

홍콩의 勞使關係史 고찰

尹 錫 喆
(서울大 經營大 教授)

다른 자원이 별로 없는 홍콩에서는 인간이 주요 資産인은 틀림없다. 그러나 노동력이라는 복잡한 현상을 단순한 몇 마디의 말로 설명할 수는 없고 노동력의 총원, 배치, 훈련, 개발 과정에 대한 분석이 필요하다. 이중 무엇보다 인간이 분열되고 훈련되지 못한 쓸모없는 개인의 집단이 아니라 유용한 노동력이 될 수 있다는 사실을 알 필요가 있다.

二次大戰 직후에는 인간이 홍콩의 유일한 자원이라고 말하는 사람은 없었다. 혼란된 경제, 부족한 식량·주택·생활필수품, 부족한 일자리와 같은 상황에서 매년 수십만의 인구가 流入되어 1952년에는 1945년 인구의 4배에 가까운 200만에 달하였다. 그때 들어온 사람의 대부분은 적당한 일자리를 줄 수 없는 無用한 노동력이었다. 인간은 負債였고 귀찮은 존재였다.

많은 사람들이 구호금을 받아 생계를 꾸려나갔다. 정 어려운 경우는 친구, 친척, 자선단체의 도움을 받기도 했다. 기체에 의해 더 빨리 잘 처리할 수 있는 부두하역, 선적, 운반, 인력거 끌기, 부자집안의 잡역부, 수공뜨개질, 재봉, 영세 행사 등의 일에 많은 사람이 종사했고 이런 것을 위장실업이라고 생각할 수도 있다. 공장을 지을 자본의 부족으로 하루 24시간, 일주 7일간 근무에 의해 고용이 확대되기도 했다. 그때는 노동자에게 중노동을 시킨다든가 야간작업을 시킨 고용주를 비난할 수 없었다. 일할 수 있다는 것이 축복이었기 때문이다.

그러나 신기하게도 대부분의 失業은 10년 안에 흡수되었다. 1941년의 인구통계는 0.7%의 실업율을, 1966년 통계는 1.5%의 실업율을 표시하고 있다. 홍콩은 선진국에 비해 노동의

비율이 높다. 홍콩에서는 15세에서 19세의 40%가 일하고, 55세에서 64세의 50%가 일하고 있는데 비해, 선진국에서는 20세쯤 학교를 졸업해 일찍 퇴직하고 있다.

실제 경제발전의 기회는 몇 명의 노동자가 몇 명의 부양가족을 먹여 살리는가에 따라 달라진다. 홍콩에서는 부양가족이 적다. 노동윤리상 놀고 먹는 것이 허용되지 않고 있으며, 일을 게을리하거나 속이면 일자리를 잃게 되고 살 수 없게 된다. 거의 누구나 인생의 대부분을 경제활동에 파묻혀 자신과 가족을 위해 일하게 된다.

이들은 기분에 좌우되거나 하루 8시간, 주 5일 근무에 집착하지 않는다.

실제 많은 홍콩의 근로자가 아직 초과작업을 하고 있다. 또 많은 근로자들이 스스로 정규작업 후 두번째, 세번째 일에 뛰어들기도 한다. 낮에 종업원들이었던 사람이 퇴근해서 조그만 기업의 주인으로 일하기도 한다. 밤에만 근무하는 교사, 변호사, 회계사들도 많이 있다. 낮에 점포였다가 밤에는 공장으로 바뀌어, 채소가게 주인이 종이봉투나 바구니 등을 만들기도 한다. 가정주부가 장난감 원구재료를 가지고 와 저녁에 온 가족이 모여 일하기도 한다. 일하지 않을 때는 시험을 위한 공부를 하고, 새로운 기술을 익히고 새로운 길을 찾으려 한다. 보통 홍콩의 노동자는 서양 노동자보다 적어도 2배 이상 일하고 있다.

