

항만인력공급체제 개혁 추진경과 및 의의 보고

◇ 대통령님께서 “항운노조 개혁의 역사성과 의미, 문제해결을 위한 그간의 시도, 다른 나라 사례 등을 정리하여 홍보할 것”을 지시하심(’07.7.9)에 따라, 항운노조 개혁과정, 의의 및 향후계획을 보고드립니다

〈 요약 〉

◇ 항운노조 개편결과

- 항운노조 소속 근로자를 항만물류업체가 직접 상시 고용(常傭化)
- 희망퇴직자의 전체 노조원을 완전 고용, 고용 인력에 대해 정년 보장

◇ 추진경과

- 『항만인력공급체제의 개편을 위한 지원특별법』 제정 : ’05.12
- 부산항 및 평택항 상용화체제 도입 : ’07.1/’07.7
- 인천항 개편 확정 : ’07.7

◇ 개혁의 효과

- (인건비 절감) 희망퇴직으로 연간 약 332억원, 중장기적으로는 자연 감소·인력대체 등으로 연간 731억원 절감
- 부두운영 자율성이 확보되고 장비 현대화가 촉진되어 하역생산성이 향상
- 4대 보험 적용, 근로기준법 적용 등 항운노조원의 근로조건이 향상되고 우리 항만의 대외신인도가 제고

◇ 개혁의 의의

- 우리항만의 100년간의 고질적 관행을 타파한 참여정부의 개혁성과
- 외국 항만과 달리 인위적인 구조조정, 항만파업 등과 같은 사회적 갈등 없이 노사정이 합의하여 항만개혁 도출

◇ 남아있는 과제

- 노사관계 안정화, 노조원 고용 안정, 타 항만에 상용화 확산 등

◇ 향후 추진계획

- 국무회의 보고 및 유공자 격려오찬(’07.7.24)

1. 항운노조 개편결과

< 상용화(常傭化) >

◇ 항운노조 소속 근로자를 항만물류업체가 상시 고용하는 방식으로 전환
→ 항운노조의 독점적 노무공급권 소멸

* 상용화 대상은 항만분야로 한정하고 부산항부터 시작하여 단계적으로 도입

◇ 희망퇴직자를 제외한 전체 노조원을 완전 고용하고, 고용된 인력에 대해 정년·현 임금수준을 보장

* 항운노조 개요

- 형태 : 항만노무 독점공급권을 행사하는 사업체 성격을 가진 노동조합
- 구성 : 항만·철도·농수산물시장·상용분야(전체 28천명/항만 10천명)
- 조직 : Closed-Shop 형태의 노동조합(전국연맹 산하 16개 단위조합)
- 노무공급 : 하역회사에서 필요인력을 요청하면 노조에서 작업반단위(10~26명)로 선발하여 파견(임금은 화물톤당 일정액을 지급하는 도급제)

2. 항운노조의 역사성

- 개항(1876년) 이후 대외무역이 진전되자 농민들이 대규모로 부두인근으로 유입되면서 부두근로자가 형성(19세기말)
- 1898년 함북 성진에서 최초로 부두노조가 형성되었으며, 부산, 인천, 목포 등의 항만에서 다양한 형태의 부두근로자 단체가 형성
- 해방이후 1946년에는 부두근로자의 지위향상 등을 위해 전국의 부두노조들이 대한노총 산하 자유노동조합 연맹을 조직
- 1981년 항만노조와 운수노조가 통합되어 전국항운노동조합으로 개편되었으며, 그 이후 현재의 조직 형태 유지(한국노총 산하)

3. 항운노조 개혁과정

① 개혁의 필요성

- 기존 항만인력공급체제는 과거 인력위주의 하역 환경에서 유래된 것으로 기계화되고 자동화된 현대 항만환경에서는 부적합

(’07.7.12(목), 항만인력공급체제 개혁 추진경과 및 의의 보고, 산업정책비서관실)

- 또한 '05년초 항운노조 채용비리 사건을 계기로 기존 항운노조의 항만근로자 독점공급체제에 대한 개혁요구가 다양하게 표출
- ⇒ 항만 생산성 향상 및 물류비 절감을 위해 상용화를 통한 항운노조의 독점적 노무공급권 박탈 불가피

