

자신의 직무 설계 및 수행, 고용주의 장기 계획, 그리고 그러한 계획 참여를 위해 필요한 교육에 대하여 의미 있는 의견을 제시하고 보호 받을 권리

직무에서 공정하고 공평한 대우를 받을 권리

고용주의 이득을 공정하게 분배 받을 권리

자신의 직무 범위, 내용 및 구조에 대한 조합의 작업에 완전하게 참여할 권리

책임 효율적 작업장 참여를 위해 집단적 원칙과 가치를 수립하고 지지하기 위한 조합의 노력에 참여할 책임

조합 목표를 결정할 때 모든 조합원의 권익을 인정하고 존중할 책임

근무하는 업계 그리고 업계 근로자의 근로 조건에 영향을 주는 영향력에 관하여 통보 받을 책임

직무에 관한 근로자의 목소리를 확대하려면 조합의 노력에 완전히 참여할 책임

직무에 자신의 재능과 노력을 완전히 그리고 공정하게 투입하고 고용주의 합당한 목표를 인정할 책임

### 부록 C: SEIU 행동 강령 및 이해 상충 정책

2009년 6월 13일 SEIU 국제 집행 위원회의 승인

2016년 1월 21일 SEIU 국제 집행 위원회의 개정 승인

2024년 5월 22일 SEIU 국제 집행 위원회의 개정 승인

### 서두 **파트 A: 서두**

국제 서비스업 노동자 조합(SEIU)은 근로자의 존엄과 가치에 믿음을 두고 있다. 근로자와 가족의 생활수준 향상과 더불어 더욱 공정하고 인도적인 사회를 만들기 위해 헌신한다. 모든 이를 위한, 특히 지역사회에서 가장 착취되는 근로자를 위한 정의를 지향하고, 사회적 경제적 정의 실현에 이바지한다. 사명을 달성하기 위하여 조합의 모든 기관은 회원의 다양성을 반영하는 잘 훈련된 의욕 있는 지도자를 양성해야 한다.

회원 의무 조합의 회원들은 지도자에게 큰 신뢰를 두고 있다. SEIU 임원과 매니저가 회원들에게 수탁자의 의무 책임은 없다. 사명의 윤리적 목표를 전제로 하여 회원을 대변하는 SEIU 지도자는 지도부의 결정과 금전적 업무

처리 과정에서 가장 높은 수준의 도덕적 역할을 수행해야 할 의무가 있다. 회원은 조합 기금의 적절한 관리 및 조합회비 지출의 투명성을 요구할 권리가 있다. 자원과 지도자 권력의 오용과 남용은 조합에 대한 회원의 신뢰를 감소시키고 약화시킨다. SEIU 조합에서는 어떤 형태의 부정부패도 용납되지 않는다. 본 윤리 강령 및 이해상충에 관한 운영 방침("강령" 또는 "SEIU 강령")은 조합의 윤리 강령, 조직적 관행, 시행기준을 강화함으로써 중요한 사명을 달성하기 위한 조합의 역량을 증진한다.

어떠한 윤리 강령이라도 개인이 윤리적 행동기준을 위반하는 것까지 막을 수 없다는 점을 인정한다. 또한, SEIU 강령 자체로는 조합을 통한 윤리적 조직문화 조성에 불충분한 점을 알고 있다. 윤리 강령이 제정된 목적을 달성하기 위해, 모든 선출 지도자와 직원이 준수 책임을 지는 제도적 장치를 마련해야 한다. 조합 공금의 지출, 의사결정의 권한을 행사하는 과정에서 오용과 남용이 발생하거나 감지되는 경우를 최소화하기 위하여 적절한 견제와 균형의 원리, 내부적 운영 방침을 포함해야 한다. 또한 교육을 통하여 본 윤리 강령의 이해와 시행을 촉진할 적절한 규정도 포함되어야 한다. 더 넓은 의미에서 2009년에 윤리 강령으로 제정된 SEIU 윤리의식 및 행동기준에 대한 운영방침의 A항, “철저한 도덕적 조직문화”에서 기술하는 행동기준, 관행, 가치 범위의 중요성을 강조한다.

책임

특히, SEIU는 조합 회원이 의미 있게 참여할 수 있는 방법의 제공에 힘쓰고 있다. SEIU 조합 회원의 책임과 권리장전은 SEIU회원의 권리와 의무에 관한 중요한 자료이다. SEIU 정관 및 규정의 제 17조에 규정된 절차를 준수하면서 독자적인 시행을 하는 것은 SEIU 조합 운영을 하면서 민주적 원칙을 준수하는 우리의 노력을 반증한다. 또한 제17조에서 규정하는 회원의 임의적 불법행위의 징계조치와 관련된 다수의 보호규정은 조합의 민주적 절차 과정에서 필수적 요소를 형성한다. 마찬가지로 정관의 제 15조 5항에 의거하여 제휴단체가 멤버십 정기 회의 규칙으로 규정하는 자격요건은 SEIU 민주적 기능수행의 중요한 요소이다. 마지막으로 SEIU 정관 제 3조 4항, 제휴단체의 정관 및 규정, SEIU 차별 및 희롱 금지법 운영방침 및 절차, 유사한 제휴단체의 운영방침에서 규정된 인종, 신조, 피부색, 성, 성표현, 성적 취향, 출신 국가, 시민권 유무, 혼인 유무, 혈통, 나이, 장애 유무의 이유에 의한 차별금지조항은 조합의 힘은 단결과 다양성에서 나오며 차별 세력으로 인하여 분열되면 안

회원 보호, 책임

된다는 SEIU 조합의 역사적 신념을 위반하는 행위를 금지하고 있다.