보기에 여위게 보일지 모르나 그들은 다른 사람이 따라갈 수 없는 끈기와 속도로 일한다. 대부분 노동자들은 30대이므로 활기차게 일하게 된다. 미국이나 영국 노동자를 무색하게 할 정도로 일하는 노인도 있다.

이렇게 홍콩에는 의욕적인 기업가와 어려운 조건을 감수하는 노동자가 있었고 정부는 단지 낮은 세금과 최저생계를 위한 보조금을 제공하는 정도였다. 세금을 많이 부과하는 것은 발전이나 개선을 위해 재투자할 양을 줄일 뿐이라고 믿었다.

이렇게 하여 경제가 발전함에 따라 개선이 이루어졌다. 노동자와 공장주 공동의 관심으로 12시간 교대 근무가, 8시간 3교대로 바뀌어 갔고 1959년부터는 여자와 어린이의 근무시간을 하루 8시간 주 48시간까지로 제한할 수 있었다.

정부는 임금에 대해서는 수요공급에 맡기고 정책적으로 관여하지 않겠다는 태도를 지니고 있다.

勞組가 강해질 수 없는 여건

초기에 노동조건이 아주 나빴고 자유주의자나 외국노조의 지원이 있었음에도 노동자들이 수동적으로 머물러 있었던 것은 이상할 정도이다. 노조의 결성이 거의 이루어지지 않았다는 것은 일반적인 상황전개라고 볼 수 없다. 더군다나 1925~27년에 광둥에서 홍콩까지를 휩쓸었던 대파업과 같은 강한 전통을 가지고 있는 홍콩의 노동력이라는 점을 고려할 때 더욱 그렇다. 홍콩은 중공에 둘러싸여 의존도가 높은데도 좌익 노조가 그렇게 조용했다는 점도 이상하다.

되돌아보면 일본이 철수하자마자 1938~41년에 급속한 성장을 한 노조가 재조직되었던 것을 알 수 있다. 1948년에 노동조합을 인정하고 규제하는 법도 제정되었다. 1949년 9월 좌익노조와 우익노조가 각각 연이어 결성되었다. 1948~52년에 많은 노조가 등록되었다. 또한 산업화에 따라 새로운 분야에도 새 노조가 결성되기 시작했다. 방직에서 운동화, 인쇄, 화학, 고무, 금속분야 등등. 그러나 어떤 이유에선지 제조업에서의 노조는 실패에 가까웠다. 1977년 제조업에는 단지 95개의 노조가 있었는데 2/3 가량은 1953년까지, 1/3은 그 후 15년만에 결성되었다. 조합원은 1960년에 232,000명, 1964년에는 142,000명으로 낮아졌다. 1978년에는 418,000명이 되었다. 이 숫자를 그대로 믿는다 해도 전체 노동력

의 20%에 지나지 않는다.

노조의 구성은 더욱 이상하다. 40%의 노동력을 차지하는 제조업에서는 겨우 1/4만이 노조에 가입하고 있다. 따라서 노조 운동의 핵심이 되는 산업별 노조가 활동을 하지 못하고 있다. 그리고 문제가 되는 새로운 산업분야에서 뒤처지고 있다. 운송과 통신노조가 가장 크고 소매와 식당분야 노조가 가장 활동적이다. 또 길드형식이 남아 있긴 하지만 오래된 상업에서는 노조가 많이 있다. 가장 급속히 팽창하고 있는 분야는 정신노동자들의 노조로, 108개의 노조 중 2/3가 1970년대에 결성되었다. 최근에는 공무원, 교사 간호원의 노조가 가장 공격적이다.