② 추진경과

< 참여정부 이전 > : 상용화(常傭化)를 추진하였으나 실패

- (문민정부 이전) 컨테이너부두, 일부 기계화부두(비료, 양곡 등)에 대하여 실업보상금 지급, 일부인원 고용 등을 통하여 노조 상용화
- (문민정부) 『부두운영회사제도』를 도입하면서 항운노조 상용화를 추진하였으나 노조측의 강한 반발로 무산 : '93~'97
 - 항운노조의 독점체제를 유지하되, 향후 기계화(상용화)에 대비하여 항운노조원의 고용보장을 위해 항만현대화기금을 적립기로 합의
 - * 부두운영회사제 : 하역회사가 부두의 선석, 야적장, 창고 등을 일괄 전용 사용토록하여 부두별로 운영업체가 노조원을 고용할 수 있는 기반 마련
- (국민의 정부) 규제개혁위원회에서 100대 개혁과제로 선정하여 항운노조 상용화를 전제로 노무공급체제 개편 검토 : '99~'02
 - 노사정간 공동용역을 실시하였으나 노조측이 전 항만 동시상용화, 대규모 보상금(1.8~2.6조)을 요구하여 추진 유보
 - * '00.7~'02.11 한국해양수산개발원 등 3개 기관에서 용역 실시

< 참여정부 > : 제도적 기반 마련 후 노사정 합의로 성공

- 『항만인력공급체제 개편을 위한 노·사·정 협약』 체결 : '05.5
 - 상용화, 완전고용 및 현행 임금수준 보장, 부산·인천 우선 도입 등
- 『항만인력공급체제의 개편을 위한 지원특별법』 제정 : '05.12
 - 근로조건 보장근거, 생계안정지원금 및 부족퇴직금 용자근거 마련
- 노사정 개편위원회(10인 이내) 구성(부산, 인천, 평택) : '06.7~9
- 부산항 개편 확정('06.11) 및 상용화체제 도입 : '07.1
 - * 찬성률 77.5%, 희망퇴직 28%(345명), 기업 상시직원으로 채용 78%(879명)

(’07.7.12(목), 항만인력공급체제 개혁 추진경과 및 의의 보고, 산업정책비서관실)

- **평택항 개편 확정(’07.3) 및 상용화체제 도입 : ’07.7**
 - * 찬성률 76.3%, 희망퇴직 29.1%(80명), 기업 상시직원으로 채용 70.9%(195명)
- **인천항 개편 확정 : ’07.7(’07.11. 상용화 도입 예정)**
 - * 노조원 찬반투표(1,741명) 결과 투표율 99%, 찬성률 55.3%

4. 항만별 개편 주요내용(☞ 첨부1)

① 부산항

- 항만분야(3,043명/전체8,650명) 중 5개 TOC(부두운영회사) 부두의 노조원 (1,224명)이 상용화 대상이며 공용부두·창고·CY 노조원은 제외
- 노조가 강하게 요구하던 **작업권 보상없이 상용화**를 도입하였고, 부두별로 노조원 및 하역회사가 고정되어 있어 상대적으로 개편 용이
- 희망퇴직이 28.2%이고, 상용화 인력의 16%가 55세 이상의 고령자로서 향후 5년간 45%의 인력에 대해 구조조정 가능

② 인천항

- 항만분야 전원(1,741명/전체2,700명)이 상용화 대상으로 포함
- 전체 부두에 전 노조원이 순환 배치되는 인력운영체제로서 임금도 전체 노조원에게 균등배분(평균 월 370만원)
- 부두별 인력배분, 근로시간, 공동인력관리기구 등은 타 항만의 상용화 시행 지침이 될 정도로 상세한 부분까지 합의

③ 평택항

- 전체 노조원(275명)이 모두 상용화 대상에 포함됨으로써 개별 단위 노조의 노무공급권이 완전 소멸되는 첫 번째 사례
- 기아차부두 개장(’07.7)에 따른 물량감소를 우려, 노조가 자발적으로 제안
- 실제 상용화 시점보다 빨리 도입을 확정하여 지리적으로 근접하여 경쟁관계에 있는 인천항 상용화를 촉발하는 계기

5. 개혁과정에서 위기와 극복요인

① 지원특별법 제정시

< 위기상황 >

- 의원입법 형태로 특별법 제정을 추진(’05.6)하였으나 노조측에서 일부 의원들을 설득하여 법안 심사가 보류
- 정부입법으로 다시 법안을 제출하였으나 노조측에서도 기존체제를 더욱 강화하는 법안 두가지를 의원입법(김재원, 배일도)으로 제출
- 법안 심사과정에서 대규모 시위 등으로 노조측의 극심한 반대 발생

