

审查联合国系统各组织缔结的总部协定：
对工作人员有影响的人力资源管理问题

撰 稿：

扬·戈里策
沃尔夫冈·明希

联 合 检 查 组



联 合 国

审查联合国系统各组织缔结的总部协定：
对工作人员有影响的人力资源管理问题

撰 稿：

扬·戈里策
沃尔夫冈·明希

联 合 检 查 组



联合国，日内瓦
2004 年

根据《联合检查组条例》第 11 条第 2 款，本报告“经各检查专员协商后才成为定稿，以期集思广益，检查所作的建议”。

目 录

	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
缩略语.....		iv
内容提要：目标、结论和建议		v
一、导 言.....	1 - 5	1
二、现有协定的历史回顾	6 - 28	2
三、总部协定人力资源管理问题方面的实际考虑	29 - 104	6
四、通过宣传提高执行效益.....	105 - 119	17
五、联合国工作人员和官员的签证	120 - 127	20
表.....		22
尾注.....		24

缩 略 语

CEB	行政首长协委会	联合国系统行政首长协调委员会
CTBTO	禁核试组织	全面禁止核试验条约组织
ECA	非洲经委会	非洲经济委员会
ECLAC	拉加经委会	拉丁美洲和加勒比经济委员会
ESCAP	亚太经社会	亚洲及太平洋经济社会委员会
ESCWA	西亚经社会	西亚经济社会委员会
FAO	粮农组织	联合国粮食及农业组织
IAEA	原子能机构	国际原子能机构
ICAO	民航组织	国际民用航空组织
ICJ		国际法院
ICSC	公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
ICTY	前南问题国际法庭	前南斯拉夫问题国际刑事法庭
IFAD	农发基金	国际农业发展基金会
ILO	劳工组织	国际劳工组织
IMF	货币基金	国际货币基金组织
IMO	海事组织	国际海事组织
ITU	电联	国际电信联盟
JIU	联检组	联合检查组
NGO		非政府组织
OHRM	人力厅	人力资源管理厅
PAMS		参与机构调动系统
UN		联合国
UNDG	发展集团	联合国发展集团
UNDP	开发署	联合国开发计划署
UNEP	环境署	联合国环境规划署
UNESCO	教科文组织	联合国教育、科学及文化组织
UNFPA	人口基金	联合国人口基金
UN-Habitat	联合国人居署	联合国人类住区规划署
UNHCR	难民署	联合国难民事务高级专员办事处
UNICEF	儿童基金	联合国儿童基金会
UNIDO	工发组织	联合国工业发展组织
UNV	志愿人员	联合国志愿人员方案
UPU	邮联	万国邮政联盟
VAT		增值税
WFP	粮食署	世界粮食计划署
WHO	卫生组织	世界卫生组织
WIPO	产权组织	世界知识产权组织
WMO	气象组织	世界气象组织
WTO	世贸组织	世界贸易组织

内 容 提 要

目标、结论和建议：

查明总部协定需要作出调整之处，特别着重对人力资源管理改革至关重要的领域，为拟订今后总部协定示范规则作出贡献，并在必要时对现有协定提出修正。

A. 20 世纪下半叶，国际关系中多边外交迅速兴起。这一趋势促成了一些国际组织的建立，其中最重要的一个组织就是联合国。它们雇用了长期工作人员，担负促进落实成员国目标的使命。国际组织激增的结果，人们不久便认识到，若要这些组织有效执行其职务，就必须向它们提供某些基本便利、特权及豁免。这些特权及豁免一般都根据相关联合国组织总部所在地国与该组织之间商定的双边协定所规定的条款提供。这些协定规定了有关组织及其工作人员在东道国的地位，通称总部协定或东道国协定。¹

B. 最早期的总部协定所包含的特权及豁免在初始阶段极其有限。例如联合国宪章便只为联合国及其工作人员提供了很泛泛的一些特权及豁免。²就这一问题达成的两项多边协定——《联合国特权及豁免公约》(1946 年)和《联合国专门机构特权及豁免公约》(1947 年)³——强调必须确保国际组织及其工作人员享有有效执行其任务所需的特权及豁免。这两项公约为随后缔结的各种总部协定提供了法律依据，而这些总部协定则是为了落实这些组织与有关东道国之间的关系而制订的。

C. 总部协定是一个组织在某一国家首次启用其房地时必须缔结的文书。鉴于大多数联合国系统组织是好几十年前建立的，这些组织的总部协定有时并未能充分反映当前的现实，尽管这些协定在一些特定领域已经过不少修改。在这方面，人们注意到近期建

立的组织在它们总部协定中所列一些社会和经济问题上，通常都得益于较现代的处理方法，这些总部协定的覆盖面一般都较广。1995 年成立的世界贸易组织(世贸组织)的总部协定便是一例，该协定用 50 多项条款详细阐述了该组织及其工作人员在瑞士享有的各种待遇。早期的协定一般没有订得那么详细，有些协定总共才有 10 项条款。

D. 给予联合国系统各组织及其工作人员的特权及豁免，以及诸如配偶就业机会等其他福利和机会，历年来往往随着工作地点不同而相异。组织之间和工作地点之间的这种不一致之处不时影响到工作环境，而且很可能会影响到旨在提高系统总效率的秘书长改革措施以及联合国系统各组织通过的一般措施的充分贯彻落实。

E. 总部协定包括范围很广的各种问题，涉及各组织本身、其成员国、常驻代表团及其工作人员，以及各组织的工作人员、官员及其家属。较近期缔结的协定详细列出了有关下述各问题的规定：税收和关税待遇；工作人员出入境和居留；颁发身分证；退休金和社会福利问题。由于这些协定所涉问题剖面广，检查专员根据来自许多组织的资料，决定将本报告的重点集中在总部协定所引起的一些人力资源管理问题上。

结 论 和 建 议 *

一、工作人员配偶的工作许可

联合国工作人员配偶的就业机会近年来已成为工作/生活或工作/家庭日益重要的一项关切，这是联合国系统为其在全球各地的组织吸引、雇用和保留最佳人选所必须克服的一个问题。

建议 1

各组织的立法机关应促请东道国注意酌情采取较开放的政策，向国际组织工作人员和官员的配偶颁发工作许可或制定类似安排。

二、简化程序以便利给予各组织及其工作人员和官员的特权、豁免及便利的行使

必须重新评价一些东道国为便利给予国际组织及其工作人员的特权、豁免和其他便利行使而制订的程序，以确保有效、及时地予以处理。

建议 2

各组织的立法机关应提请东道国注意充分执行总部协定各项条款的重要性，并确保使用简化的程序，包括在下列领域使用这种程序，以便利给予各组织及其工作人员和官员的特权、豁免和福利的行使：

- 为此类人员的子女颁发工作许可，为家庭佣工颁发签证；
- 房地产的购置和租用；
- 纳入社会保障系统；

- 在东道国退休；
- 免税待遇，提供特殊制定的免税卡，并根据国内立法的变化以及有关组织内部的情况发展，定期审查关于税收的规定。

三、有关组织应散发关于给予某一工作地点的工作人员和官员的特权及豁免以及这种人员应承担的义务等方面的资料

联合国系统各组织应作出进一步努力，有效散发关于每一工作地点的工作人员享有的特权及豁免以及他们承担的义务和责任等方面的资料。除其他外，这样做可以确保工作人员能更好地就他们的职业和私人生活作出知情的决定。

建议 3

为了让工作人员，特别是新征聘或新到达工作地点的工作人员能更熟悉东道国协定的内容，请有关组织的行政首长散发全面资料通告，并通过电子和其他适当手段，将给予工作人员和官员的特权、豁免和其他福利以及他们应承担的责任等广为宣传。

四、东道国应散发关于给予某一工作地点的工作人员和官员的特权及豁免以及这种人员应承担的责任等方面的资料

有些东道国应作出进一步努力，向设置在其境内的联合国组织以及该国本身的公务员系统和地方工商业界提供与联合国工作人

* 这些结论和建议应由各组织根据各自的具体条件和情况适用。

员的特权及豁免、义务和责任等有关法律和政策方面的资料。

建议 4

各组织的立法机关应促请东道国注意适当地给予联合国系统各组织及其工作人员和官员的特权及豁免和福利的情事告知地方管理当局、公共服务部门和工商业界，特别是告知首都或各组织所在地以外各地的有关当局和部门的重要性，以便利这些特权及豁免和福利的行使，并确保这些组织的工作人员和官员在履行他们的责任时获得充分的合作和谅解。

五、“最优惠待遇”原则

为了确保有关各组织及其工作人员享有平等和“最优惠待遇”，必须克服目前联合国系统各组织、甚至是设置在同一东道国境内的不同组织的总部协定之间存在的差距。采用给予国际组织最优惠待遇的原则，便意味着东道国给予一个组织而并未给予联合国系统其他组织的有关安排和便利，将自动地适用于设在该东道国的所有其他组织。这样做可以确保总部协定按照当前瑞士联邦政府的做法一样，不断更新和现代化。

建议 5

各组织的立法机关应提请东道国注意需要确保给予该东道国内的政府间组织的任何额外便利也同样提供给设置在其境内的所有其他联合国系统组织及其工作人员和官员。

六、拟订含有各项基本特征的示范总部协定供联合国系统所有组织使用

随着联合国系统各组织的活动的发展，需要不断更新和协调总部协定，确保它们能反映当前的现实，其条款对有关组织及其东道国双方都最有利。拟订一项示范框架总部

协定，或这种协定的标准条款，并获得成员国的政治支持，在这方面相信会很有用。这样一种示范框架在得到大会批准后，便可作为缔结新的或修订现有的总部协定的准绳，包括联合国系统以外的国际组织总部协定的准绳。