기타 권위의  
원천

강령을 벗어난  
윤리 위반

조합 전반에서 윤리적인 조합문화와 바람직한 행동기준을 조성하려는 노력의 일환으로써 본 강령의 준수 의무가 있는 개인은 주정부, 연방정부, SEIU와 제휴단체의 정관 및 규정, SEIU와 제휴단체의 차별 및 희롱 금지법을 준수할 의무가 있다. 본 법과 운영방침의 위반은 윤리적 배임행위에 해당한다. 그러나 윤리 강령의 위반 사항이 주장된 경우를 제외하고, 위반사항은 윤리 강령이 아닌 해당 법과 운영방침에서 규정한 방법으로 처리되어야 한다. 특히, 윤리 강령의 위반 사항이 주장된 경우를 제외하고, SEIU 혹은 제휴단체의 회헌과 회칙에 저촉되는 사안을 단일 집행하기 위한 제반장치는 그러한 법률문서에서 규정된 바에 따른다. 마지막으로 윤리 강령의 위반 사항이 주장된 경우를 제외하고, 단체교섭 계약서와 관련하여 발생하는 불만사항의 접수는 윤리 강령으로 집행되지 않는다. 윤리 강령의 범위와 기준은 하기 조항에서 규정한다.

책임, 국제 노조

**제 1항.** 국제 조합 적용. SEIU 조합 강령은 SEIU조합의 임원, 집행위원, 직원에게 이에 적용된다. 이러한 개인은 “해당 개인”이라 칭한다.

SEIU는 앞으로 출간하는 간행물에 있어서 정관 및 규정에 강령을 첨부한다.

책임, 산하 기관

**섹션 2.** SEIU 제휴단체 적용. SEIU 국제 집행위 제정으로, SEIU 강령은 SEIU 조합 산하로 신설된 제휴단체와 지역 노조(이하 “제휴단체”)의 임원, 집행위원, 직원에게 적용된다. 이러한 개인은 “해당 개인”이라 칭한다.

산하 기관  
책임

**(a)** 제휴단체는 2020년까지 실천 가능한 단계에 이르면 강령을 확장하여 모든 직원에게 적용한다.

**(b)** 제휴단체가 앞으로 출간하는 간행물은 강령을 정관 및 규정에 첨부한다.

**(c)** SEIU 노조 혹은 SEIU프로그램에서 본 문서의 내용이 언급되는 경우에 그러한 언급내용은 제휴단체나 동일한 프로그램, 부서, 직책에 적용된다.

**(d)** SEIU가 지원하고 감독하는 강령 약관과 일치하는 방식으로 제휴단체는 해당 개인에게 강령의 집행과 교육을 할 책임이 있다.

(e) SEIU 윤리 옴부즈맨의 승인 하에 더 높은 기준과 바람직한 관행을 채택하려는 제휴단체를 구속하는 의도는 없다.

**파트 B: 일반적인 의무**

**섹션 3. 해당 개인의 의무.**

- (a) 강령의 준수. SEIU 및 제휴단체는 해당 개인에게 강령의 사본을 제공해야 한다. 해당 개인은 매년 강령 사본을 받고, 검토하고, 이해하고, 준수할 의무와 책임이 있다. 관련 개인, 책임  
연 인식
- (b) 공개 의무. 해당 개인의 엄중한 책무는 강령에서 설명된 경제적 이익, 갈등관계, 거래 등을 포함하나 제한되지 않는 회원 권익의 이해충돌이 야기되거나 감지되어 위기 상황이 발생하는 경우, 본 강령의 파트 F에서 설명한 SEIU 윤리 옴부즈맨이나 제휴단체의 윤리 담당자에게 통보해야 한다. 실질적이고 감지된 이해상충 가능성은 해당 개인이 알게 된 직후에 공개해야 한다. 공개 의무  
이해 상충, 정의
- (c) SEIU노조 및 제휴단체의 임원직 실격. 해당 연방법에서 규정하는 한정적인 예외사항은 제외하고, 회원에게 피해를 입히면서 부당한 이익을 노리거나 취득하려는 목적으로 중상해죄, 학대, 노동조합의 인사문제, 직함을 이용하여 중범죄의 유죄판결을 받은 이는 SEIU노조 및 제휴단체의 임원이나 관리자급 직원으로 근무할 수 없다. 서비스 자격  
박탈

**파트 C: 영업 및 재정 활동**

**섹션 4. 회원 공금 보호에 관한 일반적 의무**

- (a) 노조의 자산과 공금은 회원에게 혜택을 주는 목적으로 위탁되었다. 합당한 목적인 경우, 회원은 조합의 자산, 공금에 대한 운용권이 있다. 본 강령을 준수하는 방식으로 조합은 구입과 판매 목적, 주요 서비스 조항의 계약서 등 재산 처분권을 행사한다. 선출되거나 임명된 SEIU 조합 및 제휴단체의 임원, 집행위원, 직원은 회원 이익의 극대화를 위하여 정직하고 성실히 신탁자의 의무를 이행해야 한다. 회원의 기록  
조회 권리.  
  