< 극복요인 >

- 정부의 강력한 개혁의지로 특별법 제정을 추진
 - 과거 정부에서는 항만파업시 발생하는 경제적 파장, 노조의 정치적 영향력 등으로 인해 개혁 추진 중단
 - 참여정부에서는 항만 파업 등 극한적 상황을 각오하고서라도 체제 개편을 이루겠다는 의지로 강력하게 추진

② 항만별 노사정 협상시

< 위기상황 >

- 협상과정에서 노조집행부의 부담, 조직내 분열, 일부 강성세력의 출현 등으로 협상이 지연되거나 결렬되는 상황 발생

< 극복방안 >

- 변화되는 항만여건을 잘 설명하여 협상의 불가피성 설득
 - 부산신항 개장 및 북항 재개발, 인천북항 개발, 평택항 신규 자동차 부두 개장 등 노조에게 큰 영향을 미칠 수 있는 여건 변화 발생
 - 이러한 변화 상황하에서 임금 하락, 고용 불안정 등의 예상되는 문제점을 집중 설득하여 협상에 임하도록 유도
- 노조원의 권익보호를 통한 노조 설득
 - 노조의 노무공급독점권은 소멸시키되, 노조원의 기존 근로조건 보장, 권익보호에 대해서는 철저히 존중하여 노조측을 설득

6. 개혁의 효과

① 인건비 절감(☞ 첨부2)

- 하역업체의 자율적인 인사권이 확보되어 신규채용·투입인력에 대한 조정이 가능하여 투입인력 감소 및 임금 하향 조정 효과
- (부산·인천·평택항) 인건비가 단기적으로는 희망퇴직으로 연간 약 332억원, 중장기적으로는 자연감소·인력대체 등으로 연간 731억원 절감

② 항만 생산성 향상(☞ 첨부2)

- 하역업체의 부두운영 자율성이 확보됨에 따라 인력운영이 일원화되고 장비 현대화가 촉진되어 하역시간 단축 등 하역생산성이 향상
 - * 상용화후 선박의 항내 체류시간 감소 외국사례 : 대만 14%, 호주 50%, 뉴질랜드 60%
- (부산·인천·평택항) 하역시간 단축으로 물류기업의 선박운항비용이 중장기적(10~15년)으로 연간 202억원 절감 예상

③ 항운노조원의 근로조건 향상

- 항운노조원은 일용직 근로자로서 근로기준법 조항이 대부분 적용되지 않으며, 특히 4대 보험 혜택 모두를 부여받지는 못하는 실정
 - * 4대 보험 중 국민연금·건강·산재보험은 노사간 협의에 의해 적용
- 이번 상용화로 근로기준법 등 노동관련 법령이 적용되고 4대 보험 혜택을 모두 향유

④ 대외 신인도 향상

- 해외 선사 및 물류기업이 우리 항만에 기항이나 투자를 고려할 때 걸림돌이었던 항운노조 문제가 해결됨으로써 대외 신뢰도 향상
- 이를 통해 동북아 물류중심 실현이 가속화될 수 있을 것으로 예상

7. 개혁의 의의

① 참여정부의 대표적인 개혁사례

- 항운노조문제는 우리항만의 100년 동안 유지되어온 고질적인 관행

(’07.7.12(목), 항만인력공급체제 개혁 추진경과 및 의의 보고, 산업정책비서관실)

- 정부 출범 때마다 주요 개혁과제로 선정되어 추진되었으나 항운노조의 강력한 반발, 국민적인 공감대 부족, 추진력 저하 등으로 좌초
- 이번 추진 과정 중에도 무산될 위기가 있었으나 정부가 일관된 개혁의지를 보여줌으로써 이루어낸 우리 항만역사의 기념비적 성과