建议 6

联合国秘书长作为行政首长协调理事会(行政首长协调会)的主席，应参照本报告得出的结论和其他有关资料，请协调会协调拟订示范框架总部协定或确保做法一致的标准条款的工作，提交大会批准。这样一种示范框架或标准条款将用于指导缔结新的和/或更新现有的联合国系统各组织及其东道国之间的总部协定。示范框架总部协定或标准条款不影响任何现有的、提供的条件更有利的总部协定。

七、工作人员和官员的签证的及时处理

有些东道国当局在给予公务旅行的工作人员和官员签证方面的延误一直给联合国的行政和管理工作带来不少困难，这不仅不利于方案的执行，而且也增加了费用。

建议 7

各组织的立法机关应提请东道国注意简化程序的重要性，确保及时处理联合国各组织的工作人员和官员公务旅行的签证，避免有关组织的实质性工作受到不必要的耽误，限制可能造成的经济损失。

一、导 言

1. 近年来围绕着联合国系统各组织工作人员的工作/生活方面的关注所开展的讨论，以及这些关注对各组织生产率的影响，促使检查专员编写这份分析全系统总部协定的报告，探讨各组织的人力资源管理问题。如上所述，本报告的目的是分析总部协定所包含的某些题目，以便查明应于调整之处，并提出一些构想，作为今后总部协定示范规则的基础。

2. 在开头时，检查专员收集了各种总部协定，包括涉及国家和区域办事处的特定协定。对约 20 种协定进行了系统分析，重点尤其放在这些文书如何处理特权及豁免问题、关于房地的特别安排、税收待遇、涉及货物和设备进口的海关安排、配偶及子女的工作许可和就业机会等方面。

3. 根据上述分析以及对问卷的答复，并考虑到随后与各参与组织的代表举行的会谈的结果，检查专员决定将本报告主要集中于总部协定对工作人员的工作环境的影响方面，即与联合国系统人力资源管理有关的问题上。在这方面，报告讨论了与工作人员的配偶及女子、家庭佣工、非受扶养家庭成员的工作许可问题；房地产的购置、租用和出售；工作人员纳入东道国的社会保障系统；工作人员及其家庭成员在东道国退休；增值税和其他税收的缴纳，以及所得税的缴纳问题。由于总部协定涉及的问题要多得多，检查专员认为把本报告重点集中在少数几个问题上的做法比较谨慎，其他任何需要审查的问题必要时可在另一份文件中处理。

4. 本报告纵览了各种总部协定，审查了总部协定的实际落实在人力资源管理领域与各组织的效率之间的关系。此外，报告探讨了东道国和各组织经常有系统地散发与各

组织经常有系统地散发与各组织及其工作人员的特权、豁免、福利和责任相关的资料的努力。本报告打算探讨能最有效发挥东道国协定的条款规定及落实这些条款的方法，以便对各组织及其东道国彼此都有利；并根据现实的变化提高各组织总的效率，同时增进工作人员的福利和安全。

5. 检查专员对各组织及其工作人员表示真诚的感谢，尤其感谢这些组织的人力资源管理部门和法律事务部门为撰写本报告提供的实质性投入和难能可贵的合作。

二、现有协定的历史回顾

6. 1940 年代之前和之后：历史最悠久的总部协定包括瑞士政府与国际联盟和国际劳工组织在 1921 年和 1926 年缔结的涉及国际劳工组织(劳工组织)在瑞士享有的地位的协定。这两项协定是作为临时协定签订的，随后于 1946 年由全面协定和行政安排所取代。协定的条款和实施是通过下述方法拟订和调整应用的：议定做法(例如 1979 年涉及劳工组织支付的薪金以外的收入的税收问题)、瑞士政府发出的单边通知照会(例如 1995 年免纳增值税的条件)、换文(例如 1994 年关于加入瑞士社会保障计划条件的换文)。

7. 国际法院与荷兰政府之间缔结的协定，载于 1946 年国际法院院长与荷兰外交部长之间的换文中，涉及国际法院法官、书记官长和官员在荷兰境内的特权、豁免、便利和其他特权等。

8. 1947 年与美利坚合众国缔结的联合国总部协定是最早期签订的总部协定之一。1966、1969 和 1980 年缔结的补充协定涉及房屋的扩建及附加房屋的租用。总部也设在纽约的联合国开发计划署(开发署)、联合国儿童基金会(儿童基金)和联合国人口基金(人口基金)没有单独的总部协定，因为它们不是单独的法人实体。1947 年与美国缔结的联合国总部协定也同样对它们适用。

9. 万国邮政联盟(邮联)注意到它没有同瑞士单独缔结总部协定。鉴于邮联处于联合国专门机构的地位，瑞士政府决定自 1948 年 1 月开始用类推的方法对邮联、其机关、其成员国代表、专家和该组织工作人员也适用 1946 年瑞士联邦委员会与联合国秘书长之间缔结的联合国特权及豁免公约。瑞士议会于 1955 年核可了该项决定。由于瑞士当局对

各国际组织适用待遇平等原则，邮联的地位目前与设在瑞士的其他组织是完全相等的。⁴

10. 世界卫生组织(卫生组织)在 1948 年与瑞士单独缔结了一项总部条约，而且同邮联一样，随后也享受瑞士当局给予各国际组织的平等待遇原则。

11. 1950 年代：意大利政府和法国政府分别与两个联合国专门机构单独缔结了总部协定——1950 年同联合国粮食及农业组织(粮农组织)；1954 年同联合国教育科学及文化组织(教科文组织)。1951 年，瑞士政府同世界气象组织(气象组织)缔结了一项协定，加拿大政府则同国际民用航空组织(民航组织)缔结一项协定。

12. 联合国三个区域经济委员会的总部协定也在 1950 年代缔结。1953 年与智利政府缔结了协定设立拉丁美洲和加勒比经济委员会(拉加经委会)。接着一年与泰国政府缔结了协定设立亚洲及远东经济委员会(现称为亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会))的总部。埃塞俄比亚政府随后于 1958 年 6 月同非洲经济委员会(非洲经委会)缔结了总部协定。

13. 将国际原子能机构(原子能机构)的总部设在维也纳的协定系于 1958 年与奥地利政府缔结的。

14. 1960 年代：在所审查的协定中，只有一项是在 1960 年代缔结的。大不列颠及北爱尔兰联合王国政府与国际海事组织(海事组织)于 1968 年缔结了关于海事组织总部的协定。

15. 1970 年代：在 1970 年代初期，瑞士政府同意再让两个联合国专门机构在瑞士设立它们的总部——世界知识产权组织(产权

组织)(1970 年)和国际电信联盟(电联)(1971 年)。在 1971 年还缔结了一项履行安排作为电联总部协定的补充。产权组织和电联都享有待遇平等原则。1970 年代后期,新成立的国际农业发展基金(农发基金)与意大利政府缔结了总部协定。

16. 1980 年代: 联合国内罗毕办事处是在 1980 年代设立的办事处之一。联合国内罗毕办事处有三种: 总部设在内罗毕的办事处, 包括联合国环境规则署(环境署)、联合国人类住区规则署(联合国人居署)、联合国内罗毕办事处; 联合国各机构和规则署设立的国家或区域办事处; 为索马里和苏丹等其他国家所设的联合国办事处。环境署的总部协定从范围和条件来说都被认为是最优惠的总部协定, 该协定随后扩大适用到联合国人居署和联合国内罗毕办事处。设在内罗毕的其他联合国机构和规则署则单独谈判了总部协定, 尽管这些协定基本相似, 但也有不同之处。为索马里、苏丹和其他地点设立的办事处并未缔结任何有关协定。机构间一级正努力争取同肯尼亚政府进行讨论, 为所有设在内罗毕的联合国办事处谈判一项单一的总部协定, 或至少拟订一个对所有办事处都适用的示范协定, 但这种努力尚未有结果。

17. 1990 年代: 这段期间就新成员的最初重新安置的基金、规则署、特别机构及有关组织谈判和缔结了好几项总部协定, 其中包括: 1991 年世界粮食计划署(粮食署)、1995 年世界贸易组织(世贸组织)、1995 年联合国工业发展组织(工发组织)和联合国志愿人员方案(志愿人员)、1997 年西亚经济社会委员会(西亚经社会)和全面禁止核试验条约组织(禁核试组织)筹备委员会。民航组织与加拿大政府于 1990 年缔结了一项新的总部协定, 于 1992 年生效, 取代了 1951 年的协定。

18. 从历史回顾显然可以看出, 过去 50 多年来, 联合国系统在世界各区域与不同国家缔结了众多的总部协定、基本合作协定和其他副协定。虽然这些协定管辖的是有关组织在这些国家中的地位, 但通常都承认和包含涉及各组织的法人资格和法律行为能力等问题, 从东道国的管辖和执行中确定它们的豁免, 并对有关组织资产的豁免和所有权、房地和档案不可侵犯、免除收入和财产税、关税以及商品和服务税等作了规定。此外, 总部协定还涉及资金持有和转移权、通讯自由、常驻有关组织成员国和观察国的代表团以及有关组织工作人员的地位等问题。联合国组织工作人员的特权和豁免通常也在协定中作了规定。联合国总部协定通常还载有争端解决机制, 以解决在解释或适用协定时出现的争端, 不过这一机制极少启用。

19. 由于每个联合国组织历来都与总部所在特定国家谈判和缔结本身单独的协定, 因此这些协定之间的差距很大。总部协定的详细程度取决于许多因素, 包括签订时期以及谈判双方具有的灵活性。有些总部协定包含 40—50 个详细的条款, 阐述工作人员所关切的社会经济和工作/生活问题。反之, 有些协定可能只包含 10 个条款, 除了有关组织的直接法定管辖权之外, 很少有其他方面的详细规定。鉴于这些差距, 有些国家、有关组织秘书处、甚至非政府组织建议重新审查联合国组织的总部协定, 不仅是协定的法律方面, 而且要考虑到更广泛的社会经济现实、人力资源管理和与工作人员有关的工作/生活问题。这种建议与秘书长和其他方面最近呼吁重新评价联合国各组织缔结的总部协定的要求在某种程序上是一致的。除呼吁进行重新评价之外, 还要求必要时重新谈判、修订、修改和/或更新不再能满足这些组织、其

