

SEIU 2016

정관
및 규정

SEIU 2016 컨벤션에서 채택됨



목차

조항	페이지
서문	1
SEIU 강령	1
I 명칭	3
II 목적 및 목표	3
III 관할권 및 조합원 자격	4
IV 총회 - 대표권	5
V 임원 선출	9
VI 임원	10
VII 결원 총원	12
VIII 국제 조합장 - 직무와 권한	13
IX 국제 총무/재무 책임자의 직무	17
X 집행부조합장의 직무	17
XI 국제집행위원회의 직무	18
XII 파업 및 직장폐쇄	21
XIII 수입	21
XIV 헌장 발행	25
XV 지역노조의 직무	26
XVI 조합원의 권익 및 이전	32
XVII 심판 및 이의신청	32
XVIII 중재단체와의 제휴	36
XIX 조합원 사망과 관련된 지급, 37	37
XX 지역노조 및 제휴단체의 임원 및 조합원을 위한 연금 기금	38

XXI	국제 규약의 지역별 집행	40
XXII	국제조합의 책임 제한	41
XXIII	소송	41
XXIV	개정	42
XXV	해산	42
XXVI	예외 조항	43
	조합에 대한 SEIU 조합원의 권리 및 책임 장전	43
	직무에 대한 SEIU 조합원의 권리 및 책임 장전	44
	일반 절차 매뉴얼	45
	토론	46
	의제 순서	48

글꼴 하나 작게

노동조합 규약

서문

거의 모든 노동자의 근로조건 개선은 조직화된 노동자의 노력을 통해 이루어져 왔고 임금 노동자, 급여 노동자 및 전문 노동자의 복지는 국제노동조합의 통일된 행동에 의해 최선으로 보호하고 향상할 수 있으므로, 우리는 서비스 종업원 국제조합을 조직하고 아래 규약을 채택하였다.

SEIU 강령

본 서비스 종업원 국제조합(Service Employees International Union, SEIU)은, 근로자와 그들이 제공하는 서비스의 품위에 대한 믿음을 바탕으로 결속되었고 근로자와 그들 가족의 생활을 향상하고 공정하고 인간적인 사회를 조성하려고 전념하는 1백만 명 이상의 조합원을 보유한 조직이다.

우리는 공공 근로자, 의료보건 분야 근로자, 건물 서비스 근로자, 사무실 근로자, 전문직 근로자, 산업 근로자 및 동맹 근로자들이다. 우리는 스스로 강력한 힘을 구축하고 우리의 서비스 대상자들을 보호하기 위해 강력한 연합을 모색하고 있다.

근로자들을 위한 주도적 지지 조직으로서 모든 사람들의 공평성을 추가하는 것이 우리의 책임이다. 우리는 모든 근로자들과 사람이 존중 받고, 모든 가정과 지역사회가 번영하고, 후세를 위해 더 좋고 평등한 세상을 물려주는 공정한 사회에 대한 신념을 갖고 있으며 이를 위해 투쟁할 것이다.

모든 인종, 민족, 종료, 연령, 신체 장애, 성별, 성별 표현, 성적 지향성을 아우르는 우리는 규범을 바탕으로 사회적, 경제적 정의를 위해 투쟁하며, 이 투쟁은 일상적 어려움을 극복하고 경제적 안정, 품위 및 존중을 추구하는 청소부들에 의해 약 1백년 전에 시작되었다.

우리의 비전은 다음과 같은 조합 및 사회를 만드는 것이다.

모든 근로자와 가족이 품위 있게 생활하고 일할 수 있음.

근로의 성취감을 얻고 공정하게 보상을 받음.

근로자들이 자신에게 영향을 주는 결정을 할 때 의미 있는 의견을 제시할 수 있고 근로자들이 자신의 재능과 기술을 개발할 기회가 있음.

근로자들의 집단적 의견과 힘이 민주적이고 공평하고 진보적인 연합을 통해서 실현됨.

착취적 고용주의 차별 및 증오, 구조적 인종 차별, 그리고 불공정한 고용 관행에 대항하여 조합이 연대하여 단호하게 대응함.

근로자들이 안전하고 건강한 지역 사회에서 생활할 수 있음.

근로자의 생활 향상을 위해 정부가 적극적인 역할을 수행함.

이 비전을 달성하는 방법:

비조직적인 서비스 근로자들 조직함으로써 노동조합을 결성하고 아울러 우리 업계와 노동 시장에 대한 통제력을 확보함.

정치력을 형성함으로써 경제적 기회를 창출하고 사회 정의를 촉진하기 위해 근로자의 목소리를 정부의 모든 수준에서 확실히 경청하게 함.

조합원들이 강력하고 민주적인 조합에 참여할 수 있도록 의미 있는

경로를 제공해야 함.

조합원의 다양성과 우리가 조직하는 공동체의 다양성을 반영하고, 고도로 훈련되고, 동기를 가진 포용적인 리더들을 조합의 모든 수준에서 개발해야 함.

임금과 근로 조건을 개선하고, 직장의 의사결정 시에 근로자의 역할을 확대하고, 강력한 조합을 구축하고, 강하고 건강한 지역 사회를 구축하는 내용의 계약 협상을 이끌어냄.

사회, 환경, 인종 및 경제 정의에 대해 우리와 동일한 관심을 갖는 다른 조직과 연대하여 연합을 구축하여 함께 활동함.

우리의 힘과 승리에 대한 결단력을 보여주는 직접적인 행위에 참여해야 함.

우리는 공익에 대해 기업 및 자본적인 책임을 져야 함.

우리는 필요한 단합과 힘을 얻지 못하게 방해하는 구조적 인종주의를 티파해야 함.

우리는 이민 정의를 위한 길을 열어야 함.

우리는 끊임없이 변화하는 세상에서 적응하고 효과적으로 대응할 수 있도록 항상 변화에 개방적이어야 함.

이러한 목표를 달성하려면 우리는 단결해야 하고 우리의 사회적, 직업적 다양성을 초월하여 우리 직업의 지침이 되는 일련의 신념과 원칙에 의해 영감을 받아야 함.

우리는 개인이 달성할 수 있는 것은 매우 적지만 함께 뭉치면 공정한 사회를 구현할 힘이 있다는 점을 믿는다.

조합은 근로자들이 힘을 결집하는 수단이라는 점을 믿으며, 이를 통해 일반 사람들이 특별한 성과를 달성할 수 있다.

우리의 힘은 단결에서 나오며 성별, 인종, 민족, 종교, 연령, 신체적 장애, 성적 지향성 또는 이민 지위에 따른 차별을 통해 우리가 분열되어서는 안 된다는 것을 믿는다.

우리의 힘과 효율성은 조합원의 적극적 참여와 헌신, 포용적 SEIU 리더의 개발, 서로 간의 결속과 동맹에 달려있음을 믿는다.

우리는 공동체 내에서 가장 착취 당하는 사람들, 특히 여성과 유색 근로자들에게 경제적, 사회적 정의를 부여하고 흑인에 대한 구조적 인종차별을 타파하는 특별한 임무를 가지고 있음을 믿는다.

세계의 다른 분야에서 경제 정의, 가족의 적절한 생활, 평화, 품위, 민주적 대우를 받기 위해 투쟁하는 근로자들의 미래와 우리의 미래가 불가분의 관계에 있다는 우리는 점을 믿는다.

민주적 사회가 승리하려면 노동조합이 필요하고, 노동조합이 우리 사회의 정치 활동에 참여해야 함을 우리는 믿는다.

우리의 자녀 그리고 모든 사람의 후속들을 위해 더욱 정의롭고, 건강하고, 안전한 세상을 물려줘야 할 도덕적 책임이 우리에게 있음을 믿는다.

제 1조 명칭

본 조직은 서비스 종업원 국제조합(Service Employees International Union)이라 하고 Change to Win 및 캐나다 노동연맹과 제휴를 맺고 있으며, 제한 없는 수의 공인된 지역노조 및 그 조합원 그리고 수시로 설립되는 제휴단체들로 구성된다. 이 대형 조합의 힘을 본 조합의 모든 수준에 있는 조합원들의 노력에 더하기 위해 모든 지역노조 및 제휴단체의 명칭은 "SEIU"로 시작되어야 한다.

제 II조 목적 및 목표

이 국제조합의 목적과 목표는 조합원들에게 혜택을 제공하고 모든 측면에서 그들의 조건을 개선하는 데 있으며, 예를 들면 다음과 같다.

- A.** 조직, 단체 교섭, 법적 정치적 행동 및 기타 합법적 수단을 활용하여 보다 나은 임금, 근로 시간 및 조건을 포함하여 경제적 이점을 확보
- B.** 조합원 자격이 있는 모든 근로 남성 및 여성을 본 국제조합에서 조직하고 결속함
- C.** 지역, 국가 또는 국제적 차원에서 시민, 사회, 정치, 법률, 경제, 문화, 교육, 자선 활동 및 기타 모든 활동에 참여함으로써 지역 사회 및 노동

운동에서 본 국제조합의 지위를 향상하고 본 조직과 조합원의 권익을 직접 또는 간접적으로 향상함

D. 단체 교섭을 위해 근로 남성 및 여성의 권리를 강화하고 업무를 수행할 혁신적인 방법을 도입함

E. 교육, 훈련, 신기술 접근, 조합원 자료 센터, 21세기 통신 시스템, 연금, 건강 복지 혜택을 통해 개발 조합원, 임원 및 중업원들에게 혜택과 이점을 제공함

F. 지역노조가 경험을 공유하고, 자원을 공동 관리하고, 서로의 모범 사례를 통해 배우고, 서로에 대한 책임감을 갖도록 지원함

G. 본 국제조합과 관련이 있는 또는 유사한 목표를 가진 또는 직접 간접적으로 본 국제조합에 유익한 성격의 목표를 가진 (본 국제조합과 제휴 여부에 관계 없이) 다른 노동자 단체와 도덕적, 재정적 수단이나 기타 수단을 통해서 협조하고 지원함

H. 본 노동조합이 목적과 목표 및 의무를 수행할 수 있도록 모든 합법적 수단을 사용하여 본 국제조합을 강화하고 보호함

I. 조합의 목적과 목표를 달성하고 의무를 이행하기 위해 그리고 본 국제조합의 권익을 직접 또는 간접적으로 증진한다는 기타 목적을 위해 본 조합의 모든 지출, 투자, 자산 및 자금 등을 모든 합법적 방법으로 활용함

J. 독립 조직의 오랜 역사, 고유한 요구 및 전통, 성공 사례를 인정하는 약정을 통해서 독립 단체의 근로자들과 제휴하고, 그러한 조직에게 우리의 기존 조합원들이 받는 것과 동일한 서비스를 제공하기 위해 가능한 모든 노력을 경주함

K. SEIU 조합원들이 모든 사람의 보다 나은 미래를 보장하기 위해 조합 프로그램의 모든 측면, 예를 들면 조직, 교섭, 정치적 작업, 직접 행동 및 지역사회 파트너십을 주도하고 참여할 수 있도록 권한을 부여함

L. 새로운 형태의 근로자 조직을 창출하여 근로자를 위한 집단적인 경제 및 정치적 영향력을 구축함

M. 정의를 위한 폭넓은 운동을 구축함

제 III조

관할권 및 조합원 자격

섹션 1. 본 국제노동조합은 민간 고용, 비영리 고용 및 공공 고용 상태에 있는 모든 근로 남성 및 여성 조합원들로 구성된 제휴단체 및 모든 지역노조로 구성되고 그에 대한 관할권을 가지며, 해당 조합원들의 예를 들면 대학, 대학교, 학교, 공공 고용주(시, 카운티, 주, 도, 준주, 연방, 정부 구역, 연방 당국 및 여러 당국과 기관 및 그 하부 조직 포함), 기관 또는 단체, 병원, 요양원 및 기타 보건 시설, 민간 및 공공 유틸리티 업체, 백화점, 산업 플랜트, 법집행 당국, 보험회사의 직원, 그리고 사무직, 기술자, 전문직, 준전문직, 의료직 등 그들의 모든 종업원, 또는 모든 민간, 공공 또는 비영리 기관, 건물이나 구조물, 상업/무역/기타 설립기관, 건물 및 구내, 그 주변 환경의 유지관리, 판매, 서비스, 보호 및 운영에 종사하는 사람들이 포함된다.

국제 조합장은 전세계 모든 지역의 설립단체 내의 모든 부류의 근로자들을 포용하기 위해 위에 정의된 관할권을 해석할 권한을 갖는다.

섹션 2(a). 국제조합은 지역노조 및 그들의 조합원과 모든 제휴단체에 대한 관할권을 갖는다.

(b). “제휴단체”에는 주/도 협의회, 연합 협의회, 서비스 협의회, 구역/지역/산업 총회 및 본부, 조직 위원회, 임시 지역부 및 국제조합이 수시로 설립하는 지역/국가/국제 차원의 기타 단체가 포함되지만 지역노조는 포함하지 않는다. “지역노조” 용어에는 기타 제휴단체가 포함되지 않는다.

섹션 3(a). 국제조합이 관할권을 갖는 직장에 고용된 모든 사람들은 국제조합, 지역노조, 조직 위원회, 임시 지부 및 본 조직의 기타 공인 단체에 대한 회원자격을 갖는 것으로 간주한다. 지역노조는 지역노조의 규약에 추가적인 회원자격 요건을 채택할 수 있다. 관할권에는 지역노조 또는 국제조합의 제휴단체 내에서 이루어지는 서비스가 포함되는 것으로 해석할 수도 있지만, 각 지역노조는 그러한 서비스 해당자들이 지역노조의 조합원 자격을 보유하고 있는지 여부에 대한 결정을 할 선택권을 갖는다.

국제집행위원회는 준회원의 자격 요건 및 기타 기준(조합비 요율 등) 그리고 본 규약에 따라 설립된 국제 단체 또는 제휴단체의 회원자격의 특별 범주를 지정할 수 있다.

(b). 국제조합 관할권 내에서 직무를 수행하는 자영업자는 지역노조 규약에 정한 추가 요건에 따라 지역노조의 조합원 자격이 부여될 수 있다. 국제 조합장은 본 국제조합의 관할권에 근거하여 자영업 근로자에 관하여 필요한 모든 규칙과 규정을 수립할 권한을 갖는다.

(c). 국제조합의 승인을 전제로, 지역노조는 단체교섭 목적상 지역노조가 대변하는/대변하지 않는 사람들(종신 조합원, 은퇴 종업원, 준회원 등 포함)에 대하여 다른 조합원 자격 및 조합비 요율을 정할 수 있다.

(d). 조합원 자격 또는 자격요건에 관한 모든 분쟁 관련 사항은 국제 조합장이 결정하며, 지역노조 또는 신청자는 그 결정 통지를 받은 날로부터 10일 이내에 그 결정에 대해 국제집행위원회에 서면으로 이의신청을 할 권리가 있다.

섹션 4. 조합원은 인종, 신념, 피부색, 종교, 성별, 성적 표현, 성적 지향성, 국적, 시민권 상태, 결혼 상태, 혈통 또는 장애를 기준으로 다른 조합원을 차별하거나 차별하는 것을 지지해서는 안 된다.

제 IV조 총회 — 대표권

섹션 1. 본 국제조합의 총회는 4년마다 소집되며, 소집 시기와 장소는 국제 조합장의 권고 하에 국제집행위원회가 정한다.

섹션 2. 국제집행위원회의 명령에 따라 동 위원회가 정한 시기와 장소에 특별 총회를 소집할 수 있으며, 국제집행위원회의 결정 및 보류 사항에 대한 이의신청을 포함하여 모든 업무를 특별 총회에 상정할 수 있다. 다만 연락을 통해 특별히 제한된 내용은 제외한다. 소집 통지서는 해당 지역노조의 대표자 수를 지정하여 총회 일자로부터 60일 이전에 각 지역노조에 발송해야 한다. 본 조의 여타 모든 조항은 모든 특별 총회에 적용된다.

섹션 3. 국제총회는 정히 선출된 지역노조 대표들로 구성되며, 모든 해당 법률과 본 노동조합규약의 조항에 따라 정히 선출된 대표자만이 국제총회에서 지역노조를 대변하거나 투표할 권리가 있다. 다만 모든 상임 국제 임원은 임기 중에 개최되는 총회에서 직위를 바탕으로 발언권이 있는

대표자가 되지만 투표할 권리는 없다. 모든 해당 법률에 따라 선출된 지역노조의 모든 임원은 임기 중에 개최되는 모든 국제총회의 대표자로 참가할 권한을 갖는 것으로 간주한다. 총회 소집 통지서를 받는 시점에 선출 임원 수가 지역노조에서 국제총회에 참여할 권한이 있는 대표자 수보다 적을 경우, 지역집행위원회의 선택에 따라 필요 시 추가적으로 총회 대표자를 지명하기 위한 비밀 투표 선출을 실시할 수 있다. 해당 직위에 대한 지명인은 반대가 없을 경우 추가 절차가 필요 없이 선출된 것으로 간주한다. 지역노조의 전체 임원 수가 총회에 참가할 대표자 수보다 적을 경우 지역노조는 조합규약에 대표자 또는 대체자로 지명할 임원의 순위를 정해야 한다. 다만, 지역노조에서 지명하지 못할 경우 지역노조의 최고집행임원은 달리 자격이 있을 경우 참여 자격이 있는 것으로 간주한다. 지역노조는 지역 조합규약에 따라 지역노조의 임원이 국제총회의 당연직 대표가 되어야 한다는 위의 규정을 생략할 수 있고, 필요 시 해당 대표자의 지명 및 비밀 투표 선출에 관한 사항을 규정할 수 있다. 또한 해당 법률에 따라 국제집행위원회는 준회원 그룹 또는 기타 특별 회원 범주 및 지역노조의 대표자를 위한 대표권 규정을 수립할 수 있고, 이 내용은 국제총회 또는 특별 총회의 소집통지서에 명시해야 한다. 어떠한 경우에도 해당 그룹의 대표권 기준은 아래 섹션 4에 명시된 공식으로 산출된 수보다 더 많아서는 안 된다. 그러한 대표자에게 확대 적용하는 모든 투표권은 해당 법률을 준수해야 한다.