② 한국형 항만개혁 모델 제시

- 외국의 항만개혁시 기존 체제를 강제 폐지하고 인위적으로 구조조정하여 대규모 파업, 장기간 항만폐쇄 등 사회적 갈등 발생
 - * 주요 외국사례(☞ 첨부3) : 영국(’89), 프랑스(’92), 대만(’97)
- 우리나라는 기존 체제에 대한 이해를 바탕으로 노·사·정 합의 절차를 거쳐 파업이나 강제적인 구조조정 없이 항만개혁 성공
- 강제적 구조조정에 따르는 비용(보상금 등) 등이 발생하지 않아, 과거 연구용역에서 제시되었던 비용보다 훨씬 적은 비용으로 개혁
 - * 당초 부산·인천·평택항 상용화에 약 6.8천억원 예상, 실제 약 9.7백억원 소요(☞ 첨부4)

< 외국항만 개혁사례와 우리나라 비교 >

구분	외 국	우리나라
특별법 성격	· 강행법규 성격으로 기존체제를 법률적(강제적)으로 폐지(영국, 프랑스)	· 지원법규 성격으로 노사정 합의로 체제 전환
구조조정	· 인위적인 구조조정 실시(영국, 프랑스)	· 희망퇴직자의 정년보장
항만파업	· 인위적인 구조조정으로 대규모 파업 발생(영국, 프랑스)	· 파업 미발생
소요비용	· 1인당 5~20천만원(영국, 프랑스, 대만)	· 1인당 약 3천만원

③ 새로운 갈등해결 모델 제시

- 여러 당사자 간의 갈등을 대화와 타협, 그리고 합의라는 민주적이고 투명한 절차를 통해 해결
- 어느 일방 당사자에게 유리한 방식(zero-sum)인 아닌 노·사·정 모두에게 이익이 되는 상생(win-win)의 갈등해결 시스템 제시

8. 남아있는 과제

① 노사관계 안정화

- 상용화 도입이후 근로강도, 근로조건 등에 대해 노사간에 쟁점화 될 것으로 예상
- ⇒ 부두별·화물별 적정 필요인력 규모, 적정 노동강도 등에 대한 조사·연구, 노사협의회 지원
- 기존의 집단적 노사관계(노조 연맹 vs 물류협회)에서 점진적으로 개별적 노사관계(기업별 노조 vs 개별 업체)로 전환될 것으로 전망
- ⇒ 개별 기업내의 분쟁 가능성이 높아져 부두별 국소적인 쟁의행위가 일부 발생할 수 있으므로 관리 필요

② 노조원 고용 안정

- 상용화한 하역업체가 경영이 악화되거나 파산하는 경우 노조원의 고용안정을 위한 대책 강구 필요

③ 타 항만에 상용화 지속 확산

- 물동량 추이 등 상용화 추진 여건을 고려, 포항항, 광양항 등에서의 상용화 확산도입 추진

9. 향후 추진계획

① 국무회의 보고 및 유공자 격려

- 참여정부의 대표적인 개혁사례로 정리하여 국무회의 보고(’07.7.24)
- 유공자 격려오찬(’07.7.24)
 - 항만 노·사·정 유공자(총 150명)를 초청하여 그 노고를 치하하고 격려
 - * 노조측 45명, 사측(하역사) 45명, 항만이용자(화주·선사) 30명, 정부측 30명 참석
 - 오찬시 추진경위에 대한 PT 보고
- 유공자 포상 추진
 - 행자부와 협의하여 노사정 및 관련기관 유공자를 선정·포상

