



독일 단체협약의 경합, 병존 및 협약통일성 원칙

이규영 (독일 카셀대학교 경제학 박사과정)

■ 머리말

최근에 독일 연방노동법원(BAG)은 지난 수십년 동안 판례상으로 유지되어 왔던 단체협약 적용상의 기본원리인 ‘협약통일성 원칙’, 즉 “하나의 사업장에 하나의 단체협약만이 적용 가능하다”라는 원칙을 사실상 철회하는 판결을 내렸으며, 이에 따라 정재계 및 노동계에서 이를 둘러싼 다양한 논쟁이 이루어지고 있다. 독일에서는 헌법상으로 단결복수주의가 보장되어 있기 때문에, 복수의 노동조합이 병존하고 있다. 따라서 하나의 근로관계에 대하여 복수의 노동조합이 체결한 단체협약이 동시에 적용되는 현상이 발생할 수 있는데, 지금까지는 판례상으로 하나의 단체협약만이 우선적으로 적용되어져 왔다. 한편, 하나의 사업장 내에 존재하는 다수의 근로관계에 대하여 일부는 특정 단체협약의 적용을 받고, 일부는 다른 단체협약의 적용을 받는 경우도 있는데, 이 또한 협약통일성 원칙에 따라 하나의 단체협약만이 적용되어져 왔다. 따라서 협약통일성 원칙은 하나의 사업장 내에서 경쟁관계에 있는 복수의 노동조합에 의한 다수의 단체협약이 상존하지 않도록 하는 역할을 해왔다. 그러나 이번 판결에 따라, 앞으로는 하나의 사업장 내에서 복수의 단체협약 체결이 가능해지게 된다. 따라서 본고에서는 독일 단체협약의 경합, 병존 및 협약통일성 원칙에 대해 살펴보고, 최근 연방노동법원의 판결 내용과 이러한 결정이 앞으로의 단체협상에 어떠한 영향을 미치게 되는지에 대해 살펴보고자 한다.

■ 단체협약의 경합, 병존과 협약통일성 원칙

단체협약의 경합

연방노동법원의 판례와 학설에 따르면, '단체협약의 경합(Tarifkonkurrenz)'이란 하나의 근로관계에 대하여 다수의 단체협약이 적용되는 것을 말하며, 이로 인해 단체협약 내용 규범상 충돌이 발생하는 경우를 말한다¹⁾. 물론 하나의 근로관계에 대하여 다수의 단체협약이 적용되는 경우에도 단체협약 내용 규범들이 서로 중첩되거나 충돌하지 않고 상호 보완적인 경우에는 협약경합의 문제가 발생하지 않는다²⁾. 단체협약은 해당 근로관계가 단체협약의 효력범위 내에 있고, 근로계약의 양 당사자가 단체협약에 의해 구속되어 있어야만 적용이 가능하기 때문에, 하나의 근로관계에 대한 단체협약의 경합은 양 당사자가 복수의 단체협약에 의해 구속이 된 경우에 발생한다.

단체협약의 경합은 그 발생 요인에 따라 협약자치에 따른 단체협약 경합과 법적 결과에 따른 단체협약 경합의 두 가지로 구분할 수 있다³⁾. 첫째, '협약자치에 따른 단체협약 경합(Tarifautonom Veranlasste Konkurrenz)'이란 협약당사자간 자발적으로 체결된 효력범위가 상이한 단체협약이 서로 내용상 중첩되는 경우를 말한다. 예를 들어, 최상위협회(Spitzenverband) 이름으로 체결된 산별 단체협약이 하부단위 회원협회가 동일한 협약당사자와 체결한 기업단위 단체협약과 충돌하는 경우가 발생할 수 있다. 또한 사용자가 다수의 사업을 갖고 있는 경우 복수의 사용자협회에 회원이 되는 경우가 발생한다. 물론 사업별로 장소적 혹은 전문적 상이성으로 인해 각각 협약체결 권한이 다른 사용자협회나 노동조합과 단체협약을 체결하게 되지만, 이러한 단체협약들이 내용상으로 중첩되는 경우가 발생할 수 있다. 그리고 사용자가 기존 협회의 회원 만료기간 이전에 다른 협회에

1) Kraft, Tarifkonkurrenz, Tarifpluralität und das Prinzip der Tarifeinheit, RdA 3/1992, S. 163.

