

국외출장 결과보고서

1 출장 개요

□ 출장목적

- 독일의 사회적 시장경제 체제에 토대를 둔 사회·복지정책 전략이 실제 삶의 현장에서 실천되는 과정을 확인하고 한국에의 시사점을 도출해 봄.
- 전통적으로 사회적 시장경제 원리에 토대를 둔 전후 복지국가 체제를 발전시켜온 독일은 1990년 통일이 가져다 준 재정 부담으로 인하여 이른바 ‘독일병(German Sickness)’으로 대변되는 위기를 경험함.
 - － 하지만 사회적 시장경제에 노동시장의 유연성을 강화하는 변화를 통하여, 즉 노동과 급여의 연계를 강화한 2005년 하르쯔 개혁을 통하여 위기에서 벗어났음.
- 통일 이후 사회적 시장경제의 특징으로서 ‘복지와 경제의 선순환 구조’ 강화를 통한 고용과 복지의 연계, 사회적 돌봄 확대가 현재 독일 복지국가의 성장과 복지의 기반이 되었다고 볼 수 있음.
 - － 이러한 변화가 일어난 현장에서 관련 전문가와 고용복지 서비스 전달체계 관계자들을 만나봄으로써 한국에서의 시사점을 모색

□ 출장기간

- 2019년 4월 22일(월) ~ 2019년 4월 27일(토)

□ 출장국가(도시)

- 독일(트리어)

□ 출장자

- 조홍식(원장), 김태완(포용복지단장), 정세정(부연구위원), 정재훈(서울여대 교수)

□ 일정요약

날짜	세부일정
4.22(월)	한국 시간 오전 인천공항 출발
18:00-20:00	프랑크푸르트 → 트리어(Trier)
4.23(화)	
오전	<ul style="list-style-type: none"> ○ 독일 사민당(SPD) 트리어 시의회 방문 - 인터뷰: Dr. Carl-Ludwig Centner SPD 시의회 경제정책 담당 / 트리어 수공업회의소 대표 - 주제: 독일 사회적 시장경제의 정치적 의미와 변화 전망
오후	<ul style="list-style-type: none"> ○ SMWSaar Mosel Winzersekt - Adolf Schmitt(대표) & Christina Krames(공동대표), Jordis Schuweigstill(훈련생) - 대표와 취업실습생인터뷰
4.24(수)	
오전	<ul style="list-style-type: none"> ○ 트리어 지역상공회의소(Industrie- und Handelskammer Trier) - 인터뷰: 상공회의소, Dr. Jan Glockauer(Chief Executive officer) & Ulrich Schneider - 주제 ① 취업훈련 및 지원 현황 ② 이행기 청년 지원 이중교육체계(das Duale System) 운영 실태
오후	<ul style="list-style-type: none"> ○ 독일 적십자사(DRK) 운영 장애인작업장 in 비틀리히(Wittlich) - 인터뷰: Christel Heinz 부사장 - 주제: 장애인 및 사회적 약자 취업 지원 및 일상생활 조직화 과정
4.25(목)	
오전	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기민당 트리어 시의회 (CDU-Stadtratsfraktion Trier) - 인터뷰: Heike Franzen, Dr. Elisabeth Tressel, 기민당 시의회 위원 - 주제: 독일청년정책 및 이중교육체계 대담
4.26(금)	
오전	<ul style="list-style-type: none"> ○ 한스 브라운(Prof. Dr. Hans Braun) 트리어 대학교 교수 - 주제: 사회적 시장경제 관련 대담
오후	프랑크푸르트로 국제공항으로 이동
4.27(토)	오전 인천공항 도착

2 출장 주요내용

가. 독일 사회경제정책 동향

1) 독일 인더스트리 4.0¹⁾

□ 메르켈 정부 출범 후, 독일은 지속가능한 성장, 일자리 창출, 기후변화 및 고령화 등에 대응하기 위한 새로운 하이테크 전략(Hightech - Strategie)을 수립하기 위해 2006년부터 진행

