



民主黨未改弦易轍 參選只是自欺欺人

新聞背後 卓 銘

距離新一屆區議會選舉還有不足三個月，下月17日提名期正式展開，不少政黨已開始密鑼緊鼓準備選舉工作。沉寂多時的民主黨，日前也高調宣布將推薦八人參選。新選制具備政治包容性，只要是愛國愛港者都歡迎，但民主黨是否符合條件呢？是否已改弦易轍、放棄以往「為反而反」的政治對抗路線，真心擁護「愛國者治港」呢？若然只是為求「續命」而偽裝自己，那麼定難取得足夠提名，也不可能過得了資格審查關，未來也難逃邊緣化亡黨下場。

由2021年開始，香港先後成功舉行了選委會選舉、立法會選舉及行政長官選舉，雖然根據基本法第九十七條，區議會是非政權性的區域組織，但其始終與特區管治息息相關，不只是完善選舉制度的「最後一塊拼圖」，也是本地地區治理的「最後一里路」。因此，特區政府也在今年5月公布區議會架構重组方案，全面貫徹「愛國者治港」原則，以及體現基本法規定的行政主導原則。

必須強調一點的是，世界上並無一種放諸四海皆準的選舉制度或是完善選舉制度的方式。在此基礎上，新區議會旨在解決舊體制下的三大問題：

其一是「零門檻」。以往，連不簽署擁護基本法及效忠香港特區聲明的人也能獲准「入關」，雖然一些人視之為公民選舉權的表現，但實際上卻令反中亂港分子可以藉機混入特區管治架構，甚至激進反對勢力、「港獨」分子都能堂而皇之地進入議事廳，令區議會被騎劫和架空。

區議會再無「搞破壞」空間

第二個問題是「極端化」。在舊選制下，區議會的政治權力不斷膨脹，不少人僅將之視為進入立法會的踏板。結果便是真正關係到地區治理、市民福祉的問題少有關心，倒是互相喊口號、靠政治立場決定投票選擇的場合較多。區議會逐漸脫離基本法規定的定位，而且連最基本的接受政府就有關地區管理和其他事務諮詢的功能都做不到。

第三個問題則是「零監管」。2016年

區議會被反中亂港分子騎劫後，有一段時間堪稱全港最大的「港獨」宣傳平台，亂港議員公然支持黑暴、在會議上唱「獨歌」、侮辱政府官員和警隊，甚至有議員根據政治立場而拒絕向街坊提供協助，各種尸位素餐以及怠工的行徑，都令區議會在失序的道路上越走越遠。但偏偏當時沒有任何監管或問責機制可以處理這些嚴重問題，而變相放任亂港分子為非作歹。

新一屆的區議會會不會再是過去那個「無王管」的區議會，所有參選人都必須符合愛國愛港者這個基本要求，而且重新聚焦地區工作，區議員無法濫權阻礙政府施政，也不能再透過政治口號騙取選票，或單純把區議會議席視作立法會的入場券。

所有有意參選區議會的人，都必須認清這些要求和改變，尤其是日前宣布參選的民主黨。當初特區剛剛完善選舉制度過後，民主黨一如以往提出反對，在2021年立法會選舉，民主黨部分高層及幕後大佬出於不同理由選擇「杯葛」選舉，甚至不擇手段阻止、恐嚇、打壓當內新人參選。

當時個別成員支持某黨外人士參選立法會，而且有人只是「路過助選」，卻隨即遭到革除、凍結黨籍的嚴重處分。霎時間全黨籠罩寒蟬效應，再無人敢說參選。

但民主黨自己搞完「杯葛」後，結果是什麼？立法會選舉和其後行政長官選舉安然無恙成功舉行，香港社會也沒有因為民主黨的行動而受到負面影響，行政立法關係反而更加和諧而且發揮出高效的治理水平。但「杯葛」選舉的民主黨，情況每況愈下。有多少人還記得民主黨也曾經是所謂「泛民」第一大黨？但到了現在已淪落到僅剩數名區議員，在本港政壇也沒有餘下多少影響力。

入不了關更不可能當選

對一個政黨而言，如果繼續拒絕參與選舉，那就只不過是在政治體制上不斷邊緣化自己；一個沒有任何議席的政黨，注定沒有任何政治影響力，而一個沒有政治影響力的政黨，也必然無法生存。民主黨決定參選，說明至少其認識到這個生死存亡問題，但問題是，民主黨是否真正認識