노조의 취약성은 수 많은 분열로 설명될 수도 있다. 418,000명의 노동자를 대표하는 372개의 노조가 존재하는데 이중 313개만이 노동자 조합이고, 44개는 고용주조합, 15개는 혼합된 형태이다. 제조업에서는 거의 106여개의 노조가 100,000 노동자를 대표하고 있다. 5,000명 이상의 조합원을 가진 노조는 겨우 15개 정도이다. 대부분 250명 미만이고 50명 미만인 조합도 있다. 이렇게 업종, 전통, 크기, 주도권(중입원 중심 또는 고용주 중심)에 있어 상이한 노조끼리 공통된 의견을 모으기 힘들었고 협력의 기회도 줄어들었다. 홍콩 노조 연맹은 좌익으로서 중공에 가깝고 선박, 방직, 공공서비스 부분이 강하다. 67개의 산하노조와 9개의 협력노조를 두고 있으며 이들이 주류를 이루고 있다. 홍콩 Kowloon 노조 이사회는 우익이고, 76개의 산하노조와 9개의 지원노조를 지니고 있으며, 수송, 건축이 주종이고, 규모는 작은 편이다. 나머지 다수인 146개는 독립적으로 움직이는 노조이다.

이러한 상황은 노조의 활동을 좁은 범위로 한정시킨 정부에게도 많은 연유가 있다. 노조는 7명의 조합원만 있으면 결성할 수 있다. 노조의 결성자를 미워하고 쫓아냈던 고용주에게도 연유가 있다. 방직공장을 경영하거나 무역회사를 경영하는 상하이 출신의 홍콩인이나, 전자공장의 미국인, 일본인이나, 조그만 가족 기업을 경영하는 중국인이나 모두 노조를 원치 않았으므로 이 노조의 위협을 피하기 위해 모든 수단을 동원했다. 노조활동을 이유로 해고할 수 없도록 한 정

부의 법률은 다른 이유로 해고한다든가 어려운 일을 맡기거나 낮은 보수 등으로 쉽게 피할 수 있었다.

그 외에도 많은 이유를 찾을 수 있는데 그 중에는 중국적인 전통을 생각할 수도 있다. 동양에서는 대결을 그리 좋아하지 않기 때문에 한쪽 편이 굴복해야 하고, 공개적이고 날카로운 협상 방식의 노조는 크게 성공하지 못하였다. 그리고 지역, 언어, 계층간의 전통 차이도 원인이 될 수 있다. 어떤 노조는 명백한 종속적 사회경제적 편견을 지니고 있다.

어떤 분야에는 홍콩과 Kowloon 지부, 기타노조가 동시에 존재하기도 한다. 많은 노조가 마음이 맞는 친구들끼리 모이거나 동화할 수 있는 사람끼리 모이는, 사회적 목적으로 생긴다. 적당한 기회에 식사나 마작 등으로 모였다가 다음 행동계획을 세우지도 않고 헤어지기도 한다.

그러나 가장 큰 이유는 정치적인 이유로 조합원을 모으지 못하고 있는 점이다. 대부분의 노동자들은 공산주의를 피해서 피난온 사람으로서 좌익노조에 가입하려 하지 않는다. 그렇다고 옛날과 별로 다르지 않은 국민당에 동조하지도 않으며, 특히 젊은 세대는 어떤 실패한 이데올로기에 끌리지 않는다.

보통 노동자들은 골칫거리를 피하려 한다. 1967년의 폭동도 처음 시작은 파업으로 시작되었지만 많은 노동자의 지지를 얻지 못했으며 많은 노조원의 탈퇴를 가져왔다.

점점 더 노조는 조합원을 충원하기가 어려워지고 지도자들은 나이가 들고 조심성이 많고 간부들은 소극적이 됨에 따라 젊은 호전적인 노조원들도 기를 펴지 못하고 있다. 이들이 급진적이 되려 하면 다른 늙은 조합원들이 반대하게 된다. 노조가 공장내에 집단을 형성하여 조건개선을 위해 협상을 하려 할 때 고용주에 의해 거부되더라도 다른 비조합원들은 상관치 않는다. 1967년 폭동 때의 지도자가 모택동과 대문화혁명을 지지하는 연설이나 행하고 본래의 목적인 임금과 근로조건에 대한 협상을 하지 못한 것은 노조가 무엇을 할 수 있는가를 보여줄 좋은 기회를 놓친 셈이다. 오히려 소규모의 공식, 비공식경영협의회가 백여개 정도 존재하여 노동자와

경영자가 대화를 통하여 많은 문제를 다루고 있다. 정부의 자발적 조정과 중재기구도 많이 이용되어 큰 소동없이 여러 사소한 고충을 해결하고 있다.

