据法,并以最密切联系地为准据点。<sup>[8]</sup>但是,对于跨境混同用工而言,会增加冲突规范连接点识别困难。比如,在某案例中,劳动者与澳门地区某企业签订雇佣合同,但实际入职地为珠海某企业,日常工作则受澳门地区企业实际管理,因工作需要每周多次到珠海企业值班。这种两地跨境混同用工形式可能与两个以上法域的用人单位存在劳动关系,而为确定跨境劳动用工准据法造成困扰。

综上所述,粤港澳三地跨境用工形式的复杂性,劳动法实体法和劳动争议解决机制等方面存在显著差异,导致跨境劳动争议案件争议解决面临诸多挑战。由于粤港澳三地并未建立起跨境劳动争议处理规则衔接和机制对接,这为当事人采用司法方式处理跨境劳动争议带来了不可预期的司法成本和结果。

### 三、粤港澳跨境劳动争议调解合作机制的实践探索

香港、澳门地区与中国内地在劳动法实体法规则衔接和劳动争议处理机制对接面临显著挑战。为了突破现有跨境劳动争议解决困境,粤港澳三地在调解化解跨境劳动争议方面做了诸多探索。

#### (一) 跨境劳动争议调解平台之搭建

目前,香港、澳门地区与内地在整体劳动争议处理制度机制进行衔接难度还比较大。<sup>[4,10-11]</sup>但劳动争议调解或可成为三地解决跨境劳动争议案件的突破口。为了推动跨境劳动争议调解,粤港澳三地在跨境劳动争议平台搭建方面做了诸多探索。首先,建立专门的跨境劳动争议调解机构。如广东省2019年成立了粤港澳大湾区劳动争议联合调解中心,并基于该中心先后在珠海(横琴)、广州(琶洲)、深圳(前海)设立了3个速调快裁服务站。珠海市2020年成立“珠海市

劳动人事争议三方联合调解中心”,构建政府、工会、企业共同参与的协商协调机制。珠海市人力资源和社会保障局2021年将“珠澳和谐劳动关系示范中心”“粤港澳大湾区劳动争议联合调解中心·珠海(横琴)速调快裁服务站”以及“珠海市劳动人事争议三方联合调解中心”等三个中心(站)进行部门资源优化整合,建成服务于港澳,集政策指引、法律咨询和法律援助、调解仲裁于一体的粤港澳大湾区“三位一体”调解仲裁服务平台,开展涉港澳劳动争议案件的调解工作。<sup>①</sup>这些调解机构通过聘用港澳调解员共同参与跨境劳动争议调解、建立跨境劳动争议调解规则、对粤港澳大湾区企业提供人力资源托管服务等方式探索预防为先、调解先行的跨境劳动用工纠纷替代性解决机制,推进完善粤港澳大湾区劳动用工融合和人才交流的制度体系和运行机制。<sup>[12]</sup>这些调解平台会通过资源整合,服务方式的创新对粤港澳跨境劳动争议调解模式进行探索。如珠海(横琴)速调快裁服务站协调劳动关系三方四部门联合成立“珠海市劳动人事争议三方联合调解中心”,构建政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,并与横琴粤澳深度合作区仲裁委员会联合聘请港澳籍调解员共同调解涉港澳企业劳动关系纠纷。广州(琶洲)速调快裁服务站则设立了就业援助服务站琶洲分站及人才服务驿站,除了调解服务外,还为港澳人士及企业提供争议预防等综合性服务。<sup>②</sup>这些调解平台的搭建,为跨境劳动争议的高效处理提供了基础保障,并为粤港澳跨境劳动争议调解机制的进一步完善奠定了实践基础。

其次,建设在线调解平台。在线调解对于跨境劳动争议而言,能为当事人纠纷解决进一步减少时间、交通成本。为顺应数字化建设和发展,广东省通过“粤省事”小程序,建设了劳动人事争议调解仲裁服务平台。<sup>[13]</sup>该在线调解

<sup>①</sup>资料来源于粤港澳大湾区劳动争议联合调解中心、珠海市人力资源和社会保障局。

<sup>②</sup>2021年至2022年,该站共受理劳动争议调解案件1851件,其中涉港澳争议51件,调解成功率达74.31%。数据来源于广州(琶洲)速调快裁服务站受访单位,2023年9月24日访谈。