工作人员或东道国本身的需要或符合当前现实的总部协定。⁵

这种发展的含义及总部协定的现状

20. 一些总部协定自缔结以来已经过修订、修改或更新，其中包括下述各组织的总部协定：前南斯拉夫问题国际刑事法庭(前南问题国际法庭)、联合国秘书处、亚太经社会、粮农组织、民航组织、海事组织、工发组织、原子能机构。根据各秘书处提供的资料，这些修订、修改和更新主要涉及新房地租用、(总部地区、土地、建筑物)界限地延伸、以及有形设施的一般保养和加强。这些重要的修改在某种程度上意味着是确保更佳工作条件而作出的努力，尤其是在增加办公室面积方面，并可视为重新考虑和改进联合国系统各组织办公室面积管理的一个好机会。联合检查组(联检组)题为“建筑物管理情况：联合国系统若干组织与翻新联合国总部楼房相关的做法”的报告(A/56/274)突出了确保联合国系统有利工作条件的现实意义——该报告已经大会核可(A/RES/56/234)。

21. 为现有总部协定签订的补充协定也同样集中在额外房地的租用和界限的延伸方面。例如，1947 年与美利坚合众国缔结的联合国总部协定的一号、二号和三号补充协定都涉及新房地的租用和界限问题。埃塞俄比亚政府也同非洲经委会缔结了与委员会在亚的斯亚贝巴的有形设施有关的额外协定。同样地，意大利政府与粮农组织之间的总部协定通过 1986 年、1990 年、1991 年和 1992 年的多次换文签订的补充协定，都主要涉及该组织总部界限的延伸以及对粮农组织租用的土地和建筑物清单的修订。其他的换文则涉及该组织免受意大利管辖以及粮农组织官员的特权和豁免。

22. 虽然迄今为止对总部协定作出的修订、修改和更新一般不涉及本报告最关心的联合国工作人员的特权、豁免和福利问题，但也有少数一些例外。

23. 前南问题国际法庭的总部协定是通过互换普通照会修改的，以期法官、检察官、书记官和其他官员的配偶能在荷兰寻找有收益的工作——这项修正案于 2001 年 7 月 20 日生效。另一项在国际法院和荷兰外交部之间通过互换普通照会达成的协定于 2002 年 2 月 19 日生效。这涉及书记官、法院官员和工作人员的家属和其他家庭成员的就业机会。智利政府与拉加经委会之间达成的一项类似的额外协定管制国际组织工作人员配偶从事有收益活动，该协定于 2000 年 11 月生效。联合国系统各组织最近并没有签订其他类似的协定。

协定在当前的有效性和关联性 修订、修改和更新的需要

24. 尽管各方有忧虑，看来很大一部分总部协定大体上能继续满足各组织的需要。在答复联检组的问卷时，拉加经委会、西亚经社会、开发署、人口基金、粮食署、劳工组织、粮农组织、民航组织、卫生组织、电联、气象组织、产权组织和工发组织都表示它们现有的总部协定和/或补充安排都能适当满足它们及其工作人员的需要。

25. 尽管多数组织确认它们的东道国协定的有效性和关联性，但也有少数一些组织认为它们的总部协定并非完全令人满意。即使是在协定总地令人满意的情况下，也仍然有因规定执行不力而引起的问题。

26. 为了解决这些问题，包括前南问题国际法庭、联合国秘书处、亚太经社会、非洲经委会和海事组织等一些组织或其机关表示，它们已经或打算同东道国当局进行谈

判，以便修订、修改、补充和或更新它们的协定。

27. 由于瑞士法规正在进行修改，劳工组织虽不打算对适用的案文或做法作全面修订，但打算与有关当局进行讨论，以便在一些次要的程序性问题上，澄清该组织及其官员的地位。

28. 教科文组织指出，总地来说，它的总部协定不需要全面修订。但有若干部分需要更新，以便将 1954 年以来个人和家庭的生活方式演变考虑进去，或澄清过去 10 年逐步撤消免税待遇之后对工作人员收适用的财政制度以及新税项的适用范围。教科文组织的看法一言道破了许多联合国组织的现实。对许多组织来说，与总部协定关联性有关的最关键一项考虑就是必须对其作出修改和使之现代化，以便对这些协定的解释和执行采取更以人为中心的做法。如果东道国能适当对国际组织实施和采取上文所述最优惠待遇原则，则可同时消除许多这种忧虑，并在一定程度上允许这些有些过时的协定自动地现代化和更新。

三、总部协定人力资源管理问题方面的实际考虑

29. 联合国系统组织每征聘一名工作人员，就有一些家庭成员需要移置，而每一名家庭成员都必须调整适应新的环境。配偶就业、子女教育、年长父母及其他非受扶养家庭成员的签证便利等问题，对这些家庭都很重要，因此，对工作人员分不开的职业和个人福利具有深远的影响。对工作人员及其家庭提供支持的意义越来越明确，而且再也不应当把这种支持视为一种奢侈品，而应当视为一种明智的投资。通过这种投资，有关组织可以从工作人员的士气和生产率方面得到慷慨的回报。根据撰写本报告时收集的资料，明显不过，一个将当前人力资源管理和工作/生活方面的关切考虑进去的支持性总部协定大有助于为工作人员及其家庭成员创造一个可持续的环境。

30. 本报告这一部分突出了某些工作/生活方面的问题。联合国系统有些组织认为这些问题需要从其与总部协定的关联性及其由东道国解释和实际执行等方面进一步审议。所讨论的问题包括：

- (a) 联合国工作人员配偶及子女的工作许可；
- (b) 工作人员购置、租用和出售房地产；
- (c) 工作人员纳入东道国的社会保障系统；
- (d) 工作人员在东道国退休；
- (e) 增值税和类似税收的缴纳；
- (f) 征收所得税问题。

(a) 就业机会

配偶的工作许可

31. 根据联合国系统各组织提供的资料，配偶就业是工作人员工作/生活方面非常重要的一个问题，如果不是最重要的话。秘书长认识到这一问题，并多次重申改进联合国各组织内部的工作环境、确保工作人员享有既能照顾到他的职业又能照顾到他的个人福利的更有价值的事业的重要性。秘书长在其 2002 年 9 月 9 日题为“加强联合国：进一步改革纲领”(A/57/387)的报告中指出，在吸引人员应聘全球各地的工作和确保男女比例平衡时，配偶的就业机会成为一个日益相关的因素。他对联合国东道国的协定不一定能方便或鼓励配偶就业表示关切。他还进一步建议联合国各组织主动与各国政府探讨重新谈判总部协定的可能性，尤其是在配偶就业机会方面。⁶

32. 总部设在日内瓦的组织以及开发署、人口基金、民航组织、邮联、海事组织、工发组织、原子能机构和前南问题国际法庭都报告说，根据东道国的法律，工作人员的配偶有权取得工作许可，在它们许多总部已采取了各种法律和行政管理办法，以方便处理这些许可。以民航组织为例，法律依据是 1994 年与魁北克政府达成的一项谅解，其中指出，该省政府承诺方便民航组织官员的配偶以及长期与他们生活在一起的人的子女获取在魁北克工作的许可。海事组织等一些组织指出，正式任命的工作人员的配偶在东道国无须工作许可。国际法院也指出其工

作人员的配偶有权工作而无须另外领取工作许可。

33. 根据瑞士的法律，设在瑞士的组织的工作人员配偶有权领取工作许可而不受限制，条件是他们必须居住在瑞士境内。居住在毗邻法国的工作人员的配偶进入瑞士的劳工市场须受较严格的限制。电联还指出，在联邦委员会修改限制外国人法令的决定作出后，1995年11月1日颁发了新的，使下列人士较易从事受薪职业活动。从当天开始，国际公务员的配偶，以及在21岁之前作为家庭单元一部分进入瑞士的未婚子女，能自由进入瑞士的就业高专，但他们必须居住在瑞士境内、与联邦外交事务部发给的身份证“*Carte de légitimation*”主要持有国际公务员属同一家庭。为此目的，向有关当局简单地出示雇用合同或招聘书，或将其在自己经营基础上工作的意愿告知有关当局，便可获得称为“*Permis C*”(C类许可)的特别工作许可。⁷

34. 设在维也纳各组织的工作人员的配偶可取得工作许可。奥地利联邦外交事务部一旦接到申请，便向工作人员的配偶发给“优先进入劳工市场”的证书。受益人未来的词语向主管工作地区的奥地利公众就业机构地区办事处提出申请，即可获得就业证。

35. 联合国内罗毕办事处指出，根据肯尼亚法律，该处工作人员的配偶有权领取工作许可，条件是：这样做不抢走东道国国民的就业机会，以及当他们是自我雇用或非外交实体工作。这方面的法律和行政管理办法是由雇主和雇员共同向有关政府各部提出工作申请。自雇配偶必须说明工作的情况。

36. 西亚经社会报告说，虽然东道国适当时尽可能给予工作人员配偶工作许可，但实际申请工作许可的外国人极少，因为取得

许可的人必须放弃他们的外交豁免和福利，包括免纳某些费用的权利。

37. 非洲经委会也同样强调，从原则和法律观点看，埃塞俄比亚的法律不禁止国际公务员的配偶就业。事实上，根据埃塞俄比亚劳工法第42/93号，“只要拥有劳工部发给的工作许可，任何外国人都可以在埃塞俄比亚从事任何种类的工作”劳工法第42/93号第174条称为“外国人就业条款”，该条指出：“从事特定种类工作的工作许可第一次为三年，随后每年延期”。不过，该国政府事实上并不允许联合国工作人员的配偶在埃塞俄比亚的劳工市场就业。更重要的是该国政府甚至不同意他们在非洲经委会或任何其他国际组织就业，以东道国经济情况不佳、劳工市场有限和高失业率为由拒发工作许可。非洲经委会认为这是迫切需要解决的一个问题。