2) 예를 들어, 하나의 단체협약은 임금 및 근로시간에 대해 규율하고 있고, 다른 단체협약은 휴가에 대해 규율하고 있는 경우를 말한다. 이 경우 단체협약 간에 내용 규범이 충돌하지 않고 상호 보완적인 관계를 갖는다.

3) Reichold, Abschied von der Tarifeinheit im Betrieb und die Folgen, RdA 6/2007, S. 323; Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz: Kommentar, 1992, S. 299 ff.

회원으로 가입하게 되어 중복 회원이 되는 경우에도 양 협회의 단체협약이 서로 경합하게 된다. 이러한 사례는 독일 단체협약법(TVG) 제3조 제3항⁴⁾과 연관되어 ‘법적 결과에 따른 단체협약 경합’의 사례에 포함되기도 한다.

한편, 근로자 입장에서 살펴보면, 단체협약의 경합은 그리 자주 발생하는 것은 아니다. 통상적으로 근로자가 다수의 노동조합의 조합원인 경우에 주로 협약경합 문제가 발생하게 되는데, 이는 사용자가 단체협약의 유효기간 내에 협회를 변경하는 것과 같은 경우에 해당된다. 예를 들어, 근로자가 기존의 금속노조(IG Metall)의 회원 탈퇴가 12월 31일 이후에나 가능한 것을 간과하여 10월 1일에 새롭게 기독교 금속노조(CGM)에 가입한 경우에 유효기간 내에 양 단체협약이 중첩되어 경합 문제가 발생하게 된다.

둘째, ‘법적 결과에 따른 단체협약 경합(staatlich bzw. gesetzlich veranlasste Konkurrenz)’이란 협약구속력이 없는 – 즉 노조조직률이 50% 이하인 – 협약단위에 대해 단체협약법 제5조에 따라 법적으로 단체협약의 일반적 효력선언(Allgemeinverbindlichkeitserklärung)을 함으로써 발생하게 된다. 즉 법적인 일반적 효력선언에 의해 적용되는 단체협약상의 규범들이 사용자와 근로자가 체결한 여타 단체협약과 충돌함으로써 인해 단체협약의 경합이 발생하는 경우를 말한다. 또한 위에서 언급한 바와 같이, 단체협약법 제3조 제3항에 따라 사용자가 단체협약의 유효기간 이전에 협회를 변경함으로써 인해 기존 협회의 단체협약이 새로운 협회의 단체협약과 경합을 벌이는 것을 말한다.

단체협약의 병존

단체협약 충돌의 또 한 가지 유형으로 ‘단체협약의 병존(Tarifpluralität)’이 있는데, 이는 하나의 사업장 내에 두 개 혹은 다수의 근로관계에 대하여 두 개 혹은 복수의 단체협약이 적용되는 경우를 말한다⁵⁾. 전형적으로 단체협약의 병존은 하나의 사용자단체가 복수의 노동조합과 각각 단체협약을 체결하는 경우에 발생한다. 예를 들어, 한 병원에 종사하는 간호조무사들의 경우 서비스노조

4) 단체협약법 제3조 제3항에서는 “단체협약의 구속성은 단체협약의 효력이 끝나기 전까지 유효하다”고 규정하고 있다.

5) Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 2001, S. 328.

(ver.di)에서 체결한 단체협약 적용을 받는 반면, 의사들의 경우 마부르거 연맹(Marburger Bund)에서 체결한 단체협약 적용을 받는다. 이처럼 한 사업 내에서 다수의 상이한 단체협약이 상이한 근로관계(직종 그룹)에 각각 적용되는 경우를 단체협약의 병존이라고 일컫는다.

단체협약의 경합과 병존의 차이점은 단체협약 경합의 경우, 예를 들어 근로자 갑의 근로관계에 대하여 복수의 단체협약이 적용가능하여 내용 규범상 충돌이 발생하는 경우이며, 단체협약의 병존은 하나의 사업 내에서 갑과 을의 근로관계에 대하여 각각 상이한 단체협약이 적용되는 경우를 말한다. 따라서 단체협약 병존의 경우, 경합에서 발생하는 것과 같은 내용 규범상의 충돌이 발생하지 않는다.