[첨부1] 항만별 개편 추진 결과

	경위 및 현황	내용 및 의의
부산항	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 항만분야(3,043명/전체8,650명) 중 5개 부두 노조원(1,224명)이 상용화 대상 <ul style="list-style-type: none"> * 항만분야 중 나머지는 창고, CY 노조원 ▪ 부두별로 노조원 및 하역회사가 고정되어 있어 체제 개편이 용이 <ul style="list-style-type: none"> * 임금수준도 부두별로 상이(평균 월292만원) ▪ 25차례 협상과 찬반투표(’06.11)를 거쳐 상용화 도입·운영(’07.1) <ul style="list-style-type: none"> * 1,224명중 투표율 97.5%, 찬성률 77.5% 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 상용화를 부두단위가 아닌 항만 단위로 도입한 첫 사례 <ul style="list-style-type: none"> * 신설부두 개장시에는 부두별로 상용화 ▪ 노조가 오랫동안 강하게 요구하던 작업권 보상 없이 상용화 도입 <ul style="list-style-type: none"> * 보상 없는 상용화 확산 여건 마련 ▪ 희망퇴직(28.2%)을 포함하여 향후 5년간 45%의 인력이 구조조정 <ul style="list-style-type: none"> * 상용화 인력의 16%가 55세 이상의 고령자
인천항	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전체 노조원(2,700명) 중 항만분야 전원(1,780명) 중이 상용화 대상 <ul style="list-style-type: none"> * 나머지 인원은 철도·농수산 분야 노조원 ▪ 전체부두에 전체 노조원이 순환 배치되는 인력운영체제(pool제) <ul style="list-style-type: none"> * 전 임금을 전 노조원이 균등배분(월 370만원) ▪ 39차례 협상을 통해 세부협상을 완료(’07.6)하고, 찬반투표 실시(’07.7) <ul style="list-style-type: none"> * 1,741명 중 투표율 99%, 찬성률 55.3% 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 항만분야 전체가 상용화됨으로써 상용화 노조원 규모가 역대 최대 <ul style="list-style-type: none"> * 전체 노조원 중 약 68%가 상용체제로 전환 ▪ 인력배분, 근로시간 등은 타 항만의 지침이 될 정도로 상세하게 합의 ▪ 인천시, 항만공사 등 지역전체가 참여하여 이루어낸 상용화 <ul style="list-style-type: none"> * 인천시 등은 노조원 교육훈련 등을 지원
평택당진항 (평택지역)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전체 노조원(275명)이 항만분야 소속으로 상용화 대상 <ul style="list-style-type: none"> * 신설노조(’00 설립)로 항만분야만 존재 ▪ 비교적 소규모 노조(275명)이며 인천항과 같이 순환배치 체제 <ul style="list-style-type: none"> * 적은 인원이 높은 임금 유지(월 5백만원) ▪ 25차례의 협상과 찬반투표(’07.3)를 거쳐 상용화 도입(’07.7) <ul style="list-style-type: none"> * 275명 중 투표율 97%, 찬성률 76.3% 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전 조합원이 모두 상용화됨에 따라 공급권이 완전 소멸되는 첫 사례 <ul style="list-style-type: none"> * 부산·인천은 비항만분야에 대한 개편 제외 ▪ 노조가 자발적으로 협상을 제안하고 임금을 하향 조정한 사례 <ul style="list-style-type: none"> * 월 5백만원수준에서 372만원으로 조정 ▪ 실제 상용화 시점보다 빨리 도입을 확정, 인천항 상용화를 촉발 <ul style="list-style-type: none"> * 평택항은 인천항과 인접하여 경쟁관계

[본문으로 돌아가기](#)

[첨부2] 항만인력공급체제 개편 경제적 효과 분석

- ◆ 항만노동개혁의 구체적인 효과는 일반적으로 상용화 체제가 충분히 정착된 이후(5~10년)부터 발생
- ◆ 상용화 체제가 도입되거나 확정된 부산항·평택당진항·인천항을 대상으로 인건비 절감 및 생산성 향상 효과 분석(해양수산개발원)
- ◆ 도입 초기에 바로 발생하는 효과는 실제적인 수치를 제시하고 중장기적인 효과는 분석 조건을 설정하여 추정된 수치를 제시

1 인건비 절감 효과

○ 분석의 체계

- 상용화 도입기, 정착기, 안정기로 구분하여 인건비 절감효과 분석

(i) 상용화 도입시 희망퇴직에 의한 인력감소

* 부산항 : 28%, 평택당진항 : 29%, 인천항 : 28%(부산항과 같은 비율로 가정)

(ii) 상용화 도입이후 정년퇴직으로 인해 적정인원수준으로 인력감소

* 부산항 : 25%, 평택당진항 : 13%, 인천항 : 0%(희망퇴직으로 적정인원 수준 도달)

(iii) 높은 임금의 항운노조원이 시장임금 근로자로 전환

* 일반 근로시장에서 채용하는 근로자의 평균임금을 240만원으로 가정

* 보장임금(만원) : 부산항 281(14%), 평택당진항 372(35%), 인천항 370(35%)

○ 분석 결과

- 상용화 도입 즉시 연간 332억원의 인건비가 절감되고, 상용화가 안정적으로 정착되는 시기에는 총 연간 731억원 절감 예상

< 항만인력공급체제 개편으로 인한 인건비 절감효과 >

(단위 : 억원)

