은행 "인재 뽑으러 工大 간다"… 이젠 '주판' 대신 '코딩'

디지털부문 신설·관련 채용 늘어
KB국민銀 신입 33%가 '디지털'
비대면확대로 IT 인력 필요성 ↑

지난해 9월 진행된 금융권 공동 채용박람회 참가자들이 면접을 기다리고 있다. /금융위원회

은행권에 이른바 상경(商經)계의 '주판' 시대와 이공(理工)계의 '코딩(Coding)'시대가 공존하기 시작했다.

올 하반기 은행권 채용규모가 크게 확대된 가운데 정보 기술(IT) 전문 인력 채용도 눈에 띄게 늘었다. 핀테크 기술의 상용화로 비대면 거래가 증가하면서 기술전문인력(IT·빅데이터 등)의 필요성이 대두됐기 때문이다. 또 최근 은행권의 기술전문인력 채용 증가와 은행 영업점포 감소세로 점포 인력 채용은 줄어들 전망이다.

◆IT열풍에 기술전문직 채용↑

올 하반기 4대 시중은행의 신입 공채 채용규모는 크게 늘었다.

4일 금융권에 따르면 올 하반기 4대 시중은행의 신입 공채 채용규모는 ▲KB국민은행 600명 ▲신한은행 450명 ▲우리은행 550명 ▲KEB하나은행 최대 500명 등으로 예년보다 466명(28.5%) 늘었다. 아직 하반기 채용규모를 확정짓지 않은 NH농협은행을 제외하고도 5개 시중은행의 신규 채용 규모는 2950명으로 지난해보다 35.6%(775명) 늘었다.

이 가운데 4대 은행의 신입 채용 예정인원인 2350명 중 상당수는 IT, 디지털 관련 인력이 될 것으로 전망된다

KB국민은행은 지난달 전문상시채용을 공고했다. IT 분야(38개), IT 신기술 분야(5개), 디지털(Digital) 분야(6개), IB·기업금융 분야(5개), WM 분야(3개), 기타분야(18개) 등 총 6개의 분야·총 75개 직무로, 총 200명 가량의 전문가 경력직 채용에 나선다.

이는 신입채용 예정인원(600명)의 33% 이상으로, 2016·2017년에 전체 채용군에서 전문직무·경력직 비율이 10% 안팎이었던 것에 비해 3배 이상 증가한 수치다.

우리은행도 그동안 전문 계약직으로 IT 인력을 뽑다가 지난해에는 신입 정규직 공채에 별도의 디지털 부문을 신설해 20여명을 선발했다.

이어 우리은행은 연간 채용규모를 지난해 595명에서 올해 750명으로 늘리기로 하면서 IT 인력 채용을 확대할 방침이다.

◆창구직원·기술전문직 반비례될까

올 하반기 은행권 채용 확대는 금융당국의 은행권을 향한 신규 일자리 창출 압박에 따른 고육책인 것으로 풀이된다.

지난달 12일 금융감독원과 6개 금융협회장 간담회에서 신규채용과 관련한 윤석헌 금감원장의 당부에 김태영 은행연합회장은 "은행권이 금년에도 작년 수준 이상의 신규채용을 추진할 것"이라고 밝힌 바 있다.

은행권은 수 년 간 인력·점포 슬림(slim)화와 일자리 창출을 놓고 줄다리기를 하고 있는 상황인 가운데 당국의 채용규모 확대 주문에 적지 않은 부담감을 느끼고 있다. 은행 측 입장에서는 당국의 일자리 창출 기조에 부응해 너무 적지도, 너무 많지도 않은 채용규모를 고안해 내야 하는 상황이다.

또한 이번 은행권 채용의 상당 부분을 기술전문직 분야가 차지한 데는 비대면 거래 확대로 인한 은행 점포수 감소세도 크게 작용했다.

핀테크 기술의 상용화와 비대면 확대로 오프라인 점포를 줄여야 하는 은행권은 점포 인력과 기술전문인력의 비율을 조정하고 있다.

최근 2년새 비대면 거래와 창구거래 비율은 각각 88.7~89.9%, 10.1~11.3% 사이에서 오르내리고 있다. 또 금융감독원 금융통계정보시스템에 따르면 은행권의 영업점포 수는 감소세를 나타내고 있다. 지점과 출장소를 포함한 국내 은행권의 영업점포 수는 6791곳으로 전년과 비교해 312곳이 줄었다.