협약통일성의 원칙

단체협약의 경합과 병존이라는 두 가지 유형의 협약충돌 문제를 해결하기 위해서 연방노동법원(BAG)은 1957년 판결 이후부터⁶⁾ 판례상으로 ‘협약통일성의 원칙(Grundsatz der Tarifeinheit)’을 고수하고 있다. 협약통일성 원칙이란, 소위 “하나의 근로관계에 대하여 하나의 단체협약이 적용되어야 한다”는 원칙임과 동시에 “하나의 사업 내에서도 하나의 단체협약만이 적용되어야 한다”는 원칙을 말하며, 이를 통해 단체협약의 경합뿐만 아니라 병존 문제에 대한 해결원칙을 제시하는 것이다⁷⁾. 협약통일성의 원칙의 법적 근거로 판례와 학설에서는 ‘법적 안정성(Rechtssicherheit)’ 및 ‘법적 명확성(Rechtssklarheit)’의 보장을 들고 있다⁸⁾. 즉 하나의 단체협약 적용을 통해서만이 개별적인 근로관계에 있어 실무적으로 보다 더 적합한 근로조건 설정이 가능해진다는 것이다. 또한, 사용자의 협약구속성이란 것이 일시적 혹은 우연에 의해 발생하는 요인들에 의해 영향을 받지 아니하고, 사업 및 이에 종사하는 근로자들의 요구에 부합하는 통일적인 단체협약을 보장하는

6) BAG AP Nr. 4 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz.

7) Kraft, Tarifkonkurrenz, Tarifpluralität und das Prinzip der Tarifeinheit, RdA 3/1992, S. 165; Reichold, Abschied von der Tarifeinheit im Betrieb und die Folgen, RdA 6/2007, S. 326.

8) Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz: Kommentar, 1992, S. 301 ff.; Engels, Die verfassungsrechtliche Dogmatik des Grundsatzes der Tarifeinheit, RdA 6/2008, S. 332; 유성재, 「단체협약의 경합, 병존과 단일 단체협약의 원칙」, 『노동법학』, 제29호, 2009, p. 271.

것이 중요하다는 의미이다.

단체협약의 경합은 동일한 근로관계 내에서 복수의 단체협약이 적용되는 경우에 발생하기 때문에 경합 문제의 해결을 위해서는 어떠한 단체협약이 그 근로관계에 대하여 적용되는지를 제시하는 기준을 필요로 한다. 이에 대해 연방노동법원은 ‘특별규정 우선의 원칙(Spezialitätsprinzip)’을 기준으로 판단하여 왔다. 특별규정 우선의 원칙이란, 장소적·사업적·전문적 근접성이 있는 단체협약이 근접성이 적은 단체협약에 우선한다는 것이다⁹⁾. 즉 개별 기업이나 개인의 특성이나 요구가 더 많이 반영된 단체협약이 그렇지 못한 단체협약에 우선하여야 한다는 것이다.

이 원칙에 의하면, 초기업별 단위노동조합이 체결한 단체협약보다 그 지분 및 분회가 체결한 단체협약이 당해 사업장에 우선 적용되게 된다. 예컨대, 건설토목노조의 연방 차원의 단체협약과 철물공에 대해 적용되는 단체협약이 사업 내에서 병존하는 경우에는 철물공 단체협약이 적용된다는 것이다.

협약통일성 원칙을 찬성하는 입장을 살펴보면, 사업장 내에 복수의 단체협약이 병존하게 되면 단체협약 적용과 관련한 사용자의 관리비용이 증가할 뿐만 아니라, 복수의 단체협약에 따른 상이한 근로조건이 존재하게 되어 통일적인 근로조건 설정이라는 단체협약의 장점이 상실되어 교섭비용과 관리비용이 증가한다는 것이다¹⁰⁾. 또한 사업 내에 복수의 단체협약 병존을 용인하게 되면 단체협약상 규범 간의 구별에 어려움이 야기될 것이며, 사업 내 평화가 교란될 우려도 있다고 지적되고 있다. 경제학적인 관점에서 복수의 단체협약 병존이 용인된다면 서로 경합관계에 있는 노동조합들 간에 임금수준을 높이기 위한 과다경쟁이 발생할 소지가 높아질 수 있으며, 이로 인해 노동쟁의도 빈번해질 수 있다는 것이다¹¹⁾.

