



# 월마트와 중국특색 사회주의 노조의 공존

방혜정 (중국의교학원 국제관계학 박사과정)

## ■ 머리말

지난 9월 19일 중화전국총공회(中华全国总工会 : 이하 총공회)는 ‘월마트각분점단체협약추진 상황(介绍沃尔玛各分店集体合同签订推进情况)’을 소개하는 기자회견을 열고, 현재 중국에서 영업 중인 월마트 108개 분점과 단체협약을 체결하는 데 성공했다고 발표했다. 2006년 월마트 노조 설립 성공 이래, 다시 한번 크게 고무된 총공회는 이번 성과가 중국에서 영업 중인 세계 500대 기업에 노조를 설립하고 단체협약을 체결하여, 중국 근로자의 권익을 보호하는 데 긍정적 작용을 할 것이라고 덧붙였다. 외자기업의 대명사인 월마트와의 힘겨루기와 타협 진행을 통해, 중국특색 사회주의노조의 정체성을 만들어가고 있는 총공회의 변화와 발전 방향을 가늠해 볼 수 있을 것이다.

## ■ 중국진출 외자기업의 선두주자, 월마트

월마트는 전 세계 14개국에 7,262개의 분점을 열고, 190만 명 이상의 근로자를 고용하여 2006년 3,449억 달러의 매출 실적을 올린 세계적 대형 소매상이다. 이런 월마트를 미국의 <포춘>지는 2001~2003년 3년 연속 세계 500대 기업 중 1위로, 2002년과 2003년에는 미국에서 가장 존경 받는 기업으로 선정했다. 월마트중국(沃尔玛中国投资有限公司)은 선전(深圳)에 본부를 두고, 1996

년 8월 베이징에 최초의 분점을 개장한 이래 현재 중국 53개 도시 108개(3개의 Sam's Club과 2개의 Neighborhood market 포함)의 분점을 통해 7만 명 이상의 근로자를 고용하고 있다. 2002년 선전으로 월마트아시아본부와 월마트전세계상품조달센터(我尔马全球采购中心)를 옮겨, 매년 200억 달러 이상의 중국 상품이 이곳을 통해 수출되고 있으며, 월마트중국에서 판매되는 95%의 상품이 중국산이다. 2007년 월마트중국은 토착 유통업체인 하오여우푸어(好又多)의 108개 분점 중 27개를 2억 달러(15억 8천 위안)에 사들여, 중국에서의 사업확장에 전력을 기울이고 있다.

## ■ 월마트중국의 노조게이트

월마트는 창립 이래 노조를 두지 않는 기업으로 명성이 자자하다. 2000년 미국 텍사스 주 한 분점의 육제품 코너 근로자를 중심으로 설립된 노조와 2004년 월마트캐나다의 한 분점이 식품산업 노동연맹(United Food and Commercial Workers)과 함께 설립한 노조도 결국 월마트의 포장육 판매와 영업점 폐지 결정으로 해산되었다. 월마트의 이러한 반노조 정서가 중국에서는 크게 주목을 끌지 못하다가 2004년 10월 총공회의 세계 500대 기업을 중점 대상으로 한 노조설립 요구를 '관례 없음'의 이유로 거절하면서 중국 사회에 파란을 일으켰다. 총공회의 지속적 요구와 언론의 비난에 11월 24일 최초로 공개적 대응을 보인 월마트중국은 중국의 노조법 제2조에 근거하여 "노조는 직원의 자율적 결합에 의한 근로자 조직으로, 본사는 직원들의 노조 설립 요구를 받은 적이 없어 중국의 상관법률을 위반한 적이 없으며, 중국의 법률에 따라 엄격히 사업을 한다"고 발표하였다. 월마트의 중국 법제에 대한 명시와 총공회의 실패에 대한 비난이 쏟아지면서, 월마트중국의 문제는 단순한 노조 설립이 아닌, 중국 관련법제의 효율성과 총공회의 능력을 함께 시험하는 중국의 자존심이 걸린 문제로 확대되었다.