구분	내 용	부산항	평택항	인천항	합 계
도입기 (즉시)	▪ 희망퇴직에 의한 인력감소	132	50	150	332
정착기 (10~15년)	▪ 정년퇴직에 의한 잉여 인력 해소	158	22	-	180
안정기 (20년~)	▪ 시장임금 근로자로 대체	33	51	135	219
합 계		323	123	285	731

[☞ 본문으로 돌아가기](#)

② 생산성 향상 효과

○ 분석의 체계

- 근로자의 근로시간 증가, 장비 현대화 등으로 항만하역시간 단축
 - * 부산항 : 19%, 평택당진항 : 32%, 인천항 : 17%
- 하역시간 단축으로 인해 해운기업의 선박운항비용 절감
 - (i) 항만당국에 지급하는 항만시설사용료 절감
 - * 항만시설 사용료중 접안시간에 따라 부과되는 접안료만 계산
 - (ii) 선박 용선료 등 운항비용 절감
 - * 항만별 부두별 평균 선박규모(GT), 시간당 용선료(’06)를 조사하여 계산

○ 분석 결과

- 부산·인천·평택항에서 하역시간 단축으로 해운기업의 선박운항 비용이 증장기적(10~15년)으로 **연간 202억원 절감** 예상

< 항만인력공급체제 개편으로 인한 생산성 향상효과 >

(단위 : 억원)

구분	생산성 향상	접안료 절감	용선료 절감	합 계
부산항	19%	4	50	54
평택항	32%	2	113	115
인천항	17%	12	21	33
합 계		18	184	202

[☞ 본문으로 돌아가기](#)

[첨부3] 외국항만 개혁 사례

□ 외국의 노무공급제도 개선사례

구분	관련법령	보상주체 및 재원	보상규모	특 징
영 국	항만노동법 (’89)	· 국가(57%) · 사업자(43%)	· 2.3억 파운드 · 1인당 2.5~3.5만 파운드 (5~7.5천만원)	· 기존 체제를 법률적으로 폐지하고 기존 인원의 약 40~50% 강제퇴직 · 대규모 파업발생으로 대처정부에서 파업중지 명령 발표 등 강력 대응
프랑스	항만개혁법 (’92)	· 국가(50%) · 항만청(25%) · 하역사(25%)	· 14.3억 프랑 · 1인당 1.1백만 프랑 (15천만원)	· 항만별로 개혁프로그램을 추진 하였으며 50세 이상은 모두 퇴직 · 정부는 60여일간의 항만파업에 대해 대형선박의 프랑스 항만 입항 중지 요청 등으로 강력 대응
대 만	없음	· 국가 · 항만당국 · 선사	· 211억 원 · 1인당 262만 ~ 582만 원 (9~20천만원)	· 국가에서 운영하던 시설을 민간 회사로 이관하면서 상용화도 병행 · 대규모 보상금을 지급하여 노조 측의 큰 반발없이 상용화

□ 외국 개혁사례의 특징

- 대부분 강행법규 성격의 특별법을 제정하여 기존 노무공급체제를 폐지하고 상용화 체제로 강제적으로 전환
 - * 우리나라는 지원성격의 특별법을 제정하여 노사정 합의로 전환
- 체제 개편과정에서 과잉인력을 해소하기 위해 인위적인 구조조정을 병행 추진하여 대규모 파업, 항만폐쇄 등 사회적 갈등 발생
- 인위적인 구조조정 등으로 인해 대부분 국가에서 대규모의 보상금이 발생 (1인당 5~20천만원/우리나라 1인당 약 3천만원)

[☞ 본문으로 돌아가기](#)

[첨부4] 향운노조 상용화 추진 소요비용

(단위 : 억원)

구분	생계안정지원금 (명퇴금 성격)	이차보전액 (퇴직금 융자액)	합계	비고
부산향	283	35.2 (236)	318.2	* 약 4년 상환 * 연 6.0%가정
평택향	95	2.3 (19)	97.3	* 약 2년 상환 * 연 6.0%가정
인천향	437	114.5 (522)	551.5	* 약 6년 상환 * 연 6.0%가정
합 계	815	152 (777)	967	

- * 인천향은 희망퇴직자 비율을 28%(부산향 희망퇴직비율)로 가정
- * '00~'02년 용역시 부산·인천·평택향 상용화에 소요되는 보상금 및 퇴직금으로 6,815억원을 제시(부산 2,178억원, 인천 4,149억원, 평택 489억원)

[☞ 본문으로 돌아가기](#)