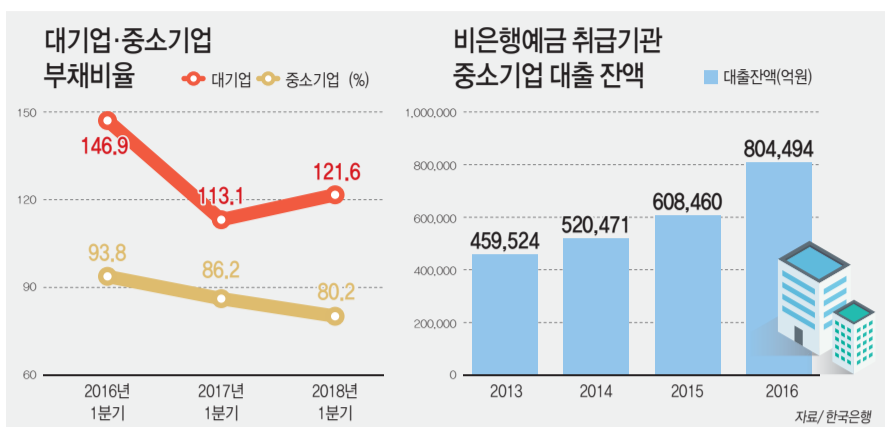


중소대출 늘린 저축銀, 금리·경기 ‘양쪽서 울리는 경고음’

기업대상 대출 30.6兆로 증가
 중소기업대출 121.6%로 상승
 자영업자·중소 제2금융권 몰려



저축은행의 리스크가 높아질 수 있다는 우려의 목소리가 나온다. 저축은행이 자영업자와 중소기업 대출을 크게 늘리고 있어서다. 저축은행들은 금융당국의 정책에 부응하기 위해 중소기업 대상 대출 규모를 자연스럽게 받아들이고 있다. 하지만 금리인상과 경기 둔화가 현실화할 경우 부실이 불가피하다는 지적이다.

2일 금융감독원 경제통계시스템에 따르면 저축은행업계의 기업 대상 대출은 지난해 1분기 25조2208억원에서 올해 1분기 30조6617억원으로 22%나 증가했다.

저축은행의 기업대출 증가세를 견인한 건 중소기업 대출이다. 1년새 중소기업 대출이 22% 늘어나는 동안 대기업 대상 대출은 지난해 1분기 25조2208억에서 2분기 26조3778억, 3분기 27조7162억, 4분기 29조598억으로 꾸준히 늘어났다.

저축은행의 기업대출 증가세를 견인한 건 중소기업 대출이다. 1년새 중소기업 대출이 22% 늘어나는 동안 대기업 대상 대출은 지난해 1조1464억에서 1조2147억으로 6% 증가에 그쳤다.

한 금융권 관계자는 “은행권의 경우 저축은행보다 작은 기업을 상대해본 경험이 적어 현실적으로 한계가 있을 수밖에 없다”며 “은행에서 거절당한 자영업자와

중소기업이 저축은행으로 이동하면서 저축은행의 중소기업 대출이 증가한 것 같다”고 말했다.

결국 은행의 문턱을 넘지 못한 자영업자와 중소기업이 제2금융권으로 몰린 것과 무관치 않다는 지적이다.

문제는 소득과 신용이 상대적으로 낮은 자영업자와 중소기업의 부채가 집중적으로 늘어나면서 경기둔화로 저축은행의 리스크가 높아질 수 있다는 점이다.

한은이 지난 6월 발표한 기업경영분석 통계를 보면 올 1분기 중소기업의 부채 비율은 121.6%로 지난해 같은 기간(113.1%)보다 상승했다. 대기업의 부채 비율이 같은 기간 86.2%에서 80.2%로 내려간 것과는 반대다.

또한 오는 4분기 중 미국의 금리인상 격차를 해소하기 위해 한국은행이 기준

금리(연 1.50%)를 인상할 경우 2금융권을 이용하는 중소기업과 자영업자의 이자 부담은 커질 수밖에 없다. 한은에 따르면 올 7월 저축은행의 대출금리(기업)는 연 8.42%로 시중은행(연 3.86%)의 두 배 이상이었다.

김상봉 한성대 교수는 “기업대출의 경우 담보를 잡고 대출이 진행되기 때문에 건전성 관리가 가계대출보다 쉬운 편이지만 저축은행 대출의 증가세가 가파른 상황에서 금리 인상이 올 경우 취약차주 비중이 큰 저축은행업의 부실 가능성이 상대적으로 더 높을 수 있다”며 “자영업자에 대한 심사가 미흡했다면 시스템 리스크가 많이 올라갈 수 있는 문제이기 때문에 부실징후를 미리 파악하기 위한 리스크 관리를 강화할 필요가 있다”고 말했다.