到過去投靠黑暴的錯誤，真心痛改前非，在新選制下為建設香港出力？

民主黨主席羅健熙在公布決定後，仍然表示反對區議會改制和新選制，還聲稱「現在沒有從前的土壤，換來了水泥地，就繼續在水泥地上種花」，還是老一套的政治拉票手法。這間接說明民主黨參選只是單純為了「續命」，但在新區議會架構下，對區議員的能力、心態、政治道德都有了更高的要求，絕不是過去玩弄政治手段操弄矛盾就能達標，陽奉陰違不可能騙過把關的選委，也不可能騙過香港市民。

如果民主黨的高層和大佬仍未明白這點，即使舉行了記者會宣布將派人參選，但也入不了關，更不可能當選區議員。民主黨想要生存，就要重新建構起社會對其的信任，也就是必須放棄過往凡事與特區政府對着幹的方針，真正回歸擁護「一國兩制」、基本法和國家主權，以實際行動來證明自己是愛國愛港者。民主黨如果以為選舉成敗取決於自己，只是一廂情願，也終將步上公民黨的後塵。

華為創科體系對香港的啟發



他山之石 徐海山

華為Mate 60 Pro手機問世，宣告了中國業界的一次厚積薄發，中國人莫不以其卓越的性能而自豪。尤其在第三方科技企業將之加以拆解並表明其芯片確實是中國自行研製的產品後，懷疑論也紛紛轉變為由衷的稱讚。這一點在美國的技術封鎖下顯得十分可貴和可喜。

一些評論表示美方的封鎖已被華為突破了，但有論者在長沙舉行的2023世界計算機大會上指出，我們的核心技術和西方仍有不小的差距，還是要繼續奮鬥。筆者深有同感，不過我們也起碼可以認為，中國企業有能力保持對世界領先的前沿技術追趕的步伐。具體到華為上，這種追趕不懈的能量實來自獨特的企業文化、管理模式和系統性視野。香港在創科路上，或許也可以從中獲得啟示。

咖啡哲學 創意涓滴

業界流傳着這麼一個講法：如果你在外頭見到一群程式員，可能有些在打牌有些在聊天，但如果看到一群在靜靜看書的，那就肯定是華為的。雖是段子，也足以反映華為對知識、見識、分享和創新的重視。華為為更將它建構成了企業文化的核心。任正非在2014年一場座談會上對屬下說過：「你們的技術思想為什麼不能傳播到博士和準博士這些未來的種子裏？你們和大師喝咖啡，為什麼不也和種子喝咖啡？喝咖啡是可以報銷的。別說怕白培養了，不來華為，他總為人類服務的吧？……這樣就會形成龐大的思想群，就像石頭丟到水裏引起波浪一樣，一波一波的影響世界。」從任正非這短幾句話，我們已能夠勾勒出一種開放的、重視創見的、注重長遠成功的企業精神。數據顯示，截至2018年華為有多達45%的員工從事研發類工作。

開放創新 客戶為先

在企業研發領域，有所謂「Open Innovation開放式創新」此一術語，大體上是指企業與其閉門造車，不如跟學界以至其他同業合作，共享成果，此亦可謂產學研合作模式的原型。後來又出現了開放式創新2.0的概念並在2013年獲得歐盟的提倡：重視網狀化、社區化，人人都可以參與以收集思廣益之效。一個有趣的例子是電腦遊戲「Rimworld」，其在Reddit社區擁有海量粉絲，形成了一種亞文化，而遊戲模組（mod）創作者又在玩家社群中得到創意，製作了無數的模組，以至模組的內容大大地超過了原版，而原版作為一個內容豐富多變、任玩家自由搭配的框架而獲得巨大成功。回顧任正非2014年的咖啡哲學「就像石頭丟到水裏引起波浪一樣」，就與這一理念重疊。

華為另一個廣為傳頌的例子是：早年作為中國的網絡供應商，其在沙漠和農田的纜線常常被老鼠咬斷；這當然不只是華為一家的問題，但其他供應商都不認為自己有責任想辦法解決，就只有華為一家重視客戶的這個難題，主動承擔並在過程中研發出更堅固耐用的纜線，後來在中東市場上藉此贏過了跨國企業競爭對手。華為以客戶為第一，除了爭取顧客這一層意義外，更重要的是時刻保持市場的觸覺、通過市場需求來促進自身的成長。這對於一個創科企業來說無疑是至關重要的。按照上文的術語，也就是主動與消費者構建「創意節點」，形成一個創新網絡。

如果從一個較系統化的角度看，我們不妨參照香港科技大學商學院徐岩教授2022年刊於《Telecommunication Policy》的學術文章。其中分析到企業實行開放式創新政策時的障礙，比如說企業對學術界的認識往往不夠深入，未能判斷應該投資在哪一個可能成功並帶來商機的項目上。華為除了苦練內功，加強與學界的聯繫，制訂更合理的合作條件（如考績、分享成果