섹션 4. 대표권 기준은 500명 이하의 조합원에 대해 1명의 대표자, 그 후 5,000명의 조합원까지는 추가 500명 또는 그 절반을 초과하는 인원 수당 추가로 1명의 대표자, 그보다 많은 수의 조합원에 대해서는 추가 1,000명 또는 그 절반을 초과하는 인원 수당 추가로 1명의 대표자를 지정한다. 대표자 정원보다 적은 수로 대표권을 행사한다고 결정해도 이것이 지역노조의 적격 투표수에는 영향을 주지는 않는다. 지역노조의 집행위원회는 총회에 참가할 대표자 수를 결정해야 한다. 투표 목적상, 지역노조의 조합원수 계산 시에는 지역노조 근로 조합원의 정규 조합비 미만을 납부하는 종신 조합원, 은퇴 조합원, 준회원 또는 에이전시 수수료 납부자들은 제외한다

섹션 5. 섹션 4에 명시된 대리권 외에, 은퇴 조합원 수가 500명 이상인 지역노조는 한 명의 은퇴 조합원 대표자를 지정할 수 있고 이 대표자는

총회에서 발언권 및 투표권을 갖는다. 총회 60일 이전에 지역노조의 조합원, 은퇴 조합원 또는 종신 조합원 신분을 유지했던 은퇴 조합원만이 은퇴 조합원 대표자가 될 수 있다. 은퇴 조합원 대표자는 지역노조 규약에 명시된 절차에 따라 선출하거나, 또는 지역노조 규약에 명시되지 않은 경우 지역노조의 집행위원회가 선출한다. 은퇴 조합원 대표자는 총회에서 조합비에 관한 투표를 할 수 없고, 임원의 임명 및 회비에 관한 투표를 할 수 없다.

섹션 6. 대표자는 단일 지역노조만을 대표할 수 있다.

섹션 7(a). 공인되지 않고 제휴 관계를 맺지 않고 총회 개시일로부터 최소한 1개월 이전의 회비를 납부하지 않은 지역노조는 총회에서 대표권을 행사할 수 없으며, 대표권이 있는 각 지역노조는 총회 개시 전에 최소한 1개월분의 인수당 조합비를 국제회계부에 납부했어야 한다.

(b). 지역노조가 총회에서 대표권을 행사하려면 (i) 인수당 조합비 등 국제조합에 납부해야 할 모든 금액 (ii) 국제집행위원회가 정한 또는 보류한 인수당 조합비 등 제휴단체에 지급해야 할 금액 및 (iii) 본 규약에 명시된 연금 및 복지 기금에 충당해야 할 모든 금액을 총회 개시 15일 이전에 납부해야 한다.

섹션 8. 국제 총무/재무책임자는 총회 일자로부터 100일 이전에 각 지역노조에 총회 소집통지서를 발송하여 해당 지역노조의 대표자 수를 알리고, 지역노조의 등록된 대표자 이름과 지역노조 조합장 및 총무책임자의 서명 공간이 포함된 위임 확인서를 지역노조에 제공해야 한다.

섹션 9. 국제총회에 참가하는 대표자의 이름과 지역노조의 조합장 및 총무책임자의 서명이 포함된 위임 확인서는 총회 개시 30일 이전에 국제 총무/재무 책임자에게 접수되어야 한다. 지역노조가 총회 참가 자격이 있는 대표자의 이름을 위임 확인서에 기입하지 않음으로써 자격이 박탈되는 일이 없어야 한다.

섹션 10. 본 조항의 섹션 3에 근거하여 선출된 대표자 외에, 지역노조는 정규로 선출된 대표자가 역할 수행이 불가능할 경우 자체 판단에 따라 해당 수만큼 대체자 선출을 규정할 수 있으며, 그 대체자는 본 조의 섹션 3에 명시된 방법으로 선출해야 한다. 각 대표자나 대체자는 지역노조 관할권에게 고용된 지역노조의 조합원이어야 한다. 하지만 지역노조 또는 국제조합이나

제휴단체의 임원이나 직원인 조합원 또는 공직이나 국제조합 제휴단체의 직위에 선출된 조합원을 배제하는 것으로 이 요건을 해석해서는 안 된다.

섹션 11. 제 IV조의 섹션 3에 근거하여 지역노조 임원이 대표자 역할을 수행할 권리 또는 대표자의 선출에 대하여 이의신청을 하려는 조합원은 선출 후 또는 지역노조가 제 IV조의 섹션 3에 근거한 선출이 필요 없다고 결정한 시점부터 15일 이내에 국제 총무/재무 책임자에게 서면으로 이의신청을 해야 한다. 그러한 이의신청은 국제 총무/재무 책임자를 거쳐 자격심사위원회에 회부해야 한다. 이의신청 조합원이 적시 이의신청에 필요한 시간 내에 해당 사실을 알지 못했음을 입증하고 이의신청 근거를 발견한 즉시 이의신청서를 제출하였다면 자격심사위원회는 이의신청 제출 시한을 적용하지 않을 수 있다. 자격심사위원회는 적시에 제출된 모든 이의신청서를 심의하여 총회에 제출하는 모든 이의신청 보고서에 그 결정 내용을 포함시켜야 한다. 그리고 자체 판단에 따라 모든 해당 당사자들에게 합리적인 통지를 한 후 청문회를 개최할 수 있다.

섹션 12. 각 지역노조가 총회에서 행사할 투표권의 수는 총회 개최 연도 직전의 12월 31일 이전에 국제조합이 수납한 정기 월별 인수당 조합비 납부 12건의 산출에 적용한 조합원수의 평균으로 산정한다. 12월 31일 이전에 12개월의 납부 실적이 없는 신규 공인 지역노조의 경우 투표권의 수는 국제조합이 수납한 정기 월별 인수당 조합비 납부액 산출에 적용한 조합원수의 평균(최대 12개월 평균)으로 산정한다 투표권 산출 시에는 준회원, 종신 조합원 또는 에이전시 수수료 납부자들은 제외한다. 단일 지역노조의 참가 대표자 수가 2명 이상일 경우 각자에게 투표권을 균등히 배분해야 한다. 제 XIV조에 근거하여 조합원 구조조정의 결과로서 새로운 공인 지역노조가 설립된 경우, 국제집행위원회는 조합원들이 단일 지역노조의 투표권 산출에만 포함될 수 있도록 해당 지역노조들의 투표권을 결정해야 한다.

섹션 13. 각 총회 개최 전에 국제조합장은 선출된 대표자들 중에서 자격심사위원회에 포함될 최소한 7명의 위원을 임명해야 한다. 국제 조합장과 국제 총무/재무 책임자는 동 위원회의 구성원이어야 한다. 모든 자격은 동 위원회에 제출해야 한다. 동 위원회는 보고서를 총회에 서면으로 제출해야 한다.

섹션 14. 지역노조의 제안을 통해 총회에서 시행하는 모든 의결사항은 총회 30일 전에 국제 총무/재무 책임자에게 서면으로 제출해야 하며 그렇지 않으면 총회에서 심의할 수 없다. 다만 참석 대표자들의 만장일치 동기가 있는 경우는 예외로 한다. 국제집행위원회는 만장일치의 동의 없이도 총회 기간 중에 언제든지 의결사항을 총회에 제출할 수 있다.

섹션 15. 사안 처리에 필요한 정족수는 총회 의결권의 4분의 1 이상의 대표자로 한다.

섹션 16. 직전 총회에 적용한 규칙과 의제의 순서는 총회의 조치에 의해 새로운 규칙이 채택될 때까지 본 국제조합의 모든 총회 개막부터 시행한다.

제 V조 임원의 선출

섹션 1. 모든 국제 임원은 공개 총회에서 임명해야 하고 직무별로 한 명 이상의 후보자가 있을 경우 호명 방식으로 선출해야 한다. 호명은 총회 규칙에 명시된 바와 같이 음성 및/또는 공개 서면 투표로 실시해야 한다. 임원은 다수결 투표에 의해 선출한다.

섹션 2. 국제 직 및 지역노조나 제휴단체 직의 후보자(예상 후보자 포함) 및 후보자의 지지자는 국제조합의 비조합원으로부터 어떠한 금전적 지원이나 다른 직접, 간접적 지원을 요청하거나 수용해서는 안 된다.

섹션 3. 후보 자격과 관련하여 국제 임원의 선출 또는 선출 방식에 대한 이의신청을 하고자 하는 조합원은 총회 규칙의 요건에 따라 이의신청서를 제출해야 한다.

섹션 4. 제 IV조의 섹션 11 또는 본 조의 섹션 3의 사안 외에 다른 문제에 관하여 선거 이의신청서를 제출하고자 하는 조합원은 총회 후 15일 이내에 이의신청서를 제출해야 한다. 모든 이의신청서는 국제 조합장에게 제출해야 한다. 국제 조합장은 청문회가 필요하다고 판단할 경우 이의신청서 제출일로부터 30일 내에 청문회를 개최하도록 노력하고, 그 후 30일 내에 결정을 내리도록 시도해야 한다. 국제 조합장의 최종 조치 후 15일 내에 국제집행위원회에 재심청구를 할 수 있다. 또는 국제 조합장은 선출 이의신청서를 국제집행위원회에 직접 전달하여 결정하도록 할 수 있다.

제 VI조 임원

섹션 1. 본 국제조합의 임원은 국제 조합장 1명, 국제 총무/재무 책임자 1명, 상임 집행부조합장 7명, 부조합장 25명(그 중 최소한 2명은 캐나다 지역노조의 조합원이어야 함) 및 집행위원회 위원 40명(그 중 2명 이상은 캐나다 지역노조의 조합원이어야 하고, 1명은 은퇴 조합원이어야 함)으로 구성된다. 국제 조합장, 국제 총무/재무 책임자 및 상임 집행부조합장 7명은 국제총회의 대표단에 의해 선출해야 한다. 2명의 캐나다인 부조합장 및 2명의 캐나다인 집행위원회 위원은 다음 기준으로 선출한다. 1명의 조합장 및 위원회 위원은 퀘벡 주를 제외한 여타 모든 주에서 지명/선출된 사람이어야 한다. 1명의 조합장 및 위원회 위원은 퀘벡 주에서만 지명/선출된 사람이어야 하지만, 퀘벡 주의 부조합장과 퀘벡주의 집행위원회 위원이 동일한 지역노조 출신이 될 수는 없다. 이들 캐나다인 부조합장과 집행위원회 위원은 본 규약과 해당 법률에 따라 선출된 대표단으로 구성된 자체 총회의 캐나다 협의회에서 선출해야 하며, 그 총회는 국제조합 임원 선거를 실시하는 국제총회 직전 90일 이내에 개최해야 한다. 여타 모든 부조합장 및 집행위원회 위원(은퇴 조합원 포함)은 광역으로 지명, 선출해야 한다.

섹션 2. 이들 임원은 국제집행위원회의 구성원이 되며, 임기는 선출 직후에 시작되어 4년 또는 후임자가 선출되어 자격을 얻을 때까지 유지된다.

(a). 각 부조합장 및 집행위원회 위원은 국제 조합장이 지정하는 직무를 수행할 책임이 있다.

(b). 국제 조합장은 국제집행위원회 위원 중에서 집행위원을 임명할 수 있다. 집행위원은 국제 조합장의 요구에 응해야 한다. 집행위원은 국제 조합장에게 최선의 행정업무 수행에 관한 조언을 제공하고 국제조합의 정책과 프로그램에 관하여 국제집행위원회에게 권고를 해야 할 책임이 있다. 집행위원은 제 XI조 세션 6 B에 명시된 위원회의 권한에 근거하여 국제집행위원회의 특정 기능과 권한을 위임 받을 수 있다. 집행위원의 모든 회의록은 국제 총무/재무 책임자가 보관하고 국제집행위원회에 보고서를 제출해야 한다.

섹션 3. 본 국제조합의 각 정기 총회에서는 8명으로 구성된 감사위원회를

선출할 수 있다. 감사위원회는 국제 조합장이 지정한 공인회계사의 도움을 받아 국제 총무/재무 책임자가 보유하는 장부와 계정을 최소한 12개월에 한 번씩 검사하고 검토해야 한다. 국제 총무/재무 책임자가 보유하는 장부와 계정에 대한 검토에는 국제 총무/재무 책임자가 관할하고 있는 재산과 시설에 관한 장부도 포함된다. 감사위원회의 연례 보고서 사본을 국제집행위원회에 제출해야 한다. 감사위원회는 국제총회에 서면 보고서를 제출해야 한다. 한 감사인의 유고 시 또는 일시적인 장애가 발생할 경우 잔여 감사인들이 여기 명시된 의무를 이행해야 한다. 감사인은 국제집행위원회가 정할 수 있는 일 단위 보상 및 업무추진비를 지급 받는다.

섹션 4. 선출 직전에 최소한 2년 이상의 기간 동안 국제조합 또는 본 국제조합이 인정한 지역노조 또는 본 국제조합과 제휴 관계를 맺은 노동단체에서 회비를 완납한 조합원이 아니었던 사람은 본 국제조합의 직에 대한 자격이 없다. 제 XI조 섹션 6의 규정에 따라 본 국제조합과 신규로 연합한 조직의 회원들에게 자격을 확대하기 위해 필요할 경우 국제집행위원회가 이 요건을 60일 이상의 기간으로 완화할 수 있다. 국제집행위원회의 은퇴 조합원 직위인 경우, 총회 직전 2년 동안 지역노조의 조합원, 은퇴 조합원 또는 종신 조합원으로서 회비를 완납한 은퇴 조합원만이 후보가 될 수 있다. 해당 법률 조항에 따라 랜드럼 그리핀법(Landrum-Griffin Act)이 정하는 중범죄(또는 캐나다의 기소가능 범죄)로 유죄 판결을 받았던 사람은 본 국제조합의 직을 보유할 자격이 없다.

섹션 5. 지역노조 근로 조합원의 정규 조합비 미만을 납부하는 준회원, 종신 조합원 또는 은퇴 조합원은 국제 임원으로 임명될 자격이 없다. 다만 은퇴 조합원은 국제집행위원회의 은퇴조합원 직위를 보유할 자격은 있다.

섹션 6. 국제조합의 상근 임원은 연금 플랜에서 지급하는 혜택을 제외하고 지역노조 또는 지역노조가 소유/통제하는 업체로부터 어떠한 종류의 보상도 받을 수 없다. 상기에도 불구하고, 국제 회장은 지역 노조에서 국제 조합으로 전환하는 다른 전임 임원들에 대한 임시 전환 계획(6개월을 초과하지 않음)을 승인할 권한이 있다. 단, 이러한 개인은 동일한 기간에 국제 조합과 지역 노조로부터 보상을 받지 않는다.

섹션 7. 국제 조합장은 지역노조 은퇴 조합원 그룹 및 은퇴한 국제집행위원회 위원들로 구성된 은퇴조합원자문위원회를 임명할 수

있으며, 그 의장은 국제 조합장이 임명한 은퇴 조합원이 맡는다.

섹션 8. 향후 국제 임원에 대한 명예직 부여는 3회 이상의 국제총회에서 국제 조합장으로 선출되었던 사람으로 제한한다. 이 명예직을 받은 사람은 SEIU 국제총회에서 명예 귀빈이 될 자격을 얻고, 국제 조합장에 의해 국가 또는 국제 연합총회 SEIU 대표단의 대표자 또는 대체 대표자로 임명될 수 있다. 국제 조합장은 상호 합의 하에 추가로 임무를 부여할 수 있다.

제 VII조

공석 충원

국제 조합장이 사망, 사임 등의 이유로 공석이 될 경우 그의 임무를 승계하는 것은 국제 총무/재무 책임자의 책임이며 동 책임자는 여전히 기존의 임무도 수행해야 한다. 국제 총무/재무 책임자의 조합장 대행 기간은 30일이 초과해서는 안 되며, 그 기간 동안에 국제집행위원회가 소집되어 다수결 투표를 통해 잔여 기간에 대한 공석을 충원해야 한다. 국제 총무/재무 책임자가 사망, 사임 등의 이유로 공석이 될 경우 그의 임무를 승계하는 것은 국제 조합장의 책임이며 조합장은 여전히 기존의 임무도 수행해야 한다. 국제 조합장의 책임자 대행 기간은 60일이 초과해서는 안 되며, 그 기간 동안에 국제집행위원회가 소집되어 다수결 투표를 통해 잔여 기간에 대한 공석을 충원해야 한다. 부조합장 또는 감사위원회 위원 중에서 사망, 사임 등의 이유로 결원이 발생할 경우 국제집행위원회에서 공석 발생 후 90일 이내에 다수결 투표를 통해 잔여 기간에 대한 공석을 충원해야 한다. 집행부조합장 또는 국제집행위원회 위원 중에서 사망, 사임 등의 이유로 결원이 발생할 경우 국제집행위원회에서 자체 판단 하에 다수결 투표를 통해 잔여 기간에 대한 공석을 충원할 수 있다. 국제 조합장 및 국제 총무/재무 책임자가 사망, 사임 등의 이유로 동시에 공석이 될 경우, 국제집행위원회는 최소한 4명의 국제 부조합장들이 공동으로 소집 요구를 한 후 10일 이내에 워싱턴 D.C.에서 소집하여 다수결 투표를 통해 잔여 기간에 대한 공석을 충원해야 한다. 국제 조합장, 국제 총무/재무 책임자 또는 집행부조합장 직이 공석이 될 경우, 국제집행위원회 임원(상근 임원 및 은퇴 조합원은 제외)의 의결권은 국제조합에 납부한 지역노조의 인수당 조합비로 산정되는 지역노조의 인원수에 비례하며, 이때 지역노조 근로 조합원의 정규 조합비 미만을 납부하는 준회원, 종신 조합원, 은퇴 조합원 및

에이전시 수수료 납부자들은 대상에서 제외된다. 만약 두 명 이상의 임원이 동일한 지역노조 출신일 경우 이 목적상 투표권을 해당 임원 사이에 균등하게 분할해야 한다.