1967년의 폭동은 노동평화시대에 많은 사람을 놀라게 한 사건이었지만 대변력을 예고하는 신호는 아니었다. 모든 전문가들은, 호전적인 노조가 결성되고 경제를 파국으로 몰아넣을 것으로 예상하였지만 결과는 전혀 다르게 전개되었다. 좀처럼 틀린 예측을 하지 않는 Richard Hughes 마저 홍콩에는 더 많은 노동분규가 일어나고 젊은이들은 더 많은 보상을 얻으려고 노력하여 아시아에서 가장 혼란스러운 산업지역이 될 것이라고 예측했었다.

그러나 반대로 노동분야에서 큰 소동없이 조용함이 계속되었다. 큰 파업이 거의 없었고 조업중단도 늘어나지 않았다.

이는 1967년 이래 여러 개선이 상당히 이루어진 데도 원인이 있다. 1969~70년에 노동에 관한 법률이 무더기로 제정되고 그 후에도 더 개선이 이루어졌다. 정부도 각성을 하고 고용주들도 가장과 같은 부드러움으로 여러 복지후생 급여를 도입하였다. 규모가 적은 회사가 많았으므로 사고가 일어날 것 같은 김새를 알아채기는 쉬웠다. 또한 경제가 발전함에 따라 인건비와 임금은 상당히 상승하고 완전 고용이 이루어졌다.

최초의 법률들이 노동자의 형편을 개선하기는 했지만 선진국과 비교해서 그것은 한정되어 있었고 경기보호를 위해 제한되어 있었다. 1973년의 석유파동때 세계경제후퇴하에서 Joe England 와 John Rear는 1974~1975년에 홍콩에 대규모 실업의 위험이 있으며, 노동시장에 공급과잉과 해고사태가 일어날 것이고, 세계시장의 상황에 따라 홍콩은 아주 불안정한 영향을 받게 될 것이라는 무서운 예측을 하였다.

이러한 무서운 예측은 노동력이 아주 취약하고 보호되지 않고 있다는 이유 때문에 불발하고 말았다. 이 기간 중에 몇 십년만에 처음으로 많은 실업이 발생하였고 임금은 동결되거나 내렸다. 그러나 임금이 낮아질 수 없는 나라에 비해 큰 경쟁력을 얻어 수출은 증가하였고 경제가 회복

되었다. 노동자들은 저축이나 가족에 의지해 생존하면서 어떤 일이라도 하려고 하였다. 1976년까지 홍콩은 다시 완전고용에 가까워졌고 임금은 다시 상승하기 시작했다.

비교에 의한 선택

노동자들을 위해 권익옹호를 부르짖는 사람이 때로는 노동자를 한 인간으로 존중하지 못하게 만드는 경우가 있는 것 같다.

홍콩같은, 노동자가 덜 보호받고 있는 곳에서는 전체 노동자가 큰 소란없이 자기들의 최대이익을 위해 행동함으로써 문제를 해결하고 있다.

고용주가 자신의 방침을 내세울 수 있고 노동자가 그것을 거부할 수 있는 자유방임의 원칙이 최대한 지켜지고 있다. 고용주가 언제나 더 힘이 세다고 생각하는 것은 실제로 맞지 않는 경우가 있고, 실제로 힘이 세다고 하더라도 다른 수단이 존재한다. 고용주들끼리도 노동력을 위해 경쟁해야 한다. 특히 많은 수의 작은 기업으로 이루어졌을 때는 노동자가 더욱 선택의 기회가 많아지는 것이다. 현명한 노동자는 여러 곳을 비교해서 택하게 된다.