的機制）外，更訂立一個二元的合作框架。其中一個指標是華為內部的研發能力，根據內部研發能力的強弱來制定對外合作的力度；另一指標是成果轉化的預期，而最值得注意的是，即使是一些預期較弱的、前景不明朗的科研，華為也未必會放棄，而仍會維持較少量的投入，以達到漁翁撒網的效果——在創科世界，誰能預料哪一個項目會成為黑馬？這一整套方案就是華為創新研究計劃，讀者可以在官網獲得詳盡資訊。

國之重器 擔當有為

華為的服務對象除了市場上的客戶，還有國家本身。同樣地，華為很能夠洞見國家在中美角力此一中長期前景下的需要。華為近日宣布要建構從芯片設計、製造、到計算機操作系統和資料庫的一系列技術，保障國家資訊安全，還提出中國應大量使用國產芯片，形成一種可以持續的技術生態，只有這樣中國芯片技術才得以繼續推進。這些視野都超出了企業一家的經營方略，而完全站在了國家的高度；惟其如此，華為才可再一次站在創科新時代的風口上。

回頭看香港，我們能不能從上述的華為文化和創科體系中獲得參考？例如在點子的分享方面，根據創科香港基金2018年的一份報告，有來港創業的「美國港漂」抱怨香港的創業社群不太注重共享，很多人都視別人為競爭者而影響了技術和創意的交流；相反地，他在矽谷可以直接給DropBox等大企的高層發問，甚至坐下來喝杯咖啡！香港的年輕人不乏創意，本地的網絡文化亦十分多姿多彩，如何在其中引爆靈感，是我們急需想方設法的工作——要支持業界，若只是批地和撥款是遠不足夠的，尚需要一些觀念、視野、價值的進化。成功孵化出真正本港原生的創科企業，將是一個把業界眼光從海外拉回香港的火炬。

京港學術交流中心總裁

推動關愛隊與區議會機制磨合

港事港心 莊家彬

本港早先先受超強颱風「蘇拉」吹襲，再因為一場世紀暴雨引起多宗嚴重水浸、山泥傾瀉。雖然特區政府啟動了「全政府動員」機制，關愛隊和其他社團組織也主動協助受影響市民，但仍然不可避免遭受了較大的損失。因此，本人認為，當局應秉持人民至上、生命至上的理念，在行動上堅持關愛情懷和擔當，組織調動政府、地區組織和關愛隊等三方面力量，從預警、應對到善後，提升社會的防災抗災救災能力，將破壞傷害減至最低。

世界氣象組織（WMO）年初發布的最新地球氣候報告，全球暖化下的氣候危機持續加劇，極端天氣成為令人堪憂的新常態，熱帶風暴和暴雨的強度和頻率大增，導致更多的山洪暴發和造成更大的破壞。本人認為，極端天氣接連出現，給香港上了一堂氣候課。這已非「明日之後」的世紀預警，而是迫切的眼前危機。

然而，當前不斷出現的極端天氣災害只是前奏，隨着氣候持續暖化，氣候異常愈趨普遍和強烈，也更難預測，而其災害規模也往往會超越政府的應變能力和承受極限。災害既將隨時到臨，我們應如何適應不斷升級的極端天氣？如何未雨綢繆，加強天災應變能力？

在策略上，本人認為政府乃至社會各界，都必須要有高度的重視，保持永遠追追落後的危機意識，以及敢於突破「傳統」標準、舊框架的擔當和前瞻思維，與時並進地提升氣象監測和災害預測能力，改善預警通報機制，推進防災、抗災和救災的準備工作和緊急應變部署。

同時，天災雖不能絕對預防，卻可透過先進的資訊科技，加大對臨近預報、臨近救災、防風防洪一體化等方面的科研投入，並且做好周全準備，從而減輕市民不便和社會損害。

此外，當局應直面災情新狀況，進行系統性的檢討和經驗總結，提升整體防災抗災能力，更好地保障市民安全和利益。

在應用上，本人認為應善用創科手段，進行兩方面的完善精進。第一是應優化提升「緊急警示系統」（EAS）和「聯合運作平台」（COP），互通信息、分享資訊，加強內部溝通和統籌行動能力，提升當局應對突發事件的韌性，協調人手和物資的調動，亦方便學校和各行各業早作準備，減少混亂和不必要的恐慌情緒。第二是應與大灣區內地城市建立一個聯合應急機制，整合和提高對天災及重大突發事件的處理能力。