제 VIII조 국제 조합장 — 직무와 권한

섹션 1(a). 국제조합 총회 및 국제집행위원회 회의를 주재하고 의사규칙 및 본 규약에 따라 시행하는 것은 국제 조합장의 의무이다. 국제 조합장은 모든 위원회를 임명하고 모든 위원회 및 당연직 구성원이 된다.

(b). 국제 조합장은 가부 동수일 경우 결정 투표권을 갖는다.

(c). 국제 조합장은 조직의 목적 및 조합원의 권익 증진을 위해 자신의 능력을 최대한 발휘하여 행동해야 한다.

(d). 국제 조합장은 국제조합 업무에 대한 전반적 감독 및 지시 권한을 갖는다. 국제 조합장은 자신이 필요하다고 생각하는 회의, 세미나, 총회를 준비하고 소집할 권한이 있으며, 국제조합의 모든 부서, 기능 부문 및 프로그램을 총괄해야 한다.

(e). 국제 조합장은 본 국제조합의 조직적 노력 대한 전반적 감독 및 지시 권한을 갖는다. 국제 조합장은 조직자, 대표자, 조정자 및 조직 위원회를 임명할 권한, 그리고 자신이 필요하다고 간주할 경우 지역노조 및 제휴단체에 대여금 또는 보조금을 지급할 권한을 갖는다.

(f). SEIU 대표자들이 채택한 프로그램과 정책에 따라 국제 조합장은 전사 협약 및 복수사용자 협약을 포함하여 국가, 지역 또는 구역별 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결할 권한, 그리고 그 목적을 위해 해당 지역노조와 협의를 통해 활동을 조정할 권한이 있고, 지역노조들 간에 조율된 교섭을 진행하도록 요구하고 지시할 권한이 있다. 국제조합의 산업별 조합도 조율된 교섭을 보장하는 상황 또는 주요 전략적 글로벌 사용자, 전국 사용자 또는 지역 사용자에 대응하여 사용자 관계에 관한 조합 전체의 종합적 전략이 필요한 상황을 국제 조합장에게 권고할 수 있다. 따라서 산업별 조합은 그러한 상황을 식별하고, 각 경우에 대해 의사결정 구조(조합원의 파업 승인 및 계약 수정에 관한 조합원 투표 포함) 및 교섭 절차 자체에 대한 자금지원

방안을 식별하는 절차를 개발해야 한다. 산업별 조합의 권고사항에는 교섭 권한을 국제조합 또는 국제 조합장이 지명한 국가 또는 지역 교섭 위원회에 위임할 필요성이 있는지 여부를 명시해야 한다. 해당 지역노조는 자금 요소의 투입을 받은 후에 그들의 참여 비용을 지급해야 한다.

(g). 국제 조합장은 직무 수행에 대한 지원을 받기 위해 필요한 직원을 고용하고, 변호인, 회계사 및 기타 전문직 요원을 보유하고 그들의 보상을 결정할 권한을 가지며, 국제 집행부조합장의 보상을 결정할 권한을 갖는다. 국제 부조합장 및 국제집행위원회 위원 직과 관련하여 국제집행위원회는 급여 권리를 단계적으로 폐지하였고, 본 정책 변화에 의해 지역노조의 재정적 어려움을 인정하고 특정 개인들에게 할당되는 추가적 책임을 인정하는 대체 보상을 채택할 권한을 부여 받았다.

(h). 국제 조합장은 본 노동조합규약을 해석하고 지역노조나 그 조합원 또는 제휴단체가 제출하는 법률의 모든 점에 대해 결정할 권한이 있으며, 그와 관련된 이의신청은 국제집행위원회 및 차기 총회에서 할 수 있다.

섹션 2. 본 규약의 제XVII조에 명시되지 않은 내용과 관련하여 지역노조 또는 제휴단체의 행위에 대해 불만(선거 결정에 대한 이의신청 포함)이 제기된 해당 지역노조의 조합원이나 임원은 불만 행위 발생일로부터 15일 이내에 국제 조합장에게 탄원하거나, 또는 국제 조합장의 조치가 있는 날로부터 15일 이내에 국제집행위원회에 탄원하여 지역노조 또는 제휴단체의 행위를 재심하도록 요구할 수 있다. 조합장은 청문회가 필요하다고 판단할 경우 탄원서 또는 이의신청서 제출일로부터 30일 내에 청문회를 개최하도록 노력하고, 그후 30일 내에 결정을 내리도록 시도해야 한다.

섹션 3. 국제 조합장은 본 국제조합이 제휴하고 있는 노동단체의 총회에서 국제조합을 대표하고 그러한 총회에 참석할 여타 모든 대표자를 지명해야 한다.

섹션 4. 국제 조합장은 본 국제조합의 모든 헌장과 기타 공식 문서에 서명해야 하고, 지역노조 또는 제휴단체의 장부와 기록을 검토하도록 지시할 권한이 있고, 자신이 행위를 수행하는 데 필요한 금액에 대해 국제 총무/재무 책임자로부터 전표를 발급 받고, 국제 총무/재무 책임자는 그에 대한 지출을 해야 한다.

섹션 5. 국제 조합장은 국제 총무/재무 책임자의 권고가 있을 경우 수시로 필요한 사무 보조원을 임명할 권한이 있다.

섹션 6. 국제조합의 모든 전표는 국제 조합장에게 제출하여 승인을 받아야 한다. 국제 조합장은 언제든지 감사위원회 위원 또는 다른 대리인이나 회계사를 지명하여 국제조합의 재정에 영향을 주는 사안을 검사하도록 할 수 있다.

섹션 7(a). 국제 조합장의 판단에 따라 조합원 권익 보호를 목적으로 부패행위나 재무적 부정행위의 시정, 단체협약 또는 기타 교섭 대표자의 의무 이행 보장, 민주적 절차 복구 또는 본 국제조합의 합법적 목적 이행을 위해 신탁관리자를 임명하는 것이 필요하다고 믿을만한 이유가 있을 경우, 국제 조합장은 신탁 관리자를 임명하여 지역노조 또는 제휴단체의 업무를 관할하고 통제하도록 할 수 있으며, 그러한 임명은 지역노조 또는 제휴단체의 임원을 해임하는 결과를 갖는다.

(b). 신탁관리자는 지역노조 또는 제휴단체 및 관련 복지기금에 관한 업무를 완전히 관할하고, 지역노조나 제휴단체가 선택한 직원, 대리인 및/또는 수탁자를 해임하고, 자신의 신탁관리 기간 동안 그러한 대리인, 직원 또는 기금 수탁자를 지명할 수 있고, 지역노조나 제휴단체의 보존을 위해 그리고 조합원의 권익 보호를 위해 필요하다고 판단하는 여타 조치를 취할 수 있다. 신탁관리자는 지역노조 또는 제휴단체의 업무/거래 내역을 국제 조합장에게 보고해야 한다. 신탁관리자 및 그의 모든 행위는 국제 조합장의 감독 및 지시를 받아야 한다.

(c). 신탁관리를 시행할 경우 지역노조 및 제휴단체의 모든 자금, 장부 및 재산은 신탁관리자에게 인계된다.

(d). 신탁관리자는 지역노조 또는 제휴단체의 자금 또는 기타 재산의 취급과 관련된 자신의 의무를 성실히 이행함을 보장해야 한다.

(e). 신탁관리자는 지역노조 또는 제휴단체의 자금, 장부, 서류 및 기타 재산을 인수 받는다. 신탁관리자는 충분한 자금이 있을 경우 적절히 승인된 모든 미지급 청구액을 지급해야 한다. 지역노조 또는 제휴단체의 자치권이 회복될 경우 신탁관리자는 모든 자금, 장부, 서류 및 기타 재산을 그들에게 반납해야 한다. 하지만 지역노조 또는 제휴단체가 헌장을 폐지하고 해산될 경우, 지역노조나 제휴단체의 가용잔고는 국제 총무/재무 책임자에게

인계하고 이는 국제조합의 재산이 된다.

(f). 적절한 청문 권리 또는 기타의 적절한 안전보장조치 없이 신탁관리를 시행하는 것을 방지하기 위해 국제 조합장은 신탁관리 시행 전에 청문회 사무관(본 조직의 조합원이어야 함)을 임명하고, 신탁관리자 임명 여부를 결정할 목적으로 청문회 일시 및 장소를 명시한 통지서를 발행하여 적시에 배포해야 한다. 청문회 사무관은 구두 또는 서면으로 국제 조합장에게 보고서 또는 권고서를 제출해야 하고 조합장은 이를 바탕으로 결정을 내려야 한다. 다만, 국제 조합장이 지역노조 또는 제휴단체에 긴급 상황이 존재한다고 판단할 경우 청문회 전에 신탁관리자를 임명할 수 있으며, 이 경우 긴급 상황에서 국제집행위원회가 청문회 사무관(조합원이어야 함)을 임명하고 청문회 사무관은 신탁관리 시행 후 30일 내에 청문회를 실시해야 하며, 국제집행위원회는 신탁관리자 임명 후 60일 이내에 결정을 내려야 하고, 타당한 이유가 있을 경우 이 기한은 국제 조합장이 연장할 수 있으며 그 결정은 최종적 구속력을 갖는다. 국제집행위원회의 결정 기간 동안에도 신탁관리는 완전한 효력을 유지한다.

(g). 국제 조합장은 자신의 판단 하에 지역노조 또는 제휴단체의 내부적 필요에 따라 그들을 지원하는 것이 필요할 경우 지역노조 또는 제휴단체의 임원을 만나고 그들의 회의에 참석할 대표자를 임명할 수 있다. 국제 조합장은 지역노조 또는 제휴단체의 내부적 요구를 검토하고 그들이 시행해야 할 시정조치를 결정할 때 지원을 받기 위해 청문회 사무관을 임명할 수 있다. 또한 국제 조합장은 언제든지 자신을 대리할 감시요원을 임명하여 국제 조합장의 권고사항 준수 상태를 검토하고, 지역노조 또는 제휴단체의 내부적 필요성에 대응하도록 지원하는 추가적 감시 책임을 부여할 수 있다. 고려해야 할 내부적 필요성의 예를 들면 지역노조 또는 제휴단체가 국제총회가 지시한 해당 표준을 충족하였는지 또는 국제총회가 정한 목표 수행을 위해 국제집행위원회가 정한 채택한 절차, 규칙, 규정을 충족하였는지 여부를 확인하는 것이다.

섹션 8. 국제 조합장은 상황에 따라 필요할 경우 모든 임원에게 지원 및 조언을 제공하도록 요청할 권리를 갖는다.

섹션 9. 국제 조합장은 각 국제총회 및 집행위원회 회의에서 정식 보고를 해야 한다.

제 IX조

국제 총무/재무 책임자의 직무

섹션 1. 국제 총무/재무 책임자는 국제총회 및 국제집행위원회의 모든 의사록을 정확한 기록으로 유지해야 한다.

섹션 2. 국제 총무/재무 책임자는 국제조합이 수납할 모든 자금을 수취/수금해야 하고 이를 국제집행위원회가 지정하는 은행에 예치해야 한다.

섹션 3. 국제 총무/재무 책임자는 모든 공식적 통신을 수행하고, 모든 헌장 신청서를 접수하고, 승인된 헌장에 연서하여 발생하고, 공식 직인을 관리한다.

섹션 4. 국제 총무/재무 책임자는 국제 조합장의 공동 서명 또는 승인을 받아 국제조합의 비용 충당을 위한 모든 수표를 인출하여 서명하거나 서명을 승인해야 한다.

섹션 5. 국제 총무/재무 책임자는 국제조합의 회원 기록을 유지해야 하고, 필요 시 국제 조합장과 국제집행위원회에 보고해야 한다.

섹션 6. 국제 총무/재무 책임자는 자신의 직무와 관련된 모든 사안을 국제총회에 정식으로 보고해야 한다.

섹션 7. 국제 총무/재무 책임자는 임기가 종료될 때 후임자에게 국제조합의 모든 장부, 자금, 재산 및 기타 소유물을 인계해야 한다.

섹션 8. 국제 총무/재무 책임자의 장부와 기록은 국제조합의 임원이 검사할 때 공개해야 한다.

섹션 9. 국제 총무/재무 책임자는 최소한 6년 동안 또는 해당 법률이 요구할 경우 더 긴 기간 동안 모든 종류의 소득, 지출 및 재정 거래에 관한 모든 기록을 유지해야 한다.

제 X조

집행부조합장의 직무

섹션 1. 국제 집행부조합장(International Executive Vice President)은 국제 조합장의 감독 하에 업무를 수행한다.

섹션 2. 국제 집행부조합장은 국제 조합장이 부여하는 직무를 수행해야

한다.

제 X조 국제집행위원회의 직무

섹션 1. 국제집행위원회는 1년에 2회 이상 회의를 소집해야 한다. 국제집행위원회의 회의는 국제조합의 필요성에 가장 적합한 일시와 장소에서 국제 조합장의 요구에 의해 소집된다. 국제집행위원회의 과반이 국제 조합장에게 회의 소집을 요구할 경우 조합장은 반드시 회의를 소집해야 한다. 국제집행위원회 회의는 국제 조합장의 재량에 따라 전화 또는 화상 회의를 통해 진행할 수 있다. 그러한 회의에 필요한 모든 비용은 국제조합이 지급한다. 국제집행위원회는 총회와 총회 사이의 기간에 국제조합의 모든 사안을 처리할 권한을 갖는다. 사안 처리에 필요한 정족수는 국제집행위원회 위원수의 과반으로 한다.

섹션 2. 국제 총무/재무 책임자는 모든 지역노조 및 제휴단체에게 국제집행위원회 회의 일시 및 장소를 통지해야 한다. 지역노조 또는 제휴단체는 국제조합 또는 지역노조 또는 제휴단체의 복지와 관련된 불만 또는 사안을 국제집행위원회 회의에 제출할 수 있다.

섹션 3. 국제집행위원회는 지역노조, 개인 조합원 또는 제휴단체가 제출한 모든 이의신청에 대응하고 결정을 내려야 한다.

섹션 4. 국제집행위원회는 해당 법률 요건에 따라 또는 국제집행위원회가 필요하다고 간주할 경우 국제조합의 임원 및 직원의 유대를 명시해야 한다.

섹션 5. 국제집행위원회의 회의 소집 기간이 아닌 상황에서 국제 조합장이 국제집행위원회의 신속한 조치가 필요하다고 간주할 경우, 국제 총무/재무 책임자는 서신, 전보, 텔레타이프, 팩스, 전화 또는 기타 적절한 통신 수단을 통해서 국제집행위원회를 대상으로 투표를 실시하고 필요한 조치를 취할 수 있다. 국제집행위원회의 과반수 투표에 의해 취해진 조치는 국제집행위원회의 공식적 조치로 간주한다.

섹션 6. 국제총회의 조치를 따르는 국제집행위원회는 본 국제조합의 최종적 권한을 가진 최고의 집행기구이다.

국제집행위원회가 본 국제조합과 지역노조 및 제휴단체의 임원 및 조합원의 권리, 의무, 특권을 보호하고, 본 국제조합의 활동, 업무 및 기능을

안내, 관리, 이행, 지도하고, 지출, 투자, 운용 등 모든 방법을 통해서 본 국제조합의 재산과 자금을 조직 목적 달성을 위해 활용하도록 하기 위해 국제집행위원회는 본 규약에 따라 모든 합법적 조치를 취할 권한을 부여 받는다. 본 규약에서 위원회에 부여하는 일반적 권한 및 특별 권한 그리고 그와 관련된 모든 합법적 권한 외에도, 위원회는 특별히 다음 권한을 갖는다.