전체 노동시간에 하나의 임금률만 존재해 그것을 받아들여야 한다고 생각할 수는 없다. 임금수준은 다른 가격과 마찬가지로 수요·공급에 따라 변화한다. 한 산업에 새로운 노동자나 고용주가 등장하면 새로운 조건이 성립된다. 새로운 회사가 설립되고 경제가 확대되면 새로운 일자리가 계속 생기게 되고 임금과 노동조건이 좋아지고, 경기가 쇠퇴해 문을 닫는 회사가 생기는 분야는 임금이 떨어진다. 노동자가 자신의 이익에 관심이 있다면 그러한 변화를 주시하고 적응하게 된다.

실제로 홍콩에서는 단체교섭이 전혀 없이 수요의 증가·감소에 따라 임금률이 조정되고 있다. 차이가 생길 때 이에 적응하는 이동이 존재한다. 1일 평균 임금지수를 살펴보면 절대적이거나 상대적 수준에서 연중 큰 변화가 있음을 알 수 있다. 예를 들면 면방과 모방업은 1976년 9월에는 임금수준이 비슷했으나 1년 후에는 10% 정도의 차이가 생겼고 노동자의 이동을 가져왔

다. 그리하여 그 1년 후에는 다시 차이가 줄어들었다. 造花와 완구업 사이에도 똑같은 일이 일어났다. 같은 기간 중 포백이나 염색과 같은 근로환경이 좋지 않은 분야는 대신 임금이 크게 상승해서 노동자를 불러들였다. 물론 방직업계는 전자업 분야보다 작업환경이 나쁘므로 임금수준이 높고, 힘든 일이라고 생각되는 부두하역과 건설업분야도 임금이 높은 편이다.

이러한 차이가 존재하므로 노동자는 산업분야와 구체적 기업을 선택할 여지가 있다. 특히 비숙련공의 경우는 언제라도 직업을 바꿀 수가 있다. 새로운 기술이 필요없는 플라스틱과 방직업계는 임금 차이에 따른 변동이 심하므로 임금격차가 그리 존재하지 않는다. 부두하역과 건축업 분야는 날마다 임금률이 변동한다. 기술이 많이 필요한 분야는 임금차이가 커서 기술을 오랜 시간을 걸려서라도 습득하도록 유인하고 있다. 1978년 9월의 통계를 보면 지난 6개월 동안 2.2%가 같은 산업내에서 일자리를 바꾸었고, 다른 2.2%가 다른 산업으로 일자리를 바꾸었다. 산업내 변동은 좋은 임금과 조건을 찾아 움직였을 것이다. 산업간 변동은 도매, 소매, 식당, 호텔업 등에서 건설, 서비스업쪽으로 이동이 많았다. 이는 임금수준과 작업환경, 전망 등의 영향을 받았을 것이다.

이를 초자연적인 보이지 않는 손의 작용으로 생각해서는 안된다. 자신의 이익을 찾아 노동자는 불유쾌하고 낮은 급여의 직업에서 더 나은 곳으로 옮기는 것이다. 이에 따라 고용주들도 자신의 이익을 위해 새로운 노동자를 얻기 위해 또는 유지하기 위해 더 좋은 임금과 조건을 제시하게 된다. 허약한 기업과 쇠퇴하는 산업분야는 성장기업이나 분야보다 낮은 임금을 지불하기 때문에 경제구조의 재편을 가속화하게 된다. 물론 작업 조건과 환경도 한몫 하게 된다. 작업시간도 점점 줄어들게 된다.

새로운 기술을 배우는 데도 임금차이에 의해 동기가 유발된다.