平台通过智慧调解智能辅助系统,方便当事人劳动人事争议调解和仲裁案件的办理。该在线调解平台有三大特点。其一,提供多种语言功能的服务。为了应对粤港澳三地劳动争议主体语言和语种的复杂性,提供了普通话、粤语、潮汕话、客家话4种语言的网上调解和咨询服务;其二,组建专业劳动人事争议调解服务队伍。在平台上建立了一个专业调解员资源库,汇聚了具有法律职业资格、劳动关系协调师、劳动保障监察协管员等资质条件的调解员1037名;其三,探索在线调解模式。通过利用现代数字技术,探索形成了在线视频调解、线上签署调解协议等调解模式。<sup>[14]</sup>此外,湾区部分调解机构还尝试通过智能调解平台进行案件分流,并利用区块链存证技术提高调解协议的执行力,均有助于提升调解机制的运行效率。

### (二) 三地调解员协同调解模式之探索

为了实现跨境劳动争议调解的协同治理,珠海、广州、深圳等地设立了粤港澳大湾区跨境劳动争议联合调解中心,探索由粤港澳三地调解员协同调解跨境劳动争议案件。即对于涉及适用粤港澳三地两个以上法域法律解决劳资争议的案件,聘用港澳籍调解员与内地调解员共同组成调解小组予以调解。这种合作模式不仅能提高调解率,也有利于维护当事人合法权益。

因为粤港澳大湾区跨境劳动争议调解会涉及超越两地法域的实体法和法律文化,内地调解员调解跨境劳动争议案件在适用港澳劳动法或调解风格方面会有一定的障碍。粤港澳三地劳动法实体法差异上文已做阐述。就调解风格而言,粤港澳三地的调解风格和类型差异较大。内地主要是评估型调解,香港和澳门主要是协助型调解。评估型调解是调解员基于其调解经验与专业的知识,引导当事人化解冲突。在具体方式方法上,调解员会结合当事人情况和纠纷情况,预测法院或行政部门的处理方式,评估当事人和他们方案的优点与缺点,引导当事人妥协并试图让他们接受自己的分析。<sup>[15]</sup>协

助型调解是在香港和澳门法域最为主流的调解范式。<sup>[16]</sup>这一范式强调调解员一般不对实体冲突的解决提供直接建议,调解员主要是管理情绪、澄清分歧、促进沟通,通过提问让双方当事人有效互动。<sup>[17] (P302-306)</sup>因此,调解员调解跨境劳动争议不但会面临异域劳动法理解和适用方面的困难,而且还会面临调解风格和类型的障碍。短时期培训难以突破掌握异域复杂劳动法和调解风格的“瓶颈”。因此,三地调解员协同调解跨境劳动争议案件能有效解决上述问题。但是,目前港澳籍调解员的引入仍处于试点阶段,部分调解平台虽有港澳专家参与,缺乏制度化的合作机制。

### (三) 跨境劳动争议调解合作协议之签署

为进一步加强跨境劳动争议调解等方面的深度合作,粤港澳大湾区内的政府或非政府组织签订了部分合作框架协议。这些合作框架协议应该说是粤港澳三地政府或非政府组织,或者中央与地方政府之间就跨境劳动争议协同处理等方面达成共同意志的意思表示。<sup>[18]</sup>就内容和作用而言主要是通过职业资格互认、劳动争议法律服务、资源整合等,构建粤港澳大湾区和谐劳动关系。如珠海市人力资源和社会保障局与澳门工会联合会签署的《推进珠澳和谐劳动关系建设合作框架协议》,围绕珠海和澳门跨境劳动关系治理、搭建劳动关系协作平台等方面进行协商合作。从协议内容来看,双方是在珠海横琴搭建“珠澳和谐劳动关系示范中心”,指导澳门成立。通过该中心搭建一个珠海市人力资源和社会保障局、澳门工会联合会、企业组织协同治理的跨境劳动关系治理平台。该中心按照自愿和共商共建共治共享的原则,推动珠澳跨境劳动关系的信息交流、矛盾调处机制以及预警防控机制的建设等<sup>①</sup>,指导澳门成立劳动关系调解协会。2023年,澳门特区政府劳工事务局与横琴粤澳深度合作区商事服务局签署《琴澳劳动权益保障合作协议》中也提及共建跨境劳动争议调解中心。