A. 본 국제조합 및 하부 단체에 대한 지시 및 관리를 위해 필요 시 본 규약에 따라 절차, 규칙, 규정을 수립하고 채택하고 규정하고 명령하고 이를 폐지 또는 개정

B. 본 규약에 따라 여기 명시된 기능과 권한을 임원 또는 대리인에게 위임 (다면 결원을 충원할 권리는 제외)

C. 소속 임원, 대리인 및 직원의 급여, 임금, 비용, 수당을 정립하고 지급을 승인할 권리, 그리고 국제조합 또는 지역노조나 제휴단체 임직원 또는 국제조합 또는 지역노조나 제휴단체를 대표하는 직원 및 그 임직원의 가족을 위해 필요하다고 판단할 경우 연금 또는 건강 복지 신탁 계약이나 플랜을 채택, 유지 또는 개정할 권리

D. 본 국제조합 및 그 임원, 대표자, 대리인, 직원, 조합원 및 소속 지역노조 및 제휴단체의 이익을 보호하기 위해 필요한 법적 조치를 취할 권리 (그러한 조치에는 방어 또는 기소 상태 여부에 관계 없이 소송 및 중재의 개시, 기소 또는 방어, 클레임의 해결 또는 타협 및 그러한 소송 및 조치에 수반되는 비용의 지급이 포함됨), 또는 클레임 이행을 포기할 권리

E. 본 국제조합의 목적 및 목표를 달성을 위해 또는 조합원의 권익을 위해 바람직하다고 판단할 경우 본 국제조합의 자금을 부동산, 동산, 유/무형 자산에 투자할 또는 재투자할 권리 또는 자금을 투자하지 않고 보유하도록 허락할 권리

F. 본 국제조합의 목적 및 목표를 달성을 위해 그리고 조합원의 권익을 위해 바람직하다고 판단할 경우 본 국제조합을 대신하여 위원회가 자체 판단으로 결정하는 가격 및 조건으로 합법적 방식을 통해 모든 재산, 권리 및 특권을 임대, 구매, 취득할 권리

G. 본 국제조합의 목적 및 목표를 달성을 위해 그리고 조합원의 권익을 위해 바람직하다고 판단할 경우 언제든지 본 국제조합 또는 전체 조합원이 소유한 또는 그들과 관련된 모든 부동산, 동산, 유무형 자산 및 권리 또는

특권을 판매, 리스, 임대, 저당, 담보, 교환 또는 기타 방식으로 처분할 수 있으며 그 거래 가격, 조건 또는 대가는 위원회의 자체 결정에 따름

H. 위원회가 정하는 조건으로 은행, 기업, 법인 또는 기관으로부터 대출을 받고 대출 금액에 대해 어음 또는 기타 부채 증서를 발급

I. 위원회가 본 국제조합의 목적 및 목표를 달성을 위해 그리고 조합원의 권익을 위해 바람직하다고 판단할 경우 확보 방식 불문하고 그러한 저당, 권리증, 신탁 계약서, 유통 증권에 대한 약정 체결, 발급, 작성, 발효 및 해지

J. 본 국제조합이 본 국제조합의 목적 및 목표를 달성을 위해 그리고 조합원의 권익을 위해 바람직하다고 판단하는 지역/국가/국제 조직 및 단체와 제휴하거나 관계를 맺거나 해지함

K. 위원회의 승인에 따라 합병, 파트너십, 동맹 통합, 인가 등의 방식으로 본 국제조합과 기존 노동조직 또는 기타 조직과 제휴를 맺을 수 있고, 그와 관련하여 차기 국제총회가 개최될 때까지 그 노동조직에게 제 VI조 섹션 1에 명시된 총 수를 초과하는 추가 부조합장 및 집행위원회 위원을 배정하는 형식으로 국제집행위원회의 집행 직위 및/또는 대의권을 부여할 수 있음. 제휴, 파트너십, 합병 또는 통합을 포함한 그러한 관계의 조건에는 해당 계약에 명시된 기간 동안 본 규약의 여타 조건을 포기하는 내용이 포함될 수 있다.

L. 지역노조 및 기타 본 국제조합과 제휴한 기타 단체와 관련된 관할권 문제에 대한 결정을 하고, 다른 노동조직과 조직 및 관할권에 관한 계약을 체결함

M. 위원회가 적절하다고 간주하고 본 국제조합의 목적 및 목표를 달성을 위해 그리고 조합원의 권익을 위해 바람직하다고 판단하는 담보 및 상환 조건을 적용하여 본 규약에 따라 합법적으로 개인 또는 조직에게 직접 또는 간접적으로 대출을 제공

N. 에이전시 슝 회비, 공정 분배 수수료 및 유사한 수수료와 관련하여 국제조합, 지역노조 및 제휴단체를 위해 필요하다고 판단하는 절차를 수립, 채택, 명령하고 이를 취소 또는 개정함

O. 21세기에 근로 여성 및 남성의 힘을 강화하기 위해 국제집행위원회는 공통 목표를 가진 조직 및 사람들에 대한 지원 및 참여를 확장하기 위해

국가 또는 글로벌 차원에서 파트너십, 제휴 및/또는 연합 등 새로운 협약을 체결할 권한을 갖는다. 따라서 본 조에 명시된 권한은 본 임무의 의도와 목적을 수행하고 기술 및 인터넷 진보를 통해 발생하는 새로운 기회를 활용하기 위해 폭넓게 해석해야 한다. 그러한 협약을 체결할 때 국제집행위원회는 목표 추진을 위해 차기 총회까지 본 규약의 조항을 적용하는 것을 면제할 수 있다.

국제집행위원회는 본 규약의 이행, 해석 및 집행에 관한 최종 권한을 가지며, 이는 국제총회의 심의를 전제로 한다.

본 규약에 따라 고용된 변호인, 회계사 또는 기타 전문 컨설턴트나 전문가의 의견은 본 위원회 또는 소속 위원이 선의로 그 의견에 따라 수행한 또는 생략한 모든 조치와 관련하여 완전한 권위와 보호 권능을 갖는다. 국제집행위원회 또는 그 소속 위원은 본 규약의 목적 달성 및 조합원의 권익을 위해 자신이 수행한 행위에 대하여 어떤 사람이나 조직에 대해서도 책임을 지지 아니한다. 다만 의도적 부정행위나 불성실한 행위는 그 대상에서 제외한다.

제XII조

파업 및 직장폐쇄

지역노조 또는 제휴단체는 국제 조합장에 대한 사전 통지 없이 파업을 시행해서는 안 되며, 사전 통지가 실질적으로 어려울 경우에는 파업 시작 후 최대한 빨리 통지해야 하고, 통지 내용에는 지역노조 또는 제휴단체가 모든 해당 통지 요건을 준수하였음을 명시해야 한다. 지역노조 또는 제휴단체가 그러한 통지를 하지 않을 경우 국제 조합장은 지역노조 또는 제휴단체가 요구한 파업에 대한 승인을 보류할 수 있다. 국제조합의 산업별 조합의 권고를 바탕으로 국제집행위원회는 이 파업 통지 해당 상황을 더 적은 상황으로 제한할 수 있다.

제 XIII조

수입

섹션 1(a). 본 국제조합의 수입은 인수당 조합비, 가입비, 현장 수수료, 부과금 또는 국제집행위원회가 정하는 기타 출처의 수입에서 발생한다.

지역노조의 인수당 조합비는 지역노조가 받는 모든 조합비에 대해

조합원당 월 7.65 달러를 정하여 유지한다.

지역노조 근로 조합원의 정규 조합비 미만을 납부하는 은퇴 조합원, 준회원 또는 조직위원회 회원의 경우 인당 조합비는 월 1달러로 한다.

국제조합은 은퇴 조합원, 준회원 또는 조직위원회 회원을 대신하여 지역노조에서 받는 인수당 조합비로부터 별도 기금을 조성하지 않는다.

국제 조합장의 권고가 있을 경우, 국제집행위원회는 (i) 지역노조가 지불하는 은퇴 조합원 및 준회원을 포함한 비근로 조합원의 인수당 조합비를 조정하고 (다만, 제 XV조의 조항에도 불구하고 2000.5.1일 이전에 본 규약에 따라 종신 조합원의 지위를 부여 받은 사람은 지속적으로 조합비를 납부할 의무가 없지만 그래도 달리 자격이 있을 경우 국제조합의 조의금을 지속적으로 받을 수 있는 등 국제조합 은퇴 조합원의 모든 혜택과 특전을 받을 자격이 있음) (ii) 다른 국제 노동조합과 제휴를 맺은 지역노조의 인수당 조합비를 조정할 권한을 갖는다.

(b). 국제집행위원회가 매년 결정하는 금액은 인수당 조합비에서 별도로 조성해야 하고, 이 금액은 해당 법률 조항에 근거하여 국제집행위원회가 정치 교육 및 정치 행위 목적으로 직접 또는 간접적으로 지출해야 한다.

(c). 2012년에는, 국제집행위원회는 지역노조가 받는 모든 월 조합비에 대해 월별로 인당 40 센트의 금액을 '파업 및 권익보호 기금' 명목으로 계속 별도 조성하며, 그 목적은 국제 총무/재무 책임자가 정한 기준에 따라 공인된 파업에 참여하고 직장 폐쇄에 대응하고, 지역노조의 완전한 지위 및 복지 유지를 위해 노력하는 지역노조를 지원하는 것이며, 그리고 해당 지역노조가 파업 및 권익보호 기금에 납입한 금액을 각 지역노조에 입금해야 한다. 40 센트 중 25 센트는 국제조합이 현행 프로그램 유지 및 2012 총회 프로그램의 이행을 지원하기 위해 사용한다.

2013년 1월 1일부터, 국제조합은 인수당 조합비 중에서 지역노조가 받는 모든 월 조합비에 대해 월별로 인당 40 센트에 상당하는 금액을 '파업 및 권익보호 기금'에 사용하며, 그 목적은 근로가족을 위한 안전(Pro-working Family Agenda)을 위해 책임 있는 국가 공무원을 선출하여 유지하기 위해 국제조합 프로그램 지원 기금을 유지하는 것이다.

이 금액을 은퇴 조합원, 준회원 또는 조직위원회 회원을 대신하여 지역노조에서 받는 인수당 조합비에서 사용하거나 인수당 조합비에서 별도

조성하지 않는다.

2013년 1월 1일 이전에는, 지역노조가 25센트에 대한 대체 납부 플랜을 대체하기 위해 국제 총무/재무 책임자에게 승인을 요구할 수 있다. 이 플랜에는 제 XV조 섹션 18에 근거하여 국제조합이 지역노조에 환급할 기금을 보유하는 선택권이 포함될 수 있다.

2013년 1월 1일 이전에 기금에 적립된 모든 금액의 경우 국제 총무/재무 책임자가 정한 기준에 따라 지역노조는 1년 이상 기여하였음을 전제로 국제집행위원회의 결정에 따라 '파업 및 권익보호 기금' 또는 국제조합의 다른 기금에서 해당 미지출 기금 잔고의 총액에 지난 12개월의 필수 납부액으로 구성된 추가 금액을 더한 액수 범위 내에서 인출할 수 있다. 지역노조가 추가 납부액을 인출하고 나면, 본 섹션에 근거하여 해당 지역노조에게 추가 지급은 하지 않는다. 국제집행위원회는 지역노조의 '파업 및 권익보호 기금'에 대한 2012년도 기여금을 국제조합에 대한 지역노조의 채무 변제에 사용하도록 지시하거나 또는 적절한 절차를 거친 후 국제집행위원회의 결정에 따라 기한이 90일 이상 경과한 다른 제휴단체 또는 지역노조에 대한 채무 변제에 사용하도록 지시할 권한을 갖는다. 이러한 상황일 경우 지역노조는 그 조치를 시작하기 15일 전에 통보를 받는다.

이 절의 적용 또는 해석에 관한 질문이 있으면 국제 총무/재무 책임자의 결정에 따라 해결하며, 국제집행위원회에 이의신청을 할 수 있다.

(d). 섹션 1(a)에 명시된 인수당 조합비 외에, 캐나다의 지역노조를 제외한 각 지역노조는 국제조합에게 '단결기금'(Unity Fund)에 총당할 인수당 조합비를 납부해야 한다. 단결기금을 통해 모든 지역노조는 21세기에 향상된 급여, 복리후생 및 보장을 받기 위한 새로운 힘을 확보하기 위해 자원을 결집할 것이다. 추가되는 매월 인수당 조합비는 5달러로 한다.

위 내용에도 불구하고 월 총 임금이 433달러 미만인 조합원의 경우에는 단결기금을 위한 이 추가 인수당 조합비를 납부하지 않는다. 또한 단결기금에 총당할 추가 인수당 조합비는 최초 단체협약에 성공하지 못한 조합원에 대해서는 부과하지 않는다.

(e). 캐나다 협의회(Canadian Council)의 권고에 따라, 국제집행위원회는 캐나다에 있는 각 지역노조에게 섹션 1(a)에 명시된 인수당 조합비 외에도

캐나다 단결기금에 충당할 인수당 조합비를 국제조합에 납부하도록 요구할 수 있다. 이 단결기금을 통해 모든 캐나다 지역노조는 21세기에 향상된 급여, 복리후생 및 보장을 받기 위한 새로운 힘을 확보하기 위해 자원을 결집할 것이다. 추가 인수당 조합비 금액은 캐나다 위원회의 권고에 따라 국제집행위원회가 결정한다.

(f). 본 섹션의 목적상 “조합원”이라는 용어에는 에이전시 수수료 납부자 및 랜드 포뮬러(Rand Formula) 납부자 및 유사 수수료 납부자가 포함되고, “조합비”(dues)에는 에이전시 서비스 수수료, 랜드 포뮬러 수수료 및 유사 수수료가 포함된다.

섹션 2. 조합원의 조합비는 현재 월의 말일에 납부해야 하고, 조합원이 완납 상태를 유지하려면 매월 말일 이전에 조합비를 납부해야 한다. 지역노조의 여타 모든 재정적 의무도 마찬가지로 해당월 말일 이전에 납부해야 한다.

섹션 3. 지역노조가 완납한 것으로 간주 받으려면, 각 지역노조는 인수당 조합비 및 기타 모든 수수료와 납부액을 국제노조에 납부해야 하며, 그 기한은 지역노조가 국제조합에 납부할 인수당 조합비 또는 수수료 산출 기준이 되는 조합비 또는 기타 납부액을 받은 달의 익월 말일 이전까지로 한다. 월별 인수당 조합비 전액 또는 일부를 납부월의 익월 말일까지 납입하지 않을 경우 해당 지역노조가 연체한 것으로 간주하고 국제집행위원회가 정기적으로 정하는 이율을 적용하여 미납액 부분에 대해 지체상금이 부과된다. 다만 타당한 이유를 제시하여 국제 조합장이 과태료 부과를 포기한 경우에는 그에 따른다. 지역노조가 납기 이후 30일 이내에 납부하지 않을 경우 국제 총무/재무 책임자는 해당 지역노조에 완납 상태가 아님을 통보하고, 그 후 30일 이내에 그 사안을 국제 조합장에게 보고하여 국제 조합장이 적절하다고 간주하는 조치를 취하도록 해야 하며, 그 조치에는 본 노동조합규약의 제 VIII조 섹션 7에 명시된 바와 같이 지역노조의 자격 정지, 헌장 취소 또는 신탁관리인 임명 등이 포함될 수 있다. 국제 조합장 그리고 조합장의 결정에 이의제기가 있을 경우 국제집행위원회는 조건을 정하여 자격정지를 해제하거나 헌장 취소 상태를 유지할 수 있다.

섹션 4. 지역노조는 매월 국제조합에 납부할 금액을 전액 납입하기 전에는

청구서를 지불할 권리가 없다.

섹션 5(a). 지역노조는 자체 총무/재무 담당자를 통해 국제 총무/재무 책임자에게 모든 조합원의 정확한 이름과 주소(있을 경우 이메일 주소, 전화 번호 등 포함) 그리고 국제집행위원회가 지정한 기타 회원 정보를 전달해야 한다. 지역노조는 매월 주소 변경, 모든 가입 또는 재가입 조합원의 이름, 수입이 발생한 다른 모든 사람의 이름, 조합비 미납 또는 다른 이유로 자격 정지된 사람의 이름 및 전근 또는 퇴직 카드를 받은 사람의 정확한 목록을 제출해야 한다. 또한 선출된 모든 임원의 이름과 주소를 선출 후 15일 내에 국제조합에 통지해야 한다. 각 주소에는 해당 우편번호가 포함되어야 한다. 각 지역노조는 소속된 주 협의회(State Council)에도 동일한 조합원 목록을 제출해야 한다. 국제 총무/재무 책임자의 권고에 따라 국제집행위원회는 이 요건의 빈도 및/또는 내용을 제한하는 본 섹션의 수정을 승인할 수 있다.

(b). 요구가 있을 경우 각 지역노조는 매년 4월 1일까지 국제 총무/재무 책임자에게 전년도 조합원들의 평균 총 임금을 표시하는 정보와 증빙서류를 제출해야 한다. 총무/재무 책임자는 필요한 증빙 문서의 성격에 관한 구체적 지침을 발행할 수 있다.

섹션 6(a). 지역노조 임원 또는 기타 제휴단체의 임원은 요구가 있을 경우 국제 조합장이 장부/기록을 검사하도록 지명한 사람에게 모든 장부, 기록, 영수증 및 재무 데이터를 제출해야 한다. 모든 지역노조와 기타 제휴단체는 법적 요구에 따라 대차대조표, 수지계산서를 명시한 모든 연례 감사보고서 및 재무 보고서 사본을 국제 총무/재무 책임자에게 신속히 제출해야 한다.

(b). 모든 종류의 소득, 지출 및 재정 거래에 관한 지역노조 또는 기타 제휴단체의 모든 모든 기록은 최소한 6년 동안 또는 해당 법률이 요구할 경우 더 긴 기간 동안 보관해야 한다.

섹션 7. 지역노조 또는 기타 제휴단체의 현장이 취소될 경우, 지역노조 또는 기타 제휴단체 및 그 임원은 모든 장부, 서류, 재산 및 자금을 국제조합에 반납해야 한다.

섹션 8. 캐나다 지역노자가 납부한 인수당 조합비 수입은 국제조합이 캐나다 지역노조 지원 활동에 지출해야 한다.

제 XIV조

현장 발행

섹션 1. 국제조합 관할권 내에 있는 25명 이상의 사람들이 현장 발행을 위해 국제 총무/재무 책임자에게 신청할 수 있다. 어떤 경우에도 국제 조합장 또는 국제집행위원회는 바람직하다고 판단할 경우 언제든지 현장을 발행할 수 있다. 현장 신청 시에 가입비 및 현장 수수료를 함께 납부해야 한다.