## ■ 그림자 노조의 변화 모색

2004년 4월 2일 <21세기경제보도(21世纪经济报道)>에 따르면, 중국의 외자기업 48만 개 중 16

만개의 기업에 노조가 설립되어 노조 설립률이 33%에 그치고 있다. 2004년 10월 노조법의 실행 상황(工会法执法检查情况汇总)을 조사 발표한 총공회는, 월마트, 코닥, 삼성 등의 세계적 외자기업에 노조가 설립되지 못하고 있다고 지적하고, 그 원인을 외자기업의 노조에 대한 거부감, 미비한 중국법규, 발전 중심적인 지방정부의 비협조 및 노조의 인식부족과 약한 활동력으로 분석했다. 사회의 변화에 대응책을 모색하던 총공회는 2003년 농민공 문제와 2004년 외자기업 문제를 중심으로 적극적 노조 설립을 통해 노조 무용론과 노조와 기업의 대립론을 불식하고자 하였고, 2005년 5월 1일 총공회 80주년 기념행사에서 “노조 설립으로, 근로자의 권익보호를 철저히 실현한다(组织起来, 切实权益)”는 목표를 천명하였다.

## ■ 총공회의 와신상담

### 노조 설립 실현을 위한 구체적 법제 정비

개혁개방과 3개 대표론으로 대표되는 중국사회의 새로운 상황은 총공회에 새로운 발전 방향을 제시하였지만, 그 실천에는 많은 현실적 제약이 있었다. 때마침, 농민공의 권익 침해 문제가 월마트중국이 대표하는 외자기업 문제와 맞물려 불거지면서, 유명무실하던 중국 노조관련 법규들이 주목을 끌기 시작했다.

- 중화인민공화국공회법(中华人民共和国工会法) 제3조에 따르면, 중국 국경내의 기업, 사업단 위, 기관 중 임금수입을 주요 생활근원으로 하는 육체 및 정신 근로자들은 민족, 종족, 성별, 직업, 종교신앙, 교육 정도에 상관없이 모두 노조를 설립하고 참여할 권리가 있으며, 어떠한 조직이나 개인도 이를 막거나 제한할 수 없다.
- 중국공회장정(中国工会章程)은 또한 중화전국총공회가 각 지방노조와 각 산업노조를 대표하는 조직으로, 일체 다른 민간 자율 노조조직을 금지하고 있으며, 모든 지방성 노조 조직들은 반드시 총공회의 인가를 얻어야 한다.
- 외자기업법(外资企业法) 제13조에는 외자기업의 근로자는 법에 근거해 노조를 조직, 노조활

동을 전개하여 근로자의 합법 권익을 보호할 수 있으며, 외자기업은 반드시 기업노조에 필요한 활동조건을 제공해야 한다. 2001년 4월 수정 발표된 외자기업법실시세칙에 따르면, 외자기업노조의 권리와 의무를 명확히 규정하고, 기업이 반드시 노조 활동을 지지해야 한다.

상기 법률을 기초로, 총공회는 중국 내 외자기업에서의 노조 설립이 총공회를 통해 반드시 이루어져야 한다는 것을 명확히 선언하고, 구체적인 실행규칙의 마련과 실천에 박차를 가하였다. 총공회는 당시 주장삼각지에 집중 분포되어 있던 9,500만여 명에 이르는 농민공을 노조원으로 가입시켜, 조화사회 건설의 기본이 되는 사회안정과 발전 과정에서의 총공회의 입지를 강화하고자 하였다(2003년 8월 7일, [关于切实做好维护进城务工人员合法权益工作的通知](#)). 외자기업들의 비협조에 대응해, 총공회는 2004년 11월 16일 각종 소유제 기업과 사업단위 및 기관의 근로자들의 노조가입에 관한 통지([关于组织各种所有制企业、事业、单位、机关的农民工加入工会的通知](#))를 반포하고, 모든 근로자들이 호적, 고용방식, 근로시간 등의 차이와 상관없이 노조를 설립할 수 있도록 하였다. 이외에도 기층노조 강화를 위한 결정([关于进一步加强基层工会工作的决定](#)), 노조 설립과 노조원 발전을 위한 장려방법([关于组建工会和发展会员工作考核奖励办法](#)) 등 기업노조의 설립을 위한 총공회의 지도성 세척하에, 각 지방총공회는 노조 설립 절차의 간편화, 상급노조의 지원강화, 해직된 근로자 구제, 노조 경비 확보를 위한 준비금 마련 등 실제 노조 설립과 관련한 구체적 법규와 지원대책들이 마련되었다.