금융소비자보호 실태평가, 금융사 전체 77.3% ‘양호’

금융소비자보호 실태평가에서 우리·하나은행 등 8개사가 10개 전 부문에서 양호한 것으로 평가됐다.

금융감독원은 66개 금융회사를 대상으로 2017년도 ‘금융소비자보호 실태평가’를 실시한 결과 전체의 77.3%인 평균 51개사가 ‘양호’ 이상의 등급을 받아 전년 대비 7.1%포인트 개선됐다고 2일 밝혔다.

금융소비자보호 실태평가는 금융회사의 소비자보호 역량을 계량 5개, 비계량 5개 부문으로 총 10개 부문에 걸쳐 종합적으로 평가한다. ‘우수·양호·보통·미흡’의 4등급으로 나뉜다.

66개 금융회사는 은행 13곳, 생명보험 18곳, 손해보험 11곳, 카드 7곳, 저축은행 7곳, 증권 10곳 등이다.

업권별로는 은행·카드가 가장 많은 평균 8.3개 부문에서 ‘양호’ 이상의 평가를 받았다. 생·손보사는 평균 7.3개 부문에서 ‘양호’ 이상의 평가를 받아 개선추세가 지속됐다. 해피콜이나 녹취중승 등 불편완전판매 방지 제도와 자율조정 확대 등으로 평가대상 민원이 감소한 것으로 보인다.

(9개 이상 부문 ‘양호’ 이상 등급 평가회사) (자료=금융감독원)

업권	금융회사
은행 (6개사)	국민은행, 우리은행, KEB하나은행, 기업은행, 농협은행, 부산은행
생명보험 (5개사)	라이나생명, ING생명, 메트라이프생명, AIA생명, 삼성생명
손해보험 (4개사)	DB손보, KB손보, 삼성화재, 한화손보
카드 (4개사)	현대카드, 신한카드, 롯데카드, 하나카드
저축은행 (1개사)	SBI저축은행
증권 (5개사)	KB증권, NH투자증권, 미래에셋대우, 하나금융투자, 신한금융투자

정규직 전환 시켜놓고... 승진·대우 ‘진짜’들과 선긋기

뱅크&뱅크 스토리II

② 무늬만 정규직

비정규직, 2차 정규직에 가까워 승진기회 미흡... 안정성은 보장 고졸·대졸, 업무·승진체계 달라

“나는 은행에 떠다니는 먼지 같은 존재예요. 빗줄기 속에 갇혀 산란하게 움직이는 먼지요.”

10년차 비정규직 은행원은 자신이 쓴 단편소설 ‘나는 토마토다(금융문화재단 상상)’에서 스스로를 이렇게 표현했다.

은행은 완생과 미생(살이 온전하지 않은 상태)이 상존하는 바둑판과 같다. 미생은 정규직에 비해 뒤쳐진 처우를 받고 있는 비정규직, 중규직, 고졸행원 등의 다른 이름이기도 하다. 그의 생각이다.

최근 기자가 만난 은행원들은 비정규직 사원과 고졸행원으로 임했지만 정작 자신을 완전한 은행원이라고 자신하지 못했다. 이들은 여전히 정규직과 다른 업무범위, 임금 격차, 단절된 승진사다리 등 현실의 벽에 부딪혀 좌절하고 있었다.

◆ 반쪽자리 정규직, 2차 정규직

시중은행들은 문재인정부의 ‘비정규직 제도화’ 기조에 발맞춰 정규직 전환 작업에 들어갔다. 국민·신한·하나·우리은행은 추가 정규직 전환을 마쳤고, 기업은행도 올해 초 3300여명의 무기계약



특성화고를 졸업한 구직자들이 ‘취업박람회’가 열리고 있는 모 은행 취업컨설팅관 앞에서 상담 차례를 기다리고 있다.

직의 정규직 전환을 진행했다.

하지만 정규직 전환 이후에도 비정규직들은 정규직보다 2차 정규직에 가까운 현실이다. 2차 정규직은 반쪽짜리 정규직을 뜻하는 용어다. 임금과 승진기회 등은 정규직보다 미흡하지만 고용의 안정성은 보장받는다는 개념이다.

2차 정규직은 지난 2007년 기간제법 시행으로 상시지속적 업무에 비정규직을 고용할 수 없게 되자 은행은 정규직 전환을 내세워 분리직군을 신설하거나 정규직의 하위직·무기계약직을 만들면서 탄생했다. 이후 은행들은 이들을 L0·RS(Retail Service)직·준정규직·6급·특정직·별정직 등으로 다양하게 부르고 있다.