섹션 2. 국제집행위원회는 현장 발행에 적용할 정책과 절차를 수립하고 지역노조 간의 모든 관할권 문제를 해결해야 한다. 국제조합 설립 시에 존재한 지역노조는 당시에 보유한 관할권을 계속 유지한다. 이 섹션에 언급된 사안과 관련하여 경합하는 문제가 있을 경우, 국제집행위원회는 합리적인 통지를 한 후 위원회 또는 위원회가 지명한 청문회 사무관(본 조직의 조합원일 필요는 없음)을 통해 의견을 경청한 다음에 조치를 취해야 한다.

섹션 3. 국제집행위원회는 자체 판단에 따라 국제조합 및 그 조합원의 권익 및 복지 증진에 도움이 된다고 생각할 경우 동 위원회가 정하는 조건에 따라 기존 지역노조를 통합 또는 합병할 수 있다.

섹션 4. 기존 지역노조와의 합병 또는 통합은 지역노조의 동의를 전제로 하거나 또는 합리적인 통지를 한 후 국제집행위원회 또는 위원회가 지명한 청문회 사무관(본 조직의 조합원일 필요는 없음)을 통해 의견을 경청한 다음에 시행해야 한다.

섹션 5. 이를 위해 국제 조합장은 조정자를 지명하고 근로자 조직 목적을 위해 조직위원회 또는 임시 지역노조를 설립할 수 있고, 적절하다고 간주하는 다른 목적을 위해 조합비, 가입비 또는 인수당 조합비를 요구하거나 요구하지 않고 다른 단체를 설립할 수 있으며, 국제 조합장은 그 조직위원회 또는 임시 지역노조 또는 기타 단체의 재무 지출 및 통제를 위해 임시 임원을 지명할 권한 갖는다. 국제 조합장은 나중에 그 사안을 국제집행위원회에 보고해야 한다.

제 XV조 지역노조의 직무

섹션 1. 모든 지역노조 및 제휴단체는 해당 법률이 요구하는 금액과

형식으로 이행보증서(surety bond)를 확보하여 유지해야 한다. 국제 총무/재무 책임자는 필요하다고 판단할 경우 언제든지 보증서 금액의 증액을 지시할 수 있고 법률적 보증서 확보 요건이 적용되지 않는 지역노조의 보증(bonding)을 지시할 수 있다.

섹션 2. 임명 직전에 최소한 2년 이상의 기간 동안 지역노조에서 조합비를 완납한 조합원이 아니었고 그리고 그 기간 동안 매월 기한 내에 지역노조의 근로 조합원에게 요구되는 조합비 전액을 납부한 사람은 임원, 집행위원회의 위원, 대표자 또는 지역노조의 기타 직에 임명될 자격이 없다. 위 내용에도 불구하고 지역노조는 이 연속 조합원 자격 요건을 2년에서 6개월 이상으로 단축하는 지역노조 규약을 채택할 수 있다. 해당 법률 조항에 따라 랜드럼 그리핀법(Landrum-Griffin Act)이 정하는 중범죄(또는 캐나다의 기소가능 범죄)로 유죄 판결을 받았던 사람은 본 섹션의 조건에 근거하여 임명될 자격이 없다. 지역노조의 인정 기간이 2년 미만일 경우 연속 조합원 자격 요건에 필요한 기간은 지역노조의 인정 기간 전체로 한다. 국제 조합장은 충분한 사유가 있을 경우 위 요건을 적용하지 않을 수 있다. 지역노조는 지명 자격 제한에 대한 추가 요건을 자체 노동조합규약에 명시할 수 있지만 동 조항은 국제조합의 승인을 받아야 한다. 지역노조 집행위원회의 요구가 있을 경우 국제 조합장은 합당한 사유가 있을 경우 지역노조 자격 요건을 포기할 수 있다. 지역노조 근로 조합원의 정규 조합비 미만을 납부하는 준회원, 종신 조합원 및 은퇴 조합원은 임원, 집행위원회 위원, 대표자 또는 지역노조의 기타 직에 임명될 자격이 없다. 임원, 집행위원회 위원, 대표자 또는 지역노조의 기타 직 선거에서는 위임 투표가 허용되지 않는다. 임원, 집행위원회 위원, 대표자 또는 지역노조의 기타 직 선거에서는 직접 기명 후보자가 허용되지 않지만, 지역노조 집행위원회의 요구에 따라 국제 조합장이 명시적으로 승인하는 경우는 예외로 한다.

섹션 3. 모든 지역노조 및 제휴단체의 노동조합규약 및 그 개정 내용은 발효 전에 국제조합에 제출하여 승인을 받아야 한다. 다만 이 승인 조항에도 불구하고 모든 지역노조 및 제휴단체의 노동조합규약은 항상 국제조합의 노동조합규약(수시 개정 내용 포함)의 하위 규약으로 인정한다. 지역노조 또는 제휴단체가 유효한 노동조합규약에 대한 승인을 아직 받지 못한 경우, 국제조합의 노동조합규약에 포함된 조항(수시 개정 내용 포함)을 해당 시 지역노조 및 제휴단체에 적용한다. 승인에 관계 없이, 지역노조 및

제휴단체의 규약과 국제조합의 규약(모두 수시 개정 내용 포함) 간에 상충하는 내용이 있을 경우 국제조합의 규약을 우선 적용한다.

섹션 4. 각 지역노조는 조합원들에게 국제조합 및 지역노조의 노동조합규약 사본을 제공해야 한다. 국제조합은 국제조합규약의 사본을 무료로 지역노조에 제공한다.

섹션 5. 모든 지역노조는 7월과 8월을 제외하고 최소한 두 달에 한 번씩 전체, 본부, 지부 또는 작업현장 기준으로 조합원 회의를 지원해야 한다. 각 지역노조의 집행위원회는 어떤 경우에도 한 달에 한 번씩 회의를 소집해야 한다. 하지만 지역노조 조합원들이 승인할 경우 이 섹션의 요건을 지역노조의 노동조합규약에서 수정할 수 있다.

섹션 6(a). 2016년 1월 1일부터 연 소득이 16,000 달러 이상인 모든 조합원은 최소 조합비가 월 36달러가 된다. 2016년 1월 1일부터 연 소득이 5,500 달러에서 16,000 달러 사이인 조합원은 최소 조합비가 월 31달러가 된다

2017년 1월 1일부터 2020년 1월 1일까지 연 소득이 5,500 달러 이상인 모든 조합원의 월 최소 조합비가 매년 1달러씩 인상되며 이는 매년 1월 1일에 발효된다.

위 조항에도 불구하고 지역노조의 조치에 따라 은퇴 조합원, 조직위원회 위원 및 준회원의 최소 조합비는 감액할 수 있다. 지역노조는 연 소득이 5,500 달러 미만인 회원들의 최소 조합비를 정할 수 있다.

요구가 있을 경우 아래의 하위 섹션 6(d)의 규정에 따라 국제 조합장이 이 요건을 포기할 수도 있다.

(b). 지역노조의 조합비 체계에는 지역노조 조합비 공식에 따라 달리 적용할 수 있는 인당 조합비 최대 한도가 포함되어서는 안 된다. 요구가 있을 경우, 아래 하위 섹션 6(d)에 따라 국제 조합장이 이 요건을 포기할 수 있다. 다만 국제 조합장이 허용하는 최대한도가 있을 경우 이는 인플레이션에 연동한다.

(c). 노동조합규약에 정액 제도 이외의 조합비 체계(예: 등급, 시간 기준 또는 비율에 의한 산정 체계)를 규정한 지역노조는 이 섹션에 명시된 정액과 동일한 최저 조합비가 도출되는 공식을 유지해야 한다.

모든 지역노조는 월 총 소득의 비율을 기준으로 하는 조합비 체계를 갖도록 노력해야 한다.

비율기준 조합비 체계로 전환하는 데 필요한 최저 요율은 지역노조에게 당시의 이전 조합비 체계에 근거하여 받았을 수입과 동일한 수입을 제공하는 요율이어야 한다. 이전 조합비 체계에 근거하여 받을 수 있는 수입 계산은 전환일로부터 1개월 전에 종료된 6개월 기간의 월 평균 지역노조 조합원 수를 기준으로 한다.

이 절의 적용 또는 해석에 관한 질문이 있으면 국제 총무/재무 책임자의 결정에 따라 해결하며, 집행위원회에 이의신청을 할 수 있다.

(d). 국제 조합장은 국제집행위원회의 승인 하에 바람직하다고 간주하는 기간 동안 이 섹션의 요건을 포기할 수 있다. 다만 아래 명시된 합당한 근거를 제시해야 하고 그 포기가 지역노조의 적절한 조합원 대표 능력을 훼손해서는 안 된다는 것을 전제로 한다.

지역노조가 자체 규약에 따라 본 섹션의 목적을 충족하는 대체 조합비 구조 및/또는 조합비 인상 방식을 수립하였을 경우에는 해당 지역노조에 대해 이 섹션 요건의 적용을 완전히 포기한다.

지역노조의 보유 자원, 지역노조의 조합비 요율, 지역노조의 최근 조합비 인상 여부, 노조보호조항이 적용되는 지역노조가 대표하는 근로자의 비율을 고려하여 본 섹션 요건의 완전한 또는 부분적 포기를 허용할 수 있다. 승인된 산업별 조합 플랜에 따라 적극적 전략적 조직적 노력을 하고 일할 권리가 있는 주에 있는 지역노조에게도 포기를 허용할 수 있다.

(e). 이 섹션의 어떠한 내용도 캐나다에 있는 지역노조에 적용되지 않는다.

섹션 7(a). 캐나다 지역노조의 모든 조합원의 최저 조합비는 월 10.00 달러이다. 다만 지역노조의 조치에 따라 은퇴 조합원 및 조직위원회 위원의 조합비는 월 2.50 달러 이상으로, 준회원의 월 조합비는 2.00 달러 이상으로 감액할 수 있다.

비율 조합비 체계를 채택한 캐나다 지역노조의 경우 지역노조의 모든 조합원의 최저 조합비는 총 월급의 1% 또는 월 10.00 달러 중에서 큰 금액으로 한다. 다만 지역노조의 조치에 따라 은퇴 조합원, 조직위원회 위원

및 준회원의 월 조합비는 감액할 수 있다.

국제 조합장은 국제집행위원회의 승인 하에 바람직하다고 간주하는 기간 동안 이 요건을 포기할 수 있다. 다만 조합장이 판단할 때 그 포기가 지역노조의 적절한 조합원 대표 능력을 훼손해서는 안 된다는 것을 전제로 한다.

(b). 캐나다 지역노조의 모든 조합비는 캐나다 위원회의 권고에 따라 국제집행위원회가 설정한 금액만큼 인상할 수 있다.

섹션 8. 조합원이 완납 상태로 간주 받고 지역노조 및 국제조합의 모든 보조금 및 혜택을 받으려면 지역노조 규약이 정한 조합비 및 기타 납부금 전액을 적시에 납부해야 한다.

섹션 9. 조합원이 일시 해고되거나 직장폐쇄 또는 조합이 승인한 파업 때문에 1달에 20일을 초과하는 기간 동안 근무하지 못할 경우 해당 조합원은 지역노조 규약에 명시된 경우 미고용 기간 동안(다만 1년에 6개월을 초과해서는 안 됨)에 조합비에 대한 크레딧을 받을 자격이 있다.

섹션 10. 각 조합원은 조합비 납부에 대한 적절한 영수증이나 확인서를 받을 권리가 있다.

섹션 11. 모든 지역노조는 지역노조의 업계 또는 관할권 밖에서 근무하는 조합원이 퇴직 카드를 인출하도록 명령할 수 있다.

섹션 12. 단체교섭 협상 또는 양해각서를 체결한 경우 국제조합에 서면으로 통지해야 하고 대상 종업원 수 및 협약 만료일을 알려야 한다. 기록 보관 및 정보 사용 목적상, 지역노조가 체결한 단체협약 사본을 서명한 후 국제조합의 조사부(Research Department)로 송부해야 한다. 이와 같이 국제조합에 통보하거나 제출하더라도 이를 바탕으로 국제조합이나 그 임원에게 책임을 부과하지 않으며, 그들을 단체협약 또는 양해각서의 당사자로 만들지 않는다.

섹션 13. 국제조합의 사전 서면 승인을 받지 않고 지역노조나 제휴단체 또는 그 하부조직, 또는 본 국제조합이나 그 하부조직의 조합원으로 구성된 협의회, 총회, 연맹, 클럽, 연합을 포함한 조합 또는 조합원 그룹은 어떤 방식으로든 직접 또는 간접적으로 본 국제조합 또는 지역노조나 제휴단체의 명칭 또는 유사한 이름이나 명칭을 사용하거나 거래를 해서는 안 되고,

국제조합 또는 지역노조나 제휴단체의 명의로 세금, 조합비 또는 기타 자금을 부과 또는 징수해서도 안 되고, 국제조합 또는 지역노조나 제휴단체의 명의로 간행물의 광고를 요청하는 등 기금 모집 목적의 행사나 활동을 직접 또는 간접적으로 수행해서는 안 된다.

국제조합 또는 지역노조나 제휴단체의 명의로 징수된 자금, 요청, 선물 및 기부 등을 포함하여 본 섹션에 명시된 위의 모든 사안은 항상 본 국제조합의 감사를 받게 되며, 본 섹션에 명시된 사안과 관련된 모든 장부, 기록 및 문서를 본 국제조합이 검사, 복사, 감사할 수 있도록 제공해야 한다.

국제 조합장은 본 섹션의 목적 수행을 위해 필요하다고 판단할 경우 그에 관한 규칙 및 규정을 수립할 권한을 갖는다.

섹션 14. 각 지역노조의 집행위원회는 본 국제조합의 조직 업무, 정치 행위, 사회/경제적 정의 및 은퇴자 프로그램의 이행에 필요한 위원회를 임명해야 한다. 특정 목적을 위해 위원회를 임명하지 않을 경우 지역노조 집행위원회가 그 기능을 수행해야 한다.

섹션 15. 지역노조는 연방 선거와 관련하여 자체의 등록된 연방정치위원회 또는 기여를 위한 정치 후보자 기금을 설립해서는 안 된다. 다만 국제 조합장은 재량에 따라 본 조항을 포기하거나 필요하다고 생각하는 조건을 정할 수 있다.

섹션 16. (a). 모든 지역노조는 자체 예산(모든 인수당 조합비를 납부한 이후의 금액)의 20%에 상당하는 연간 지역노조 조직 예산을 국제조합의 해당 산업별 조합의 원칙 및 계획에 따라 지속적으로 지출해야 한다. 모든 산업별 조합은 매년 자체 원칙과 플랜을 국제집행위원회에 제출하여 승인을 받아야 한다.

(b). 각 지역노조는 연간 조직 예산 금액에 대해 별도 계정을 마련하거나 회계 처리를 해야 한다.

(c). 지역노조가 타당한 사유 없이 20% 조직 예산을 마련하지 않거나 조합전체의 전략적 통합 단결 계획 및/또는 조합 계획에 따라 지역노조의 조직 예산을 지출하지 않았다고 국제조합의 해당 산업별 조합이 판단할 경우, 해당 조합은 그 사안을 국제 총무/재무 책임자에게 회부하여

지역노조의 조직 계정 및 지출 내역을 조사하도록 할 수 있다. 조사 결과, 지역노조가 본 조항의 의무에 따라 조직 예산을 집행하지 않는 것으로 밝혀질 경우, 총무/재무 책임자는 국제 총무/재무 책임자가 정한 신속 절차에 따라 조합과 지역노조가 해당 사안에 대한 폭넓은 해결책에 상호 합의할 때까지는 지역노조가 조직 계정에서 특정 계획된 지출만 하도록 지시할 수 있다.

(d). 합의를 도출하지 못할 경우, 해당 조합은 그 사안을 국제 조합장에게 회부하고 조합장은 국제집행위원회가 임명한 청문회 사무관 앞에서 청문회를 실시하도록 지정할 수 있다. 청문회 사무관의 보고를 바탕으로 국제집행위원회는 지역노조에게 조직 계정 및 지역노조의 차기 연간 조직 예산의 전부 또는 일부를 해당 조합의 전국 계획에 명시된 조직 캠페인에 지출하도록 명령할 수 있다.

섹션 17. 국제조합의 산업별 조합은 지역노조가 산업별 조합의 민주적 합법적 정책을 이행하도록 보장하기 위해 추가적인 지역노조 이행 및 책임 기준을 수립할 수 있으며 이는 국제집행위원회의 승인을 받아야 한다.

섹션 18(a). 모든 미국의 지역노조는 전반적인 SEIU 정치 교육 및 활동 프로그램을 지원하기 위해 연간 인당 6.00 달러 이상 또는 국제집행위원회가 매년 정하는 금액을 기여해야 한다. 이 연간 SEIU C.O.P.E. 모금 의무는 SEIU C.O.P.E. 또는 국제 조합장이 승인한 지정 조직 또는 이 두 단체에게 조합원이 자발적 기여를 함으로써 충족될 수 있다. 지역노조가 수금한 모든 SEIU C.O.P.E. 기여금은 SEIU C.O.P.E.에 송금해야 한다. 매년 6.00 달러 또는 국제집행위원회가 정하는 다른 금액을 초과하는 기여금은 지역노조가 자체 정치 프로그램에 사용하도록 돌려줘야 한다. 지역노조가 연간 SEIU C.O.P.E. 모금 의무를 충족하지 못할 경우, 부족액에 50%를 더한 금액 또는 국제집행위원회가 정하는 다른 금액을 지역노조 기금에 기여해야 하며, 이는 전반적 SEIU 정치 교육 및 활동 프로그램을 지원하는 목적으로 사용한다.

(b). 모든 지역노조의 목표는 조합원의 20% 이상을 SEIU C.O.P.E. 또는 국제 조합장이 승인한 조직에 할당되는 고용주 일괄 공제 또는 정기 공제 프로그램의 자발적 참여자로 등록, 유지하는 것이다.