38. 教科文组织报告说，法国有关当局在2004年3月26日的信中告知该组织，法国政府有关各部同意取消为阻止教科文组织工作人员的配偶在法国寻找有收益的工作而设置的障碍。这一协定的实际应用方法尚有待最后敲定。

39. 除了少数一些例外，多数东道国显然已拟订了便利配偶就业的法律和行政安排，仍然使一些组织进退两难的似乎是这些安排的实际落实。

40. 配偶不能取得工作许可是工作/生活方面影响联合国系统各组织的生产率和效率的一个重要问题。配偶就业前景不佳使征聘工作更为困难、产生了保留工作人员的问题、阻碍工作人员调动、不利地影响到多数组织希望实现的男女比例平衡。虽然秘书处和联合国系统一些组织已采取主动便利配偶的征聘，但这方面仍需要额外的努力。

由于配偶缺乏就业机会应聘者拒绝接受确定的工作合同以及在职工作人员辞职

41. 正如联合国发展集团(发展集团)最近一份报告所指出,“没有为雇用联合国离国服务工作人员的配偶提供便利,已成为联合国系统为执行外地任务征聘和保留资格最高的专家特别是妇女的严重障碍”。⁸

42. 若干组织指出,它们没有统计资料说明有多少候选人由于其配偶没有就业机会而拒绝接受联合国系统提供的工作。虽然没有确切的统计资料,但配偶就业机会显然对国际公务员是一个关键问题,其中有些的确有时由于其配偶没有就业机会而终止他们的合同或拒绝转移到新设职位去。联合国内罗毕秘书处、亚太经社会、非洲经委会、西亚经社会和人口基金都曾经有合格候选人因其配偶没有就业机会而拒绝接受确定的工作合同的实例。此外,包括拉加经委会、非洲经委会和西亚经社会等在内的一些区域委员会和民航组织都报告说,有些候选人提出将其配偶也有可能在这些组织就业作为接受工作合同的附带条件。

43. 很难评估多少合适的候选人错过了这种机会;尤其是无法确定有多少合格的人由于了解到他们的配偶在某些工作地点难以就业而根本就不提出申请。尽管如此,检查专员收到的资料表明,配偶工作环境不佳,会不利地影响到可供一个组织选择的候选人。

44. 一些组织指出,它们没有系统的统计资料说明有多少工作人员由于其配偶没有就业机会而辞职。当然,这便限制了有效分析这方面出现的任何发展趋势的可能性,因此应参照本报告第 49 段处理这个问题。不过,前南问题国际法庭(在 2001 年之前)、联合国内罗毕办事处、亚太经社会和粮农组织都报告说,的确有由于配偶缺乏就业机会而

辞职的例子。根据人口基金,有些工作人员接受调动工作时提出的附带条件是:他们的配偶必须能有机会在新东道国就业,但不一定要在人口基金内。

45. 取得工作许可并不保证能找到工作。在这方面,原子能机构和禁核试组织指出有工作人员因配偶没有就业机会而辞职,但这主要是由于东道国当前劳工市场的现实所致,而非总部协定有所不足。

46. 非洲经委会没有工作人员因配偶缺少就业机会而要求调职的记录,但注意到的确有工作人员就因这个问题而不延长他们的工作合同。一般来说,需要做出更大的努力改善资料收集工作,仔细监测联合国系统专业人员离职趋势,尤其是因为关于这一问题的可得统计资料非常有限。⁹

47. 此外,应聘者因配偶缺少就业机会而拒绝接受已确定的工作合同,工作人员因同样的理由而辞职的问题已在 2001 年 6 月 27 日关于人力资源管理的大会第 55/258 号决议中加以探讨,其中认识到工作人员在联合国系统内调动的价值,并请秘书长和国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)采取措施审查和便利这些调动。上述情况也同样与秘书长改革努力的目标相抵触,尤其是在 2002 年采用的新的任用和升级制度,其中包括为初级专业人员制定的一个统筹管理调动方案,并将调动作为在联合国晋升到高级职等的一项要求。这种努力和其他改革措施的成功要求在许多层面采取灵活的做法,包括工作人员由家属伴随以及配偶就业的可能性。此外,还需要努力确保清除有系统地阻碍联合国系统各组织在全世界征聘和保留最佳人选的障碍——这方面必须解决的问题包括签证问题和对配偶工作许可的限制。¹⁰

48. 工作人员调动是秘书长改革努力中很可能受到总部协定中所载特权、豁免和福

利影响的主要方面之一。在这方面，秘书长关于内部监督事务厅活动：关于人力资源管理的大会第 55/258 号决议各项规定的执行情况的报告强调了改善薪酬和福利等工作条件以及解决工作/生活问题对促进工作人员调动的重要性。¹¹ 秘书长在联合国秘书处内实现男女比例更平衡的目标¹² 也很可能会受到对配偶就业施加的限制所影响，尤其是男性配偶更不愿意伴随其配偶到就业机会受到限制的工作地点去。

49. 如上所指，必须考虑在不同组织和不同工作地点积累职业发展经验的工作人员有时拒绝接受提供的工作合同或转移到某些工作地点。这也许是他们认为他们和他们的家庭成员在某些工作地点能得到的特权、豁免、福利和机会有限所致；其中最令人关切的是配偶缺少就业机会。有鉴于此，并与联检组关于征聘、管理和保留联合国系统中的年轻专业人员的建议一致，各组织秘书处和理事机构以及大会均应作出更大努力便利配偶就业。¹³

各组织关于在其秘书处雇用工作人员配偶的政策

50. 除了拉加经委会、亚太经社会、非洲经委会和西亚经社会等区域经济委员会之外，关于在其秘书处雇用工作人员配偶采取灵活政策的组织为数并不多。当东道国当地劳工市场条件不很有利的时候，多数经济委员会都作出特别努力设法在它们的秘书处安置工作人员的配偶。前南问题国际法庭、联合国内罗毕秘书处、卫生组织和气象组织(自 1996 年以来)也表明它们在本组织雇用工作人员配偶方面采取较为灵活的政策，但不一定是在东道国有经济困难的时期才这样做。

51. 教科文组织、产权组织、电联和禁核试组织指出，《工作人员细则》通常禁止

它们的组织雇用工作人员配偶。粮农组织以往禁止雇用工作人员配偶，但最近制定了一个关于雇用这些配偶的新政策。鉴于该组织的空缺员额、尤其是各区域办事处的空缺员额很多，这种做法令人欢欣鼓舞，更何况联检组最近题为“联合国粮食及农业组织管理和行政审查”(粮农组织，2002 年)的报告¹⁴ 所强调，该组织显然需要一支更灵活、更富有活力和反应灵敏的劳动大军。

52. 粮食署和电联也告知检查专员，指出它们已作出额外努力便利雇用工作人员配偶，并散发这方面的有关资料。尤其值得赞扬的是，粮食署制定了雇用配偶政策，并在人力资源股里设了一个配偶就业协调中心。电联指出它与其他一些联合国组织加入了“参与机构调动系统”，该系统是行政问题(人事和一般行政问题)协商委员会及其伙伴委员会——资料系统协调委员会最近通过共同努力发展出来的。参与机构调动系统目前由行政首长协委会监控，该系统的目的是促进机构间调动，通过简单有效的电子方法，将感兴趣的工作人员及其配偶的履历或简历提供给他们选择的参与机构考虑。除了帮助联合国全系统的一般调动之外，参与机构调动系统还充当配偶就业的工具。考虑到这种便利的潜力，应充分地同所有联合国组织散发有关的资料。¹⁵

53. 在这方面，检查专员还赞赏地注意到发展集团关于离国服务工作人员配偶就业的共同政策。该共同政策希望通过发起创立一个全球性的联合国工作人员配偶就业和事业机会网络，方便进入载有与各工作地点现有就业机会有关资料的现有数据库等方法，允许和鼓励在联合国系统内外雇用离国服务工作人员的配偶。¹⁶ 此外，检查专员还注意到，主管管理事务副秘书长 2003 年 9 月 5 日致函联合国驻地协调员，要求他们提供与工

作人员配偶的工作许可及其他就业问题方面的资料，最初收到的答复表明这方面已作出了一些努力，但仍然是令人关切的一个问题。¹⁷

54. 尽管秘书长和其他方面采取了这些重要步骤，鼓励和便利雇用联合国系统各组织工作人员的配偶，但在一些东道国仍然是尚未得到解决的一个问题。检查专员重申尚未这样做的东道国为联合国系统各组织工作人员的配偶采取较为开放的就业政策。除其他外，这样做有助于促进联合国系统的改革努力，在征聘方面有助于吸引和保留最佳人选，促进工作人员调动，在工作/生活关切方面给工作人员予以支持。检查专员满意地注意到加强国际公务员制度小组在其提交大会的报告(A/59/153)建议 16 中载有相同的结论。

➤ 建议 1

东道国向工作人员配偶发给工作许可采用的程序

55. 有些组织指出，尽管东道国允许发给工作许可，但有时仍有程序问题和延误情况需要解决。开发署和人口基金指出，东道国代表团明确作出令人高度赞赏的努力，以简化和加速工作许可的审批。不过，新到达而且是首次寻找工作的配偶的情况有些令人担忧，这些人可能会因为下述原因而遇到困难：

- (a) 他们通常没有在东道国工作的经验；
- (b) 他们在可能的雇主考虑雇用他们时往往无法证明他们有领取工作许可的资格；
- (c) 可能的雇主有时缺乏关于所需签证的有关知识；