- 2010년 7월, 하이테크 전략 2020(Hightech-Strategie 2020)이 시행. 주요 목적은 선도시장 창출, 학연 협력 강화, 혁신 생태계 개선 등이었으며, 5개 분야 11개 우선 추진 과제를 선정하는 등 보다 구체 적인 정책을 시행
- 2012년에는 하이테크 전략 2020 액션플랜을 수립, 10대 과제를 선정하였으며, 이중 하나로 추진된 것이 인더스트리 4.0 임

□ 주요 내용

- 제조업 전반에 걸쳐 ICT 기술을 접목한 새로운 개념의 제조업 및 서비스업 도입 목표. 사물 인터넷(IoT), 사이버물리시스템(CPS: Cyber Physical System), 센서기술 등을 통해 생산과정을 연결하고, 모니터링 및 피드백 기능을 통해 생산성 증대
- 공장 내는 물론 제품 개발부터 소비와 폐기에 이르는 전 과정을 포함하며, 소비자와의 소통을 통해 소품종 다량 생산에서 맞춤형 다품종 소량 생산으로 전환하며, 새로운 서비스업을 등장 시키고자 함

□ 주요 영향

- 인더스트리 4.0이 노동자와 노동조건에 주는 영향은 기술발전의 속도와 기업의 기술발전에 영향을 받음
 - － 첫째, 독일의 경우 노동시간 유연화와 직업교육·계속교육은 오랜 기간 계속되어 왔으므로 새로운 것은 아님
 - － 둘째, 인더스트리 4.0의 단계적 시행은 노동시장의 개혁을 파악할 수 있는 여건을 조성하게 됨

1) 문선우, 독일의 인더스트리 4.0과 노동 4.0, 국제노동브리프, 한국노동연구원, 재인용. Gerhard Bosch, 독일의 인더스트리 4.0과 노동 4.0에 관한 논의, 국제노동브리프, 한국노동연구원, 재인용

2) 독일 노동시장 변화²⁾

□ 노동 4.0(Arbeiten 4.0)

- 노동 4.0 백서는 2015년 4월 독일연방 노동사회부(BMAS: Bundesministerium für Arbeit und Soziales)가 녹색서(Grünbuch)에서 제시한 것들을 좀 더 구체화하는 과정에서 발간
 - 기본적으로 사전에 발간된 산업 4.0(Industry 4.0)의 산업화, 디지털화 등에 대한 논쟁을 통해 시작
- 이하에서는 향후 변화할 것으로 예견되는 산업변화에 대한 독일의 대응방안 등에 대해 살펴 보고자 함

가) 배경

□ AI(인공지능), 산업변화 등 과거와 다른 빠른 디지털 변화

- 전세계적으로 1980년대 이후이며 컴퓨터의 발달과 이후 등장한 인터넷이 세계에 널리 적용되기 시작하면서 디지털화가 급격히 진행. 현재는 스마트 폰과 같은 모바일 단말기의 시대가 빠르게 진행

□ 세계화의 진전

- 1990년대 들어 자본주의의 극도화로 인해 세계화, 무역의 전세계화 등이 빠르게 진전
 - 세계화의 긍정적 효과는 빠른 정보통신 기술의 발달로 정보교환, 의사소통이 빠르게 확대되었으며, 이를 통해 기존 제조업 중심에서 서비스, 정보통신 중심의 산업이 급격히 발달
- 이로 인해 기존 제조업 중심의 산업구조, 노동구조와는 다른 형태의 기업문화, 노동문화 등이 만들어 지고 있으며, 결국 이러한 변화는 고용, 노동계약 등의 유연화 등에 영향을 주기 시작
- 세계화의 진전은 독일내 인구구조를 다양화 하면서 외국인 노동자의 급증, 다문화 등을 동시에 촉진
 - 인구구조의 변화는 노동시장에도 영향을 줌으로써 과거와 다른 노동시장, 노동자 상을 요구하게 됨