수탁 의무
- (b) (노동 관리 보고 및 공개법의 201항에 의거하여 SEIU는 정당한 이유가 있는 회원이 미국 노동청의

기록 검사	<p>법령에 따라서 SEIU 연간 재정보고서의 검증을 위한 회계장부, 기록, 계정의 조회를 허가한다.</p> <p>(c) 정부 부처에서 근무하는 회원으로만 구성된 제휴단체는 정당한 이유가 있는 회원이 주정부 관계부처에 제출한 제휴단체의 재정보고서의 조회를 허가하며, 주정부 법령에 의거하여 연간 재정보고서를 검증을 위한 회계장부, 기록, 계정의 조회를 허가한다.</p>
금융적 이익 및 거래	<p><b>제 5항.</b> 경제적인 이익과 거래 금지. 해당 개인은 본인이라는 최대한의 한도 내에서 신탁 의무와 상충하는 상당한 소유권 혹은 경제적인 이익을 받는 것을 금한다.</p>
실질적 소유권 또는 재정적 관심, 정의	<p>(a) 이러한 규정의 목적상, “상당한 소유권 혹은 경제적인 이익”이라 함은 사적인 금전적 이익에 상당한 영향이 있거나 혹은 개인이 의사 결정 업무에 상당한 영향력을 끼치기 위해 제공하는 경우이다.</p> <p>(b) “상당한 소유권 혹은 경제적인 이익”에는 구매 플랜 주식, 수익 분담 계획, 직원 주식 소유권 계획 (ESOP), 백지 위임, 그 외 유사한 투자 방법은 포함되지 않는다. 또한 단체교섭에서 SEIU노조와 제휴단체가 개입하고, 거래하고, 조합을 조직하는 일에 관련된 해당 개인이 공정 시장 이윤과 관행에 합당한 손익 거래를 하는 조건으로 고용주를 통한 공개 주식거래와 뮤추얼 펀드 등 유사한 투자 방법으로 소유하게 된 것을 금하지 않는다.</p>
금지 사항	<p>(c) 해당 개인에게 다음과 같은 행동은 허용되지 않는다.</p>
고용주	<p>(1) SEIU노조 및 제휴단체와 함께 단체교섭에 개입하고 있는 어떠한 단체의 소유권의 상당 부분이나 금전적 이익의 고의적 취득</p>
판매업체	<p>(2) 해당 개인이나 친족, 배우자, 사업 동업자가 상당 부분 소유권을 가지고 있거나 금전적 이익을 보고 있는 거래처, 회사, 그 외 단체, 개인, SEIU 노조, 제휴단체와 관련된 의사결정에 영향을 주거나 참여하려는 시도</p>
자기 거래	<p>(3) 국제 회계비서의 (혹은 해당 제휴단체의 회계비서) 사전 승낙없이, 구입하거나 판매하려는 부동산을 공정 시장가로 감정하여서 정보가 완전히 공개된 후 SEIU 부동산의 구입 혹은 판매하는 등 SEIU 노조, 제휴단체와 사적인</p>

부동산 거래를 하는 경우

- (d) 본 조항의 준수를 위하여, 강령의 3(b)항에 의거, 해당 개인은 조항에서 규정하고 있는 이익, 거래, 이해관계를 공개해야 한다. 공개
  
- 제 6항.** 고용주, 거래처, 회원이 제공하는 금전적 혜택이나 선물. 지불 및 선물
  
- (a) 어떠한 경우에도 해당 개인은 SEIU노조 및 제휴단체의 단체교섭에 개입하거나 하려는 고용주가 제공하거나 혹은 SEIU노조 및 제휴단체와 함께 사업하거나 하려는 업체와 회사가 제공하는 최소한도의 금전적 가치를 넘는 금전적 혜택이나 선물을 고의적으로 받는 것을 금한다. 금지, 예외
  
- (1) 본 조항은 일반적인 일차적 업무에서 고용주가 해당개인에게 보상으로 제공하는 금전적 혜택을 포함하여 확대 해석하지 않는다. 정규 직원
  
- (2) 본 조항은 제3자와 업무, 서비스 거래에서 통상적으로 용인되는 지급을 위하여 고용주나 업체에서 파트타임으로 근무하는 해당 개인의 업무와 서비스를 포함하여 확대 해석하지 않는다. 서비스 지불
  
- (3) 본 조항은 공공행정 사안을 논의하기 위하여 공직자가 주최하는 행사에 참여하는 것을 확대 해석하지 않는다. 공공 정책 이벤트
  
- (4) 최소 한도의 금전적 가치를 넘는 물건이지만 음식과 같이 돌려주지 못하는 물건은 회원과 사무직원이 소비하도록 여러 사람이 모이는 곳에 두거나 폐기하도록 조항을 따라야 한다. 선물을 버리거나 다같이 소비하게 되면, 해당 개인과 관련된 이해충돌의 가능성을 없애고 재차 반복을 막기 위하여 이러한 조치를 하였다고 선물한 사람에게 알려야 한다. 부패에 자주 해당하는 품목  
제공자에게 알릴 권고사항
  
- (b) 해당 개인은 조합과 회원 관계 외에 사적 관계가 없는 회원으로부터 최소한도의 금전적 가치를 넘는 선물 외에 개인적인 현금이나 선물을 고의로 받으면 안 된다. SEIU 정관 및 회칙에 의거하여 조합사무실에 낸 캠페인 기부금은 본 조항에 적용되지 않는다. 윤리, 지불 및 선물
  
- 제 7항.** 조합 공금과 부동산 전환. 해당 개인은 개인적 이익을 위하여 SEIU 부동산이나 공금의 사용, 전환, 금지된 현장



유용을 금지한다.

제8항. 제 3자 적용. 본 강령의 원칙에 따라 SEIU 임원과 직원의 금전적 이익 때문에 강령기준을 피하거나 은폐하는 속임수를 쓰는 제 3자의 투자 활동을 금한다.

제9항. 특정 용자 금지. SEIU는 임원, 직원, 임원가족, 직원 가족에게 총 금액이 2,000달러를 초과하는 용자를 금한다.

**파트 D: 혜택 자금과 관련 단체**

제 10항. 해당 개인의 의무.

(a) 혜택 자금

(1) 본 조항의 목적:

- a. “혜택 자금 혹은 플랜”이란 SEIU 노조, 제휴단체가 후원하거나 참여하는 의료, 복지, 은퇴연금을 의미한다.
- b. 5항의 “상당한 소유권 혹은 경제적인 이익” 규정을 적용한다.

펀드 수탁 기관, 금지 사항

(2) 혜택 자금 혹은 플랜의 행정 업무에 영향을 주거나 업무를 맡고 있으면서 신탁자 책임이 있는 해당 개인은 다음 행위가 금지된다.