(d) 可能的雇主向工作人员配偶提供职位后可能才提出工作许可申请；

(e) 审查工作许可申请所需时间一般过长。

56. 粮农组织报告说，该组织的总部协定并没有关于配偶就业的规定，在这方面适用相关的意大利法律。粮农组织认为，在相关意大利法律规定的范围内，当局对所有与意大利作为东道国有关的问题一向都采取积极主动的做法。不过，非欧洲联盟国民工作人员的配偶面对一些困难，他们只能从原籍国征聘，即是说，他们在应征时或申请工作许可时不能作为联合国工作人员的配偶居住在意大利。因此，非欧盟国籍的工作人员在当局审批其工作许可期间有时必须返回本国几个月。本身为欧盟国家公民的粮农组织工作人员的配偶并没有这方面的问题。¹⁸

57. 虽然包括拉加经委会和亚太经社会在内的区域委员会对工作许可审批程序表示关切，但民航组织、电联、气象组织、产权组织和前南问题国际法庭等其他组织则认为它们的东道国向工作人员配偶发工作许可的程序相当简单有用，没有理由要担心。

58. 虽然许多组织指出配偶有权得到工作许可，但其中有些组织也对审批这些许可所需时间表示关切。被调查的大多数组织指出审批时间通常为 2-4 周，但这种等候时间看来很正常。

59. 劳工组织指出，在发工作许可给工作人员配偶之前，该配偶首先必须取得一份证书，证明持证人有在瑞士工作。这通常需要二至三周的时间。一旦雇主提供工作合同，便立刻发给工作许可。在这方面，电联指出，日内瓦州人口局颁发“*Attestation*”证书需要一周时间。

60. 联合国内罗毕办事处指出，该办事处无法确定配偶取得工作许可需要多长时间。

间，因为申请许可是雇主与雇员的责任。在亚太经社会，程序是由预期雇主代表工作人员配偶和/或子女申请工作许可，亚太经社会没有直接的角色扮演。提出申请后一个月内可得到许可。西亚经社会工作人员配偶能在四个星期内取得工作许可。但值得指出的是，自从 1997 年西亚经社会搬迁到贝鲁特以来，该组织只收到两份就业申请书，在工作人员配偶被告知一旦取得工作许可他们将失去外交豁免权之后，这两项申请都没有继续进行。

61. 概括而言，在有些工作地点，东道国最好能够将发给工作人员配偶工作许可的程序简化并缩短审批时间。

为增加工作人员配偶就业机会和改进有关程序而进行谈判

62. 鉴于配偶就业问题对工作人员的重要性，而只有少数几个组织同它们的东道国进行谈判以解决这方面的问题，实在令人感到遗憾。在本报告所调查的组织中，只有非洲经委会和禁核试组织表明它们正同东道国进行谈判，以便除其他外，增加工作人员配偶的就业机会和简化发工作许可的程序。亚太经社会和粮农组织也打算在不久的将来，同东道国讨论增加工作人员配偶工作机会的问题。法国有关当局在处理教科文组织工作人员配偶的就业问题上最近便涉及到这些事项(见上文第 38 段)。

工作人员子女的工作许可和家庭佣工的签证

63. 多数组织在答复为撰写本报告发出的问卷时指出，根据各东道国的法律，国际公务员的子女有权取得工作许可，条件与国际公务员的配偶相同。不过，发给这些子女工作许可必须满足一些先决条件，其中包括，这些子女必须是：

(a) 工作人员家庭成员的一分子；

(b) 未满 21 岁(有些东道国为未满 23 岁)；

(c) 为未来雇主所接受。

64. 以设在维也纳的组织为例，一旦有关组织提出申请，奥地利联邦外交事务部便向工作人员未满 21 岁的受扶养子女、在 21 岁前为家庭团聚目的到达奥地利的工作人员子女、以及满 21 岁而希望工作的子女发给“优先进入劳工市场”的证书。未来的雇主向主管工作地区的奥地利公众就业机构地区办事处提出申请，即可获得就业证。

65. 非洲经委会和粮农组织报告说，根据东道国的法律，工作人员的子女无权取得工作许可。非洲经委会指出，工作人员的子女和配偶受同样的法律制度管辖，埃塞俄比亚政府不同意他们在非洲经委会、其他联合国机构或国际组织就业。至于教科文组织，有关工作人员子女的情况与上文第 38 段所述关于配偶的情况相同。

家庭佣工的签证

66. 工作人员搬迁到新的工作地点时能否将他们自己的家庭佣工带去是一个重要问题，特别是对有家庭的工作人员来说是这样，因为他们可能希望年纪小的子女由熟悉的人用母语教导。同样地，工作人员可能有时愿意有非受扶养的家庭成员陪伴，尤其是成年子女和需要有人照顾的父母。虽然这些问题不一定在总部协定或补充协定中得到适当的处理，但对从一个工作地点搬迁到另一个工作地点的工作人员来说，却是他们非常关切的一类工作/生活问题。

67. 根据联检组为本报告所拟问卷得到的答复所提供的资料，多数东道国的确为工作人员和官员的家庭佣工发签证。只有联合国内罗毕办事处和非洲经委会显然不发签证给家庭佣工。许多东道国对颁发这种签证规

定了若干标准。以海事组织为例，家庭佣工签证只在工作人员首次任命时发给。亚太经社会的工作人员每户只发一个佣工的签证；但不清楚这种签证是否在签发时有时间限制。西亚经社会指出，家庭佣工的签证只在优待基础上颁发。

68. 瑞士当局为联合国组织工作人员的家庭佣工提供入境签证和特别的身份证。持 C 类身份证“*cartes de légitimation*”(粉红色卡，P5 至 D2 职等)或 D 类身份证(褐色卡，P1 至 P4 职等)的国际公务员有权雇用家庭佣工。需要签证才能入境的家庭佣工必须在进入瑞士之前向居留国的瑞士代表处申请签证。家庭佣工抵达瑞士后，工作人员所属组织必须代表雇主向有关当局申请一份身份证“*cartes de légitimation*”。¹⁹

69. 持 G-4 签证的联合国纽约秘书处工作人员可为家庭佣工领取 G-5 签证。但如果未来的雇员与工作人员或其配偶有亲戚关系而且又没有家庭佣工方面的经验，则不发给这种签证。²⁰

(b) 工作人员房地产的购置、租用和出售

70. 联合国工作人员对总部协定提供的特权的另一个忧虑是房地产问题以及各个东道国购置房地产的问题。有些工作地点对购置房地产所设置的限制和障碍对那些希望在东道国建立家庭房屋的工作人员及其家庭来说不利。虽然没有这方面的统计资料，但是并不难看出这些限制对工作人员搬迁形成的障碍。

东道国对工作人员购置、租用或出售房地产施加的限制

71. 多数组织报告说，它们的东道国不对工作人员购置、租用或出售房地产施加限

制，但有些工作地点的工作人员的确面临这类限制。

72. 举例来说，亚太经社会指出，非泰国籍工作人员不能购买土地或房屋。不过，他们可以买卖共同公寓。东道国不限制工作人员租用房地产。西亚经社会指出，虽然工作人员可以购买土地，但东道国对这种购买制定了上限，并对国际公务员征收比本国公民要高的登记费。

73. 虽然工作人员购置、租用和出售房地产看来在一些总部协定和补充协定中得到适当的处理，但对某些东道国当局如何解释和执行有关规定仍有忧虑。由于适足住房直接关系到工作/生活问题，因此应将其列入重新评价的范围，必要时重新谈判总部协定提供的有关特权。

(c) 纳入东道国的社会保障系统

工作人员及其家庭成员加入国家社会保障系统

74. 不少组织报告说，东道国允许工作人员及其家庭成员加入国家社会保障系统。这些组织大多指出，东道国允许这些组织雇员中该国公民和永久居民在一定条件下加入，但限制非公民的加入。

75. 劳工组织报告说，瑞士籍工作人员可在自愿基础上加入国家老年、残废和失业保险计划，未就业配偶也可在自愿基础上加入老年保险计划。至于瑞士私人医药保险制度，除了有关组织强制性保险之外，任何工作人员都可在自愿基础上加入。电联还指出，工作人员及其家属在某些条件下并在工作人员就职日起算严格规定的期限内可加入国家社会保障制度。

76. 根据联检组问卷得到的答复，似乎多数东道国一般都无意将它们的社会保障制度(如强制加入公共医疗保险、残废保险、老

年保险、社会保障等)强加于工作人员或其家属身上。不过,少数一些东道国的确对联合国组织雇用的该国公民施加这类限制。例如海事组织解释说,联合王国公民和永久居民依法必须加入该国国家保险计划。

77. 粮农组织的东道国允许工作人员及其家属加入国家社会保障制度,但必须披露粮农组织支付的薪酬,以确定应缴纳的费用。该组织还报告说,除非工作人员或其家庭成员在意大利另有雇佣关系,否则并不强制加入国家社会保障制度。若另有雇佣关系,则适用意大利社会保障法。

78. 西亚经社会的总部协定规定,联合国工作人员受联合国《工作人员条例》和《工作人员细则》管辖,其中确立了一个社会保障计划,因此联合国工作人员免受黎巴嫩法律——即涉及强制保险和摊派的黎巴嫩社会保障计划——约束。

79. 在这方面主要关注的问题是工作人员中东道国公民在多数情况下必须加入其社会保障制度。这一问题在许多总部协定中都一向规定有解决的办法,因此并非工作人员最烫手的问题。不过,在1994年之前,有些工作人员必须加入瑞士国家退休计划(AVS),电联曾经指出了这个问题。这种情况随后在瑞士当局与日内瓦国际组织之间的谈判中解决。