한 시중은행 관계자는 "은행에서 디지털 분야가 전체적으로 확대되고 있기 때문에 IT 전문가를 비롯한 디지털 인력의 채용규모가 증가하고 있다"고 설명했다.

/유재희 기자 ryusoul91@metroseoul.co.kr

대법 "포괄임금제 급여 최저임금보다 많아야"

포괄임금제 계약에 법적인 문제가 없어도 시급으로 환산한 액수가 최저임금보다 낮으면 차이 나는 만큼을 추가로 줘야 한다는 대법원 판결이 나왔다.

포괄임금제는 통상 노동시간을 넘겨 일했을 때 주는 수당을 실제 근무시간과 상관 없이 기본급에 포함하거나 매월 일정 금액으로 주는 방식이다.

대법원 1부(주심 박상옥 대법관)는 4일 경비원 출신 김모 씨가 근무한 병원을 상대로 낸 임금청구 소송 상고심에서 원심과 같이 '병원은 최저임금 이상의 임금을 지급할 의무가 있다'고 판단했다.

다만 재판부는 최저임금과 비교할 김씨의 시급을 계산하는 과정에서 '소정근로시간'에 포함하지 말아야 할 '주휴수당 관련 근로시간'이 포함돼, 이 부분을 다시 계산하라는 취지로 사건을 서울중앙지법 민사항소부에 돌려보냈다.

주휴수당은 노동자가 주 40시간을 채워 근무한 경우, 주말 중 하루를 8시간 추가로 근무한 것으로 간주해 지급하는 수당이다. 노동계는 이를 48시간 노동으로 보지만, 대법원은 소정근로시간에 주휴수당 관련 노동시간을 포함할 수 없다는 입장을 유지했다.

김씨는 2010년 9월~2011년 8월 병원에서 야간경비원으로 근무했다. 그는 포괄임금 계약에 따라 2010년 9월~11월에 월 100만원, 2010년 12월~2011년 6월에는 한달에 110만원, 2011년 7월~8월에는 월 116만원을 지급받았다.

김씨의 임금을 시급으로 환산하면 2272원~2636원이다. 이는 당시 최저 시급인 4110원보다 1500원 가량 적은 액수다.

김씨는 최저 시급만큼의 급여를 더 달라고 했지만, 병원 측은 적법한 포괄임금 계약을 맺었다며 받아들이지 않았다.

1심은 포괄임금제 약정이 유효하다 해도 최저임금 이상의 임금을 줄 의무가 있다며 1100만원과 법정이자 추가 지급을 선고했다. 2심은 '최저임금 이상의 임금을 지급할 의무가 있다'는 1심 판단을 받아들였다. /이범종 기자 joker@

500명이 만들 기내식을 63명이 만들었다

아시아나 '기내식 대란' 전말은?

3만식 필요한데 3천식 만드는
소기업과의 계약이 문제 시초

아시아나 항공의 기내식 공급 지연사태가 장기화될 것으로 보인다. 아시아나항공은 지난 1일 부터 발생한 기내식 공급 차질 문제와 함께 기내식 납품업체 협력사 대표가 스스로 목숨을 끊는 사태가 벌어져 논란을 빚고 있다. 현재 아시아나항공 측은 기내식 공급과 관련해 사과문을 발표한 상태다.

4일 아시아나항공에 따르면 지난 3일에도 30편의 '노밀(no meal·기내식 부재)'이 발생했다. 현재 장거리 노선의 경우 샤포도앤코의 기내식을 그대로 공급하고 있지만 단거리 노선은 브리또와 핫도그 등의 간편식으로 대체하고 있다.

아시아나항공은 지난 1일 전체 항공 80편 중 51편이 지연 출발했고, 2일에는 전체 75편 중 10편이 늦게 출발했다. 기내식이 실리지 않은 '노밀' 운항은 1일 36편, 2일 28편에 달했다.

4일 영종도 인천국제공항 운항정보 안내 전광판에 '기내식 대란'을 겪고 있는 아시아나항공 2편에 대한 지연 안내메시지가 표시돼 있다. /연합뉴스

업계는 이번 사태의 원인으로 아시아나항공이 자사 항공기의 기내식 수요와 맞지 않은 소규모 업체와 계약한 것 때문이라고 지적하고 있다. 하루 2만5000식의 기내식을 공급하기 위해서는 약 500명 규모의 사업장이어야 가능하다고 보고 있다. 반면 샤프도앤코는 총 63명의 직원을 두고 있다.