관심사 및 개인적 유대감

a. 펀드나 플랜으로 사업을 하거나 하려는 투자 관리인, 보험회사, 브로커, 컨설턴트, 그 외 기업, 개인과 사적 관계거나 상당한 금전적 이익을 얻는 것

개인적 지불

b. 계약에 따라 노동의 대가를 지급하는 것은 제외하고, 펀드나 플랜으로 사업을 하거나 하려는 사업체나 전문직종이 제공하는 사적 금품수수

보상, 배제

c. 해당 법률 규정에 따라서 합당한 보고서에서 전체 공개된 고용 관계인 경우 SEIU 노조, 제휴단체의 정규직원이 아닌 임원, 관리직원이 직원에게 제공한 펀드나 플랜의 합법적 지급금, 혹은 직원 대표나 신탁인이 합당하게 실제로 지출한 비용에 대해 일괄적으로 지급한 환불금은 조항 위반이 아니므로 제외됨. 단, 노조가 임명한

신탁인이나 직원 대표가 제공한 서비스의 대가로 펀드나 플랜의 증여를 받는 것

(3) 본 조항의 준수를 위하여 본 강령의 3(b) 항에 의거하여 해당 개인은 조항에서 서술하고 있는 이익, 거래, 관계를 공개해야 한다. 공개

(4) 해당 연방법에서 규정하는 한정적 예외사항은 제외하고, 자신의 직위를 이용하여 직원 혜택 자금 플랜의 수혜자에게 피해를 입히면서까지 플랜으로 부당 이득을 요구하거나 수수하는 사람, 혹은 중상해죄에 연루되어 중범죄로 유죄판결 받은 사람은 혜택 자금 플랜에서 수탁자 자격으로 책무를 이행할 수 없다. 실적

**(b) 관련 단체.**

(1) 본 조항의 목적상, SEIU노조에 “관련된” 단체 혹은 제휴단체는 다음과 같은 의미를 가진다. 관련 조직 정의

- 이사회 멤버의 25 퍼센트 이상이 SEIU 노조, 제휴단체 임원이나 직원인 단체
- SEIU노조, 제휴단체로부터 50퍼센트가 넘는 자금을 조달 받는 단체

(2) SEIU 관련 단체의 행정적 업무를 수행하거나 영향을 주는 입지에 있는 수탁업무 수행인은 규정을 준수해야 하며, 단체 대변인 역할을 수행하는 동안 SEIU 윤리 강령 기준에 합당하게 처신한다. 해당 개인 의무

**파트 E: 가족 및 개인적 친분 관계**

**제 11항.** 가족 및 개인적 친분 관계 규정의 목적. SEIU 임직원과 이성관계, 사적으로 친분 관계가 있는 사람, 현직 임직원의 친족이더라도 자격이 되면 채용을 막지 않는다. 또한, SEIU는 현직 임원, 직원과 사적 친분 관계, 친족을 채용한 거래처와 관계 유지를 허용한다. 가족 및 개인 관계

그러나 SEIU는 친족이나 개인적 친분관계인 사람은 지속적인 관계로 인하여 편애받거나 그러한 문제가 생길 수 있는 가능성을 인정한다.

이들이 특별대우를 받거나 그러한 인상을 주는 것은 SEIU 노조의 업무를 책임있게 수행할 의무와 관리 및 책무의 원칙에 위배된다. 본 파트의 조항은 친족이나 개인적 친분 관계가 관련 직원, 임직원, 제 3자의 업무 규칙의 목적



관계까지 영향을 끼치지 못하도록 하기 위한 것이다.

**제 12항.** 정의 본 조항의 목적을 위해:

윤리적, 관계,  
가족 및 개인

(a) “친족”이라 함은 부모, 배우자, 배우자 동급, 아들, 딸, 할아버지, 할머니, 손자, 손녀, 형제, 자매, 이모, 삼촌, 조카, 사촌, 육촌, 시댁사람, “양자” 관계, 양부모, 양아들딸, 직원의 가족을 가리킨다. 동거인의 친족은 배우자의 친족과 동급으로 처우한다.

(b) “개인적 친분 관계”란 데이트, 동거인 관계, 애인, 소중한 사람을 포함하나 제한되지 않는 지속적인 이성관계, 혹은 개인적으로 친한 관계를 의미한다. 이러한 정의는 친분관계에 있는 사람의 성별, 성별의 구분, 성 정체성에 관계없이 해당된다. 이러한 제약은 “개인적 친분관계”의 범위에 들지 않는 친구, 지인, 예전 회사동료로 확대 해석하지 않는다.

금지된 실행

**제 13항.** 금지 행위. 다음과 같은 일반적 원칙을 적용한다.

신청 과정

(a) 해당 개인과 개인적 친분이 있는 사람이나 친족의 채용 신청서는 일반 신청자에게 적용되는 동일한 기준으로 평가해야 한다. 가족이나 개인적 친분관계가 있는 사람을 대신하여 인사담당자에게 신청서를 전송하는 것은 인사결정에 직접적인 영향을 주는 것이 아니다. 그러나 인사문제로 청탁하는 것은 부당한 행위이다.

채용 결정

(b) 해당 개인은 친족이나 개인적 친분관계가 있는 사람을 대신하여 인사결정을 내리거나 타인의 인사결정에 영향을 미치려는 시도를 하면 안 된다.

금지된 감독  
관계

(c) 관리직원은 개인적 친분관계가 있는 사람이나 친족을 직접 감독하면 안 된다. 감독자와 일반 하부 직원 관계이나 직접 보고할 의무가 없고, 업무상 특별한 어려움이 없는 경우라면, 가족이거나 개인적 친분관계인 직원이나 친족끼리 같은 부서에서 근무 가능하다.

일 관련 결정

(d) 해당 개인은 직접 감독하지 않더라도 개인적 친분관계가 있는 사람의 직원이나 친족과 관련된 업무 결정을 내리거나, 타인이 내린 업무 결정에서 사적 의견을 피력하면 안 된다. 금지된 결정 내용은 임용, 임금, 시간, 혜택, 업무, 평가, 교육, 징계, 승진, 전근에 관련된 결정 사항이다.