(d) 在东道国退休

80. 有些组织披露,事实上,许多工作人员选择在其供职的组织的东道国退休,尤其是在退休前几年作出这种选择。作出这种选择有好几个原因,最明显的也许是工作人员与工作和生活很长时间的东道国往往建立起了密切的关系。在一些情况下,这种关系也许的确比工作人员与其本国的关系更为密切。遗憾的是,这一问题往往留到退休前几

年甚至几个月才予以解决。与东道国达成简化有效的安排便利在该国退休,以这种方法支持和体谅工作人员相信对他们最后几个月和最后几年的生产率会有很大影响。

81. 尽管有这些关注,但很少联合国组织采取措施,为便利工作人员在其工作、生活和有些情况下已成家盖了房子多年的东道国退休而作出法律或行政安排。

各组织就工作人员及其家属在东道国退休而作出的法律或其他安排

82. 多数组织指出,适当时,它们的东道国在工作人员退休时给予该工作人员及其家属居民身份,但附有一定的条件,主要的条件是退休前居住的期间。在联合国内罗毕办事处的情况下,退休者还必须满足国家法律在收入水平和非就业身份方面规定的若干要求。

83. 工发组织与奥地利政府之间的协定第37(一)节就工发组织退休人员在奥地利居住作出了规定。该段最后一句指出:“按照政府规定的方法,对工发组织退休官员也适用同样的入境限制豁免。”由于有了最优惠待遇条款,而这种条款的实施原则是对所有设在维也纳的联合国系统各组织一视同仁,因此,退休待遇也适用于联合国维也纳办事处和原子能机构。这样,愿意留在奥地利的所有机构的退休人员都得到了待遇平等的保障。

84. 虽然许多总部协定没有明确提到在东道国退休的问题,但在多数东道国已逐步形成了便利这种可能性的惯例。如上文所述,这些安排往往附带有一定的条件。例如海事组织指出,如果该组织的工作人员在联合王国居住10年以上,内政部对该工作人员退休后留在该国的申请会给予有利的考虑。就教科文组织的退休人员而论,法国政府将

根据该工作人员职业生涯中在总部任职的年数，对要求在法国居住的申请给予有利考虑。其他的情况将根据国内法审批。同样地，在西亚经社会，东道国给退休后希望保留该国居留权的退休人员发特别居留证，但须缴纳例行的外侨居住费。非洲经委会指出，令人遗憾的是，在这一问题上东道国政府之中似乎有些阻力。

85. 联合国秘书处、粮农组织和卫生组织等一些组织指出，它们正就这些安排的实施同有关东道国进行讨论。

各组织为免除退休人员从其组织收到的退休金纳税而同东道国作出的法律或其他安排

86. 尽管有若干组织的东道国免除联合国退休人员的退休金纳税，但多数组织并未作出任何法律或其他安排以便利这种豁免。工发组织和原子能机构是已同它们的东道国作出此种安排的唯一两个组织。电联指出，作为在职工作人员配偶身份而仍然持身份证“cartes de légitimation”的国际组织退休人员的退休金，根据瑞士联邦政府与日内瓦州和沃州在 1991 年达成的协议，在这两个州不用纳税。

87. 拉加经委会和亚太经社会指出退休金在它们的东道国不必纳税。教科文组织说，直至 1980 年代末，在法国居住的教科文组织退休公务员 40 年来通常不必纳税。不过，1989 至 1990 年便改变了做法，明确要求有关人士纳税并交付欠款，有时甚至还处以罚款。教科文组织认为，给予任职公务员财政上的豁免的总部协定对居住在东道国的退休公务员的退休金也同样适用。1992 年开始，教科文组织便一直在说服东道国恢复先前不对退休公务员征税的做法。教科文组织根据其总部协定对法国发起了仲裁程序。仲裁庭在 2003 年 1 月 14 日作出了判决，裁定

先前不对教科文组织退休工作人员征税的情况不能视为约束法国当局的一种长久做法，教科文组织与法国之间缔结的总部协定第 22(b)条对领取教科文组织退休金并居住在法国的前公务员不适用。

(e) 享受外交身份的工作人员缴纳增值税和类似税收以及购买免税汽油和其他商品和服务

缴纳增值税或类似税收

88. 根据对联检组问卷的答复以及与联合国系统各组织讨论的结果，可以总结出两种东道国对具有外交身份工作人员采取的基本方法：

(a) 从源扣除增值税

- 发给免税塑料卡或其他证明 (美利坚合众国模式)
- 由工作人员在每次购买 100 瑞郎以上的商品和服务时填写，从源扣除增值税的免税表格(瑞士模式)

(b) 建立程序，使工作人员能在较迟阶段要求退还所付税款，例如每年两次(奥地利模式)

89. 答复联检组问卷的多数组织指出，它们的东道国采用上述瑞士模式。设在瑞士的组织指出，在无法从零售价扣除增值税的情况下，联合国系统各组织享有外交身份的工作人员还是可以每年一次通过他们的组织要求税务当局退还所纳税款。瑞士当局忠告享有外交待遇的工作人员尽可能以“从源扣除”方法退还增值税，以避免耗费时间的烦琐手续。

90. 联合国内罗毕办事处指出，购买免税商品和服务采用的方法有两种。瑞士模式，每次购买免税商品和服务时填写免税表

格；奥地利模式，购买商品和服务时适用的税收照付，随后在较迟阶段要求退还所纳税款。事实上这两种模式都使用。电费、电话费和保安费的税收每年一次豁免。没有年度最高限额，但对可退还税款的项目有所限制(例如家用电器或成为家用装置物的项目不退税)。

购买免税汽油

91. 包括前南问题国际法庭、联合国、非洲经委会、劳工组织、教科文组织、卫生组织、电联、气象组织和产权组织等在内的一些组织指出，它们的东道国向外交工作人员发给塑料卡或其他证明，作为购买免税汽油之用。

92. 联合国日内瓦办事处代表地方当局向联合国系统各组织的工作人员和官员分发这类卡片。就粮农组织来说，该组织为所有符合条件的工作人员定购汽油券，然后通过内部商店售给他们。同样地，粮食署的汽油和柴油券也是通过内部商店出售的。

93. 非洲经委会的工作人员用油票(券)购买免税汽油。在西亚经社会，汽油可通过外交免税店购买，方法是填写一份海关报表，并通过外交事务和移民部以及财政部报相关部门申报批准。

对东道国采用的手续的评价

94. 一些组织认为，东道国在豁免缴纳增值税和类似税收方面采用的手续相当烦琐，必须想出较简单的方法。有些组织指出，使用免税塑料卡或其他证明从源扣除税收(美利坚合众国模式)，可以简化手续，减少文书工作，从而提高效率。在这方面，西亚经社会指出，象维也纳一样为工作人员设立一个既不耗费时间也没有烦琐手续的免税店，可使东道国内的情况大为改善。

东道国工商业界对工作人员外交特权的遵守

95. 多数东道国的工商业界都尊重联合国系统各组织工作人员的外交身份，使他们能够使用他们有权得到的特权和福利。但也有一些营业处所不很合作的实例。有一个经济委员会指出，东道国的工商业界不太愿意予以合作，尤其是旅馆，它们向国际工作人员索取的价格比向本国公民索取的要高得多。银行交易据说情况也相似。

96. 尽管多数东道国工商业界一般的反应是值得称许的，有些组织注意到少数一些工作人员抱怨供应商拒绝给予外交豁免。至于耗费时间的烦琐手续造成的延误，也有人表示不满。有时东道国采取了措施改善这种情况，除其他外，它们将享有外交身份的工作人员税收特权更充分地告知了它们的文职人员和本国的工商业界。例如非洲经委员会报告说，东道国政府最近向税务部发出了指示，要求该部落实电信公司、四星级以上旅馆和餐馆向非洲经委会、其他国际组织和外交使团提供服务豁免税收的待遇。这种豁免服务税的待遇只提供给外交使团团长和国际组织首长的官邸。

97. 联检组注意到多数组织的东道国的确向税收豁免和其他外交特权没有受到尊重的工作人员提供援助。不过，有些经济委员会说，东道国不妨在这方面提供进一步的援助。

98. 在总结落实税收豁免手续的经验方面，检查专员得出的结论是，美利坚合众国模式(无须填表从源扣除)看来显然最为可取。这样做可以大大减少秘书处和东道国当局的行政工作量。尽管如此，瑞士模式也值得注意，因为这种方法(在塑料卡丢失或被偷的特殊情况下或在证明未发而先购买了商品的情况下)为工作人员提供了在较迟阶段要求退还税款的机会。

(f) 所得税问题

99. 东道国一般不对其境内联合国组织工作人员从这些组织得到的收入征税。不过，不是从这些组织得到的收入，例如资产投资收益，多数东道国都对工作人员征收某种税。

100. 劳工组织和电联指出，这两个组织雇用并视为工作人员的每一个人从组织得到的收入均免纳所得税。这包括在短期合同基础上雇用的并视为工作人员的临时工作人员。只有根据特别服务协定雇用的人——视为顾问而非工作人员——可能需要在居住国缴纳从这些组织得到的收入的所得税。

101. 若干组织指出，它们的东道国对国际工作人员的征税政策并不明确。此外，海事组织还指出，英国政府(地方当局)正打算征收诸如汽车税一类的收费，这可能违反总部协定中关于豁免某些税收的规定。

102. 人口基金指出，该组织的美国籍工作人员必须按自雇税率缴纳社会保障，但又不能充分享有自雇社会保障权利。人口基金还报告说，美国籍工作人员未能从课税减免中充分获益，建议联合国秘书处在这些工作人员申报退税时提供更多的支持。

103. 各组织内部在人力资源问题、工作条件和其他有关事项上出现的新发展，以及东道国国内法规和/或法规适用的变化，突出了联合国系统各组织秘书处与有关东道国定期举行磋商的必要性，以便对总部协定有关条款作出相应修改。