제 XVI조 조합원의 권익, 이전

섹션 1. 본 국제조합의 조합원은 임금 또는 재무 상태와 관련하여 조합원을 침해하거나 조합원의 지위를 부당하게 위태롭게 하는 여타의 직접적 또는 간접적 행동을 통해서 다른 조합원의 권익을 해쳐서는 안 된다.

섹션 2. 조합원은 상대 지역노조의 승인 하에 본 국제조합 산하의 다른 지역노조로 이전할 수 있으며, 다만 완납 상태를 지속적으로 유지하려면 월 조합비의 지속적 납부 중단이 없어야 하며 또는 현재 유효한 퇴직 카드를 제시한다.

제 XVII조 심판 및 이의신청

서문. 근거 없는 고발로부터 조합원을 보호하기 위해 아래의 절차를 적용한다.

섹션 1. 지역노조와 그 임원 또는 조합원, 제휴단체의 임원, 국제조합의 임원은 해당 시 다음 사항 때문에 고발을 당할 수 있다.

(이 조항에서 사용되는 "지역노조"라는 용어에는 본 국제조합이 인정한 제휴단체 또는 지역노조를 포함한다.)

- (1) 본 규약 또는 지역노조 규약의 특정 조항 위반
- (2) 취임 선서 위반
- (3) 조합원의 중대한 불성실 또는 부당한 행위
- (4) 임원인 경우 국제조합 또는 지역노조의 권익을 저해하고 훼손할 수 있는 중대한 무능력
- (5) 재무적 부정행위
- (6) 부패 또는 비윤리적 행위 또는 공갈 행위
- (7) 이중조합가입의 지지 또는 참여 - 제 XXV조를 위반하여 경쟁 노동단체 조직 또는 분리를 지원하는 행위 등
- (8) 국제조합 또는 지역노조가 민주적 합법적으로 수립한 규칙, 규정, 정책 및 관행(예: 국제조합의 산업별 조합이 국제집행위원회의 승인을 받아 민주적 합법적으로 수립한 규칙, 규정, 정책 및 관행)의 위반
- (9) 국제조합 또는 지역노조에 속하는 자금, 장부, 서류 또는 기타 재산의

부당한 편취나 보유, 또는 국제조합이나 지역노조의 장부, 기록, 청구서, 영수증, 전표 또는 기타 재산을 부당하게 파기, 훼손하거나 지우는 행위

(10) 파업 파괴자 행위를 하거나 국제조합 또는 지역노조가 수립한 임금 또는 근로 기준을 위반함

(11) 악의적으로 조합원 또는 임원을 허위로 고발함.

고발 내용을 서면으로 작성하고 구체적이어야 한다.

섹션 2(a). 지역노조의 조합원이나 임원에 대한 고발장은 2부를 작성하여 지역노조의 총무에게 제출하고, 총무는 그 사본을 고발 청문회 시점부터 10일 이전에 피고발인의 최근 알려진 주소로 인편, 등기우편 또는 내용증명 우편을 통해서 전달해야 한다. 고발장에는 고발의 근거가 된다고 고발자가 생각하는 행사나 행위를 명시하고, 본 조 섹션 1의 어떤 조항을 위반했다고 생각하는지 명시해야 한다. 고발 내용이 구체적이지 않을 경우 심판기구가 청문회 전에 고발을 기각할 수 있지만, 고발자는 이 섹션에 따라 보다 상세한 고발장을 다시 제출할 권리가 있다. 고발자가 고발 기준이 되는 행위를 알게 된 시점 또는 알았다고 합리적으로 간주되는 시점부터 6개월 이후에는 고발장을 제출할 수 없다.

(b). 지역노조의 규약이 다른 심판 절차를 규정하지 않는 한, 지역노조의 집행위원회가 심판기구 역할을 하거나 심판기구를 지정해야 한다. 피고발자는 직접 출석하여 증인과 함께 자신에 대한 고발 내용에 답변할 수 있고 완전하고 공정한 청문회를 보장 받아야 한다. 지역노조의 규약이 허용할 경우 피고발자는 방어 진술 시에 자신을 대변할 변호인 또는 소속 지역노조의 조합원을 지정할 수 있다.

(c). 고발 내용의 전부 또는 일부가 인정될 경우 심판기구는 판정을 내리고 본 규약에 따라 징계 조치를 취해야 한다. 고발 내용이 인정되지 않을 경우 기각하고 피고발인은 지역노조에서 완전한 조합원 자격 및 직무를 회복하게 된다.

(d). 지역노조의 규약에 명시되어 있을 경우, 지역노조의 규약에 정해진 조치를 취할 수 있도록 심판기구의 결정을 지역노조의 차기 정기 조합원 회의에 보고해야 한다.

(e). 지역노조의 임원에 대한 고발 내용이 지역노조 또는 국제조합의 권익을 심각하게 위태롭게 하는 상황이라고 국제 조합장이 판단할 경우, 국제 조합장은 결정이 내려질 때까지 해당 임원의 지역노조 직위를 정지할 수 있다.

(f). 국제 조합장은 다음의 경우에 제1심 관할권을 맡을 수 있다.

i. 지역노조, 지역노조 집행위원회, 지역노조 임원 또는 지역노조 조합원의 판단으로 지역노조 조합원 또는 임원에 대해 제기된 고발 내용이 지역노조 또는 국제조합의 권익을 심각하게 위태롭게 하는 상황이거나 지역노조의 청문회 절차가 지역노조 조합원 또는 임원의 권익을 완전히 보호할 수 없는 상황이라고 생각될 경우, 해당 당사자는 국제 조합장에게 제1심 관할권을 맡도록 요구한다.

ii. 조사 결과에 따라, 조합원 또는 임원에 대해 제기된 고발 내용이 지역노조 또는 국제조합의 권익을 심각하게 위태롭게 할 수 있는 상황이라고 국제 조합장이 판단할 경우.

국제 조합장이 제1심 관할권을 맡게 될 경우, 국제 조합장은 지역노조의 심판기구에서 진행절차를 제거하고, 10일 전에 통지 한 후에 자신의 관할하는 청문회 또는 국제 조합장이 지명한 청문회 사무관(본 조직의 조합원일 필요는 없음)의 청문회를 통해 기소에 관한 청문회를 실시해야 한다. 국제 조합장은 청문회에서 확보한 기록 및 청문회 사무관의 보고서를 바탕으로 결정을 내려야 한다.

섹션 3. 지역노조 또는 국제조합의 임원에 대한 고발장은 2부를 작성하여 국제 총무/재무 책임자에게 제출하고, 국제 총무/재무 책임자는 그 사본을 고발 청문회 시점부터 10일 이전에 피고발인의 최근 알려진 주소로 인편, 등기우편 또는 내용증명 우편을 통해서 전달해야 한다. 국제집행위원회는 자신이 주재하는 또는 그가 지정한 청문회 사무관이 주재하는 고발 청문회를 개최하거나, 또는 청문회를 실시할 필요 없이 고발 기각 결정을 내릴 수 있다. 청문회 사무관을 통해 청문회를 수행할 경우 국제집행위원회는 청문회 기록 및 청문회 사무관의 보고서를 바탕으로 결정을 내려야 한다.

섹션 4. 여기 명시된 모든 청문회 또는 심판과 관련하여, 고발장을 제출한 조합원이 심판기구의 구성원일 경우 해당자는 출석하여 고발 입증 내용을

진술할 수 있지만, 고발의 심의 및 결정 과정에는 참여할 수 없다.
피고발자가 여기 명시된 청문회에 출석할 수 없거나 원하지 않을 경우
서면으로 답변서를 제출할 수 있다. 출석하지 않거나 답변을 제출하지 않을
경우 심판기구는 피고발인의 결석에 관계 없이 청문회를 진행해야 한다.

섹션 5. 심판기구는 필수 절차를 완료한 후에 상황에 따라 적절하다고
판단하는 벌칙을 부과할 수 있다.

섹션 6. 피고발인 또는 고발장 제출 조합원은 지역노조의 결정에 대해
국제집행위원회에 이의신청을 할 수 있으며 이에 따른 결정은 지역노조
규약 조건에 근거하여 최종적 결정이 되며, 또는 국제 조합장의 결정에 대해
이의신청을 제기할 수 있다. 이의신청은 결정이 내려진 날로부터 15일
이내에 등기우편 또는 내용증명 우편으로 국제 총무/재무 책임자에게
서면으로 제출해야 한다. 이의신청서 해당 결정 내용과 이의신청 근거를
명확히 명시할 경우 특별한 양식이나 형식이 필요하지 않다.

국제집행위원회가 결정의 유효성을 정지하지 않는 한, 이의신청 처리
기간에는 신청 근거가 되는 결정이 완전한 효력을 유지한다.

국제집행위원회는 심판기구가 작성한 기록을 바탕으로 이의신청에 대한
결정을 내리거나, 또는 자체 판단하에 10 전에 통지한 후 진술을 청취하거나
자신이 주재하는 또는 자신이 지명한 청문회 사무관이 주재하는 청문회를
다시 개최할 수 있다. 국제집행위원회는 이의신청 대상 결정을 확정하거나,
뒤집거나 수정할 수 있다.

섹션 7. 고발과 관련된 국제집행위원회의 결정에 대한 이의신청은 차기
총회에 회부할 수 있다. 이러한 이의신청은 국제집행위원회에 제기하는
이의신청과 동일한 방식 및 기간으로 제출한다. 이의신청이 진행되는
동안에는 신청 근거가 되는 결정이 계속 완전한 유효성을 유지한다.
이의신청인은 총회의 이의신청위원회에 출석할 권리가 있고, 이의신청인이
조합원자격 박탈에 관한 이의신청을 하는 조합원 또는 지역조합일 경우
총회에서 정하는 조건과 기간에 직접 총회에 출석할 권리가 있다.
조합원자격 박탈에 관한 이의신청을 하는 경우가 아닌 개인 이의신청인은
총회의 동의를 받은 경우에만 총회에 출석할 권리를 갖는다. 모든
이의신청에 대한 총회의 조치는 최종적이고 구속력을 갖는다.

섹션 8. 해당 법률 조항에 근거하여, 고소가 제기되어 그 결과 징계 조치가

내려진 또는 불리한 판결이나 결정의 결과로 불만이 있는 모든 지역노조 또는 그 조합원이나 임원 또는 국제조합의 임원은 조합자격 또는 제휴 자격의 지속적 유지를 위한 조건으로서 국제조합 및 지역노조의 규약에 명시된 모든 구제책을 우선 이용한다는 점에 동의하고, 또한 그러한 구제책을 소진하기 전까지는 법원, 재판소 또는 기타당국에 고소하지 않을 것이라는 점에 동의한다.

섹션 9. '조합에 대한 SEIU 조합원의 권리 및 책임 장전'(SEIU Member Bill of Rights and Responsibilities in the Union)은 본 조에 명시된 절차에 따라 배타적으로 시행되며, 여기에 명시된 모든 절차(이의신청 포함)에 따라 도출된 결과는 모든 당사자들에게 최종적 구속력을 가지며 법적 심의 대상이 아니다.

제 XVIII조 중재단체와 제휴

섹션 1. 지역노조는 국제집행위원회가 수립할 규칙에 따라 지역, 지방, 국가 또는 국제 단체(존재할 경우)와 제휴를 맺어야 한다. 국제 조합장은 타당한 사유가 있을 경우 자체 판단에 따라 개별 지역노조에 대해 본 요건의 적용을 포기할 수 있다.

섹션 2. 국제집행위원회는 수시로 중재단체를 설립해야 하고 여기에는 주/도 협의회, 캐나다 지역 총회 및 국제조합의 목표 달성 및 지역노조의 권익 증진을 위해 필요하다고 생각하는 기타 단체 등이 포함된다. 국제집행위원회는 그러한 단체에 대한 관할권을 정립하고, 그 단체들의 활동 및 자금 지원을 규정하는 규칙을 발표해야 한다. 징수 및 배분에 관한 관리 목적상, 국제집행위원회는 지역노조에게 인수당 조합비 또는 지역노조가 제휴단체나 업체에 지급해야 할 기타 납부액을 국제노조에 전달하도록 요구할 수 있다. 동 금액이 수령되면 국제조합은 이를 해당 제휴단체나 업체에 전달해야 한다.

섹션 3. 국제 조합이 중재단체의 관할권 내에 있다고 결정하는 모든 지역노조는 해당 단체에 가입해야 하고, 중재단체의 승인에 따라 그 단체의

규약(인수당 조합비 및 지체상금 이자를 중재단체에 납부하도록 요구하는 규약 조항 포함)을 준수해야 한다. 국제집행위원회는 자체 판단에 따라 이 요건을 개정할 수 있다. 중재단체의 인수당 조합비 또는 부과금의 설정 또는 변경 제안은 중재단체에 승인을 받기 제출하기 전에 국제 조합장에게 제출하여 승인을 받아야 한다. 주협의회(State Council)의 경우, 지역노조는 조합원의 주된 근무지에 대한 관할권을 갖는 각 주협의회에 가입해야 하고, 주된 근무지가 주협의회 관할권 내에 있는 조합원에 대한 인수당 조합비를 각 주협의회회에 납부해야 한다.

섹션 4. 중재단체의 규약은 국제조합의 노동조합규약과 상충되어서는 안 된다. 중재단체 규약은 지역노조의 중재단체에 대한 투표권 수는 중재단체에 납부하는 인수당 조합비(준회원, 종신 조합원, 에이전시 수수료 납부자는 제외) 금액에 비례하여 결정한다고 규정해야 한다. 국제 조합장이 대체 투표 절차를 승인함을 전제로 국제 조합장이 이 요건의 적용을 포기할 수 있다. 동 규약과 개정 내용은 발효 전에 국제 조합장에게 제출하여 승인을 받아야 한다. 위의 승인에도 불구하고, 각 중재단체는 각 정기 국제총회 종료 후 120일 이내에 규약을 국제 조합장에게 제출하여 심의 및 승인을 받아야 한다.

섹션 5. 지역총회(Regional Conferences) 및 연합 주 협의회(Joint and State Councils)의 규약에는 모든 해당 법률에 따라 선출된 지역노조의 모든 임원은 임기 내에 개최되는 단체의 모든 총회에 참여할 자격이 있는 대표자로 간주한다고 명시해야 한다. 특정 중재단체의 규칙에 따라 지역노조가 단체 총회에 추가 대표자를 참가시킬 권한이 있는 경우, 지역노조 집행위원회의 선택에 따라 필요 시 총회 대표자를 추가로 지명하고 비밀 투표로 선출하기 위한 방안을 마련할 수 있다. 지역노조의 전체 임원 수가 총회에 참가할 대표자 수보다 적을 경우 지역노조는 자체 규약에 대표자로 지명할 임원의 순위를 정해야 한다. 다만, 지역노조에서 지명하지 못할 경우 지역노조의 최고집행임원은 달리 자격이 있을 경우 참여 자격이 있는 것으로 간주한다. 지역노조는 지역 조합규약에 따라 지역노조의 임원이 중재단체 총회의 당연직 대표가 되어야 한다는 위의 규정을 생략할 수 있고, 필요 시 해당 대표자의 지명 및 비밀 투표 선출에 관한 사항을 규정할 수 있다.

섹션 6. 중재단체의 임원은 중재단체로부터 어떠한 보상도 받을 수 없다.

다만 적절한 소액의 급료나 비용의 지급은 예외로 한다. 이 제한사항은 캐나다의 중재단체에는 적용하지 않는다.

제 XIX조 **조합원 사망과 관련된 지급**

1984년 9월 1일에 본 제 XIX조와 관련하여 조합비를 완납한 상태였던 지역노조 조합원의 경우, 1984년 9월 1일에 유효했던 '서비스 종업원 국제조합 조의금 프로그램'(Service Employees International Union Death Gratuity Program)은 개정된 프로그램에 명시된 자격 및 참여 요건을 충족하는 해당 조합원들에게 계속 유효하게 적용된다. 국제집행위원회가 자체 판단에 따라 동 프로그램에 명시된 모든 지급액을 폐지, 삭감, 제한하는 것 또는 그 지급 조항을 개정 또는 수정하는 것이 필요하다고 판단할 경우 그렇게 할 권한이 있다. 국제집행위원회는 프로그램 조항의 변경 발효일로부터 60일 이전에 각 지역노조에 그 내용을 통보해야 한다.

제 XX조 **지역노조 및 제휴단체의** **임원 및 조합원을 위한 연금기금**

섹션 1. 지금까지 본 규약에 따라 설립되어 국제집행위원회와 신탁관리자가 체결한 신탁 계약에 근거하여 존속하는 연금기금 즉 'SEIU 제휴조직 임원 및 조합원 연금기금'(SEIU Affiliates' Officers and Employees Pension Fund)은 동 신탁계약 조건에 따라 계속 유지한다. SEIU 제휴조직 임원 및 조합원 연금기금은 두 부문 즉 미국 부문과 캐나다 부문으로 분할되어야 한다.

섹션 2. 국제조합은 "플랜 후원자"(1974년 종업원 은퇴자 소득 보장법에 정의된 용어 참조)가 되어야 한다.

섹션 3. 국제집행위원회는 다음을 수행할 권한을 갖는다.

(a). 연금기금의 모든 개별 신탁관리자 수를 지정하고 임명함; 신탁관리자를 해임하고 수시로 결원을 충원함. 다만 최소한 2명의

신탁관리자는 지역노조의 임원직원이어야 하고, 최소한 2명의 신탁관리자는 국제집행위원회의 위원이어야 하며, 또한 캐나다인 신탁관리자의 수가 캐나다 법률이 요구하는 수보다 적어서는 안 된다.