<sup>①</sup>资料来源于珠海市人力资源和社会保障局。

综上,粤港澳三地在跨境劳动争议调解合作方面做了调解平台搭建、调解员协同调解模式、政府间调解合作协议签署方面做出了实践探索。这些调解合作方面的实践探索对于化解跨境劳动争议、减少调解阻力、实现调解效果意义非凡。

#### 四、粤港澳大湾区跨境劳动争议调解合作之挑战

尽管粤港澳大湾区在跨境劳动争议调解合作方面做了一些探索,但仍然面临调解规则衔接不足、调解合作呈现碎片化、调解员专业化程度不够等挑战。

##### (一) 调解规则衔接不足

粤港澳三地相关部门为了促进跨境争议的调解,在积极推进调解规则衔接和机制对接。具体表现在以下三个方面:一是建立调解规则衔接平台。广东省司法厅、香港特区政府律政司、澳门特区政府行政法务司共同设立了粤港澳大湾区调解平台,组建粤港澳大湾区调解工作委员会,形成了协同推进商事调解的工作机制。二是三地相关法律部门共同发布了大湾区跨境争议调解示范规则,为《粤港澳大湾区调解员名册》中的调解员和广东省内调解机构开展跨境争议调解提供参照指引。三是统一了大湾区调解员标准。三地法律部门按照《粤港澳大湾区调解员资格资历评审标准》制定了统一的调解员资格资历评审标准。三地联合制定的调解员资格资历评审标准,虽不具有强制性,但可以供大湾区调解机构及调解员处理大湾区争议时参照和执行,有利于促进调解员朝着专业化和规范化方向发展。<sup>[19]</sup>但是,上述调解平台和调解规定是针对商事调解建立的,能否适用劳动争议调解,未有明确的说明。<sup>[20]</sup>

另外,劳动争议调解协议效力的互认和跨境执行方面规则衔接方面仍然存在一定的缺失。粤港澳三地对于劳动争议调解协议法律属性的认定总体上仍未超越民事合同的范畴,需

要通过特定转化机制才能在异地执行。粤港澳三地在立法和实践中虽然为这种转化提供了各自特色的通道,但是这些通道相对比较繁琐且具有不确定性,与调解方式追求的便捷性目标不相吻合。<sup>[21]</sup>甚至在现实中出现内地经过司法确认的调解协议在异地执行,比不经过司法确认的调解协议程序更为繁琐的怪象。

##### (二) 调解合作呈现碎片化

跨境劳动争议的有效解决,依赖于粤港澳三地整体性的调解合作。然而,粤港澳三地在跨境劳动争议调解合作方面,呈现内地主导化、合作模式分散化等诸多问题。

一是三地政府共同推进的制度化合作不足。目前,粤港澳的跨境劳动争议调解合作主要由广东省地方政府主导和推动,香港特区政府的参与度较低。虽然广州、珠海横琴、深圳等地已率先开展粤港澳劳动争议调解合作试点,如设立琴澳跨境劳动用工纠纷调解中心、聘请港澳籍调解员等,但这些试点项目主要由广东省地方政府牵头,澳门地方政府参与,导致适用范围和合作空间有限。

二是跨境劳动争议调解合作模式呈现分散化。主要调解合作模式是以内地劳动人事仲裁院、法院聘用港澳籍专业人士做调解员的方式予以进行。港澳地区司法机构和调解机构对内地专业人士调解员的聘请较少,未能形成内地和港澳地区之间互聘调解员模式。内地劳动人事仲裁院、法院聘请港澳籍调解员也是各自聘请,没有形成港澳籍调解员资源的共享机制。

##### (三) 调解员专业化不够

跨境劳动争议因涉及两个或两个以上法域的劳动法与社会保障法实体法、程序法的适用,需要调解员能准确把握跨境劳动争议的类型、当事人诉求、不同法域劳动法与社会保障法实体法和程序法规定、调解文化和法律文化等。因此,跨境劳动争议调解对调解员的综合素质要求更高。虽然粤港澳三地可通过互聘调解员协同调解跨境劳动争议,但是如果不加强对跨境劳动争议调解员的专业化要求和管理,则会