2) 독일연방 노동사회부(BMAS), 노동 4.0 백서(Weissbuch Arbeiten 4.0) 번역, 여시재 출판을 기초로 정리

나) 노동시장 4.0 에서의 문제

- 디지털화의 급격한 진전은 노동시장에서 새로운 문제와 갈등을 유발하기 시작하였으며, 미래 노동시장에 대한 근원적 질문이 시작
 - 첫째, 향후 산업발전에 따른 직업군의 변화 형태. 둘째, 다보스 포럼에서 지적한 것과 같이 일자리 감소현상에 대한 두려움. 셋째, 일자리 감소로 인한 미래 실업의 문제. 넷째, 디지털화에 따른 새로운 일자리의 형태는 무엇인가 등에 대한 궁금증 증대
- 새로운 노동형태의 등장: 디지털 플랫폼 경제
 - 소셜 커뮤니케이션 플랫폼 : Facebook, Youtube, Twitter와 같은 형태로 사람들 간의 상호작용, 정보교환(뉴스, 사진, 음원, 동영상 자료 등)이 가능
 - 디지털 상거래 플랫폼 : eBay, MyHammer(전기공, 목수, 배관공 등 각종 기술자들을 소비자와 연결시켜 주는 웹사이트 등과 같은 상거래 시장
 - 중개 플랫폼 : Uber, Airbnb 등과 같이 상품 제공자들 간에 정보 교환을 가능하게 해 주되 플랫폼 제공자가 일정하게 규율을 정하여 상품 가격을 조정해 주는 등 중개 서비스
 - 클라우드워킹 플랫폼 : Upwork, Amazon, Mechanical Turk 등 같이 IT 기반의 노동자들을 서로 연결시켜주는 중개 플랫폼
 - 빅데이터(Big data)의 증가 : 인터넷, 각종 통계 및 정보기술 등으로 인해 방대한 양의 정보들이 증가하기 시작. 이를 관리하고 통제하기 위한 기술도 함께 진행
 - 새로운 노동형태의 등장 : 정보통신 발달로 기업들이 아웃소싱, 기존에 없던 형태의 계약노동 등의 방식 등이 활용됨으로써 기존 9 to 5 형태의 노동조건의 변화가 필수적

3) 독일 경제 및 노동시장 변화에 대한 지방정부(트리어 지역) 대응

- 트리어 지방정부 조직
 - 지방의회는 기민당이 1당(20명), 사민당이 2당(15명), 녹색당, 좌파 정당, 극우정당(2명), 해적당(1명 - 연방은 없음) 등으로 구성
 - 시장은 사민당 소속임. 시장인 재정과 인력, 조직, 개발 등을 담당하고 있음. 시장 밑에 세명의 부시장급 직원이 있음
 - 세 부시장이 각자의 영역을 맡고 있음. 건축은 기민당, 문화는 기민당, 교육은 녹색당이 담당

□ 트리어 지역 지역상공회의소 조직

- 상공회의소 회원기업이 7천개중 15백개 정도가 직업훈련을 받고 있음. 나머지 기업들은 A직업군(마이스터, 전문직종) 15백여개, B그룹은 자격증이 필요없는 직업군 혹은 인수합병, 소규모 기업으로 훈련이 필요없는 기업임. 32백명 정도가 직업훈련중임. 3년간 교육임

□ 지역 경제 기반

- 지자체 소유 산업단지(인더스트리 park) 등을 개발하고 있음. 장점은 일자리를 창출하는 기업에 우선 순위를 주어 기업을 고를 수 있음. 록셈부르크가 옆에 있어 입지가 좋아서 많은 기업들이 들어오려고 하고 있음
 - 예를 들어, 한 산업단지 기준으로 130개 약 2,600여명의 일자리를 만들어 내고 있음. 실업률이 3%로 완전고용 상태임. 고학력자는 완전고용 상태임.
 - 록셈부르크 인구 50-60만명인데 이중 15만명이 인근에서 이동하고 있으며, 이중 4만명이 트리어 지역에서 이동(출퇴근)하는 인구임. EU가 지역경제에 미친 영향이 큼.
- 이와 같은 경제상황은 트리어만의 현상이 아니며, 독일 전체적으로 경제침 현상을 볼 수 있음. 전문인력 부족 현상이 심화되고 있음. 취업 자리가 4천여명(전문인력)이 부족함. 결국 생산을 하지 못하고 있는 상황임