(b). 국제조합을 대리하여 필요에 따라 신탁 계약을 개정하기 위해 신탁관리자와 약정을 체결함.

(c). 연금기금의 신탁관리자의 권고에 따라, 기여가 바람직하지 않거나 필요하지 않음을 파악한 후 그리고 국제집행위원회가 요구하는 조건(위원회가 적절하다고 간주하는 목적으로 참여 지역노조에게 포기 금액을 국제조합에 직접 송금하도록 지시하는 것을 포함)으로 지역노조 또는 제휴단체가 연금기금에 대한 참여 또는 전액 또는 부분적 납부를 포기함.

(d). 필요성이 파악될 경우, 노동조직이나 지역노조가 국제조합 또는 해당 지역노조와 합병 또는 제휴할 때 본 XX조의 섹션 8에서 요구하는 납부액의 전액 또는 일부를 포기하거나 인상함.

섹션 4. 연금기금의 신탁관리자는 “지명 수탁자”(1974년 종업원 은퇴자 소득 보장법에 정의된 용어 참조)가 되어야 한다.

섹션 5. 적절하다고 간주될 경우, 신탁관리자는 연금 플랜 또는 그 관리 규칙과 규정을 채택할 권한을 가진다. 다만 플랜 또는 규칙과 규정은 법률이 허용하는 한도 내에서 아래 내용을 명시해야 한다.

(a). 연간 총 보수가 4,000 달러 이상인 정규직 종업원, 그리고 12 개월의 기간에 6개월 이상을 일하고 그 기간의 총 연간 보상액이 4,000 달러 이상인 시간제 임시 종업원은 수혜 자격이 있다. 총 보상액에는 지역노조나 제휴단체 또는 그와 관련된 조직으로서 지역노조나 제휴단체의 목적 달성을 촉진하고 조합원의 권익을 증진하는 조직으로부터 지급 받는 정규 급여만 포함된다. 총 보상액은 신탁관리자가 특별한 또는 특이한 보상(예: 회의나 피켓 시위에 참여하는 대가 지급)이라고 간주할 수 있는 입금액, 예를 들면 이차 고용주 또는 추가 고용주로부터 받는 보상액의 일부 또는 전부를 배제하도록 정의해야 한다. 위 규정을 따른다면 배제되는 직원 참여 및/또는 고용을 위한 연금 크레딧을 부여하도록 해당 법률에서 요구할 경우, 신탁관리자는 법률이 허용하는 범위 내에서 위 내용에 따라 해당 참여 및 서비스 크레딧의 부여를 제한하기 위해 노력해야 한다.

신탁관리자는 통계적으로 볼 때 변경하는 것이 바람직하다고 판단될 경우 4,000 달러 및/또는 6개월 기여 요건을 조정할 권한을 갖는다.

(b). 관련 조직의 종업원들은 신탁관리자 위원회가 채택하는 규칙 및 규정에 따라 연금기금에 참여할 자격이 있을 수 있다.

섹션 6. 신탁관리자 위원회는 신탁 계약서에서 부여하는 권한 외에도 아래와 같은 권한을 갖는다.

(a). 연금 플랜 수립, 타당한 보험통계적 근거를 바탕으로 플랜을 지원하기 위해 기여 요율을 결정하여 모니터링하고, 연금 기금의 유지관리 업무를 지원 받기 위해 필요하다고 간주되는 보험계리인, 법률 변호인 또는 기타 전문 조언자의 서비스를 고용하고, 연금 펀드에서 그 서비스 대가를 지급함 .

(b). 지역노조 또는 제휴단체의 총무/재무 담당자에게 연금기금의 적절한 관리에 필요한 기록을 제출하도록 요구함.

(c). 연금 신탁 펀드가 내국세법 또는 소득세법(캐나다)의 해당 조항에 근거하여 적격을 확보하고 면세를 적용 받기 위해 필요한, 또는 연금 플랜 또는 신탁 기금이 모든 기타 해당 법률을 준수하는 데 필요한 연금 플랜의 개정을 수행함.

(d). 공공 사용자 또는 공익 사업체가 유지하는 종업원 연금혜택 플랜에 근거하여 보장 받을 자격이 있는 임원 또는 조합원의 경우 보장 예외를 규정함. 다만 이는 예외 사항이 해당 법률과 상충되지 않고 연금 플랜 또는 신탁 기금의 면세 지위에 부정적 영향을 주지 않을 경우 해당 자에 대한 연금 보장 또는 혜택의 중복을 방지할 목적으로 신탁관리자 위원회가 정하는 균등하고 비차별적인 규칙에 근거해야 한다.

(e). 법률의 허용 범위 내에서 제XX 조의 섹션 8이 요구하는 납부액의 인상 또는 인하.

(f). 본 제XX 조의 목적을 달성하고 연금기금 참가자의 권익 보호를 위해 필요한 모든 조치의 수행.

섹션 7. 신탁관리자는 연금기금의 모든 재산을 국제조합이 수취하는 다른 모든 수입 및 소득과 별도로 유지해야 하고, 연금기금을 그들이 지명하는 법인 신탁관리자 또는 법인 관리인에게 이체해야 하고, 법인 신탁관리자 또는 법인 관리인을 해임하고 후임자를 임명할 수 있으며, 연금기금에서

법인 신탁관리자 또는 법인 관리인의 수수료를 지급할 수 있다.

섹션 8(a). 여기 명시된 해당 권한에 따라 국제집행위원회 또는 신탁관리자가 내용을 변경 또는 개정할 수 있지만, 미국 내에 있는 각 지역노조 및 제휴단체 각 적격 임원 또는 종업원의 총 월 보상액의 14%에 상당하는 금액을 연금기금에 납부하고, 캐나다 내에 있는 각 지역노조 및 제휴단체는 각 적격 임원 또는 종업원의 총 월 보상액의 14%에 상당하는 금액을 연금기금에 납부해야 한다.

(b). 위에 명시한 기여액은 해당 임원 또는 종업원이 보상을 받고 연금 기여액을 납부해야 하는 달의 익월 말일 이전에 연금기금에 납부해야 한다. 기여를 시작하는 시점은 해당 임원 또는 직원의 고용 첫 날부터 시작된다.

(c). 연금기금에 기여해야 하는 지역노조 또는 제휴단체가 여기 명시된 금액을 납입하지 않을 경우 본 규약의 제 XIII조 섹션 3의 조항이 적용된다.

섹션 9. 국제조합은 해당자들이 공식 자격을 유지하고 활동하는 동안 발생할 수 있는 책임(해당 기소에 대해 방어하기 위해 발생한 모든 법률 비용은 포함)으로부터 모든 신탁관리자, 기금 조정자 및 기금 사무소 직원을 면책해야 한다. 다만 그들의 중과실, 의도적 부당행위, 사기 또는 범죄 행위로 인한 책임은 면책 대상에서 제외한다.

제 XXI조

국제 규약의 지역별 집행

본 노동조합규약의 집행을 의도적으로 불이행하는 모든 지역노조 또는 제휴단체는 자격정지 또는 헌장 취소 또는 국제 조합장이 결정하는 기타 제재 조치를 받게 된다.

제 XXII조

국제조합의 책임 제한

본 규약에 별도 규정이 없는 한, 지역노조나 제휴단체 또는 지역노조 또는 제휴단체나 본 국제조합의 임원, 종업원, 조직자나 대표는 국제조합을 위해 또는 국제조합의 명의로 계약을 체결하거나 책임을 야기할 수 없다. 다만 국제 조합장 및 국제 총무/재무 책임자 또는 국제집행위원회의 서면 승인을 받은 경우는 예외로 한다.

제 XXIII조

소송

A. 해당 법률의 적용을 받음을 전제로, 본 규약 또는 그에 따라 공표된 법률에 근거하여 활용 가능한 절차가 남아 있는 상태에서는 조합원이나 지역노조 또는 제휴단체가 국제조합이나 지역노조 또는 제휴단체의 업무와 관련해서 발생하는 사안과 관련하여 국제조합 또는 다른 지역노조 또는 제휴단체 또는 그 임원을 상대로 소송을 제기할 수 없다. 본 조항에 반하여 소송을 제기하는 모든 조합원이나 지역노조 또는 제휴단체는 여타 벌칙에 추가하여 소송 대상 조직이나 임원에게 변호사 비용 또는 그 일부를 보상하도록 명령을 받을 수 있다.

B. 국제집행위원회의 찬성 표결을 전제로, 국제조합 임원, 대표자, 종업원, 대리인 또는 국제조합 대행인이 법률 위반으로 기소되거나 또는 국제조합을 위해 공식 업무 수행으로 발생한 사안과 관련하여 제소될 경우 국제조합은 해당 조사 서비스, 변호사 고용 비용 또는 기타 필요한 지출을 지급할 권한이 있다. 다만 그러한 임원, 대표자, 종업원 또는 대리인이 국제조합 또는 제휴조직이나 그 구성원에 대한 신탁의무 위반으로 기소될 경우에는 자신에게 유리한 판결이 난 경우에만 보상을 받을 수 있다.

C. 국제조합이나 그 임원은 지역노조 또는 제휴단체나 그 임원, 조합원 또는 대리인의 부당행위 또는 불법 행위에 대하여 책임을 지지 아니한다. 다만 국제조합이나 그 임원이 그 행위에 실제로 참여했거나 실제로 행위를 승인했거나 행위를 인지한 후에 승인했을 경우는 예외로 한다.

D. 국제조합의 선출직 임원만이 소장 송달을 위한 대리인이 될 수 있다. 국제조합의 총괄 조직자, 직원 또는 종업원 및 하위 단체의 임원 및 종업원은 어떤 상황에서도 소장 송달 시에 국제조합의 대리인이 될 수 없다.

제 XXIV조

개정

본 노동조합규약은 국제조합의 정기 총회 또는 해당 목적으로 소집된 특별총회의 결의를 통해 개정할 수 있다. 개정안은 여기에 명시된 총회 결의안 제출 방식과 동일하게 총회에 제출해야 한다. 개정안이 채택되려면 총회에서 과반수의 찬성 투표가 필요하다. 별도 명시가 없는 한, 모든 개정은

총회에서 채택된 즉시 발효된다.

제 XXV조

해산

섹션 1. 해산에 반대하는 지역노조가 7개 이상 있을 경우 본 국제조합은 해산할 수 없다. 반대하는 조합원이 7명 이상 있을 경우 지역노조, 임시 지역노조 또는 조직위원회를 해산, 분리, 탈퇴할 수 없으며, 반대하는 지역노조가 2개 이상 있을 경우 제휴단체를 해산, 분리, 탈퇴할 수 없다. 국제조합의 탈퇴에 관한 투표 목적으로 지역노조 또는 제휴단체가 회의를 소집하려는 경우 회의 예정일로부터 60일 이전에 그 내용을 등기우편 또는 내용증명 우편으로 국제조합에게 통지해야 하고, 국제조합의 대표가 그 회의에서 설명할 기회를 제공해야 한다. 국제 조합장은 조합원 투표를 조합원 회의에서 비밀투표 및/또는 우편 투표로 할 것인지 지시하고, 적절할 경우 반대하는 지역노조나 조합원이 자신의 반대를 주장할 수 있는 별도의 방법을 지시해야 한다. 투표 집계는 독립된 중립 단체가 수행해야 한다. 분리, 해산 또는 탈퇴가 결정될 경우 해당 지역노조 또는 제휴단체의 모든 재산, 자금, 부동산과 동산은 국제조합의 자산이 된다. 어떠한 경우에도 지역노조 또는 제휴단체는 보유 자금, 자산 또는 재산을 개별적으로 조합원들에게 배분해서는 안 된다.

섹션 2. 제휴 협약에 근거하여 명시적으로 허용되거나 국제조합이 승인한 경우를 제외하고, 지역노조 또는 제휴단체의 임원이 해산, 국제조합으로부터의 분리 또는 탈퇴 노력을 지지하거나 지원해서는 안 된다. 위의 두 가지 제한적 상황을 제외하고, 국제 조합장이나 국제집행위원회는 지역노조 또는 제휴단체의 해산, 분리, 탈퇴 시도가 있을 경우 조합원 및 조합의 권익 보호를 위해 본 규약에 명시된 모든 조치를 취할 수 있고 여기에는 제 VIII조 섹션 7에 명시된 조치 등도 포함된다.

제 XXVI조

예외 조항

본 규약의 임의 조항(조합비 또는 인수당 조합비에 관한 조항 포함)을 수정해야 하거나 주, 도 또는 연방 정부의 행정부, 사법부 또는 관리부

당국이 무효라고 선언할 경우 집행위원회는 무효 또는 수정 기간 동안 동 조합의 집행을 정지하거나 유효성 관련 문제를 해결하고 무효 또는 수정된 조합의 의도와 목적에 맞는 조합으로 대체할 권한을 갖는다 조합비 또는 인수당 조합비 조합에 대해 이의가 제기될 경우 이 권한은 집행위원회가 문제의 규약 조합의 의도를 효율적으로 이행하기 위해 사법 또는 행정 절차 초기에 해당 조치가 필요하다고 판단하는 경우에도 적용된다. 법률 운용 또는 관할 법원에 의해 본 규약의 조합 또는 섹션이 수정되거나 무효 주장이 제기될 경우, 본 규약의 잔여 조합이나 섹션을 무효 또는 수정 대상이 아닌 사람이나 상황에 적용하는 것은 영향을 받지 않는다.

부록 A: 조합에 대한 SEIU 조합원의 권리 및 책임 장전

의견을 제시하고 존중받고, 조합 활동에 관하여 통보 받고, 조합 가치 및 조합 기술에 대해 교육을 받을 권리

공정하고 민주적인 방식으로 조합의 지도자를 선택할 권리

조합비 내역을 완전히 파악하고 조합 자산을 적절히 관리하는 것에 대한 권리

조합의 교섭 노력에 참여하고 조합 계약을 승인할 권리

조합원의 우려사항을 공정하고 신속한 방식으로 해결할 권리

강력하고 보다 효율적인 노동 운동을 지원하고, 미조직 근로자의 조직을 지원하고, 근로자의 강력한 정치적 견해 형성을 지원하고, 동료 및 모든 근로자를 옹호할 책임

조합의 내부 지배구조에 관하여 통보를 받고 조합 업무 수행에 참여할 책임

조합에 지속적으로 기여할 책임

모든 근로자와 조합원을 공정하게 대우할 책임

조합에 대해 건설적인 비판을 할 책임

부록 B: 직무에 대한 SEIU 조합원의 권리 및 책임 장전

사회에 가치 있고, 근로자 개인에게 만족을 주고 품위 있는 수준의 생활, 건강하고 안전한 직장, 가능한 최대의 고용 안정성을 제공하는 직업을 가질 권리

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

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 윤리 강령 및 이해충돌에 관한 운영방침

SEIU 국제 집행위 승인 2009년 6월 13일
SEIU 국제 집행위원회 개정안 승인, 2016년 1월 21일

파트 A: 전문

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.

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.

특히, SEIU는 조합 회원이 의미 있게 참여할 수 있는 방법의 제공에 힘쓰고 있다. SEIU 조합 회원의 책임과 권리장전은 SEIU 회원의 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 반영한다. 또한 제 17조에서 규정하는 회원의 임의적 불법행위의 징계조치와 관련된 다수의 보호규정은 조합의 민주적 절차 과정에서 필수적 요소를 형성한다. 마찬가지로 정관의 제 15조 5항에 의거하여 제휴 단체가 멤버십 정기 회의의 규칙으로 규정하는 자격요건은 SEIU 민주적 기능수행의 중요한 요소이다. 마지막으로 SEIU 정관 제 3조 4항, 제휴 단체의 정관 및 규정, SEIU 차별 및 회롱 금지법 운영방침 및 절차, 유사한 제휴 단체의 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 안된다는 SEIU 조합의 역사적 신념을 위반하는 행위를 금지하고 있다.

조합 전반에서 윤리적인 조합문화와 바람직한 행동기준을 조성하려는 노력의 일환으로써 본 강령의 준수 의무가 있는 개인은 주정부, 연방정부, SEIU 와 제휴 단체의 정관 및 규정, SEIU 와 제휴 단체의 차별 및 회롱 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 제휴 단체의 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.

제 1 항. 국제 조합 적용. SEIU 조합 강령은 SEIU 조합의 임원, 집행위원, 직원에게 이에 적용된다. 이러한 개인은 “해당 개인” 이라 칭한다. SEIU 는 앞으로 출간하는 간행물에 있어서 정관 및 규정에 강령을 첨부한다.

제 2 항. SEIU 제휴 단체 적용. SEIU 국제 집행위 제정으로, SEIU 강령은 SEIU 조합 산하로 신설된 제휴 단체와 지역 노조(이하 “제휴 단체”)의 임원, 집행위원, 직원에게 적용된다. 이러한 개인은 “해당 개인” 이라 칭한다.

- (a) 제휴 단체는 2020 년까지 실천 가능한 단계에 이르면 강령을 확장하여 모든 직원에게 적용한다.
- (b) 제휴 단체가 앞으로 출간하는 간행물은 강령을 정관 및 규정에 첨부한다.
- (c) SEIU 노조 혹은 SEIU 프로그램에서 본 문서의 내용이 언급되는 경우에 그러한 언급내용은 제휴 단체나 동일한 프로그램, 부서, 직책에 적용된다.
- (d) SEIU 가 지원하고 감독하는 강령 약관과 일치하는 방식으로 제휴 단체는 해당 개인에게 강령의 집행과 교육을 할 책임이 있다.
- (e) SEIU 윤리 옵부즈맨의 승인 하에 더 높은 기준과 바람직한 관행을 채택하려는 제휴 단체를 구속하는 의도는 없다.