影响跨境劳动争议调解的质量和效率。跨境劳动争议调解专业化则有助于提高其调解率,优化调解效果,平衡效率和当事人权利救济之间的关系。<sup>[22]</sup>广东省司法厅、香港律政司和澳门行政法务司于2021年联合发布了《粤港澳大湾区调解员资格资历评审标准》,对调解员选定标准等方面进行统一规范。但该规定明确适用于商事争议,对于劳动争议调解员是否适用,尚存在争议。

#### (四) 调解合作协议作用有限

为进一步加强跨境劳动争议调解等方面的深度合作,粤港澳大湾区内的政府或非政府组织签订了部分合作框架协议。这些合作框架协议是粤港澳三地政府或非政府组织,或者中央与地方政府之间就跨境劳动争议协同处理等方面达成共同意志的意思表示。<sup>[18]</sup>就内容而言,主要包含职业资格互认、劳动争议法律服务、资源整合等,以试图构建粤港澳大湾区和谐劳动关系(见表4)。

表4 粤港澳大湾区劳动争议调解合作框架协议

合作框架协议名称	签署机构	时间(年)	内容
《深化人力资源社会保障合作推进粤港澳大湾区建设战略合作协议》	人力资源社会保障部与广东省人民政府	2019	建设和谐劳动关系示范区,支持广东加快推进粤港澳职业资格互认
《推进珠澳和谐劳动关系建设合作框架协议》	珠海市人力资源和社会保障局与澳门工会联合会	2020	组建珠澳和谐劳动关系示范中心,提供劳动纠纷调解等方面的服务
《澳珠工会合作协议》	澳门市工会联合会与珠海市总工会	2020	组建珠澳工会律师志愿服务队,提供劳动纠纷调解等法律服务
《琴澳劳动权益保障合作协议》	澳门特区政府劳工事务局与横琴粤澳深度合作区商事服务局	2023	共建调解中心,提供跨境法律咨询等

但通过对这些区域合作协议的内容和效力分析来看,其效力和作用空间有限。例如战略合作框架协议等合作协议虽然能够一定程度上约束合作方的行为,但仍停留在主权者自我约束的范畴,具有法律地位不明、缺乏刚性约束力等问题,因此不具备可诉性和强制执行性,使行政协调机制不畅。<sup>[23]</sup>

主要原因在于:其一,协商内容空间较小。跨境劳动争议区域合作协议的执行离不开法律规范的保障,《中华人民共和国宪法》《中华人民共和国立法法》《中华人民共和国地方各级人民代表大会和地方各级人民政府组织法》等

作为全国性法律,并没有就此问题作出特殊规定。这就减少了粤港澳大湾区11个经济行政主体签订合作框架协议的空间。其二,区域合作协议的法律约束力和实际效用有限。约束力有限一方面原因在于部分协议内容太过空泛,缺乏实质性的指引。如协议中常提及要“加强双方之间沟通”,但未给出具体的沟通渠道和方式。若缺乏具体的实施措施,有关部门很难将其付诸实际。其三,部分签订协议的部门更注重形式上的签订协议,很少按照协议签订的条款采取实际行动,导致双方之间的合作仅停留在协议表面,协议的实际效用也因此大打折扣。至今尚未出现不履行区域合作协议而被提起诉讼的情形,所以导致区域合作协议签订之后是否履行、履行效果如何,全靠协议主体主观意愿。<sup>[24]</sup>

### 五、构建粤港澳大湾区跨境劳动争议调解合作机制的策略

粤港澳大湾区跨境劳动争议调解合作机制的构建需要从调解规则衔接、调解合作方面的软法治理以及跨境劳动争议调解员专业化水平之提升等方面进行。

#### (一) 跨境劳动争议调解规则的衔接

其一,细化跨境劳动争议调解示范规则。如前所述,自2022年《调解示范规则》出台之后,跨境劳动争议调解有了相应的示范规则和参考标准。但是,由于该规则是充分借鉴《新加坡调解公约》、联合国贸法会调解规则、香港调解条例以及粤港澳三地知名调解机构调解规则,结合粤港澳三地调解实际情况制定而成。该调解示范规则对跨境争议范畴、调解员选定或指定、调解员义务、调解程序等方面进行了统一规范。<sup>[25]</sup>该规则虽然主要是针对商事调解予以制定,劳动争议调解应该可以参考适用该规则。但商事调解跟劳动争议调解在调解员法律知识专业背景、调解注意事项、收费与否等方面还是有一些差异。在内地而言,商事调解与劳动争议调解是分开进行的。因此,建议参考《调解