□ 산업 4.0, 노동 4.0에 대한 논의

- 산업 4.0 등으로 일자리가 줄어들 것으로 예상했는데 독일의 경우는 반대로 가고 있음. 그 이유는 자동화와 디지털화를 구분하지 않기 때문에 발생
 - 자동화는 산업사회 생산양식이며, 소품종 대량생산의 개념임. 이 경우 산업이 발전할수록 일자리는 줄어듦. 한국의 상황임
- 반면에 디지털화는 다품종 소생산으로 변경되는 것으로 반대로 일자리가 늘어남.
 - 예를 들어 치공회사는 치아를 생산 하지만, 과거와 같이 대량생산이 아닌, 기업이 각각의 수요와 욕구에 맞추어 다양한 제품을 정교하게 생산. 오히려 전문성이 요구되며, 일자리가 증가 → 모든 산업에 적용 가능
- 독일의 경우 한 지역 주민이 천명인 곳에 50명의 (목공)전문가가 일하는 목공 전문회사가 운영 중. 각자가 주문에 맞는 제품을 만들어 내고 있으며 주민 욕구에 부합됨. 한사람 한사람이 모든 영역을 다 할 수 있는 능력을 갖추. → 이중 교육체계(Dual education system)를 통해 다양한 능력을 가진 전문가를 양성하고 있음

□ 환경 변화에 대한 기업의 대응

- 독일 기업의 최근 변화는 전문화가 강화되기 시작함. 이로 인해 필요로 하는 인력이 부족한 상황. 트리어 지역도 동일한 현상이 진행중
- 독일도 수출 주도형 국가로 한국과 동일한 경제구조를 가짐. 한국도 내수 외주를 떠나서 최근의 상황을 조망할 필요
 - 첫 번째는 2008년 금융위기 시 이자가 크게 낮아짐. 투자에 유리한 환경임.
 - 둘째, 중요한 것은 각 분야에서 이노베이션이 일어나고 있는 현상이 중요. 전반적으로 제조업 분야의 투자가 혁신을 일어나고 있음. 디지털화 등이 이와 같은 현상을 대변하고 있음
 - 특정 분야가 아닌 여러 각 분야에서 이노베이션이 일어나는 것이 중요. 독일의 경우는 이에 해당됨. 대기업보다는 소기업(5-6명 고용)에서 계속해서 개혁(=전문화)이 진행되고 있음
- 독일은 가족기업(30-40명 기업에서 3-4명 기업 등)이 많이 있으며, 디지털화로 인해 가족기업들이 생존하기에는 어려운 경우도 있음
 - 향후 작은 가게(서점, 가게 등)들이 4-5년 사이 5만여개가 사라질 것으로 전망하고 있음.
 - 산업 4.0 측면에서 창업지원 중. 지원프로그램은 기술적 측면만 지원하고 있음. 기업이 정신에 대한 지원이 부재한 것은 문제점임

- 청년층이 변화에 대해 잘 적응하지 못하는 경우가 있음. 위험을 무릅쓰려고 하지 않는 경향. 청년들이 역량강화를 위한 노력으로 언어, 기술 등을 미리 습득하는 노력이 필요.