(e)본 조항의 준수를 위하여, 본 강령의 3(b) 항에 의거하여 해당 개인은 본 조항에서 서술하는 관계를 윤리 옴부즈맨이나 윤리담당자에게 적절하게 공개해야 한다. 공개

**파트 F: 집행**

집행

**섹션 14.** 윤리 담당자. 윤리과는 강령의 시행 및 집행에서 SEIU를 독자적으로 돕기 위하여 신설되었다. 윤리 담당자는 탄핵 불가한 청렴함과 좋은 평판을 지녀야 하며, 가급적이면 윤리, 법 집행, 노동 운동 활동을 한 경험이 있어야 한다. 윤리 담당자는 계약에 따라서 업무를 이행하며 국제 노조 및 제휴단체의 직원이면 안 된다. 윤리 담당자는 국제 노조 위원장이 임명하고, 국제 집행위가 확정한다. 22항과 23항에 따라서 국제 노조 위원장, 국제 회계비서, SEIU 국제 집행위는 윤리 담당자에게 검토와 조언을 받기 위하여 윤리 강령에 관한 사안을 회부한다. 검토 또는 조언

윤리 임원

**제 15항.** 윤리 옴부즈맨 SEIU 윤리 감찰국은 강령의 집행 및 시행을 감독하고 조합의 윤리적 조직문화를 조성하려는 지속적인 노력으로 신설되었다. 윤리 옴부즈맨은 국제 노조와 제휴단체에게 윤리 강령과 윤리적 조직문화에 관한 질문과 우려사항을 전달해야 하고, SEIU노조와 제휴단체 임직원에게 윤리 강령과 윤리적 조직 문화 교육을 지시하고, 17-23항에 일치하는 윤리적 우려사항과 불만사항에 대응하고, 이해충돌로 드러난 사실을 받고 해결하며, 윤리 담당자를 돕고, 전반적인 SEIU 윤리 프로그램에 필수적인 지원을 제공하는 책무가 있다. 윤리 옴부즈맨은 윤리 담당자와 상의하여 프로그램의 효율성을 높이는데 도움이 된다고 판단되는 강령의 준수, 교육, 집행, 문화 조성과 관련 활동, 윤리 프로그램의 수정에 관한 권고가 담긴 보고서를 매년 SEIU 국제 집행위에게 발표해야 한다. 또한 윤리 옴부즈맨은 본 윤리 강령의 준수를 감독하려는 목적으로 주기적인 평가를 하며, 파트너십, 공동 투자, 관리부서의 업무처리가 윤리 강령에 합당한지를 알아보고, 적절히 기록하고, 합리적인 투자나 물건 및 서비스 대금지불을 검토하여 SEIU의 세금 공제 목적을 증진하고, 타성에 젖어서 조합이 불허하는 개인적 이익이나 혜택을 위하여 과도한 거래를 하면 안 된다. 윤리 옴부즈맨은 SEIU 법률부의 직속으로 둔다.

윤리 옴부즈맨

연례 보고서

정기 리뷰

**제 16항.** 제휴단체 윤리 연락관 각 제휴단체는 윤리 관련 지도 및 편달을 담당하는 윤리 연락관을 지정하여,

윤리 연락관

해당 제휴단체와 국제 윤리 옴부즈맨과의 주요 연락을 담당하고, 윤리 강령 집행을 지원하며, 윤리 관련 훈련 실시를 감독하고, 해당 제휴단체의 윤리 문화 강화를 지원하며, 또한 해당 제휴단체의 윤리 지도자로서의 책무를 맡는다.

- 적격성 (a) 회장, 대표 집행위원, 비서-재무국장, 대표 재무위원, 사무국 총책, 및 전술직급과 동급의 인사는 윤리 연락관 직을 겸임할 수 없다.
- 회전 (b) 제휴단체는 정기적으로 윤리 연락관 직을 순번으로 임명할 것을 장려하며, 이로써 운영상의 어려움을 미연에 방지하고 단체 내에 폭넓은 윤리 지도자층을 육성한다. 제휴단체는 윤리 연락관의 임명 및 공석 발생시 가능한 신속히 SEIU 윤리 옴부즈맨에 이를 통보한다.
- 교육 (c) 윤리 연락관은 정기적으로 국제노조가 제공하는 역할별 훈련을 이수한다. 제휴단체는 해당 윤리 연락관이 이 훈련에 참석할 수 있도록 만전을 기한다.
- 고발 제 17항. 고발.
- 제출 (a) 강령 위반으로 주장된 사안에 대하여 해당 개인이나 회원은 서면 고발서를 제출할 수 있다. 구두에 의한 우려나 항의는 고발 처리를 위하여 서면으로 정리한다. 고발서에는 고발자의 서명이나 이름을 기재하여야 하며, 제 24항에 의거하여 기밀이 보장되어야 한다. 본 윤리 강령 위반을 주장하는 고발서는 이같은 위반이 또한 정관 및 규정을 위반한 것으로 간주되지 않는 한 SEIU 또는 제휴단체 정관에 의거하여 집행되지 않는다.
- 헌법에 의한 강제집행
- 연락처 (b) 국제 노조는 SEIU 웹사이트에 윤리 관련 고발서 제출을 위한 연락처를 게시하여야 하며 요청이 있을 시 그 정보를 제공하여야 한다.
- (c) 각 제휴단체는 해당 단체 윤리 연락관의 연락처를 자체 직원 및 회원들에게 제공하여야 한다.
- 고발 처리, 국제 섹션 18. 국제 노조가 담당하는 고발. 국제 노조 또는 윤리 담당관에게 제출된 윤리 강령 위반을 주장하는 고발서는 우선적으로 SEIU 윤리 옴부즈맨에게 회부된다. 윤리 옴부즈맨은 국제 노조에 제출된 윤리 고발서를 검토하고 자체 재량으로 답변하는 바, 지도 편달을

제공하거나, 비공식적으로 이를 해결하거나, 윤리국 외부의 자원으로 이를 회부하거나, 추가 조치를 위하여 윤리 담당관이나 제휴단체에 이를 회부하는 것을 포함한 여타 방식으로 이를 처리한다. 고발서를 제출하는 개인은 윤리 옴부즈맨 재량으로 적절하다고 사료되는 경우 고발 처리 진행 상황에 대해 통고받을 수 있지만, 그 결론은 어떤 경우에도 반드시 통고 받는다.

