

“반짝특수 노린다”... 청과점도 카페도 ‘붕어빵’ 판매

가게 한켠에 기계 설치 ‘한철 장사’
상가 자리 대여 찾는 게시글 증가
팔 가격 등 폭등 “이윤 없어” 우려
“초기비용 등 고려해 신중히 결정”

부쩍 추워진 날씨에 오뎅·호떡·붕어빵 등 겨울철 인기 간식을 찾는 사람들이 늘어나면서 관련 장사를 시작해 매출 상승을 노려보려는 상인들도 덩달아 증가하고 있다. 붕어빵 체인점 업체에서 기계 등을 대여해 ‘한철 장사’를 시작할 뿐만 아니라 기존에 운영하던 가게 한켠에 붕어빵 판매 공간을 마련해 추가 메뉴로 판매하는 등 경기 불황에 돌파구를 마련하기 위해 안간힘을 쓰고 있는 것이다. 하지만 식자재비 폭등으로 ‘이윤을 남기기 어렵다’는 우려의 목소리도 높다.

15일 오후 광주 동구 일대를 둘러본 결과, 카페·청과점·편의점 등이 가게 한 쪽에 공간을 마련해 겨울 간식을 판매하고 있는 모습을 심심찮게 찾아볼 수 있었다. 기존에 하던 장사로는 가게 운영 및 생활비 마련에 어려움이 있어 어떻게든 매출을 올리기 위해 붕어빵 장사를 시작한 것이다.

조선훈 인근에서 카페를 운영하는 최모(27)씨는 카페 내부에 기계를 들여와 추



부쩍 추워진 날씨에 오뎅·호떡·붕어빵 등 겨울철 인기 간식을 찾는 사람들이 늘어나고 있는 가운데 관련 장사를 시작해 매출 상승을 노려보려는 상인들도 덩달아 증가하고 있다. 사진은 광주 동구의 한 카페에서 붕어빵을 판매하고 있는 모습.

가 메뉴로 붕어빵을 출시했다.

최씨는 “카페 오픈 이후 매출을 올릴 방법을 고민하다가 2년 전쯤 붕어빵 장사를 시작하게 됐다. 조금이나마 이윤을 남기기 위한 목적이었으나 팔 등 재료가 너무 올라 현재는 부가적으로 돈을 번다는 느낌은 없는 것 같다”며 “붕어빵은 ‘저렴한 간식’이라는 인식 때문에 합부로 가격을 올릴 수도 없다. 붕어빵을 구매하기 위해 카페를 찾는 손님이 늘어난다는 장점

은 있다”고 말했다.

가게 앞에 천막을 쳐 붕어빵 판매 공간을 마련한 청과점 업주 황모씨의 사정도 비슷했다. 황씨는 “3~4년 전까지는 붕어빵 장사로 매출을 꽤 올렸는데 코로나19 팬데믹 이후 고물가·경기침체가 장기화되다 보니 예년만큼의 이득은 없는 듯하다”며 “조금이라도 더 벌여보고자 올해도 붕어빵 판매를 시작했는데 식자재비 등을 제외하면 이윤이 거의 없는 상황이다. 하

지만 이마저도 포기할 수 없어 장사를 계속하고 있다”고 토로했다.

실제 붕어빵 주재료로 사용되는 팔·밀가루 등의 가격은 예년에 비해 폭등했다.

한국농수산식품유통공사(aT)에 따르면 붉은 팔(수입) 40kg의 올해 평균 중도매 가격은 27만3624원으로, 지난 2020년(18만8559원)과 비교해 무려 45.11% 올랐다. 평년 가격인 23만3132원과 비교하면 17.37% 상승했다. 팔 가격은 지난 2020년 11월 단위당 월평균 가격 20만원을 넘어선 이후 △2021년 24만4979원 △2022년 26만6113원 △2023년 27만3527원으로 꾸준히 상승세를 보였다. 지난해(27만3527원)와 비교하면 0.04% 오르며 보합세를 보였지만, 팔 가격은 여전히 높은 수준에 머물러 있다. 지난 4일 기준 대형마트에서 판매되는 곰표 밀가루 중력다목적용(1kg)의 평균 가격은 1720원으로, 2020년 10월 말(1337원)보다 28.65% 증가했다.

가스 가격 인상 또한 상인들을 시름케 한다. 한국LPG산업협회에 따르면 국내 LPG 단가는 지난달 기준 l 당 1017원으로 전년 동월(895원)보다 13.63% 인상됐다.

‘붕어빵 특수’를 기대하며 한철 장사에 뛰어들려는 사람들도 늘고 있다.