나. 독일 청년지원 정책 : 이중교육지원체계

□ 지역 및 상공회의소 특성

- 트리어 지역 옆은 룩셈부르크가 있으며 연방 16개주 중 하나
 - 상공회의소로 지역을 나누기도 함. IHK-trier 속에 도시 트리어가 있고, 농촌지역도 포함됨. IHK를 중심으로 한 79개 지역이 분포되어 있음
- IHK-트리어 내에 28,688개 기업(금융, 일반기업 등), 약 9만명이 있으며, 기업을 세우면 무조건 회원이 됨.
 - 소매, 도소매, 중개업, 운송, 기타(40.25%, 서비스 업) 등
- 상공회의소 역할
 - 회원기업을 대변함

- 국가 역할을 위임받아 일을 수행
- 자신들 스스로 서비스를 제공하고 있음

○ 조직

- 총회가 있음. 42개 기업대표로 구성되어 있음. 총회는 비상근으로 있으며 주요 결정을 하게 됨. 결정의 가장 중요한 토대는 기업이 중심임. 기업이 낸 회비를 통해 인건비 등 운영함

□ IHK의 직업훈련 소개

○ 법적 기준

- 직업훈련법(BBIG)에 근거하여 설립됨. 기술 관련 법을 제외하고는 모든 분야의 직업훈련을 IHK가 담당하고 있음.
- 직업훈련법은 1969년에 만들어졌지만 실제로는 오래 전부터 있어 왔음. 1920년대는 무역관련 훈련도 있었으며, 모든 것이 1969년에 통합됨

□ 이중교육훈련 소개

○ 이중(dual)이란 하나는 기업에서 하나는 학교에서 배운다는 것을 의미함

○ 직업학교에서 강의를 들으며, 기업에서 실습하는 직업훈련이 있음.

- 직업학교와 기업간 협력을 통해 규칙을 정하게 됨. 보통은 기업에서 2/3 시간을 학교에서 1/3의 시간을 보냄
- 직업훈련 과정은 보통 3년이며, 처음 시작시 직업훈련 계약을 통해 진행하며 소정의 생활비도 지원함. 합의된 계획하에 훈련을 진행
- 평균 1-2일은 학교를 가져 이론을 배우며, 학습개요 하에 훈련이 진행

○ 전공과정

- 직업과 관련된 교과가 2/3, 일반교양(역사 등)이 1/3임. 교양이론도 주로 실천지향적인 내용을 포함하고 있음
- 340여개의 직업훈련과정이 있으며, 기업, 상업, 사무, 보건의료 등이 있음

- 보건의료는 상공회의소 보다 병원, 의사 등을 중심으로 하고 있음

○ 이중체제 교육에 많은 주체들이 참여하고 있음. 직업훈련법을 기준으로 하고 있으며, 주요 전달체제는 연방과 주정부, 사용자와 노동조합으로 구성되어 있음

○ 연방정부 : 법적 규정을 만듦. 이중직업훈련을 지원하는 역할을 수행.

- 전국적으로 동일한 기준에 의해 직업훈련을 받게 됨. 필기시험은 연방에서 동일한 날 시험을 보게 됨. 실습 등은 별도로 시험을 보고 있음

- 연방정부는 재정지원을 하고 있지 않음

○ 주정부

- 모든 교육과 재정이 주정부 관할임. IHK의 담당부처는 주정부의 경제부(교육부가 아님)임

○ 사용자와 노동자

- 직업훈련 내용 개정시 사용자와 노동자가 함께 협조. 디지털화 등의 변화에 대해 함께 대응하고 있음

- 온라인 판매 교육(e-commerce) 등 새로운 변화 등도 교육체계에서 다루고 있음

○ 직업훈련 대상자

- 9학년은 최저(중학교), 10학년(고등학교 1학년)부터는 사회진출, 12학년을 마치고 사회진출하는 세가지 과정이 있음

- 10학년 마친 경우가 41%, 34%가 12학년(대학을 졸업한 경우임, 아비투어)다닌 경우임. 대학을 가고자 하는 생각이 많이 있음. 그래서 대학을 마치고 오는 경우도 많이 있음. 중도탈락자가 4% 정도임. 이중 교육체계는 모든 사람에게 개방되어 있음.