반면에, 연방노동법원의 협약통일성 원칙에 대한 반론도 존재한다. 즉 연방노동법원의 협약통일성 원칙은 협약당사자들 간의 협약자치(Tarifautonomie)뿐만 아니라, 개인의 단결의 자유

9) Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 2001, S. 327; Reichold, Abschied von der Tarifeinheit im Betrieb und die Folgen, RdA 6/2007, S. 326.

10) 이승욱, 『복수노조 병존의 쟁점과 과제』, 한국노동연구원, 2001, p. 213.

11) Franz, Tarifpluralismus oder Tarifeinheit: Welche Folgen sind für die Tarifpolitik zu erwarten?, Ifo Schnelldienst, 24/2007, S. 4.

(Koalitionsfreiheit)를 침해하기 때문에 헌법 제9조 제3항에 위배된다는 것이다¹²⁾. 예를 들어, 2007년 중반부터 2008년 초까지 기존 철도노조(Bahngewerkschaft)가 체결한 단체협약의 적용을 받아 오던 철도기관사들이 철도노조가 체결한 단체협약을 거부하고, 독자적인 단체협약 체결을 요구하며 기관사노동조합(GDL) 단위로 파업을 전개하였다. 이러한 GDL 측의 독자적 단체협약 체결 요구는 헌법에 보장된 단결권 행사로서 적법한 것이었으며, GDL의 조직률 또한 75%에 달하여 협약 체결 능력이 충분한 상황이었다. 그러나 전체 철도노조 차원에서 보면 기관사노조는 단지 소수 직업그룹으로 간주되었기 때문에 그들의 이해관계를 대변하는 데는 한계가 존재할 수밖에 없었다¹³⁾. 따라서, 협약당사자가 협약자치를 통해 체결한 단체협약이 협약통일성 원칙에 의해 구축(verdrängen, 驅逐)되면, 단체협약상의 보호를 받지 못하는 문제가 발생하게 된다. 이는 결과적으로 단체협약 경합에서 승리한 노동조합에 그렇지 못한 노동조합을 편입시키는 결과를 초래하게 될 것이다. 한편, 단체협약의 병존은 개별적인 근로관계에 대해 보다 적합한 단체협약의 체결을 가능하게 할 수 있다. 따라서 개별 근로자들은 다양한 조건의 단체협약 내용을 살펴본 후, 어떠한 노동조합이 신뢰할 만하며 어떠한 단체협약이 자신들의 이해를 가장 잘 대변할 수 있는지에 대해 선택권이 주어지게 된다¹⁴⁾.

■ 연방노동법원의 협약통일성 원칙 철회 판결

독일 연방노동법원은 2010년 6월 23일자 판결¹⁵⁾에서 협약통일성 원칙을 폐지하는 결정을 내렸다. 이에 따라 지난 수십년 동안 판례상으로 유지되어 왔던 단체협약 적용상의 기본원칙인

12) Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz: Kommentar, 1992, S. 302 ff.; Ifo Schnelldienst, Tarifpluralismus oder Tarifeinheit, 24/2007, S. 3.

13) 이처립 GDL과 비슷한 직종별 노동조합(Spartengewerkschaften)으로는 항공기 조종사 연합체인 '콧픽(Cockpit)' 과 의료부문의 의사연맹인 '마부르거 분트(Marburger Bund)' 등이 있다.

14) Jacobs, Tarifpluralität statt Tarifeinheit – Aufgeschoben ist nicht aufgehoben!, NZA 6/2008, S. 329.

15) BAG Beschlüsse vom 23. Juni 2010 – 10 AS 2/10 – und – 10 AS 3/10

“하나의 사업장에 하나의 단체협약”은 사실상 폐지되게 되며, 앞으로는 하나의 사업장 내에 복수의 단체협약 병존이 가능해지게 되었다¹⁶⁾.