## 중국특색 사회주의노조의 길 확립

2005년 7월 4일 폐막된 중화전국총공회 제14기 6차 주석단회의에서는 중국특색의 사회주의노조 발전 과정을 견지하는 결의([关于坚持走中国特色社会主义发展道路的决议](#))를 채택하였다. 1993년 장쩌민이 제기한 중국특색 사회주의노조의 새로운 길은 2003년 후진타오가 중국노조가 직면한 새로운 사회의 문제를 해결하고 새로운 임무를 실천하는 중요 지침으로 강조하면서 함께 발전하였다. 2001년 수정된 노조법을 통해, 노조의 기본 직책이 근로자의 합법권익 보호임을 명확히 밝힌 총공회는 어떠한 노조를 어떻게 설립해야 하는냐는 시대적 물음에 대한 대안을 중국특색 사회주의노조의 길에서 찾고 있다.

총공회는 노조의 쇄신을 통한 생존을 모색하며, 7가지 기본적인 지도이념을 확실히 하였다. ① 등소평 이론과 3개 대표론을 중요사상 지도이념으로 삼는다. ② 중국공산당의 노조 지도를 지속적으로 받아들인다. ③ 당과 국가의 사업에 지속적으로 복종한다. ④ 근로자의 합법권익을 지속적으로 표현하고 보호한다. ⑤ 근로자계급과 노조의 단결과 통일을 견지한다. ⑥ 독립 자주적인 노조의 대외활동을 지속적으로 전개한다. ⑦ 노조의 이론 쇄신과 실천을 지속적으로 추진한다.

당과 정부의 제도 보장하에 근로자의 권익을 보호하는 국가 기구로서의 총공회의 정체성을 명확히 함과 동시에 사회의 변화에 따른 쇄신과 사업 발전을 강조한 총공회의 중국특색 사회주의노조의 길은 사회주의노조의 특색을 유지하며, 총공회와 세계 기타 노조와의 공통점을 보편화하려는 의지의 표현으로 볼 수 있다. 2004년 10월 24일 상하이 시가 월마트중국의 상하이 투자를 거절하면서 본격화된 총공회의 월마트중국 길들이기는 총공회의 중국특색 사회주의노조를 현실화하는 첫 사업 목표가 되었다.

## ■ 사면초가의 월마트

### 타국에서의 시행착오

1994년 홍콩에 상륙한 월마트는 상품 종류와 지역 선정의 실패로 2년 후 철수한 후 인도네시아로 진출하였으나, 1997년 폭동으로 다시 인도네시아에서도 철수할 수밖에 없었다. 유럽과 일본 및 한국시장에서 고전을 면치 못하던 월마트는 결국 2006년 5월과 7월에 한국과 독일에서 각각 철수하였다.

### 노동력 착취기업의 이미지 파급

월마트는 1992년까지 꾸준히 본국인 미국에서 상품을 생산하고 판매하는 것을 기본 정책으로 삼아왔다. 그러나 세계화와 함께 값싼 노동력을 찾아 방글라데시에 생산공장을 차린 월마트는 1990년대 중반 5만여 명의 아동노동력을 사용한 사실이 드러나면서 국제적인 비난을 받게 된다.

2003년 10월 미국 21개 주 60개 월마트분점 불시 검색에서는 불법 이민노동자를 고용하고 있음이 드러났고, 2004년 1월에는 뉴욕타임스 기자에 의해 아르바이트생들의 연장근로수당을 주지 않고 휴식과 식사 시간을 침해하는 사실이 폭로되는 등, 월마트의 저가정책과 노동력 착취가 연결되어, 2006년 2사분기 월마트의 이윤은 10년 만에 처음으로 26%의 하락을 보였다.

## 중국시장 확보의 어려움

타국에서의 시행착오와 대내외적 문제에 어려움을 겪던 월마트의 중국 투자는 당연한 수순이었다. 2003년 7월 <월스트리트저널>은 월마트가 중국에서 사활을 건 도박을 하고 있다고 보도하고, 이미 까르푸, 하오여우뚜어, 로터스 등 유통업체 수백개가 포진해 있어 경쟁이 치열한 중국시장에서 월마트식 중앙집중적 관리방식, 회원제소비 등은 중국인들에게 생소하다고 지적하였다. 2004년 중국연쇄경영협회(中国连锁经营协会)가 발표한 통계에 따르면, 까르푸가 그 해 162억 4천만 위안의 매출을 올린 데 반해, 월마트는 76억 3천만 위안으로 전체 기업 중 20위에 머무르고 있다. 월마트의 국내외적 노동착취 문제, 노조게이트 및 하오여우뚜어 매입 의혹 등은 월마트의 중국 투자와 경영방식에 의문과 비난을 가중시켰다. 2003년 12월 1일자 <로스앤젤리스타임스>의 기사는 저가의 원자재와 노동력, 현대화된 공장 설비, 고속도로와 항구 및 느슨한 정책이 월마트가 중국에 온 이유라고 분석하고 있다.