一般性意见

104. 必须记住的是，本报告这一节所讨论的题目(如联合国各组织工作人员的配偶及子女的工作许可；家庭佣工和非受扶养家庭成员的签证；工作人员购置、租用和出售房地产；工作人员纳入东道国的社会保障系

统；工作人员在东道国退休；缴纳增值税和其他税收；以及所得税问题)并非有系统地列入总部协定最初的法律文本中。事实上，这些事项传统上是通过补充协定或东道国法律规定的单独安排处理的。然而，任何对总部协定的重新评价和/或重新谈判都应考虑到这些无疑对联合国系统各组织工作人员的生产率和效率有影响的重要工作/生活问题。联检组建议拟订一个示范总部协定，这样一个范本应设法将这些问题以及其他有关人力资源管理问题考虑进去。前南问题国际法庭与荷兰政府签订的总部协定在透明度方面就是一个出色的范例，其中明确规定联合国退休金并不在免缴荷兰税收之列。

➤ 建议 2

四、通过宣传提高执行效益

(a) 向加入联合国各组织的工作人员、新近到达工作地点的工作人员和具有外交身份的工作人员提供基本资料

105. 联合国各组织日益明确地认识到必须考虑到工作人员在工作场所之外关切的问题和承担的责任，其中许多组织已作出努力，促进工作人员工作环境以外的其他福利。联合国秘书处内部最近为工作人员实施的灵活工作安排，就是证明联合国秘书长愿意为解决其工作人员的工作/生活问题而作出努力的极好实例，尽管这次安排并非直接与本报告相关。²¹

106. 解决工作/生活问题的一个重要部分，是确保向工作人员提供有关和合适的资料，以便他们能够就其专业工作和个人生活作出知情的决定。配偶的就业机会、子女教育、在东道国的一般住房条件、基本征税问题、以及其他特权、豁免、义务和责任等方面的资料是关键的工作/生活问题，往往影响工作人员作出是否接受某一职位的决定。虽然有些组织通过工作人员的顾问和社会服务干事在这些问题和其他有关问题上提供援助和忠告，但在其他的组织并不容易全面地掌握这些资料，也没有系统地予以散发。

107. 本报告这一节探讨联合国各组织将散发资料作为促进和/或改进落实总部条约规定的各种条件的方法。这样做时，本报告简要地审查各组织本身以及东道国为散发关于工作人员配偶就业的规章和程序以及工作人员的特权、豁免、义务和责任等方面的资料而主动采取的行动。最后，报告重申确保

东道国本国公务员和工商业界熟悉联合国工作人员的特权、豁免和便利的重要性。

涉及配偶就业机会的资料

108. 为编写本报告而采访的多数组织指出，它们向工作人员提供有关配偶就业机会的基本资料。不过，包括亚太经社会、非洲经委会、西亚经社会、劳工组织、教科文组织和卫生组织等一些区域委员会和组织并不是作为例行公事提供这种资料，而只是在接到请求时才提供。若干组织指出，这种资料主要是在就职情况介绍时提供和通过内联网散发，在多数情况下，这种资料似乎只在工作人员就职后或就职时提供。这样做在有些情况下也许为时已晚，因为有些工作人员也许希望在接受雇用合同之前对配偶的就业机会和其他同类问题有所了解，当配偶为陪伴联合国工作人员而必须放弃本身的事业时尤其如此。

涉及享有外交身份工作人员的特权及豁免的资料

109. 多数组织报告说，它们例行公事地向享有外交身份的工作人员介绍他们的外交特权，主要是在就职期间的情况介绍中这样做。这包括新招聘、新到达工作地点或通过升级或其他途径获得外交身份的工作人员。

110. 联合国维也纳办事处、联合国内罗毕办事处、亚太经社会、非洲经委会、劳工组织、教科文组织、民航组织、邮联、气象组织和原子能机构等组织提供手册、新闻公报和其他文件，说明有关特权和在这方面应遵循的程序。就劳工组织而言，不断增订

的手册载有瑞士当局发布的准则简编、表格和程序。此外，一旦瑞士当局作出修改，便通过内部行政通告告知工作人员。有些组织还就若干涉及工作人员外交特权及豁免的题目定期散发办事处备忘录或新闻通告。

111. 与信息技术发展一致，前南问题国际法庭、粮食署、教科文组织、民航组织、卫生组织、电联和海事组织等一些组织的秘书处开发了网站，方便查阅与享有外交身份的工作人员的特权、豁免、义务及责任有关的资料，或将这类资料存入它们的内联网系统。亚太经社会、非洲经委员会以及劳工组织、气象组织、产权组织和原子能机构等指出，它们正在实施一项计划，通过电子方法查阅和传播关于联合国系统各组织工作人员的特权及豁免方面的资料。瑞士力图通过因特网传播关于设在该国的国际组织工作人员的特权、豁免、义务及责任等方面的资料，这种努力值得称赞。

涉及工作人员对于东道国和对于有关组织本身的义务和责任方面的资料

112. 如上文所述，有关组织不但要强调享有外交身份的工作人员应得到的特权和豁免，而且还应强调随之而来的义务和责任。虽然多数组织指出它们的确强调了享有外交身份的工作人员对组织本身和对东道国应尽的义务和责任，遗憾的是，在有些情况下，并没有系统地这样做。理想的做法是，各组织应采用最易查阅的媒体，在散发有关工作人员的特权和豁免的最新资料的同时也散发关于他们的义务和责任的最新资料。

113. 有些组织指定了一名工作人员或一个单位，通常是法律、人事、行政或人力资源部负责就本报告这一节提到的问题向工作人员提供咨询意见。这种做法值得称赞，应在所有组织仿效。此外，应鼓励在整个联

合国系统使用电子媒体传播信息的方法，并在各工作地点和组织之间及在其内部分享这方面的最佳做法。

➤ 建议 3

(b). 东道国向其本国公务员和工商业界传播资料

114. 同样重要的是，东道国应将任何与国际公务员的特权、豁免、义务或责任有关法律或政策的修改系统、迅速地通知设在该国的国际组织以及它本国的公务员和工商业界。如本报告第 94 段所述，有些组织指出，东道国在给予特权及豁免以及在处理有关免税和退税事务时所遵循的程序相当烦琐，需要改进。立法机关应鼓励东道国酌情采取措施，确保联合国系统工作人员关于特权、豁免和免税的正式申请和/或请求得到有效、及时地处理。

115. 一些组织指出，它们的东道国的工商业界对工作人员的外交身份及有关权利认识不深，不过，答复联检组问卷的多数组织说，它们的东道国的工商业界对联合国系统各组织的工作人员的外交特权和豁免有认识，但这种认识往往局限于首都或这些组织总部所在城市。因此，还需要进一步努力确保这种资料得到更广泛的传播，尤其是在东道国主要城市以外的地区。此外，在使用多种语言的东道国，涉及国际公务员的特权、豁免、义务和责任的有关资料应以该国的所有官方语言向工商业界提供。

➤ 建议 4

116. 世贸组织与瑞士政府之间的总部协定签订后，瑞士当局采用了一种行政管理做法，将较优惠的条件提供给设在该国的所有联合国系统组织。这样做时，瑞士对所有在其领土上的国际组织适用了最优惠待遇。

这种行政管理做法给予所有 P5 职等的工作人员以外交身份，从而取消了限定一个组织最多只有 12% 的工作人员能享受外交身份的瑞士惯例。²²

117. 联合国系统各组织待遇平等原则对国际组织内部和这些组织之间的工作环境有正面的影响，这一点检查专员可从日内瓦和维也纳等工作地点明显地看到。相反的做法会妨碍联合国活动和方案执行的有效开展，尤其是在外地(例如，X 组织免纳汽油税而 Y 组织则不然)。此外，这样做也符合秘书长在他题为“革新联合国：改革方案”的报告(A/51/950)行动 10 中概述的展望，他在其中提出了建立一个单一的联合国发展援助框架的想法。因此，联合国系统各组织之间的最优惠待遇原则通常应在东道国协定中适用。考虑到最优惠待遇原则的正面影响，其他东道国应考虑和采用这一原则。

➤ 建议 5

118. 多数联合国组织认识到有效信息传播对促进总部协定的落实和促成积极的工作人员工作/生活环境的重要性。不过，根据所收到的资料，各组织和东道国双方都明显需要作出进一步的努力有效落实总部协定。可以相当容易采取的一些行动包括：传播信息、简化行使特权和豁免的手续以及在这方面采纳最佳做法。

119. 由于许多总部协定是在 50 年前谈判和生效的，更新和使这些安排现代化是确保其反映各组织、其工作人员和东道国的当前现实所不可或缺。秘书长认为应重新评估并酌情重新谈判一些总部协定。检查专员同意这种看法，并认为应当作为优先事项进行。总部协定限定了联合国系统各组织及其工作人员的法律地位，但应更有效地兼顾到本报告讨论的重要工作/生活问题，以及其他

重要的人力资源管理现实。重新评估和重新谈判总部协定相信可为拟订一个包含联合国系统所有组织甚至其他组织都能使用的基本特征的示范总部协定提供一个极好的机会。退一步而言之，可拟订若干标准条款，以确保谈判和/或重新谈判总部协定时的做法一致。这样可克服编写本报告时一些组织所指出的差异和关切，甚至可确保对工作人员适用特权、豁免和便利时前后一致。不过，无论如何不得用这种示范总部协定为借口，扣减任何现有、提供更有利条件的总部协定给予的特权、豁免和便利。如果大会批准一个示范总部协定，会大大有助于作为行政首长协调会主席的秘书长作出的努力。

➤ 建议 6

五、联合国工作人员和官员的签证

120. 《联合国宪章》第一百零四条和第一百零五条规定，本组织于每一会员国之领土内，应享受于执行其职务及达成其宗旨所必需之法律行为能力，并应享受于达成其宗旨所必需之特权及豁免。这些条款还规定本组织的职员，亦应同样享受于其独立行使关于本组织之职务所必需之特权及豁免。