이번 판결이 내려지기 전인 6월 초에 독일 노동조합총연맹(DGB)과 사용자연합회(BDA) 측은 의견일치를 통해 현재까지 관례로만 유지되어 왔던 협약통일성 원칙을 법률화시켜야 한다고 정치권에 강력히 요청한 바 있다¹⁷⁾. 사용자들은 협약통일성 원칙이 폐지되면 복수의 노동조합을 통한 단체협상으로 인해 근로자들이 분열될 수 있을 뿐만 아니라, 노동쟁의도 증가하게 될 것이라고 주장하였다. 특히, 전체 금속사용자협회(Arbeitgeberverband Gesamtmetall)의 울리히 브로커(Ulrich Brocker) 회장은 협약통일성 원칙을 철회한 이번 연방노동법원의 판결에 대해 “앞으로 복수의 단체협약 병존으로 인해 기업이 노동쟁의로부터 더 이상 아무런 보호를 받을 수 없게 되었다”며 비판하였다. 즉 경쟁관계에 있는 노동조합들이 독자적인 단체협약 체결을 요구하며 수시로 기업평화를 위협할 가능성이 증가하게 되었으며, 이로 인해 기존의 산별 단체협약이 갖는 결정적인 장점들이 모두 사라지게 되었다고 주장하였다. 또한 지난 수십년 동안 협약자치와 더불어 산별 단체협약 체계는 독일 기업들이 세계적인 경쟁력을 갖추도록 하는 데 일조한 바가 컸다고 주장하며, 협약통일성 원칙의 폐지와 더불어 산별 단체협약 체계의 약화는 기업들의 경쟁력을 악화시키게 될 것이라고 하였다¹⁸⁾.

한편, 노동조합총연맹 산하의 거대 산별 노동조합들도 앞으로는 소규모로 노동조합들과 단체협약 체결을 둘러싸고 경합을 해야 한다는 점에 대해 상당한 우려를 표시하고 있다. 특히 노동조합들이 소규모 직종단위별로 분리되어 독자적인 단체협약을 체결하려는 현상이 증가하게 될 것이며, 이는 근로자들에게 부정적인 영향을 미치게 될 것이라고 주장하였다. 예를 들어, 앞으로는 환경미화원의 경우도 자신들만의 노동조합을 설립하여 독자적인 단체협약을 체결할 수 있게

16) Frankfurter Allgemeine Zeitung, Bundesarbeitsgericht: Das Ende der Tarifeinheit naht, 22. 6. 2010.

17) Frankfurter Allgemeine Zeitung, Gewerkschaften verlieren Monopol: Bundesarbeitsgericht kippt Tarifeinheit, 23. 6. 2010.

18) Themenportal, Aufgabe der Tarifeinheit gefährdet Flächentarife: Arbeitgeberverband Gesamtmetall für gesetzliche Regelung, 23. 6. 2010.

되지만, 기존의 산별체계 하에서 서비스노조(ver.di)를 통한 강력한 협상 능력을 상실하게 되어 예전보다 불리한 입장에 처하게 될 수 있다고 지적하였다. 또한 개별적인 직업그룹별로 노동조합을 설립하여 자신들만의 독자적인 단체협약을 체결하고자 한다면, 사용자와 근로자 및 사업 내 혼란이 가중될 것이라고 하였다.

이러한 상급단위 사용자단체와 노동조합총연맹의 비판과는 달리, 마부르거 연맹(Marburger Bund) 의사노동조합과 항공기조종사 협회(Vereinigung Cockpit)와 같은 소규모 분야별 노동조합에서는 이번 판결에 대해 환영하는 입장을 표명하였다¹⁹⁾. 특히 이번 판결은 모든 근로자들이 자신들에게 법적으로 적합한 단체협약을 체결하는 것을 가능하게 함으로써 단체협약의 역사를 새로 쓰는 계기가 되었다고 주장하였다. 또한 협약통일성 원칙을 법규정화시켜 달라는 DGB와 BDA 측의 요구는 헌법에 위배된다고 비판하였다.

■ 맺음말

최근에 독일 연방노동법원은 지난 수십년 동안 판례상으로 유지해 왔던 ‘협약통일성 원칙’, 즉 “하나의 사업장에 하나의 단체협약만이 적용 가능하다”라는 원칙을 사실상 철회하는 판결을 내렸다. 따라서 앞으로는 하나의 사업장 내에 복수의 단체협약이 병존할 수 있게 되었다. 이번 연방노동법원의 협약통일성 원칙 철회 판결은 단체협약 체결을 둘러싼 현재의 제도적 변화추이를 잘 반영하고 있다고 보여진다²⁰⁾. 즉 상급단위 산별 단체협약의 구속력이 약화되고 있는 반면에 기관사노조, 조종사협회 그리고 마부르거 의사연맹과 같은 하부단위 직종별 노동조합들이 자신들만의 독자적인 단체협약을 체결하려는 경향이 지속적으로 증가해 왔다. 사용자와 근로자의 이해관계 또한 동질적이기보다는 이질적(heterogen)으로 변화하고 있으며, 이에 따라서 기업들도 중앙단위

19) Spiegel Online, Grundsatzbeschluss: Bundesarbeitsgericht lässt mehrere Tarifverträge zu, 23. 6. 2010; Frankfurter Allgemeine Zeitung, Gewerkschaften verlieren Monopol: Bundesarbeitsgericht kippt Tarifeinheit, 23. 6. 2010.