아시아나항공과 계약한 공급업체 샤프도앤코는 지난 2014년 설립된 신규업체로 하루 3000식의 기내식을 생산하는 곳이다. 이는 아시아나항공의 기내식 수요에 부응하기에는 미흡한 수준이다. 아시아나항공이 여름휴가 성수기에 제공하는 기내식은 하루 2만5000~3만식에 이른다. 샤프도앤코로서는 계약 후 납품하기로 한 첫 날 이런 사태가 발생한 셈이다.

본래 아시아나항공에 기내식을 공급하던 업체는 LSG스카이셰프코리아였다. 지난 2003년 이후 줄 곧 기내식을 공급해 왔지만 지난달 30일 자로 계약이 끝나 게이트고메코리아가 그 자리를 채우게 됐다.

LGS스카이셰프와 게이트고메는 전세계 60여개국 주요 공항에서 기내식, 항공 기내 서비스 등을 제공하는 대형 글로벌 업체다.

그러나 지난 3월 게이트고메코리아가 인천공항에 짓고 있던 공장에서 화재가 발생해 기내식 공급에 차질이 빚어졌다. 아시아나항공은 불에 탄 공장을 복구하는 데 소요되는 3개월 동안 게이트고메를 대체할 기내식 공급업체로 샤프도앤코를 선택했다.

반면 LCC(저가항공사)의 경우 무상으로 기내식을 조달하는 대한항공, 아시아나항공과는 달리 대부분 사전주문 방식으로 기내식을 공급하고 있다. 3일 전 사전 주문한 고객의 기내식만 조달하기 때문에 공급이 지연되는 경우가 없다.

/정연우 기자 ywj964@

네이버 "4시간 분량 음성 있으면 목소리 합성 가능"

한익상 네이버음성인식 기술리더
"'화자인식', 구글은 40시간 필요"

네이버 음성인식이 '화자 인식' 기술에 집중하고 있다.

한익상 네이버 음성인식 기술 리더는 서울 강남구 역삼동 'D2 스타트업 팩토리'에서 열린 기술 포럼에서 "아직까지 국내에서 화자 인식에 대해 진보를 보인 곳이 없다"며 "네이버 음성인식이 다음으로 할 일은 화자를 인식하는 것"이라고 밝혔다. 화자 인식은 누가 말하는지 혹은 등록된 사용자가 말했는지 인식하는 기술이다.

한익상 네이버 음성인식 기술 리더.

한 리더는 이와 관련해 "라인의 메시지를 읽어주는 형태로 서비스가 구성될 것으로 예상한다"고 말했다. 가정에서 사용할 경우 아버지가 "메시지 읽어줘"라고 말하면 다른 가족의 메시지가 아닌 화자인 아버지에게 온 메시지를 읽어주는 것이다. 이 같은 화자 인식이 구현되면 말하는 사람의 취향에 맞춰 개인별로 다른 콘텐츠를 제공할 수 있을 것으로 보인다.

이어 "장기적인 관점에선 맥락을 이해하는 기술을 발전시켜 대화가 지속되도록 해 친구와 대화하듯 편하게 사용할 수 있도록 하는 게 목표"라고 밝혔다. 현재는 사용자가 "오늘 날씨 어때?"라고 물으면 그에 대한 답만 하고 끝나는 방식이 주를 이룬다.

또 네이버는 자사의 지식 공유 플랫폼 지식iN을 활용해 음성 인식을 더욱 똑똑하게 만든다는 계획이다. 사용자가 "아랫배가 아픈데 어떻게 하죠?"라는 질문을 하면 그에 맞는 지식인 답변을 찾아 읽어주는 방식이다.

강인호 언어처리(자연어처리) 기술 리더는 "2500만건의 지식인 문서로부터 사용자의 언어 표현 행동을 습득하고 동의어, 오타교정 등 다양한 언어 현상을 이해하는 분석 모델 개발했다"고 말했다.

기계가 특정인의 목소리를 그대로 흉내 낼 수 있는 음성합성에 필요한 음성 녹음 시간은 획기적으로 줄였다. 김재민 음성합성 기술 리더는 "보통은 최소 40시간 분량의 음성이 있어야 음성합성 서비스가 가능하고 최대 100시간까지도 녹음하는데 네이버는 이를 4시간으로 줄였다"며 "서비스도 곧 나올 예정"이라고 밝혔다.

/글·사진=구서윤 기자 yuni2514@