**제 19항.** 제휴단체가 담당하는 고발. 윤리 옴부즈맨에게 통고. 제휴단체 내에서 발생하여 자체 고발된 윤리 고발 사안은 해당 제휴단체가 조사하며, 적절하다고 사료되는 경우, 제휴단체의 정관 및 규정, 그리고/또는 SEIU 정관 및 규정에 마련된 요구조건에 의거하여 직원 기강 규칙 또는 법원에 접수할 정식 노조 내부 기소의 근거를 형성할 수 있다. 윤리 옴부즈맨은 윤리 강령 위반에 대한 고발 및 혐의의 조사 및 처리에 대하여 제휴단체에 조언을 제공할 수 있다. 고발서에 제휴단체의 회장, 대표 집행위원, 비서-재무국장, 대표 재무위원, 및 동급의 인사가 연루된 경우, 제휴단체는 가능한 신속히 이를 윤리 옴부즈맨에게 통고한다. 윤리 옴부즈맨은 제휴단체가 회부한 사안에 관하여 윤리 담당관과 상의할 수 있다.

고발 처리, 산하 기관

옴부즈맨에게 알림

**제 20항.** 협조 불응; 무고에 의한 고발. 윤리 고발 또는 윤리 강령 위반으로 주장된 사안의 처리과정 또는 조사에 합당한 이유 없이 전적으로 협조하지 않는 해당 개인은 윤리 강령의 독자적 위반 사항에 해당한다. SEIU는 근거 없고, 의도적인 허위 사실의 악의적 고발, 보고 또는 문의를 하는 개인에 대하여 통고에 의한 수사 및 적절한 조치를 취할 권리를 보유한다.

협조하지 않음

부정직

**제 21항.** 제 1심 관할권.

기존 관할권

(a) 제 1심 관할권 요청. 제휴단체, 또는 제휴단체의 집행위 위원, 임원 또는 회원이 믿는 바본 윤리 강령 위반을 아울러 포함한 한 개인에 대한 정식 노조 내부 기소 사안이 해당 제휴단체 또는 국제 노조의 이해관계에 중대한 위협이 되거나, 또는 제휴단체의 청문 절차로 인해 해당 제휴단체, 임원 및 개인의 이해관계를 완벽히 보호해 줄 수 없는 상황을 수반할 경우, 해당 개인은 SEIU 정관 및 규정 제 17조 2(f)항에 의거하여 국제 회장이 1심 관할권을 맡아줄 것을 요청할 수 있다.

제휴사별 요청

(b) 국제 회장에 의한 제1심 관할권 수락. SEIU 정관 및 규정 제 17조 2(f)항에 의거하여 국제

관할권 가정

회장은 윤리 강령 위반을 아울러 포함한 한 개인에 대한 정식 노조 내부 기소 사안이 해당 제휴단체 또는 국제 노조의 이해관계에 중대한 위협을 초래할 것으로 사료되는 경우 자신의 재량에 의하여 윤리 강령 위반을 아울러 포함한 정식 노조 내부 기소 사안에 대한 제1심 관할권을 수락할 수 있다. 또한 자신의 재량권으로 국제 회장은 이 사안을 윤리 담당관에게 회부하여 제 1심 관할권 수락 가능성에 대한 제언을 청취할 수 있다.

하이브리드  
요금 추천

**제 22항.** 정식 고발을 윤리 담당관에게 회부. SEIU 정관 및 규정 제 17조 3항에 의하여 국제 노조에 제출되고 또한 국제 노조 또는 제휴단체의 임원 또는 집행위에 의한 윤리 강령 위반 주장을 포함하고 있는 정식 내부 기소의 경우, 이 같은 기소는 검토 및 제언을 위해 윤리 담당관에게 회부된다.

윤리 책임자,  
권장 사항

**제 23항.** 윤리 담당관에 의한 주장 검토.

(a) 윤리 담당관이 고발서 또는 정식 기소 내용에 포함된 윤리 강령 위반 주장을 검토한 후에, 이같은 주장이 일리가 있고, 또한/또는 추가 조사의 사유가 있다고 판단한 경우, 담당관은 국제 노조에 답변서 또는 행동 지침을 제언하여 이같은 고발 또는 기소에 대응토록 하는 바, 그 내용은 아래를 위시한 여타 조치를 포함한다.

- (1) SEIU 담당자 및/또는 외부 조사관에 의한 추가 조사
- (2) SEIU 정관 및 규정 제 17조 에 의거한 정식 기소 제출
- (3) SEIU 정관 및 규정 제 17조 2(f)항에 의거한 국제 회장에 의한 제 1심 관할권 수락
- (4) 외부 청문관을 위촉하여 SEIU 정관 및 규정 제 17 조 3항에 의거한 재판 진행
- (5) 해당 직원의 징계
- (6) 정식 절차에 의해 기소된 해당 임원 또는 회원에 대한 제재조치
- (7) 윤리 담당관의 재량에 의해 적절하다고 사료되는 여타 조치

장점 없음

(b) 윤리 담당관이 윤리 강령 위반 주장을 검토한 후 해당 주장이 일리가 없거나 추가 조사가

불필요하다고 판단한 경우, 담당관은 국제 노조에 이같은 검토 결과를 알린다.