20) Ifo Schnelldienst, Tarifpluralismus oder Tarifeinheit, 24/2007, S. 8.

의 산별 단체협약보다는 사업 내 현실에 적합한 기업단위별 단체협약을 선호하는 경향도 두드러지고 있다. 이러한 실질적인 이해관계의 증가는 협약통일성 원칙이 현재의 발전 경향에 비추어 과연 적절한가라는 의문을 제기하는 계기가 되었으며, 이러한 변화된 이해관계에 적합한 제도 변화를 요구하게 되었다고 보여진다. 물론 복수의 단체협약 병존을 인정하게 되면, 본문에서 언급한 것처럼 단체협약 적용상의 비용이 증가하고 노동쟁의가 증가하는 등의 부정적인 결과가 초래될 소지가 있기는 하지만, 단체협약 체결 경향이 획일화 및 중앙집중화를 탈피하려는 경향이 증가되는 추세에 맞추어 기업 및 근로자가 자신들의 이해관계를 가장 잘 반영하는 독자적인 단체협약의 체결 가능성을 열어두었다는 점에서 나름대로 의미가 있다고 보여진다. **KLI**

참고문헌

- Engels, Andreas, Die verfassungsrechtliche Dogmatik des Grundsatzes der Tarifeinheit Recht der Arbeit (RdA), Heft 6, 2008, S. 331–336.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung, Bundesarbeitsgericht, Das Ende der Tarifeinheit naht, 22. 6. 2010, <http://www.faz.net/s/Rub0E9EEF84AC1E4A389A8DC6C23161FE44/Doc~EBA7D502ECCEF42F6A3B173ADC7B8056E~ATpl~Ecommon~Scontent.html>.

- Frankfurter Allgemeine Zeitung, Gewerkschaften verlieren Monopol: Bundesarbeitsgericht kippt Tarifeinheit, 23. 6. 2010, <http://www.faz.net/s/RubA5A53ED802AB47C6AFC5F33A9E1AA71F/Doc~EC49584706B014986BB1979CC404A36AB~ATpl~Ecommon~Scontent.html>.
- Ifo Schnelldienst, Tarifpluralismus oder Tarifeinheit, Welche Folgen sind für die Tarifpolitik zu erwarten?, 24/2007, S. 3–8.
- Jacobs, Matthias, Tarifpluralität statt Tarifeinheit–Aufgeschoben ist nicht aufgehoben!, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Heft 6, 2008, S. 325–333.
- Junker, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, Verlag C.H.Beck, 2001.
- Kraft, Alfons, Tarifkonkurrenz, Tarifpluralität und das Prinzip der Tarifeinheit, Recht der Arbeit (RdA), Heft 3, 1992, pp.161–169.
- Löwisch, Manfred / Rieble, Volker, Tarifvertragsgesetz–Kommentar, Verlag Vahlen, 1992.
- Müller, Bernd, Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht(NZA), Heft 12, 1989, S. 449–453.
- Reichold, Hermann, Abschied von der Tarifeinheit im Betrieb und die Folgen, Recht der Arbeit (RdA), Heft 6, 2007, pp.321–328.
- Spiegel Online, Grundsatzbeschluss, Bundesarbeitsgericht lässt mehrere Tarifverträge zu, 23. 6. 2010, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/0,1518,702404,00.html>.
- Themenportal, Aufgabe der Tarifeinheit gefährdet Flächentarife, Arbeitgeberverband Gesamtmetall für gesetzliche Regelung, 23. 6. 2010, <http://www.themenportal.de/politik/aufgabe-der-tarifeinheit-gefaehrdetflaechentarife-36610>.
- 유성재, 「단체협약의 경합, 병존과 단일 단체협약의 원칙」, 『노동법학』, 제29호, 2009, pp. 261–286.
- 이승욱, 『복수노조 병존의 쟁점과 과제』, 한국노동연구원, 2001.