자영업자 온라인 커뮤니티 ‘아프니까 사장이다’와 중고거래플랫폼 ‘당근마켓’ 등에서는 ‘붕어빵 장사를 시작하려 한다’며 관련 업체를 찾거나 카페 등 상가 자리를 1평 정도 대여해달라는 게시글을 발견할 수 있었다. 11월도 되지 않아 급격하게 추워진 날씨에 ‘붕어빵 특수’를 노리며 발 빠르게 좋은 위치를 선점하려는 것으로 풀이된다.

하지만 우려의 목소리도 나온다. 붕어빵 장사를 시작한다며 조언을 구하는 한 게시글에는 ‘잘 되는 곳은 몇백만원 벌지만, 그건 특수한 경우’, ‘마진이 생각보다 많이 남지 않는다’, ‘맛·재료 등에서 차별성이 있어야 한다’ 등의 댓글이 달리기도 했다.

광주의 한 붕어빵 체인점 업체 관계자는 “타 업종 창업에 비해 초기비용이 많이 들어가는 편은 아니지만 장사를 시작하는 만큼 준비해야 할 것이 많다. 운영 비용이나 식자재비가 꽤 나와 놀라는 사람들도 있다. 쉽게 돈을 벌 수 있을 거라고 여기는 경우도 있는데 몸도 마음도 힘든 일이다. 호기롭게 시작했다가 장사를 접는 사람도 종종 있다”며 “업체에서 기계 등을 대여해 시작하고자 한다면 원하는 위치나 조건 등을 잘 따져 봐야 할 것”이라고 말했다.

글·사진=나다운 기자 dawoon.na@jnilbo.com

금호타이어, 디지털·AI 융합 ‘트윈 시스템’ 구축

빅데이터·인공지능 기술 기반
개발기간 단축·비용 절감 가능

금호타이어가 타이어 디지털 트윈 시스템 구축을 완료하고 제품 개발 디지털 전환을 본격적으로 추진한다고 15일 밝혔다.

금호타이어는 급변하는 모빌리티 산업의 변화에 발 빠르게 대응하기 위해 2021년 타이어 개발 프로세스의 디지털 전환을 선언한 뒤, 센서를 적용한 스마트 타이어 개발을 비롯해 CAE(Computer Aided Engineering) 기술, 디지털 기술과 인공지능 기술을 융합한 디지털 트윈(DT) 시스템 구축에 힘써왔다.

타이어 디지털 트윈 기술은 기존의 제

품개발 프로세스인 실물 제품 개발 방식에서 디지털 공간상에 개발 과정을 구현한 가상 제품 개발로 전환하는 방법을 제공한다. 신규 타이어 개발 프로세스는 디지털 기반으로 여러 버전의 타이어 제품 도면을 자동으로 설계하고 빅데이터 및 FEM 성능 예측을 자동으로 수행해 버전을 선별한다. 이후 인공지능 기반의 최적 설계를 통해 최종 버전을 산출, 차량 동역학 해석 기반의 가상 평가를 통해 타이어 성능을 최종 검증하는 과정을 거친다.

타이어는 회전저항, 제동, 마모, 승차감, 소음진동 등의 주행 성능을 만족시키기 위해 제품 컴파운드, 패턴, 구조, 형상 등의 설계인자들을 최적으로 디자인하는

기술이 매우 중요하다. 금호타이어는 타이어 디지털 트윈 기술을 통해 전반적인 제품 개발 프로세스의 혁신을 유도함으로써 제품 개발 기간 단축, 제품 성능 향상, 개발 비용 절감 등에 획기적으로 기여할 것으로 기대된다.

향후 금호타이어는 타이어 트윈 기술을 클라우드 시스템 환경으로 전환해 타이어 설계자가 누구나 언제 어디서나 동일한 기준으로 사용할 수 있도록 하며, 빅데이터 및 수치해석 기반의 성능예측 시스템 개선, 차량 동역학 해석과 연계한 드라이빙 시뮬레이터 기술 도입 등으로 디지털 전환을 고도화시킬 계획이다.

박소영 기자



광주신세계, 허영만 화백 아트월 ‘인증샷’ 이벤트 광주신세계가 ‘날아라 슈퍼보드’, ‘식객’ 등으

로 유명한 허영만 화백의 작품으로 꾸며진 아트월 SNS 인증샷 이벤트를 진행한다. 본관 1층 신세계갤러리 앞 광장에 마련된 아트월에서 사진을 찍어 개인 SNS에 해시태그와 함께 인증샷을 게시하면 추첨을 통해 1만원 상당의 선물을 증정한다. 참여 기간은 오는 30일까지며, 당첨자 발표는 31일 개인 메시지로 발송할 예정이다. 광주신세계 제공



노동 칼럼

지난번에 상시근로자수 5인 미만 사업장에서 발생하는 해고에 대해서 어떻게 대처하면 되는지 기고문을 작성했더니, 반대로 상시근로자수 5인 이상 사업장에서의 해고는 어떻게 해야 하는지 문의하는 분들이 계셨다.