在全面落實「愛國者治港」原則和完善特區地區治理制度的今天，地區關愛隊支持、配合政府抗災、排解市民憂難，共克風雨挑戰。在最近的抗災實踐中，包括南區關愛隊等地區基層組織，就近參與救援，實現「地區問題、地區解決」的公益使命，成效有目共睹。本人認為，當全港十八區均成立關愛隊後，當局仍可不斷完善其運作機制，並且增撥資源、加強行政支援，推動關愛隊與新一屆區議會的職能磨合，傳遞社區關愛信息，協助提升社會應對突發和緊急事件的能力，提高社區的凝聚力和社會責任感，增強市民的獲得感和幸福感。

香港各界青少年活動委員會執行主席、天津市政協委員

優化最低工資機制 促進經濟包容性發展



議會內外 黃 國

過去40年，我國貧困人口減少近8億，佔同期全球減貧人數近75%，這歸功於中央以人民為中心的施政理念，保持經濟增長同時，讓廣大人民分享經濟發展成果，實現經濟包容性發展。反觀香港，過去長時間實行積極不干預的自由市場經濟政策，不注重社會公平分配，導致最低工資制度逐漸失去其政策功能，基層勞工生活仍然艱苦，貧富差距進一步擴大。本港今年首季整體貧窮率為20%，逾136萬人處於貧窮狀態，最貧窮一成住戶家庭月入中位數僅2300元，與最富裕一成住戶家庭差距由2019年的34.3倍擴大至57.7倍。

優化法定最低工資機制的最終目的不

僅是確保基層勞工合理回報，勞有所得，過上有尊嚴的生活，更是為社會經濟整體發展帶來正向效益，實現經濟包容性發展，包括吸引就業、增強社會凝聚力，提升生產效率以及協助青年向上流動等。

法定最低工資自2011年正式實施，直至2022年4月，相應購買力跌至僅27元，較實施首年28元還要低。現時最低工資雖然已調整至40元，僅追貼通脹，對基層勞工仍是杯水車薪。法定最低工資水平過低，嚴重影響社會凝聚力，打擊就業意欲。最近接觸不少婦女街坊，她們表示，如果時薪能夠達到60至70元，非常願意出來工作，幫補家計。

可制定「生活工資」保障勞工

因此，我們認為最低工資制度有需要進行全面改革及檢討，實行「一年一檢」，做到「通脹+N」的調整幅度，既可以確保

基層勞工維持基本生活品質，減少社會不滿和緊張情緒，更能讓他們更容易與社會保持積極互動，而不是感到被邊緣化，缺乏正向和對未來的希望。

對於「通脹+N」調整機制，我們建議為「通脹+30%×十年人均實質社會生產總值增長率」，下限為消費物價指數或凍薪，以高為準。既可確保基層勞工收入不受通脹蠶食或通縮影響，又不會削弱競爭力。三成人均實質社會生產總值增長率是過去20年實質工資增長佔人均實際社會生產總值增長率的比例。從勞動經濟學的角度，工資增幅低過勞動生產率的提昇，不會影響到競爭力，更何況這個比率在全世界都是比較低的數字。

此外，我們亦建議政府對最低工資標準研究制定合理、科學的參考指標，防止工資過低，讓基層勞工足以應付自己和家人基本需要，過上有尊嚴的生活。簡言之，

便是社會普遍共識的「生活工資」。

合理的薪酬無疑能大幅提高員工士氣，激勵其更加專注和高效地完成工作。樂施會《香港生活工資概況研究》指出，七成受訪勞工認為，「生活工資」能「使我對公司歸屬感有所提升」、「激勵我在工作上的表現」，以及「令我對工作的滿意度有所提升」。更重要的是，「生活工資」能夠促使企業更加重視在提高勞工權益保障範疇上提高生產流程和效率，以維持競爭力，而不是裁員降薪。

為青年提供更多上流動能

另一方面，優化最低工資檢討機制亦有助於創造一個有利於青年成長和發展的就業環境，為青年提供更多向上流動的動能。

嶺南大學研究發現，香港1976年至1980年及之後出生的人的相對收入向上流

動性呈顯著放緩，較晚出生的年齡群體在其青年階段進入頂端收入行列的百分比更低，且有比之前群體高得多的百分比落入貧窮行列。優化法定最低工資檢討機制，能在政策上為青年提供一定經濟安全感。經濟安全感會直接影響人們的心理健康和社會參與度。當青年感到他們有能力改善自己的生活狀況時，便會更可能積極參與社會活動和追求個人發展，從而實現向上流動，改善階級固化現狀。

優化法定最低工資調整機制，不只是勞工界訴求，更是社會普遍共識。期望特區政府能夠讓每一位市民都能分享到經濟發展帶來的成果，不負國家主席習近平提出「讓每位市民都堅信，只要辛勤工作，就完全能夠改變自己和家人的生活」的殷切囑咐。

全國政協提案委員會副主任、工聯會理事長、香港立法會議員