示范规则》，出台跨境劳动争议调解示范规则细则。通过跨境劳动争议调解示范法细则，为跨境劳动争议调解提供示范标准和指南。

其二，跨境劳动争议调解协议效力和跨境执行规则衔接机制。如前所述，粤港澳大湾区尚未形成跨境劳动争议调解协议法律效力和跨境执行规则衔接机制。有必要借鉴国际私法原则，建立调解协议效力互认和跨境执行规则衔接机制。为了与调解这种纠纷解决方式的便捷性相适应，有学者建议跨境调解协议执行力可以尝试分阶段探索：其中，第一阶段是跨境转化执行路径，即主要立足各法域现行法律制度和已有区际司法协助安排机制，对阻滞劳动争议调解协议跨境转化执行的障碍进行疏通，以拓展劳动争议调解协议跨境转化执行的路径，发挥示范推广效应；第二阶段是异地直接执行路径，是探索建立一个与《新加坡调解公约》平行的区际劳动争议调解协议跨境直接执行机制。<sup>[21]</sup>《横琴粤澳深度合作区发展促进条例》已经明确具有给付内容的商事调解协议经公证或者司法确认在合作区内具有强制执行效力。这实际上采取的是第二种直接执行路径。粤港澳大湾区内，直接采取直接执行路径有一定难度，可由最高人民法院、人社部发布试点意见，指定大湾区部分法院作为试点，探索跨境劳动争议调解协议效力确认规则和异地执行规则衔接案例和模式<sup>[19]</sup>，形成典型案例和模式后再构建衔接规则和机制予以推广。

### （二）跨境劳动争议调解合作方面的软法治理

当前粤港澳大湾区政府间在粤港澳大湾区跨境劳动争议调解合作主要采取拘束力较弱的联席会议、备忘录、合作协议等形式，这是较为典型的软法治理手段。软法制度规定得较为弹性、抽象、笼统，重在兼容并包，较为原则，允许出现多种合理性解释，给公共主体博弈留有回旋余地与调整空间。<sup>[26]</sup>但与此同时，在公域之治的实践中，我们不难发现在软法的创制与实施过程中，经常存在着以下一些非理性现象，例

如制度安排随意，缺乏合法性考量；公共权力运行方式过于随意，正当性、确定性不够；监督救济乏力，经常流于形式等等。<sup>[26]</sup>

在当前粤港澳大湾区跨境劳动争议调解合作中对各类协同行为的一个主要批评是，这些行为不过是相关方之间自愿达成的约定，是相关方的自我设限，缺乏强制执行性的约束。是否遵守在很大程度上取决于有关地方及其主要负责人的自觉，缺乏法律或制度层面的强制性约束和监督机制。这可能导致协同治理体系的不确定性和不稳定性，特别是在处理涉及法律法规解释、劳动权益保护等关键问题时。另一方面，粤港澳大湾区跨境劳动争议协同治理活动中合作协议涉及的主体相对有限，主要以双边合作形式为主，而多边合作相对较少。这种双边主体结构可能限制了信息共享、资源配置和利益协调的深度和广度，阻碍了协同治理活动的全面推进和跨境劳动争议的有效解决。在跨境劳动争议的处理中，需要考虑到不同地区、不同层级、不同利益主体的多元参与，建立起更为包容和多样化的合作网络，以应对复杂多变的劳动争议形势。未来应该进一步将港澳纳入区域合作的范畴内，深化地方政府间签署的框架合作协议，双方通过定期的层面沟通与协商，建立双边会谈机制，直接对话解决问题以提高合作灵活性。拓展合作领域，应包括法律、经济、文化等多个方面的深入合作。例如通过举办联合培训、研讨会，促进官员和专业人员之间的互动与交流。再如，通过制定具体的合作计划，确保实际操作中有清晰的指导方针。另外，有必要加强公众参与透明度，通过公开合作计划和发布合作进展报告，建立合作的社会基础。通过这些措施深化粤港澳大湾区区域合作，促进粤港澳大湾区在劳动争议调解合作的协同发展。