지난 기고문에서 상시근로자수 5인 미만 사업장에서는 해고일로부터 30일 전에 미리 해고를 사실을 알려주어야 하는 해고예고 제도 외에는 노동자를 보호하는 수단이 없음을 안내했다.

그와 다르게 상시근로자수 5인 이상 사업장에서는 해고의 사유, 절차, 방법 등 다양한 관점에서 해고가 정당한 것인지를 판단하여 노동자를 보호하고 있다.

노동자를 해고하려는 사유가 근로관계를 유지할 수 없을 정도로 노동자에게 책임 있는 사유여야 한다. 여기서 책임 있는

사유라는 것은 노동자의 근로환경을 종합하여 판단하여야 한다.

상담하면서 자주 듣는 해고 사유로는 △일을 못 한다 △지각이 잦다 △경영상 어려움이 있다 등이 있다. 하지만 위 세 가지 사유 모두 그 자체만으로는 정당한 해고 사유로 보기에는 어려움이 있다.

또한 해고 사유가 정당하더라도, 해고의 통지 방법을 서면으로 하도록 정하고 있다. 해고 사유와 그 일시를 서면, 즉 종이로 작성해 노동자에게 알려야 하는 것이다. (해고예고를 서면으로 하면, 해고 통보를 정당하게 한 것으로 본다.) 사업주가 구두로 통보하거나, 전화 또는 카톡으로 해고를 알리는 것은 유효하지 않다.

자주 문제가 되는 것은 사업주가 아닌 매니저, 관리자 등 상급자에게 전달받은 해고 통보의 유효성이다.

평소 사업장에서 매니저(관리자)가 직원의 채용 및 해고 등 인사권을 가지고 있는 사람이었다면 해고 통보가 유효한 것으로 보고, 해당 해고의 법적 정당성을 따져보아야 할 것이다.

하지만 인사권이 없는 상급자가 전달해 준 해고 통보는 유효하지 않기 때문에, 해고 자체가 성립되지 않는다. 단순히 상급자의 지시에 따라 해고라 생각하고 출근하지 않는 행위는 자진 사직 등으로 오해될 수 있다.

따라서 사업주가 아닌 다른 사람에게 해고 통보를 전달받았다면, 그것이 사업주의 지시에 의한 것인지 확인을 거쳐야 할 것이다.

그 외에도 취업규칙, 단체협약에 해고의 절차가 명시되어 있다면 그것을 따라야 한다.



이연주
공인노무사

상시근로자수 5인 이상 사업장에서는 이렇게 해고 사유, 방법, 절차에서 모두 정당성을 갖추어야만 사업주가 해고를 할 수 있다. 하나라도 정당성을 갖추지 못한 해고는 부당해고로 본다.

하지만 노동자가 노동위원회 판정에서 부당해고를 인정받는 비율은 높지 않다. 실제 사건에서는 해고의 정당성을 다투기 보다는 해고의 존재 자체를 다투는 일이 더욱 많기 때문이다.

막상 노동자가 해고 통보받으면 당황하여 반대 의사를 표현하지 못하고, 대부분 대답을 얼버무리거나 제대로 하지 못한다.

그러면서 노동자는 해고당했다고 생각하여 다음 날부터 출근하지 않는데, 똑같은 상황을 사업주는 권고사직, 자진 사직

또는 무단결근이라고 생각하는 경우가 많다.

따라서 해고 상황에서 노동자가 가장 먼저 할 일은 해고 통보에 적극적으로 대항하는 것이다. 계속 일을 다니고 싶음을 사업주에게 호소해야 하면서, 사업주가 해고를 통보한 것이라는 증거자료를 통화 녹음, 카톡, 문자, 해고통지서 등으로 남기는 것이 중요하다.

그 이후에 해고의 정당성 여부를 따져 보더라도 늦지 않다.

지난 기고문에서도 이야기했지만, 해고는 노동자에게 살인과 다름없다. 당장 생계의 위험뿐 아니라 정신적 충격도 상당하다.

해고에 대해서만큼은 상시근로자수와 상관없이 모든 노동자를 보호할 수 있어야 할 것이다.

해고와 관련하여 궁금한 점이 있다면, 언제든지 알바지킴이상담센터로 전화하여 상담받으시라.