여기서 다시 한번 자기 자신의 이익과 욕심, 변화의 추구, 불쾌한 동료와 감독의 회피 등의 결과로 행동이 일어난다는 것을 강조해야 한다. 이 기회는 시간당 겨우 수 센트를 더 받는 것을

뜻할 수도 있다. 어느 조사결과 약 35%의 집원이 전직을 생각하고 있는데 그중 67%가 급료를 위해서이고 6%만이 흥미있는 직업을 위해서였다. 더 좋은 급료를 지급하는 고용주가 있다면 오래지 않아 노동자가 물러들 것이다. 새로운 직업을 얻게 되면 옛직업을 버린다. 노동자를 잃은 고용주는 다시 필요에 의해 더 좋은 조건(노동조합의 위협이나 사원의 요청에 의한 조정보다 오히려 더 좋은)을 내세울 것이다. 물론 나갔던 노동자가 다시 되돌아 오기도 한다.

어떤 때는 이러한 변화가 정상적 형태를 벗어날 때도 있다. 노동자들이 불안정해지고 좋아하는 직업을 찾을 수 없어 일년에 여러번 전직하기도 한다. 會社에서도 노동력의 질을 개선하고 신뢰성을 보장받는 중요한 목적을 달성할 수 없게 된다. 끊임없는 노동자의 이동에 따라 그들을 훈련시킬 수도 없고, 배치 등이 어려워진다. 현명한 고용주는 그러한 위험을 깨닫고 노동자를 유지하기 위해 많은 노력을 기울인다. 상하이 출신들은 후생복지 급여를 통해, 서구인들은 현대적 노사관계유지를 통해 노력하고 있다. 어떤 홍콩인들은 여러 세대동안 가족사업을 계속 이어간다. 보통 홍콩노동자들도 몇번 일자리를 돌다보면 시장에 대한 감을 잡고 만족할 만한 직장에 정착하게 된다.

하지만 이동이 고용주에게 이익을 줄 때도 있다. 어떤 고용주는 1~2년 동안 최저수준의 임금으로 종업원을 데리고 있다가, 그들이 떠나면 새로운 노동자를 다시 뽑기도 한다. 여점원, 심부름꾼 등 낮은 수준의 보조원들은 쉽게 훈련되고 바꿀 수 있으므로 그런 경우가 많다. 정상임금을 지급하려는 고용주라 해도 시장메카니즘을 이해한다는 것은 적절한 임금수준을 유지할 수 있어 유리하다. 남보다 많이 지급하여 파산하고 싶지는 않을 것이다. 똑 같은 일을 하는 노동자에게 더 많은 임금을 지급할 필요는 없게 된다. 또한 단체교섭에 의해 임금을 대폭 인상하지 않고 회사의 형편을 고려하여 조금씩 올릴 수 있게 된다.

외국의 수요에 의해 심한 변화를 맞아야 하는 홍콩과 같은 경제에서는 직업 수요의 변화가 심하기 때문에 이동 가능성은 오히려 다행이라 할 수 있다.

이동가능성의 가장 큰 장점은 노동자들이 부당한 대우를 받지 않고 노사관계가 확립되는데 공헌한다는 것이다. 성장하는 경제에서 노동자들은 직업을 바꿈으로써 임금, 노동조건, 노동시간을 개선할 수 있었다. 또한 한가지 기술을 배우면 그곳에 고정되지 않고 다른 것을 배울 수 있다. 빠른 전직과 재훈련을 위해서 손실이 생기지만 조업중단과 파업은 거의 발생하지 않는다. 서양 선진국과 같은 대결적 또는 일본에서 추구하는 협력적 노사관계도 아니다. 그저 자유스럽고 느슨한 관계 정도이다. 노동자들은 조건이 괜찮으면 머물고 고용주는 만족할 수 있는 한 종업원을 고용하고 있다.