### （三）跨境劳动争议调解员专业化水平的提升

跨境劳动争议调解专业化有助于提高调解率，优化调解效果，平衡效率和当事人权利保护之间的关系。而跨境劳动争议调解的专业化离

不开调解员的专业化。提升跨境劳动争议调解员专业化水平可以尝试从以下几个方面入手。

首先,推进粤港澳大湾区调解员资格资历评审标准、专业操守最佳准则的落实。《粤港澳大湾区调解员资格资历评审细则》对于完善劳动争议调解员资格认定标准、培训认证、行为准则、持续专业发展等方面有着重要的参考价值。相关评审标准的实施和落实有利于实现跨境劳动争议调解员队伍专业化、职业化发展。<sup>[27]</sup>

其次,通过签订合作协议加大粤港澳三地跨境劳动争议调解员互聘力度。现在三地对跨境劳动争议调解员的聘用更多集中于广东省内人民法院和劳动人事仲裁院。港澳之间以及港澳对内地劳动争议调解员的聘请进展相对缓慢。因此,有必要通过签订三地双边或三边协议,加大三地调解员的互聘力度。

再次,对跨境劳动争议调解员建立常规培训机制。即通过开展粤港澳三地劳动法领域系统的、专业性培训,提升跨境劳动争议调解员的专业素养。除此之外,专业性跨境劳动争议调解还会涉及心理学、伦理学等方面的专业知识和素养,需要通过常规训练予以提升实操能力。

#### (四) 跨境劳动争议调解资源的整合

其一,建立粤港澳三地跨境劳动争议调解员名册。目前跨境劳动争议调解员资源呈现内地聘用的分散化,不利于资源的共建、共享和共用。2024年年底,粤港澳三地司法部门发布统一的《粤港澳大湾区调解员名册》。从相关规定和新闻报道来看,这些调解员名册主要是针对商事调解。商事调解和劳动争议调解在调解所适用的法律、收费标准、注意事项等方面有较大差异。因此,有必要建立《粤港澳大湾区劳动争议调解员名册》或者在现有名册中分类出劳动争议调解员名册。

其二,搭建“线上+线下”“境内+境外”跨境劳动争议调解平台。2023年,广东省9部门联合发布了《广东省人力资源和社会保障厅等9部门关于印发进一步加强劳动人事争议协商调解工作实施方案的通知》,提出推进粤港澳大

湾区劳动争议速调快裁服务站建设,通过“线上+线下”“现场+远程”“境内+境外”等方式,在有条件的地区试点建设跨境劳动争议协同治理创新服务平台。<sup>[28]</sup>线上调解有助于通过信息与数据的收集、分析及多次利用,为解纷程序运行提质增效。<sup>[29] (P66-67)</sup>在线调解通过在线视频、程序软件处理纠纷,大大降低了纠纷解决成本,非常适合于跨境劳动争议解决。<sup>[30]</sup>对于跨境劳动争议线上调解而言,是采用线上还是线下,要采取尊重当事人意思自治的原则。另外,线上调解规则要透明,并有必要提前告知当事人,以保证程序的公正和透明。

## 六、结语

粤港澳大湾区跨境劳动争议调解需要形成以政府为主导、多元主体共同参与的跨域合作机制。在现行立法体制下,粤港澳大湾区内“‘一国两制’三法域”的独特法治格局,在硬法层面寻求跨境劳动争议解决机制的创新与突破具有挑战性。具体而言,一方面,粤港澳三地劳动法律体系与法律文化截然不同,现有法律制度差异过大,且硬法本身具有“时滞性”“被动性”“界限性”等特点,使得硬法衔接难度较大。另一方面,硬法的立法空白使得其在面对一些“脱法”问题时无所适从。在不打破现有行政区划条件和现行立法框架的前提下,跨境劳动争议调解合作机制是解决目前跨境劳动争议处理问题的重要制度方案。跨境劳动争议调解兼具灵活、实用、高效以及多元合作等优势,与跨境劳动争议处理的需求相适配。从规范层面看,粤港澳大湾区跨境劳动争议调解以其自身的特殊性和劳动争议司法审判所没有的功能优势,为大湾区跨境劳动争议协同治理发展路径提供思路,也为粤港澳大湾区跨境劳动争议处理多元化纠纷解决机制发展提供现实空间。综上所述,构建粤港澳跨境劳动纠纷调解合作机制更有利于满足现阶段争议解决需求。