## 파트 G: 권리 보호

내부 고발

기밀성

**제 24항. 기밀성.** SEIU 는 모든 합당한 노력을 기울여 강령에 의한 윤리 관련 우려, 의문, 보고 및 고발을 제기한 개인의 신분을 기밀로 한다. 단, 고발자가 자신의 신분 공개를 허락한 경우 또는 SEIU가 수탁된 또는 법적 임무 이행을 위해 필요한 경우는 예외로 한다. SEIU는 또한 윤리 고발 또는 우려사항에 관한 통신을, 완전하고 공정한 수사를 진행하고, 수탁된 또는 법적 임무를 이행하며 필요한 운영 검토를 위해 요구되는 경우를 제외하고, 최대한 기밀로 또는 신중하게 처리한다.

**제 25항. 보복 금지.** SEIU는 상기 파트 F에 보다 상세히 명시된 바와 같이 모든 임원 및 직원으로 하여금 윤리 강령의 위반 우려 및 고발사례를 노조에 알려 이를 주지시키도록 독려한다.

금지된 보복

- (a) SEIU는 해당 개인 및 회원의 다음의 행동에 대한 보복 행위를 명시적으로 금한다.
- (1) 윤리 강령에 의거하여 진실된 고발, 보고 또는 의문을 제기함
  - (2) 윤리 강령이 금하는 관행을 반대함
  - (3) 윤리 강령에 의해 진행되는 조사 또는 집행 과정에 증거 제출, 증언, 관련 정보 제공, 또는 여타 협조 행위
  - (4) 상기의 파트 F에 명시된 집행 과정에 여타의 방식으로 참여함
- (b) 특히, SEIU는 제휴단체 윤리 연락관에 대한 임무 수행에 따른 여하한 보복행위도 용납하지 않는다.
- (c) 보복으로 알려진 어떠한 행위도 SEIU 윤리 옴부즈맨 또는 제휴단체 윤리 담당관에게 즉시 보고되어야 하며 즉각 대응조치를 취하여야 한다.

윤리 연락관  
대항행

보고



## 부록 D: 일반 가입식 절차에 관한 매뉴얼

### 입회식

조합장: 조합장: “서비스 종업원 국제조합은 모든 조합원 후보자에게 완전한 의향의 자유를 요구한다는 점을 알리는 것이 저의 책임입니다. 충실 의무가 필요하지만 이 의무에는 국민의 의무 및 종교적 의무와 반대되는 것이 없습니다. 이 내용을 이해하면서 의무를 수용하시겠습니까?”

(답변)

조합장: “이제 여러분 각자가 오른손을 들고 아래 의무를 낭독하시기 바랍니다.”

### 회원 의무

“본인 (이름)\_\_\_\_\_ 은(는) 본 노동조합 및 서비스 종업원 국제조합의 노동조합규약을 충실히 준수할 것을 맹세합니다.

“나는 노동운동의 역사에 관하여 자신과 다른 조합원들을 교육하고, 노동조합 운동 원칙을 최대한 옹호할 것이라는 점에 동의하며, 의도적으로 조합원을 부당하게 대우하지 않을 것이며, 내가 방지할 수 있을 경우 조합원이 부당한 대우를 받는 것을 좌시하지 않겠습니다.”

“나는 SEIU 조합원으로서 모든 근로자들과 사람이 존중받고, 모든 가정과 지역사회가 번영하고, 후세를 위해 더 좋고 평등한 세상을 물려주는 공정한 사회에 대한 조합의 비전 달성을 지원하기 위해 나의 책임을 수용할 것입니다.”

조합장: “이제 여러분은 서비스 종업원 국제조합의 조합원이 되었습니다.”

### 임원의 취임 의무

모든 임원은 읽고 서명해야 한다.

본인 (이름)\_\_\_\_\_ 은(는) 서비스 피고용자 국제 조합의 선출직 임원으로서 책임을 수용할 것을 맹세합니다. 본인은 노동 조합 규약을 충실히 준수할 것을 맹세합니다. 본인은 어디 출신이든 피부색이 무엇이든 모든 노동자가 가치 있고 모든 사람이 존경받는 사회를 추구하는 조합원의 비전을 달성시킬 수 있도록 근로자의 연합을 위해 부단히 노력할 것입니다. 본인은

모든 가족과 지역사회가 추구하는 사회와 앞으로 올 세대에 더 나은 더 공평한 세상을 위해 일할 것입니다. 본인은 기업의 힘을 극복하고 수백만 명을 가난한 임금의 일자리로 내몰고 우리 모두의 발목을 잡는 구조적 인종차별을 해체하기 위해 노력할 것입니다.

본인은 SEUI 가치에 근간을 둔 윤리적이고 책임 있는 리더십을 발휘하고 모든 사람이 승리할 수 있는 힘을 구축하기 위해 우리 조합원을 대표하고 신입 노동자를 조직할 것입니다.

## 토론

지역노조가 자체 규칙이나 규정을 채택하지 않을 경우 토론에 아래의 규칙을 적용한다.

**규칙 1.** 긴급 사안의 처리를 위해 언제든지 회의 중 투표를 통해 정규 의제 순서를 유보할 수 있다.

**규칙 2.** 모든 발의(의장이 요구할 경우)나 사임 건은 서면으로 제출해야 한다.

**규칙 3.** 발언 중인 다른 조합원을 방해하는, 또는 회의 진행을 방해하거나 사안 처리를 방해하는 것으로 간주되는 대화(속삭임 등) 및 기타 행위는 질서 위반으로 간주한다.

**규칙 4.** 회의 중에 분파적 논의는 허용되지 않는다.

**규칙 5.** 의장이 대응할 발의는 반드시 재청을 받아야 하고 발의자와 재청자 모두 기립하여 의장의 확인을 받아야 한다.

**규칙 6.** 발의한 사람은 재청자의 동의를 받아 취소할 수 있지만, 토론한 발의안은 과반수 찬성 투표가 있을 경우에만 취소할 수 있다.

**규칙 7.** 개정안에 대한 개정 발의는 유효하지만, 개정안 개정안에 대해 다시 개정 발의를 하는 것은 허용되지 않는다.

**규칙 8.** 발의 내용은 의장이 언급하지 않는 한 토론하지 않는다.

**규칙 9.** 발언을 원하는 조합원은 기립하여 정중히 의장을 부르고, 의장의 확인을 받을 경우 진행할 권리를 갖는다.

**규칙 10.** 두 명 이상의 조합원인 발언을 위해 일어설

경우 의장이 발언할 사람을 지정해야 한다.