## ■ 총공회의 월마트중국 기층노조 설립 공세

2006년 상반기 중국 기층노조는 모두 117만 4천 개이며, 그 중 기업노조가 77만3천 개로 전체의 66%를 차지하고 있다. 기업노조원은 1억 1천 1백만 명으로 전체 노조원의 74.2%에 해당한다. 2006년 7월 13일 총공회는 역사상 최초로 조례 형식의 기업노조 사업을 위한 지도성 문건을 통과시켰으며, 외자기업의 노조설립률이 60%인 상하이시나 80%에 달하는 저장성이 아닌 푸젠(福建)성 쉐저우(泉州) 시총공회를 월마트노조게이트 해결 중점대상으로 삼았다.

당시 쉐저우 시 전체 6,110개 외자기업 중 96%인 5,673개에 이미 노조가 설립되어 있고, 외자

기업 수가 전국 외자기업의 2.3%를 차지하며, 외자기업노조는 전체 노조의 16%를 차지하고 있었다. 또한, 노동력이 비교적 부족하여 자본 철수의 위험이 상대적으로 적고, 시경제무역위원회 규정과 공상국규정을 통해 노조 미설립 외자기업의 생산계획은 비준할 수도 수출할 수도 없는 등, 월마트중국의 노조 설립에 비교적 유리한 조건을 가지고 있었다.

총공회는 쉐저우시 월마트분점들에 집중적인 홍보와 교육작업을 실시하고, 대학생 출신의 월마트 직원 커윈롱(柯云龙)을 중점 배양하여, 비밀리에 직원들과 접촉하고 활동을 벌이도록 지원하였다. 결국 2006년 7월 29일 진장(晋江)점에 월마트중국 최초의 노조가 설립되었다. 두 달 후인 9월 28일 중국 30개 도시 62개의 모든 월마트 분점에 노조가 설립되었고, 6천여 명의 노조원을 조직하면서, 월마트중국의 노조게이트는 일단락되었다.

## ■ 월마트중국과 총공회의 타협

새벽에 30명의 직원에 의해 자발적으로 설립되고, 상급노조의 재빠른 비준을 얻은 노조에 대한 월마트중국의 최초 반응은 미리 회사에 통보하지 않았음에 대한 절차상의 불쾌감과 놀라움이었다. 그러나 기타 분점에서 노조 설립이 빠른 속도로 진행되자, 8월 9일 중국정부의 조화사회건설 노력을 지지한다는 신문 발표를 통해 월마트중국은 총공회 및 각지 노조조직과 보조를 맞추어, 기층노조 설립에 효율적이고 조화로운 방식으로 협조할 것임을 공표했다. 이어, 월마트중국은 8월 16일 총공회와 비공개 회담을 통해, 쌍방이 노조 설립과 활동에 어떻게 협력해야 하며, 상급노조의 역할을 규정하고, 기업의 이익추구에 대한 노조원의 책임과 의무 등 5가지 사항을 적은 비망록에 합의했다.

- 월마트노조조직준비위원회는 상급노조, 사용자측 행정담당, 직원의 3자에 의해 구성되고, 상급노조의 비준을 받도록 한다. 행정직 중급관리인원이 그 구성의 20%를 넘지 않아야 하며, 중급 이상 관리인원은 준비위원이 될 수 없다.
- 노조위원, 주석, 부주석은 공개적이고 공평한 투표를 통해 후보 선임 및 선출되며, 상급노조의 비준을 받아야 한다.

- 월마트 행정직원, 인사부 책임자 및 기타 친족 등은 노조위원, 주석, 부주석 후보가 될 수 없다.
- 각 분점은 노조가 노조법, 노동법 등을 최대한 홍보하고, 노조조직 활동을 하고, 노조법 규정의 책임과 의무를 이행할 수 있는 조건을 제공해야 한다.
- 노조는 사용자측이 법에 의거하여, 경영관리권을 행사하고 근로자를 동원해 경영임무를 완성하는 것을 지지해야 하며, 사용자측과 평등협작, 상호지지, 기업의 조화로운 발전을 공모해야 한다.