## 参考文献:

- [1]黄鹤林,沈梦怡.琴澳一体化加速 书写粤澳合作新未来[N].南方日报,2023-10-24(A02).
- [2]南风窗.八万岗位空缺,内地人开始涌入香港[EB/OL].(2023-11-20)[2025-08-06].<https://news.qq.com/rain/a/20231120A059KS00>.
- [3]中共中央 国务院印发《粤港澳大湾区发展规划纲要》[EB/OL].(2019-02-18)[2025-07-21].[https://www.gov.cn/zhengce/2019-02/18/content\\_5366593.htm#1](https://www.gov.cn/zhengce/2019-02/18/content_5366593.htm#1).
- [4]李克俭.创新粤港澳大湾区劳资纠纷治理机制[J].理论视野,2020(6):45-51.
- [5]朱志惠.构建粤港澳大湾区工会协同发展机制[J].北京市工会干部学院学报,2020,35(3):8-14.
- [6]邓伟强.粤港澳大湾区诉讼外调解制度的发展与对策分析[J].岭南学刊,2021(1):94-102.
- [7]朱慧.粤港澳大湾区劳动争议多元调解机制研究[J].广西质量监督导报,2021(6):86-88.
- [8]班小辉,丁怡涵.粤港澳大湾区跨境劳动争议法律适用:规则、困境与破解[J].经济法论坛,2023,30(1):259-274.
- [9]鲍雨.关联企业用工的劳动关系认定困境及规则建构[J].时代法学,2021,19(3):20-30.
- [10]王国社.内地与香港劳动争议仲裁制度比较研究[J].现代法学,2004(3):68-75.
- [11]孙晓萍,张圣军.中国内地与香港劳动争议解决机制比较研究[J].广东外语外贸大学学报,2012,23(5):80-84.
- [12]粤港澳大湾区劳动争议联合调解中心成立[EB/OL].(2019-12-15)[2025-10-03].[http://news.cnr.cn/native/city/20191215/t20191215\\_524898471.shtml](http://news.cnr.cn/native/city/20191215/t20191215_524898471.shtml).
- [13]我省劳动人事争议调解仲裁全面启动在线办案模式[EB/OL].(2023-04-20)[2025-10-05].[https://hrss.gd.gov.cn/gkmlpt/content/4/4158/mmpost\\_4158235.html#1274](https://hrss.gd.gov.cn/gkmlpt/content/4/4158/mmpost_4158235.html#1274).
- [14]广东省人民政府关于政协第十三届全国委员会第五次会议第00866号(社会管理类081号)提案答复的函[EB/OL].(2022-12-24)[2025-10-15].[https://www.gd.gov.cn/gkmlpt/content/4/4070/mmpost\\_4070226.html#8](https://www.gd.gov.cn/gkmlpt/content/4/4070/mmpost_4070226.html#8).
- [15]RISKIN L L. Mediator orientations, strategies and techniques[J]. Alternatives to the High Cost of Litigation, 1994, 12(9): 111-114.
- [16]赵希,伍俐斌.粤港澳大湾区商事调解规则衔接问题研究[J].河南社会科学,2024,32(9):97-108.
- [17]MENKEL-MEADOW C, MOFFITT M, LOVE L P, et al. Dispute resolution: Beyond the adversarial model[M]. New York: Aspen Publishing, 2019.
- [18]荆洪文.粤港澳大湾区法律冲突的解决路径[J].广西社会科学,2019(10):113-118.
- [19]司艳丽.粤港澳大湾区法律规则衔接疑难问题研究——以多元化纠纷解决机制为切入点[J].中国法律评论,2022(1):215-226.
- [20]广东举行推进粤港澳大湾区规则衔接机制对接典型案例(第三批)新闻发布会[EB/OL].(2025-01-24)[2026-03-01].[http://www.scio.gov.cn/xwfb/dfxwfb/gssfbh/gd\\_13844/202501/t20250124\\_883704.html](http://www.scio.gov.cn/xwfb/dfxwfb/gssfbh/gd_13844/202501/t20250124_883704.html).
- [21]江保国.不同而和:大湾区商事调解协议的跨境执行[J].法学评论,2025,43(3):172-184.
- [22]李梦云.多元解纷机制下劳动争议调解员专业化之探讨[J].中国人力资源开发,2021,38(7):6-18.
- [23]邱佛梅.粤港澳大湾区法治建设的协同困境与路径[J].特区经济,2021(12):22-25.
- [24]陈建平.国家治理现代化视域下的区域协同立法:问题、成因及路径选择[J].重庆社会科学,2020(12):108-118.
- [25]张亮.粤港澳大湾区建设下内地与港澳民商事法律冲突解决路径[J].社会科学家,2024(4):8-13.
- [26]罗豪才,宋功德.认真对待软法——公域软法的一般理论及其中国实践[J].中国法学,2006(2):3-24.
- [27]陈旭东.推进商事调解服务粤港澳大湾区建设的实践与思考[J].中国法治,2023(11):79-82.
- [28]广东省人力资源和社会保障厅等9部门关于印发进一步加强劳动人事争议协商调解工作实施方案的通知[EB/OL].(2023-07-12)[2025-11-03].[http://hrss.gd.gov.cn/zwgk/xxgkml/bmwj/qtwj/gxxt/content/post\\_4216393.html](http://hrss.gd.gov.cn/zwgk/xxgkml/bmwj/qtwj/gxxt/content/post_4216393.html).
- [29][美]伊森·凯什,[以色列]奥娜·拉比诺维奇·艾尼.数字正义——当纠纷解决遇见互联网科技[M].赵蕾,赵精武,曹建峰,译.北京:法律出版社,2019.
- [30]郑维炜.中国“智慧法院”在线调解机制研究[J].当代法学,2020,34(6):141-148.