**규칙 11.** 발언하는 조합원은 논의 중인 문제에 국한해야 하며, 개인적이고 무례하고 냉소적인 언어를 사용해서는 안 된다.

**규칙 12.** 음주 또는 금지약물 복용 상태에서 회의에 참석하면 퇴장의 근거가 된다.

**규칙 13.** 다른 사람이 발언 중일 때 방해해서는 안 된다. 다만 의사진행에 대한 이의제기는 가능하고, 그 점을 명확히 언급해야 하며 의장은 논의 없이 그에 대한 결정을 해야 한다.

**규칙 14.** 발언 중에 정숙 명령을 받은 조합원은 의사진행 이의제기가 해결될 때까지 착석해야 하고, 그 후에는 정상 진행으로 결정될 경우 발언을 계속할 수 있다.

**규칙 15.** 의장의 결정에 대해 개인적 불만이 있는 조합원은 해당 조직에 결정에 대한 이의제기를 할 수 있다.

**규칙 16.** 의장의 결정에 대한 이의신청이 있을 경우 부조합장이 의장 역할을 수행하고 의장은 회의 참석자들에게 다음과 같이 이의신청에 대해 설명해야 한다. “의장의 결정을 본 조합의 결정으로 인정해야 합니까?” 그러면 해당 조합원은 이의제기 근거를 발언할 권리가 있고 의장은 결정 근거를 제시할 것이며, 그에 대하여 조합원들이 추가 논의 없이 이의신청에 대한 투표를 진행한다. 의장의 결정을 기각하려면 과반수의 찬성 투표가 필요하다.

**규칙 17.** 발언을 원하는 사람들이 모두 발언을 마칠 때까지는 조합원이 동일한 주제에 관해서는 한 번만 발언할 수 있고, 만장일치의 동의 없이는 두 번을 초과하여 발언할 수 없고, 참석 조합원의 3분의 2 이상의 동의 없이는 한 번에 5분 이상 발언할 수 없다.

**규칙 18.** 의장은 의장에서 물러나지 않는 한 어떠한 주제에 대해서도 발언할 수 없다. 다만 의사진행 발언은 할 수 있으며 공식적 보고 또는 조직 관심사에 대한 조언과 충고를 하는 것은 가능하다. 가부 동수일 경우 의장이 결정 투표권을 갖는다.

**규칙 19.** 회의에서 문제가 제시된 경우 다음 사항만 발의할 수 있다.

1. 휴정하려면;
2. 질문을 단상에 올리려면;

3. 이전 문제에 대해;
4. 주어진 시간을 연장하려면
5. 참조 또는 위탁하려면;
6. 개정하려면

이러한 발의는 위의 순서대로 우선순위가 정해진다. 처음 세 가지 발의는 토론 대상이 아니다.

**규칙 20.** 문제가 개정되었을 경우 개정할 문제를 우선 상정해야 하고, 두 건 이상의 개정 제안이 있을 경우 다음과 같이 문제를 상정한다.

1. 개정을 위해 개정한다.
2. 개정
3. 원 제의

**규칙 21.** 문제를 무기한 연기할 경우 3분의 2 이상의 찬성이 없는 한 다시 상정해서는 안 된다.

**규칙 22.** 정회 발의는 항상 가능하다. 다만 예외는 다음과 같다.

1. 조합원이 발언권을 가지고 있는 경우
2. 조합원들이 투표 중일 경우

**규칙 23.** 문제를 투표에 부치기 전에 의장은 “문제에 답할 준비가 되었습니까?”라고 물어야 한다. 그 다음에 토론을 시작한다. 일어나 발언할 사람이 없거나 토론이 종료된 경우 의장은 다음과 같이 문제를 표결에 부친다. “이 발의에 찬성하는 모든 사람은 ‘예’라고 말하십시오”. 찬성 투표가 표시되고 나면 “반대 의견을 가진 사람은 ‘아니오’라고 말하십시오”라고 말한다. 투표 집계 후에 의장은 그 결과를 다음과 같이 발표한다. “가결[부결] 되었음을 선포합니다.”

**규칙 24.** 의장이 문제에 대한 투표를 선언하기 전에 조합원이 구획(division of the house)을 요구할 수 있다. 의장은 이 요구를 준수해야 한다. 그러면 기립 투표를 실시해야 한다.

**규칙 25.** 결정 완료된 문제의 경우 참석자의 3분의 2의 찬성 투표가 있을 경우 재심의할 수 있다.

**규칙 26.** 반드시 재심 발의를 하고 다수 쪽으로 투표한 두 명의 재청이 있어야 한다.

**규칙 27.** 의장이 세 번 착석을 명령을 하였지만

준수하지 않은 사람은 동 회의에서 추가 사안에 대한 참여가 금지된다.

**규칙 28.** 별도 규정이 없는 한 모든 문제는 다수결 투표로 의결한다.

**규칙 29.** 의장은 이 규칙 및 규정을 시행하고 이 규칙을 위반할 경우 해당자를 회의에서 퇴장하도록 지시할 수 있다.

### 사업 명령

1. 개회
2. 임원 호명
3. 이전 회의의 회의록 낭독
4. 가입 신청
5. 신규 조합원 가입
6. 전달사항 및 의안
7. 임원 집행위원회 및 위원회의 보고
8. 미완료 비즈니스
9. 신규 사업
10. 복리후생
11. 산회