월마트중국의 노조 설립을 필두로, 총공회의 노조 설립 활동은 더욱 고무되어, 2008년3월 통계에 따르면, 중국 전체 기층노조는 이미 150만 8천 개로 319만 3천 개의 법인단체에 노조가 설립되었고, 총 노조원수는 1억 9천 329만 명으로, 13.7%의 증가를 보이고 있다. 이 중 사영기업 노조원이 5,220만 8천명, 농민공이 6,197만 명으로 농민공의 노조 가입률이 51%에 이르고 있다. 또한 11만 1천 개의 외자기업에 노조가 설립되어 73.1%의 조직률을 보이고 있다.

## ■ 노조 같아 보이는 노조(像工会)에서 노조다운 노조로(是工会)

월마트중국과 총공회의 타협은 월마트중국을 포위한 문제들을 해결하면서, 동시에 국가와 기업의 발전 및 근로자 권익보호라는 두 마리 토끼를 동시에 잡으려는 총공회의 이미지 쇄신과 입지 강화에 규범적인 영향을 미쳤다. 그러나 총공회의 역량과 역할에 대한 현실적 우려와 회의 때문에 월마트중국의 노조 설립이 상징적 의의로만 축소될 가능성도 배제할 수 없다. 실제로, 월마트중국이 전체 직원 임금총액의 2%에 해당하는 노조 경비를 제공하고, 노조 활동 지원의무를 제대로 이행하는지, 중국특색 사회주의노조의 활동이 월마트의 경영에 문제를 야기하는지 여부 등은 총공회의 큰 고민거리이다.

### 노조의 민주화, 규범화, 합리화 모색

총공회는 2008년 8월 기업노조주석선출방법(企业工会主席产生办法)을 통해, 기업의 행정책임



자, 사업파트너 혹은 친족, 인사부 책임자 및 외국 국적자가 노조의 주석이 될 수 없음을 새삼 강조하고, 주석의 민주선거와 관리 및 대우를 규정화하였다. 총공회는 노조 설립 과정과 구조적 모순때문에 중국 기업노조가 사장노조 혹은 사모님노조로 유명무실해지는 상황을 개선하기 위해, 활동방식, 사업진행방법, 조직구조, 인재배양, 경비사용 등을 조정 개선하고 조직을 민주화, 규범화, 합리화하고 있다.

### 제도건설을 통한 노조의 자리 찾기

총공회는 노조 설립과 더불어 근로계약, 단체협약과 근로자대표대회라는 3가지 중점 부분을 확보해야 한다고 강조하고 있다. 근로분쟁사건의 65%가 임금과 기타 복리 문제인 현실에서, 근로계약법의 실시와 단체협약제도의 추진은, 노조가 기업과 동등한 지위에서 근로자 권익을 보호하는 대표 조직으로서의 직무를 이행할 수 있도록 하는 기본 제도이다. 또한, 근로자대표대회를 통해, 근로자 스스로의 역량을 강화할 수 있을 뿐만 아니라, 노조와 기업의 민주적 규범적 합리적 공동 발전을 도모할 수 있다.

총공회는 기업 단위에 근로자대표대회를 기본 형식으로 하는 근로자민주기업관리제도를 추진하여, 근로자들의 알권리와 경영참여 및 관리감독권을 보호하고자 한다. 현재, 중국의 108만 6천 여 개의 기업에 근로자대표대회제도가 실행 중이며, 이 중 8만 5천 개의 기업이 근로자이사장제도를 8만 3천 개의 기업이 근로자감사제도를 실시 중이다. 노조가 설립된 기업에서 근로자이사장제도와 근로자감사제도를 실시하는 비율은 각각 전체의 68%와 75.4%를 차지하고 있다. 또한, 2008년 근로계약법의 실시로, 총공회는 꾸준한 홍보와 교육 및 감독 활동을 벌이며, 비공유제기업과 중소기업을 대상으로 3년 내에 근로계약제도를 철저히 실시토록 한다는 목표를 실현 중이다.