‘마음에 들면 머물고 그렇지 않으면 간다’와 ‘마음에 들면 머물게 하고 그렇지 않으면 쫓아낸다’는 단순한 제도를 칭찬하는 것이 불합리하게 보일지도 모른다. 그러나 사회적으로, 심리학적으로 볼 때 추구하는 바가 다른 사람들과 한 패가 되지 않고 따로따로 독립한 채로 같이 일하는 편이 훨씬 좋을 수도 있다. 반항심이 생길 경우 쉽게 떠날 수 있다. 특히 경영자와 노동자가 의견이 맞지 않아도 우기거나, 비판·비난하고 서로 다치게 할 일을 하지 않는다. 앉아서 토론하고 원치도, 필요치도 않는 장난이나 압력을 가하려고 노력하지도 않는다. 팀이 마음에 들지 않으면 참을 수 있는 팀을 찾을 때까지 바꾸어본다. 이것을 구태여 동양적 특성으로 생각할 필요도 없다. 더 좋게 지낼 수 있는데 구태여 어렵게 지낼 사람은 없을 것이다.

홍콩을 공정하게 생각해 보자. 아직도 사기와 법률상의 허점과, 노동자를 착취하는 고용주와, 노동자의 무지와 약점을 이용하는 기업가들이 존재한다. 짧은 기간동안 많은 좋은 결과도 물론 있다. 다른 곳에서처럼 그곳에도 선과 악이 있다. 장점을 고려치 않고 자유방임의 단점만을 비판할 수는 없다. 이는 자본주의하에서 보통 약자이고 생산에 희생되는 요소로 생각되는 노동자에게도 적용된다.

홍콩의 초기시대에 있어 악의 많은 부분은 경제제도와는 아무런 관련이 없었다. 독립국이든 식민지든, 자본주의든 공산주의든 조그만 영토 내에 많은 사람이 물러들었을 때는 처참한 고생이

있기 마련이다. 그 유일한 해결책은 광범위하고 고통스러운 산업혁명 뿐이었다. 어느 나라든지 경제환경을 개편함으로써 빈곤으로부터 탈출하기는 쉬운 일이 아니며 상처없이 이루어질 수 없다. 그러한 변화를 위해 노동력을 착취해야 했다면(노동력이 유일한 자원이고 너무 풍부했었기 때문에) 착취 당할 수 밖에 없었다. 자기 자식을 사랑하는 중국인 부모가 학대하기 위해 자식을 공장에 보내지는 않았다. 남편이 즐거워서 아내를 음침한 방직공장에 보내지는 않았다. 재산을 모으려는 욕망이나 전통 관습 때문에 어떤 조건이든 가리지 않고 밤낮으로 일하고 일거리를 더 찾으려 노력한 사람은 없었다. 홍콩은 가난했다. 대부분의 분야에 파고든 악은 사회제도, 정책, 사람 때문이 아니고 그 때의 상황 때문이었다.

영국에서도 처음으로 개혁을 시도한 것은 산업혁명이 시작된 지 1세기 후인 1830년대였다. 100년이 지난 후에야 방직업에서만 여자의 노동을 주 60시간으로 제한하였다. 주 70시간 노동이 보통인 상황이었다. 아주 적은 휴일을 빼고는 1년내내 일하였다. 이러한 개선이 유럽 남부나 동부에서는 그보다 50여년 후에야 시작되었다. 이곳 홍콩에서는 산업화된 지 10년 후에 법률화가 시작되어 20년 후에는 어린이와 여자의 노동제한이 이루어지고 휴가, 휴일, 주말 등은 30년 후에 실현되었다. 40년째에 복지제도를 도입하려 하고 있고 50년 쯤에는 아마 영국병으로 고생하게 될 지도 모를 일이다.

개선은 자비심이나 도덕적 주장의 결과가 아니고 산업의 발전과, 안정되고 풍요한 경제의 결과임을 홍콩을 통해 알 수 있다. 끝.