【责任编辑 邱佛梅】

(下转第95页)

## The Impact of Traditional Clan Culture on Entrepreneurial Vitality: Empirical Evidence from 247 Cities in China

ZHANG Hongzhou

**Abstract:** In recent years, China has recorded an average annual increase of over ten million new market entities, with urban entrepreneurial vitality demonstrating considerable resilience despite the absence of formal institutions. The critical role of informal institutions in this context cannot be overlooked, and traditional clan culture serves as a quintessential example. Taking clan culture as the point of departure, this study selects 247 cities from 2003 to 2020 as the research sample and constructs a two-way fixed effects model to investigate the influence of traditional clan culture on urban entrepreneurial vitality. The findings reveal that clan culture significantly enhances urban entrepreneurial vitality, a conclusion that remains robust after a series of tests, including endogeneity tests using the instrumental variable method and robustness checks such as replacing the dependent variable. This facilitating effect exhibits pronounced heterogeneity: it is particularly salient in eastern and southern cities but insignificant in other regions; it exerts a significantly positive impact on entrepreneurial vitality in both high-tier and low-tier cities, with a stronger effect observed in the former. Mechanism analysis indicates that the emphasis on education embedded in clan culture affects urban entrepreneurial vitality by enhancing urban human capital; the value placed on trustworthiness improves urban entrepreneurial vitality by ameliorating the urban credit environment; and clan kinship networks influence urban entrepreneurial vitality by broadening access to urban private lending. Based on these conclusions, this paper suggests that the inheritance of clan culture should be dialectically strengthened, promoting those elements compatible with socioeconomic development. The potential value of concepts such as educational focus, integrity, mutual assistance, and the social capital inherent in clan culture should be harnessed to invigorate urban economic vitality.

**Keywords:** clan culture; traditional culture; cultural core; kinship networks; entrepreneurial vitality

---

(上接第37页)

## On the Construction of Cross-Border Labor Dispute Mediation Cooperation Mechanism in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area

LV Huiqin, HUANG Zizhao & CHEN Sijia

**Abstract:** With the rapid advancement of the construction of the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area, cross-border employment and job mobility within the region have been increasing. The complexity of cross-border labor practices among the three regions—Guangdong, Hong Kong, and Macao—along with the notable differences in substantive labor laws and the judicial resolution of cross-border labor disputes, which faces jurisdictional conflicts and legal applicability barriers, have made mediation an optimal pathway for resolving such disputes. The three regions have explored the establishment of cross-border labor dispute mediation platforms, collaborative mediation models involving mediators from all three areas, and the signing of mediation cooperation agreements. However, challenges persist, including insufficient alignment of mediation rules, fragmented mediation cooperation, and a lack of mediator professionalism. Aligning mediation rules, implementing soft law governance for mediation cooperation, and integrating mediation resources are strategic measures for building a cross-border labor dispute mediation cooperation mechanism in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area, promoting harmonious labor relations in the region.

**Keywords:** Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area; cross-border employment; labor disputes; mediation cooperation; rules coordination