### 단체협약제도의 추진

소득분배 불균형과 최저임금제도의 문제점이 사회적인 주목을 끌면서, 총공회의 임금단체협상 제도 추진과 확립을 위한 노력이 적극적으로 진행 중이다. 현재 중국 31개 지역에서 각기 다른 수

준의 임금단체협상을 실시하고 있으며, 22개 성에서는 이미 지방성 단체협약조례 등의 법규를 제정하였다. 2007년 말 통계에 따르면, 전국에 62만 2천 개 기업이 34만 3천 건의 임금단체협약을 체결하였고, 이는 2003년 대비 112.3%의 증가를 보이고 있다. 지역별, 업종별 단체협약을 각 지역별로 추진하면서, 동시에 근로안전 규정을 포함하는 단체협약과 여성근로자의 권익보호를 위한 단체협약 등도 추진중이다.

## ■ 월마트중국의 단체협약 체결

총공회는 미국의 월마트 본부와와의 3차례 논의, 월마트선전(深圳)과 수차례 협상을 거쳐 2008년 6월 24일 빠른 시일 내에 중국 국경 내 모든 월마트 분점에서 단체협상을 실시하고 단체협약제도를 설립한다는 동의를 얻었다. 7월 14일 월마트선양이 최초로 단체협약을 체결하였고, 9월 16일 중국전체 108개 월마트 분점에서 단체협약을 체결하였다. 단체협약은 대체로 근로보수, 임금인상률, 유급휴가, 사회보험, 노동보호 등 근로자가 가장 관심을 갖는 현실적 문제들을 중심으로 구성되었고, 노사 쌍방이 근로자 임금의 인상비율, 최저임금 이상의 임금수준 보장, 법에 따른 유급휴가, 사회보험, 연장근로수당 등의 보장에 대해서도 명확한 규정을 마련하였다.

## ■ 적수에서 파트너로

월마트는 단체협약 체결을 동의함으로써 중국의 법률을 준수하고 근로자의 권익을 보호하는 기업 문화와 사회적 책임을 준수하는 기업의 이미지를 확보할 수 있으며, 총공회와 진일보한 관계를 만들 수 있다. 이번 단체협약의 성공은 임금의 합리적 인상과 보장기제 건립과 각종 복리제도의 규범화 등 실질적 근로자 권익을 확보했다는 의의 이외에도, 기타 외자기업과의 단체협약 체결에 중요한 본보기가 되었다.

관심을 끄는 점은 이번 단체협약 체결의 성공에는 각급 노조와 월마트 간의 협조기제, 특히 총공회 대표와 월마트 고위직 관리와의 양호한 대화창구가 큰 역할을 하였다는 것이다. 총공회의 능

력과 한계에 관한 의문이 끊이지 않는 현실에서, 총공회의 단체협약 추진은 노조 설립 이후, 기업과 동등한 법적 지위와 역할을 확보하기 위한 중요 수단이다. 월마트와의 단체협약 체결을 통해, 중국 근로자의 이익에 관련된 노동관리제도와 중요 사항들이 노조와 기업 쌍방 간의 협상에 의해 결정되는 기제를 확립함으로써, 총공회의 지위와 영향력이 확대되었다고 볼 수 있다.

총공회의 정체성은 여전히 기업과 근로자 사이의 충돌을 완화하고 조절하는 국가와 당의 기구로서 근본적인 변화를 보이지 않는다. 총공회와 외자기업의 타협은 중국특색 사회주의노조의 정체성이 어느 지점에 형성되는지를 가늠하게 한다. 총공회의 목표는 월마트에 최초의 노조를 설립할 당시 ‘근로자 권익보호와 기업의 조화발전을 공모한다(维护职工合法权益, 共谋企业和谐发展)’에서 “기업발전추진과 근로자권익보호(促进企业发展, 维护职工合法权益)”로 융통성 있는 조율을 보이고 있다.

## ■ 맺음말

세계 500대 기업 중 483개 기업이 중국에서 사업을 벌이고 있으며, 그 중 366개 기업이 중국 내에 본사를 두고 있다. 월마트와의 단체협약 체결을 발표하는 자리에서, 총공회는 전체 외자기업의 노조 설립률이 73.1%인 데 비해, 500대 기업의 노조 설립률은 50%에 미치지 못한다고 지적하고, 이들을 중점 대상으로 단체협약과 노조 설립이 동시에 진행될 것이라고 강조하였다. 총공회의 쇄신과 적극적 활동은 근로자와 기업 모두에 노조로서의 존재감을 확립하는 데 어느 정도 성공을 보였고, 총공회는 한껏 고무되어 있다. **KLI**