파트 B: 일반적인 의무

제 3 항. 해당 개인의 의무.

- (a) 강령의 준수. SEIU 및 제휴 단체는 해당 개인에게 강령의 사본을 제공해야 한다. 해당 개인은 매년 강령 사본을 받고, 검토하고, 이해하고, 준수할 의무와 책임이 있다.
- (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 옵부즈맨이나 제휴 단체의 윤리 담당자에게 통보해야 한다. 실질적이고 감지된 이해상충 가능성은 해당 개인이 알게 된 직후에 공개해야 한다.

- (c) SEIU 노조 및 제휴 단체의 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 SEIU 노조 및 제휴 단체의 임원이나 관리자급 직원으로 근무할 수 없다.

파트 C: 영업 및 재정 활동

제 4 항. 회원 공금 보호에 관한 일반적 의무; 회원의 기록 조회 권리.

- (a) 노조의 자산과 공금은 회원에게 혜택을 주는 목적으로 위탁되었다. 합당한 목적인 경우, 회원은 조합의 자산, 공금에 대한 운용권이 있다. 본 장령을 준수하는 방식으로 조합은 구입과 판매 목적, 주요 서비스 조합의 계약서 등 재산 처분권을 행사한다. 선출되거나 임명된 SEIU 조합 및 제휴 단체의 임원, 집행위원, 직원은 회원 이익의 극대화를 위하여 정직하고 성실히 신탁자의 의무를 이행해야 한다.
- (b) 노동 관리 보고 및 공개법의 201 항에 의거하여 SEIU 는 정당한 이유가 있는 회원이 미국 노동청의 법령에 따라서 SEIU 연간 재정보고서의 검증을 위한 회계장부, 기록, 계정의 조회를 허가한다.
- (c) 정부 부처에서 근무하는 회원으로만 구성된 제휴 단체는 정당한 이유가 있는 회원이 주정부 관계부처에 제출한 제휴 단체의 재정보고서의 조회를 허가하며, 주정부 법령에 의거하여 연간 재정보고서를 검증을 위한 회계장부, 기록, 계정의 조회를 허가한다.

제 5 항. 경제적인 이익과 거래 금지. 해당 개인은 본인이 아는 최대한의 한도 내에서 신탁 의무와 상충하는 상당한 소유권 혹은 경제적인 이익을 받는 것을 금한다.

- (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.
- (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 SEIU 노조와 제휴 단체가 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 금지하지 않는다.
- (c) 해당 개인에게 다음과 같은 행동은 허용되지 않는다.
 - (1) SEIU 노조 및 제휴 단체와 함께 단체교섭에 개입하고 있는 어떠한 단체의 소유권의 상당 부분이나 금전적 이익의 고의적 취득
 - (2) 해당 개인이나 친족, 배우자, 사업 동업자가 상당 부분 소유권을 가지고 있거나 금전적 이익을 보고 있는 거래처, 회사, 그 외 단체, 개인, SEIU 노조, 제휴 단체와 관련된 의사결정에 영향을 주거나 참여하려는 시도

(3) 국제 회계비서의 (혹은 해당 제휴 단체의 회계비서) 사전 승낙없이, 구입하거나 판매하려는 부동산을 공정 시장가로 감정하여서 정보가 완전히 공개된 후 SEIU 부동산의 구입 혹은 판매하는 등 SEIU 노조, 제휴 단체와 사적인 부동산 거래를 하는 경우

(d) 본 조항의 준수를 위하여, 강령의 3(b)항에 의거, 해당 개인은 조항에서 규정하고 있는 이익, 거래, 이해관계를 공개해야 한다.

제 6 항. 고용주, 거래처, 회원이 제공하는 금전적 혜택이나 선물.

(a) 어떠한 경우에도 해당 개인은 SEIU 노조 및 제휴 단체의 단체교섭에 가입하거나 하려는 고용주가 제공하거나 혹은 SEIU 노조 및 제휴 단체와 함께 사업하거나 하려는 업체와 회사가 제공하는 최소한도의 금전적 가치를 넘는 금전적 혜택이나 선물을 고의적으로 받는 것을 금한다.

(1) 본 조항은 일반적인 일차적 업무에서 고용주가 해당개인에게 보상으로 제공하는 금전적 혜택을 포함하여 확대 해석하지 않는다.

(2) 본 조항은 제 3 자와 업무, 서비스 거래에서 통상적으로 용인되는 지급을 위하여 고용주나 업체에서 파트타임으로 근무하는 해당 개인의 업무와 서비스를 포함하여 확대 해석하지 않는다.

(3) 본 조항은 공공행정 사안을 논의하기 위하여 공직자가 주최하는 행사에 참여하는 것을 확대 해석하지 않는다.

(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.

(b) 해당 개인은 조합과 회원 관계 외에 사적 관계가 없는 회원으로부터 최소한도의 금전적 가치를 넘는 선물 외에 개인적인 현금이나 선물을 고의로 받으면 안된다. SEIU 정관 및 회칙에 의거하여 조합사무실에 낸 캠페인 기부금은 본 조항에 적용되지 않는다.

제 7 항. 조합 공금과 부동산 전환. 해당 개인은 개인적 이익을 위하여 SEIU 부동산이나 공금의 사용, 전환, 유용을 금지한다.

제 8 항. 제 3 자 적용. 본 강령의 원칙에 따라 SEIU 임원과 직원의 금전적 이익 때문에 강령기준을 피하거나 은폐하는 속임수를 쓰는 제 3 자의 투자 활동을 금한다.

제 9 항. 특정 용자 금지. SEIU 는 임원, 직원, 임원가족, 직원 가족에게 총 금액이 2,000 달러를 초과하는 용자를 금한다.

파트 D: 혜택 자금과 관련 단체

제 10 항. 해당 개인의 의무.

(a) 혜택 자금.

(1) 본 조항의 목적:

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

(2) 혜택 자금 혹은 플랜의 행정 업무에 영향을 주거나

업무를 맡고 있으면서 신탁자 책임이 있는 해당 개인은 다음 행위가 금지된다.

- a. 펀드나 플랜으로 사업을 하거나 하려는 투자 관리인, 보험회사, 브로커, 컨설턴트, 그 외 기업, 개인과 사적 관계거나 상당한 금전적 이익을 얻는 것
- b. 계약에 따라 노동의 대가를 지급하는 것은 제외하고, 펀드나 플랜으로 사업을 하거나 하려는 사업체나 전문직종이 제공하는 사적 금품수수
- c. 해당 법률 규정에 따라서 합당한 보고서에서 전체 공개된 고용 관계인 경우 SEIU 노조, 제휴 단체의 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.

(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.

(b) 관련 단체.

(1) 본 조항의 목적상, SEIU 노조에 “관련된” 단체 혹은 제휴 단체는 다음과 같은 의미를 가진다.

- 이사회 멤버의 25 퍼센트 이상이 SEIU 노조, 제휴 단체 임원이나 직원인 단체

- SEIU 노조, 제휴 단체로부터 50 퍼센트가 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.

파트 E: 가족 및 개인적 친분 관계

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

그러나 SEIU 는 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 3 자의 업무 관계까지 영향을 끼치지 못하도록 하기 위한 것이다.

제 12 항. 정의 본 조항의 목적을 위해:

- (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.

제 13 항. 금지 행위. 다음과 같은 일반적 원칙을 적용한다.

- (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.
- (b) 해당 개인은 친족이나 개인적 친분관계가 있는 사람을 대신하여 인사결정을 내리거나 타인의 인사결정에 영향을 미치려는 시도를 하면 안된다.
- (c) 관리직원은 개인적 친분관계가 있는 사람이나 친족을 직접 감독하면 안된다. 감독자와 일반 하부 직원 관계이나 직접 보고할 의무가 없고, 업무상 특별한 어려움이 없는 경우라면, 가족이거나 개인적 친분관계인 직원이나 친족끼리 같은 부서에서 근무 가능하다.

- (d) 해당 개인은 직접 감독하지 않더라도 개인적 친분관계가 있는 사람의 직원이나 친족과 관련된 업무 결정을 내리거나, 타인이 내린 업무 결정에서 사적 의견을 피력하면 안된다. 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.

파트 F: 집행

제 14 항. 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 제휴 단체의 직원이면 안된다. 윤리 담당자는 국제 노조 위원장이 임명하고, 국제 집행위가 확정한다. 22 항과 23 항에 따라서 국제 노조 위원장, 국제 회계비서, SEIU 국제 집행위는 윤리 담당자에게 검토와 조언을 받기 위하여 윤리 강령에 관한 사안을 회부한다.

제 15 항. 윤리 옴부즈맨. SEIU 윤리 감찰국은 강령의 집행 및 시행을 감독하고 조합의 윤리적 조직문화를 조성하려는 지속적인 노력으로 신설되었다. 윤리 옴부즈맨은 국제 노조와 제휴 단체에게 윤리 강령과 윤리적 조직문화에 관한 질문과 우려사항을 전달해야 하고, SEIU 노조와 제휴 단체 임직원에게 윤리 강령과 윤리적 조직 문화 교육을 지시하고, 17-23 항에 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 안된다. 윤리 옴부즈맨은 SEIU 법률부의 직속으로 둔다.

제 16 항. 제휴 단체 윤리 연락관 각 제휴 단체는 윤리 관련 지도 및 편달을 담당하는 윤리 연락관을 지정하여, 해당 제휴 단체와 국제 윤리 옴부즈맨과의 주요 연락을

담당하고, 윤리 강령 집행을 지원하며, 윤리 관련 훈련 실시를 감독하고, 해당 제휴단체의 윤리 문화 강화를 지원하며, 또한 해당 제휴 단체의 윤리 지도자로서의 책무를 맡는다.

- (a) 회장, 대표 집행위원, 비서-재무국장, 대표 재무위원, 사무국 총책, 및 전문직급과 동급의 인사는 윤리 연락관 직을 겸임할 수 없다.
- (b) 제휴 단체는 정기적으로 윤리 연락관 직을 순번으로 임명할 것을 장려하며, 이로써 운영상의 어려움을 미연에 방지하고 단체 내에 폭넓은 윤리 지도자층을 육성한다. 제휴 단체는 윤리 연락관의 임명 및 공석 발생시 가능한 신속히 SEIU 윤리 옴부즈맨에 이를 통보한다.
- (c) 윤리 연락관은 정기적으로 국제노조가 제공하는 역할별 훈련을 이수한다. 제휴 단체는 해당 윤리 연락관이 이 훈련에 참석할 수 있도록 만전을 기한다.

제 17 항. 고발.

- (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 24 항에 의거하여 기밀이 보장되어야 한다. 본 윤리 강령 위반을 주장하는 고발서는 이같은 위반이 또한 정관 및 규정을 위반한 것으로 간주되지 않는 한 SEIU 또는 제휴 단체 정관에 의거하여 집행되지 않는다.
- (b) 국제 노조는 SEIU 웹사이트에 윤리 관련 고발서 제출을 위한 연락처를 게시하여야 하며 요청이 있을 시 그 정보를 제공하여야 한다.
- (c) 각 제휴 단체는 해당 단체 윤리 연락관의 연락처를 자체 직원 및 회원들에게 제공하여야 한다.

제 18 항. 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 제휴 단체에 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 19 항. 제휴 단체가 담당하는 고발; 윤리 옴부즈맨에게 통고. 제휴 단체 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 직위 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 제휴 단체에 조언을 제공할 수 있다. 고발서에 제휴 단체의 회장, 대표 집행위원, 비서-재무국장, 대표 재무위원, 및 동급의 인사가 연루된 경우, 제휴 단체는 가능한 신속히 이를 윤리 옴부즈맨에게 통고한다. 윤리 옴부즈맨은 제휴 단체가 회부한 사안에 관하여 윤리 담당관과 상의할 수 있다.

제 20 항. 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. SEIU 는 근거 없고, 의도적인 허위 사실의 악의적 고발, 보고 또는 문의를 하는 개인에 대하여 통고에 의한 수사 및 적절한 조치를 취할 권리를 보유한다.

제 21 항. 제 1 심 관할권.

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

(b) 국제 회장에 의한 제 1 심 관할권 수락. SEIU 정관 및 규정 제 17 조 2(f)항에 의거하여 국제 회장은 윤리 강령 위반을 아울러 포함한 한 개인에 대한 정식 노조 내부 기소 사안이 해당 제휴 단체 또는 국제 노조의 이해관계에 중대한 위협을 초래할 것으로 사료되는 경우 자신의 재량에 의하여 윤리 강령 위반을 아울러 포함한 정식 노조 내부 기소 사안에 대한 제 1 심 관할권을 수락할 수 있다. 또한 자신의 재량권으로 국제 회장은 이 사안을 윤리 담당관에게 회부하여 제 1 심 관할권 수락 가능성에 대한 제언을 청취할 수 있다.

제 22 항. 정식 고발을 윤리 담당관에게 회부. SEIU 정관 및 규정 제 17 조 3 항에 의하여 국제 노조에 제출되고 또한 국제 노조 또는 제휴 단체의 임원 또는 집행위에

의한 윤리 강령 위반 주장을 포함하고 있는 정식 내부 기소의 경우, 이 같은 기소는 검토 및 제언을 위해 윤리 담당관에게 회부된다.

제 23 항. 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 17 조 에 의거한 정식 기소 제출
- (3) SEIU 정관 및 규정 제 17 조 2(f)항에 의거한 국제 회장에 의한 제 1 심 관할권 수락
- (4) 외부 청문관을 위촉하여 SEIU 정관 및 규정 제 17 조 3 항에 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

(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

제 24 항. 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 SEIU 가 수탁된 또는 법적 임무 이행을 위해 필요한 경우는 예외로 한다. SEIU 는 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 25 항. 보복 금지. SEIU 는 상기 파트 F 에 보다 상세히 명시된 바와 같이 모든 임원 및 직원으로 하여금 윤리 강령의 위반 우려 및 고발사례를 노조에 알려 이를 주지 시키도록 독려한다.

(a) SEIU 는 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 F 에 명시된 집행 과정에 여타의 방식으로 참여함

(b) 특히, SEIU 는 제휴 단체 윤리 연락관에 대한 임무 수행에 따른 여하한 보복행위도 용납하지 않는다.

(c) 보복으로 알려진 어떠한 행위도 SEIU 윤리 옴부즈맨 또는 제휴 단체 윤리 담당관에게 즉시 보고되어야 하며 즉각 대응조치를 취하여야 한다.

부록 D: 일반 가입식 절차에 관한 매뉴얼

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

(답변)

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

조합원 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 존중 받고, 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

“본인 (이름)_____ 은(는) 서비스 종업원 국제조합의 선출직 임원으로서 책임을 수용하며, 노동조합규약을 충실히 준수할 것을

맹세합니다. 본인은 공정한 사회를 추구하는 조합원의 비전을 달성시킬 수 있도록 근로자의 연합을 위해 부단히 노력할 것입니다.

임원의 취임 의무

본인은 서비스 종업원 국제 조합의 선출 임원으로서 본인의 책임을 수락하며, 서비스 종업원 국제 조합의 노동조합규약을 충실히 준수할 것을 약속합니다.

“본인은 윤리적이고 책임 있는 리더십을 발휘하고 모든 사람이 승리할 수 있는 힘을 구축하기 위해 우리 조합원을 대표하고 신임 근로자를 조직할 것입니다.

본인은 노동조합 운동 원칙을 옹호한다는 점에 동의합니다.

“나는 의도적으로 조합원을 부당하게 대우하지 않을 것이며, 내가 방지할 수 있을 경우 조합원이 부당한 대우를 받는 것을 좌시하지 않겠습니다.

“본인은 아래의 SEIU 기준을 바탕으로 리더십을 행사할 것임을 맹세합니다.

- 동일한 목적의 공유
- 질문에 대한 개방성 및 학습 의욕
- 확신과 용기를 가지고 행동
- 책임 있는 방식으로 함께 작업
- 포용에 대한 약속”

“나는 모든 근로자들과 사람이 존중 받고, 모든 가정과 지역사회가 번영하고, 후세를 위해 더 좋고 평등한 세상을 물려주는 공정한 사회에 대한 SEIU의 비전을 믿으며 이를 위해 투쟁할 입니다.”

본인은 리더십 공약의 일환으로 구조적 흑인 혐오 인종주의를 타파하려고 노력할 것이며, 이것은 조합원, 가족 및 지역 사회와 모든 근로자를 위한 공정하고 정의로운 경제를 구축하기 위해 필요한 요소입니다. 우리는 모든 사람을 위한 인종 평등과 정의를 달성하는 경우에만 근로자의 경제적 정의를 달성할 수 있습니다.

본인은 회원들을 대신하여 리더십 결정을 내릴 때 최고 수준의 윤리적인 행동을 할 것을 약속합니다.

본인은 본인의 임원 위침 의무를 읽고 서명했으며 이것을 준수할 것을 약속합니다.

임원 서명: _____

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, 개정한 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. 정회
2. 문제 심의 보류
3. 문제 토론 종결
4. 일정 시간 연기

5. 회부 또는 위임

6. 개정

이러한 발의는 위의 순서대로 우선순위가 정해진다. 첫 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. 개정사항에 대한 개정

2. 개정

3. 원래 제안

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 ‘아니요’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.

의제 순서

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



MARY KAY HENRY

국제 회장

LUISA BLUE

국제 부사장

LESLIE FRANE

국제 부회장

GERRY HUDSON

국제 비서-재무국장

HEATHER CONROY

국제 부사장

VALARIE LONG

국제 부회장

NEAL BISNO

국제 부회장

SCOTT COURTNEY

국제 부회장

ROCIO SÁENZ

국제 부회장