- 전체는 140만명, 2016년 시작자는 52만명 정도가 있음. 기업은 50만개가 있음. 모든 기업이 이중체계를 갖춘 것은 아니며, 일정자격요건을 요구하고 있음. 즉 슈퍼바이저가 있어야 함

- 슈퍼바이저가 전국적으로 40만명이 있음. 15만명(비상근, 자원봉사임) 정도가 시험을 낼 수 있는 자격자가 있으며, 이들은 별도 위원회를 구성하고 있으며, 사용자 대표, 노동자 대표, 학교 대표가 반드시 포함되어야 함

- 직업훈련시 지원금은 1년에 한명이 만9천유로 소요. 세부적으로 보면 개인당 859유로(서독), 807유로(동독)를 받고 있음. 지역 간 임금격차가 있음. 여기에 일부 추가 비용이 있으며, 연간 취준생 1명당 19천 유로를 사용자가 부담함

○ 기업이 담당하는 재원이 147억 유로(2016년기준), 주정부가 28억 유로를 담당하고 있음

□ 기업이 투자하는 이유

○ 독일은 실업률이 낮아지고 있음. 전문노동자가 부족한 상황임. 직업훈련을 통해 기업이 원하는 인력을 사전에 양성할 수 있는 장점이 있음. 노동자에게 기업이 영향력을 행사할 수 있음

○ 기업 특수 욕구에 따라 교육과 조직 등이 가능함. 취준생은 노동자는 아님. 하지만 생산성을 가진 인력으로 보고 있음.

○ 이를 기반으로 기업이 가진 긍정적 효과는 동일지역에서 계속 기업활동을 할 수 있음. 기업 입장에서 직원채용에 대한 훈련비용을 절약할 수 있음. 이로 인해 청년실업도 낮아지는 효과를 가져옴

- 전국적으로 표준화된 과정이므로 어느 지역을 가더라도 쉽게 적응할 수 있는 장점이 있음.
학생입장에서도 실천지향적이고 빠른 사회참여가 가능한 장점이 있음.

- 미리 연금을 납부함으로써 미래에 긍정적 영향을 가짐. EU 전체 실업률에 비해 매우 낮음

□ IHK 역할 소개

- 직업훈련 팀은 세 개팀으로 구성

- 9학년전 담당 팀, 상담만 전공하는 카운셀링 팀(기업 탐방, 기업 훈련과정, 문제 등이 있으면 도움 주는 역할). 그리고 시험관리팀이 있음. 17명이 있음

- ※ 상담사 등의 자격기준 : 별도의 자격기준은 없으며, 상공회의소에서 별도로 채용하고 있음.

- ※ 상담사 등은 다양한 교육을 받고 있음. 연방정부에서 하는 보수교육 등도 받고 있음.

- ※ 자격 고정하지 않는 이유는 직업체계 변화가 빠르게 나타나고 있어 특정하게 고정하기 어려움. 기본적 조건은 이중교육 과정을 이수하고 변화하는 환경을 받아들일 준비가 된 사람이면 됨

- 직업훈련 영역, 내용의 적정성, 관리하는 역할 --- 상담사가 담당

- 시험 관리, 정보보호(최근 중요), 증명서 등 관리 --- 시험관리팀이 담당

- 법에 각각의 역할이 지정되어 있음(국가가 위임한 업무)

- 학생상담 관련 된 내용은 법적 내용은 아니지만 IHK 강화에 도움을 주기에 하고 있는 일은 아래와 같음

- 학교 방문하여 취업 오리엔테이션, 기업과 학교 간 연결 고리, 취준생 세미나, 학습장애인 지원, 난민·대학중도탈락자 등 직업훈련, 엑스포(취업박람회 등) 등 개최도 담당하고 있음

- 취업훈련후 진학을 하거나(BA 수준의 교육도 받을 수 있음), 마이스터가 될 수도 있음. 직업을 가지면서 IHK의 과정을 2년 거치면 BA(=전문노동자=대학의 학사와 동일함)가 되고 이후 2년을 배우면 마스터(=CEO 자격=대학의 석사학위와 동일함)가 되는 과정이 있음

- 대학다니며 배운 교육과 직업훈련을 통해 배운 과정을 동일하게 인정하고 있음. 기업에 따라 차이가 있기는 하지만 전반적으로 이를 인정하고 있음.