◆ 은행 내 ‘서열’ 여전

실제로 은행 비정규직 행원은 정규직 전환에도 불구하고 정규직 노동시장에 온전히 편입하지 못한채 서열의 벽에 갇혀 있다.

A은행의 RS직군 은행원은 4년제 대학출신, 고스펙자임에도 연봉이나 승진 체계가 일반행원에 비해 제한돼 있다.

은행원 K씨는 “연봉이 일반행원에 비해 적다. 쉽게 얘기하자면 1년차 행원과 10년차 주임(RS직군)의 연봉이 비슷하다고 생각하면 된다”고 했다.

지난 2017년 정의당 심상정의 의원실이 조사한 자료를 보면 2차 정규직의 평균 연봉은 3740만원으로 은행원 전체 평균(8180만원)의 절반(45.7%)에도 미치지 못했다.

승진체계 또한 일반행원과 다른 노선을 밟고 있다.

그는 “RS직에서 일반직군으로 전환되는 시험이 있었으나 현재는 그 제도가 없어졌다. RS직에서 승진제도를 따로 만들어 직군 내에서만 승진되는 체계다. 본사 승진 또한 어렵고, 만약 가게 된다면 임원진의 비서로 간다”고 설명했다.

하지만 모바일 뱅크 추세에 맞게 이들의 업무 포트폴리오는 넓어지고 있다.

B씨는 “현재는 기본 입출금, 신고업무, 카드 업무 등 단순업무를 주로 하고 있다. 일일 입출금 창구의 고객수는 많게는 250명 적게는 150명 정도로 2~3명의 직원이 업무를 보고 있다.

최근 모바일뱅킹의 비중이 높아지면서 은행은 단순 입출금보다는 자산관리 비중을 늘리려 하고 있다. 그렇게 때문에 입출금 창구 주임이 펀드·적금·방카 판매를 할 수 있도록 준비하고 있고, 선임은 현재 대출빼고 모든 상담업무를 하고 있다”고 했다.

C은행은 무기계약직 직원에 정규직의 탈만 씌었다는 비판을 받고 있다.

지난 3월 C은행은 승진 및 이동·급여·교육 및 연수·담당 직무 등 인사제도 관련 모든 부문에서 정규직과 동일하게 적용해 완전한 정규직화를 공언했다.

이에 따라 채용개선 된 직원과 기존 정규직 신입 직원 간 차별 제거를 위해 정규직 ‘6급’ 제도를 폐지하고 전 직원에게 동일한 1~5급 체계를 적용하기로 했다.

하지만 약속과 달리 준정규직 행원에겐 다른 호봉체계를 신설해 적용하고 있다. 예를 들어 신입 정규직 직급은 5급 11호봉인데 준정규직은 7년차가 돼야 정규직과 같은 11호봉이 된다. 그만큼 승진이나 임금에서 차이가 난다는 얘기다.

이같은 은행 내부의 서열화에 2차 정규직으로 근무 중인 고졸출신 행원들의 불만소리가 가시지 않고 있다.

지난해 국민·우리·KEB하나·기업은행 등 4곳은 모두 고졸인재 164명을 채



용했다. 시중은행 관계자는 “지원자 면면의 ‘스펙’이 대졸자 못지 않을 뿐만 아니라 일을 향한 열정과 은행에 대한 관심이 남다르다”고 평가했다.

스펙은 대졸자 못지 않고 일의 열정도 남다르지만 고졸출신은 업무와 승진 체계가 기본적으로 달랐다.

은행원 B씨는 “고졸과 대졸의 차이는 기본적으로 직군의 차이이다. D은행은 고졸도 전원 정규직 채용을 했지만 고졸은 개인금융서비스직군(수신업무)으로만 채용했고, 개인금융직군은 대졸만 갈 수 있었다”고 했다.

또 “고졸행원의 경우 5년차가 되어야 첫 승진이 가능한데 대졸출신은 4년의 학업기간을 인정해 1년만에 승진 가능하다”고 했다.

실제로 고려대 노동문제연구소와 금융노동조가 지난해 2차 정규직 3630명을 대상으로 실시한 조사에 따르면 승진제도에 만족한다는 응답자는 11.1%에 그쳤고, 합당한 급여라고 생각한다는 답변도 17.5%, 현재 직무에 만족한다는 답변은 26.9%에 불과했다.

/유재희 기자 ryusoul91@