다. 독일 장애인 및 사회적 약자 취업 및 일상생활 지원체계

□ 장애인 재활시설

- 설립 한지 50년이 지나고 있으며, 주요 시설은 3개 유치원 원예 농업, 말돌보기, 와이너리 등이 있음. 트리어에도 와이너리 운영중

- 이 지역에서 적십자사가 운영하고 있는 시설의 전체직원(지역전체)은 천여명이고 육백명이 장애우임.

- 사회복지사는 9명이며 전문서비스를 담당. 직접적으로 서비스를 제공하는 사람은 직업교육 학원을 졸업한 사람임. 본 시설에는 150명이 근무하고 사회복지사는 3명이 있음
- 장애가 심한 장애인의 경우 조립 작업장에서 작업하도록 하고 있음. 농작물 수확 및 관리 등은 활동이 가능한 분이 작업
- 시설에서 일을 하고 있는 장애인의 장애종류는 다양하며, 모든 종류의 장애를 다 포함하고 있음
 - 장애인 중에는 유치원에서 일하고 수업이후 와서 다시 작업하는 경우도 있음.
- 함께 참여하는 사람들 중에 상공회의소 주관 비장애인으로 이중교육참여자도 있음. 장애인과 비장애인이 함께 참여하여 공동작업 수행
 - 네시에 퇴근 차가 와서 오고감. 한 오십여대가 운영중. 적십자사내 이동서비스 제공팀이 있어서 별도로 서비스를 제공함

□ 장애인 재활시설 작업 종류

- 말 관리 하는 곳과 농작물 파는 곳이 있음. 국제규격에 맞는 말경기장도 있음. 27마리 정도를 장애인들이 관리중임. 장애정도에 따라 다양한 작업장에서 일을 할 수 있도록 지원
 - 8명 장애인이 관리 2명이 장애인을 도와주고 있음. 말의 수가 줄고 있어서 새로운 사업으로 양계장도 준비 중
- 농작물도 직접 기르며 일반 판매도 진행 중. 장애인이 스스로 일을 할 수 있는 환경을 조성중. 장기간 일을 한 장애인이 많이 있음
- 장애인에게는 2년간 모든 것을 해보도록 한 후 스스로 원하는 일을 할 수 있도록 결정할 권리를 지원. 장애인에게 어느 정도 선택권을 보장함.
 - 비장애인 은퇴자도 와서 일을 함께 하기도 함. 장애인 생산품은 시설 내 가게를 통해 대중에게 판매되고 있음
- 경우에 따라서는 장애인팀을 구성해 비장애인집을 방문하여 집을 고쳐주기도 함 서로 연대가 자연스럽게 형성되고 있음.
- 30여명이 원예와 야채작업에 참여하고 있으며 풀타임 직원은 여러 명이 있음. 지역마트에 야채도 공급 중
- 장애가 심한 경우 작업장에서 조립업무를 담당. 작업은 주문을 받아서 작업하고 있음. 유명기업 등에서 작업을 받아 작업하고 납품하게 됨.

□ 작업환경 등

- 인건비는 일을 하는 정도에 따라 결정. 보통 하루 25유로 지급. 주택이 필요한 경우 별도로 지급. 이외에 용돈도 지급

- 적십자사에서 상황에 따라 재단(적십자사 지역재단)을 설립하고 여기서 후원하고 있음. 주요 재원은 주정부가 다 비용을 주고 있음. 개인예산제 방식임.
- 수익이 생기면 70퍼센트는 장애인에게 돌려줌(보너스 개념). 나머지는 시설 유지비용 등에 활용