121. 除此以外，《联合国特权及豁免公约》(1946 年)第七章第 25 和 26 节以及《专门机构特权及豁免公约》(1947 年)第 28 和 29 节都规定，联合国通行证持有人申请签证时若附有联合国公务旅行的证明，这种申请应尽快审批，并给予申请人快速旅行便利。公约还规定为并非以联合国通行证旅行、但持有联合国公务旅行的证明的专家和其他人士提供相似的便利。

122. 一些东道国协定，包括拉加经委会、亚太经社会、非洲经委会、西亚经社会、前南问题国际法庭、粮农组织、教科文组织、工发组织和世贸组织(适用范围扩大到所有设在日内瓦的组织)的东道国协定，具体列出了联合国系统各组织的工作人员、官员、专家和被邀请者进入东道国的条件，尤其是关于为公务旅行进出东道国颁发签证的事项。事实上，许多这类协定都规定东道国应为执行有关组织公务而旅行的人提供入境、过境和居住便利，并应迅速审批和免费颁发有关签证、入境证和许可证。尽管收费对联合国来说一般不构成问题，但签证的迅速审查却是一些组织关切的问题。

123. 虽然事实上这样规定已载于一些东道国协定以及上述两个特权及豁免公约中，但在获取一些东道国的签证方面，联合国系统的组织仍然遇到困难，这种情况对方案拟定及组织的费用造成不利的影响。此

外，联检组注意到在其本身的活动中以及在联合国秘书处各部门中，获取签证的手续有时相当缓慢、烦琐。

124. 检查专员承认有必要仔细审批签证申请，这对于有关国家、联合国系统各组织及其工作人员都有好处，尤其是在全球安全威胁加剧的时候。不过，在增强保安期间仔细审批签证不应造成过度的拖延，致使联合国的工作受到不利的影响。过去，这种拖延妨碍了方案和项目的执行，结果导致了会议改期、来往公文增加、重发机票加重旅行费用，等等。

125. 为了解决其中一些问题，东道国应考虑建立一种跟踪机制，以便利签证的及时审批。这种机制一旦建立，提出申请的秘书处便可在一段时间——例如 4 个星期——后获悉签证申请的进展情况，尤其是是否需要更多的时间才能颁发签证。建议采用四星期的期限是基于联合国日内瓦办事处提供的资料。该办事处指出，80%的签证申请都在三个星期内办妥。在需要更长时间审批签证申请时，应告知有关管理人，使他们能够重新安排工作。

126. 检查专员认为，采用不同的程序和申请表格有助于方便给联合国系统各组织的工作人员迅速颁发签证。在这方面，检查专员注意到有些东道国使用的签证申请表中提出的一些问题对联合国组织工作人员不适用，甚至会使签证审批工作更为复杂。例如是否会从事有收益的工作或进修等问题通常与联合国工作人员无关。

127. 另一个单独的问题涉及联合国监督机关的工作人员和官员。在这方面，检查专员注意到有些东道国在发给签证之前要求有关组织秘书处发出邀请。这种做法与监督

机关的职责不相符，因为它有时需要在未预先通知要调查的组织的情况下进行调查工作。一般来说，联合国秘书处正式提出的签证申请便应作为审批签证的充分依据。无须加上提出邀请的要求。

➤ **建议 7**

向工作人员提供的便利概览(以联检组 2001 年 7 月发出的问卷所得到的答复为依据)

	允许配偶领取工作许可	发给许可所需时间	由于配偶就业机会有限而拒绝接受职位	由于配偶缺乏就业机会而辞职	向工作人员分发关于工作/生活事项的资料	给予退休工作人员居民身份	向工作人员非受扶养家庭成员发给签证	向家庭佣工发给签证	对购置房地产施加限制
奥地利(维也纳)									
原子能机构	是	取决于配额/就业机会	有	有	有	是	在特殊情况下	是	否
工发组织	是	取决于配额/就业机会	有	有	可供索取	是	是	是	否
加拿大(蒙特利尔)									
民航组织	是	3-4 星期	有	无	有	是	是一父母/19-25 岁子女	是	否
智 利(圣地亚哥)									
拉加经委会	是	4 星期	无	无	无	是	是	是	否
埃塞俄比亚(亚的斯亚贝巴)									
非洲经委会	是一但实际上禁止	配偶不许工作	有一数起	拒绝续签合同	无	否	一般不发	否	是一从 1995 年起
法 国(巴黎)									
教科文组织	是, 实际方法有待法国政府确认	见前一栏	有	没有统计数据	视需要	有具体的规定	否	是	否
意大利(罗马)									
粮农组织	总部协定没有作出规定	配偶在征聘期间返回本国	有	有	有一定期进行的工作人员情况介绍	是	不给予特别考虑	是	否—最近开始取消限制
粮食署	见粮农组织	见粮农组织	见粮农组织	见粮农组织	无	见粮农组织	见粮农组织	见粮农组织	否
黎巴嫩(贝鲁特)									
西亚经社会	是一当政府认为适当时	4 星期	有一 1999 年至今有一起	不详	在工作人员情况介绍时	是	是	是	规定最高限额—征收较高登记费
荷 兰(海牙)									
国际法院	无须许可	不详	无	无	视需要	是	否	是	否
前南问题国际法庭	是一从 2001 年起	3 星期	有一在 2001 年之前	有一在 2001 年之前	分发情况通报、行政指示、备忘录	是	否	是	否

向工作人员提供的便利概览(以联检组 2001 年 7 月发出的问卷所得到的答复为依据)

	允许配偶领取工作许可	发给许可所需时间	由于配偶就业机会有限而拒绝接受职位	由于配偶缺乏就业机会而辞职	向工作人员分发关于工作/生活事项的资料	给予退休工作人员居民身份	向工作人员非受扶养家庭成员发给签证	向家庭佣工发给签证	对购置房地产施加限制
瑞士(日内瓦/伯尔尼)									
产权组织	是	7-14 天	不详	不详	无	是	是	是	取决于居住期/国籍
卫生组织	是	没有答复	无	无—日内瓦—外地	在工作人员情况介绍时	是	否	是	须得到州政府批准
劳工组织	是	2-3 星期	不详	不详	应要求提供	是	是—在个案基础上	是	取决于居住期/国籍
电 联	是	2-3 星期	无	不详	通过备忘录/通报	是	是—在个案基础上	是	取决于居住期/国籍
电 联	是	未说明所需时间	无	无	有	是	否	否	取决于居住期/国籍
气象组织	是	不详	不详	不详	有	是	在特殊情况下	是	须得到州政府批准
泰 国(曼谷)									
亚太经社会	是	4 星期	有	有	在工作人员情况介绍时	是—在个案基础上	是—只限于父母	是	是
联合王国(伦敦)									
海事组织	无须许可	无须许可	无	无	在工作人员情况介绍时	偶而	是—在个案基础上	是	否
美利坚合众国(纽约)									
联合国	是	没有统计数据	没有统计数据	没有统计数据	无	是	在特殊情况下	是	否
开发署	见联合国	见联合国	见联合国	无	无	见联合国	见联合国	见联合国	见联合国
人口基金	见联合国	见联合国	见联合国	无, 但有若干工作人员请留职停薪假	2002 年分发了工作/生活政策	没有答复	见联合国	见联合国	见联合国
儿童基金	见联合国	见联合国	见联合国	见联合国	见联合国	见联合国	见联合国	见联合国	见联合国

注

1. Lord Gore-booth, ed., *Satow's Guide to Diplomatic Practice*, 5th ed., (London, Longman Group Limited, 1979), and Malcolm N. Shaw, *international Law* (Cambridge, Cambridge University Press, 1991).
2. 联合国宪章(第 104-105 条)。
3. 联合国条约集 Vol.1, No.4, p.15; and Vol 33, No.521. p.261(英文本)。
4. 国际组织待遇平等原则在本报告第 116 至 117 段有更详尽的讨论。
5. 秘书长关于加强联合国：进一步改革纲领的报告(A/57/387, 2002 年 9 月 9 日), 第 177(d)段和 178(e)和(f)段。
6. 同上, 第 178(f)段。
7. 进一步的详情见瑞士驻联合国日内瓦办事处和日内瓦其它国际组织常设代表团网址, “特权及豁免制度和其他便利实用手册”, www.eda.admin.ch/geneva_miss/e/hom/guide.html), 2004 年 1 月增订。
8. 联合国发展集团, “离国服务工作人员配偶就业共同政策”, 2003 年 5 月, 第 1 段。
9. 联合检查组关于联合国系统有关组织中的年轻专业人员：征聘、管理和保留的报告(A/55/798, 2001 年 2 月 21 日), 第 15-18 段。
10. 大会 2001 年 6 月 27 日第 55/258 号决议以及秘书长关于加强联合国：进一步改革纲领的报告(A/57/387, 2002 年 9 月 9 日), 第 117(d)和 178(e)段。
11. 秘书长关于内部监督事务厅活动：关于人力资源管理大会第 55/258 号决议各项规定的执行情况的报告(A/57/726, 2003 年 2 月 10 日)。
12. 秘书长关于在联合国实现男女平等政策的公报(ST/SGB/282, 1996 年 1 月 5 日), 第 3 段。
13. 联合检查组关于联合国系统有关组织中的年轻专业人员：征聘、管理和保留的报告(A/55/798, 2001 年 2 月 21 日), 建议 10, 第 Vii 页。
14. 联合检查组“联合国粮食及农业组织管理和行政审查”(JIU/REP/2002/8), 建议 12, 第 X 页和第 112 段。
15. 参与机构调动系统, 联合国系统各组织, <http://pams.unsystem.org>。
16. 联合国发展集团(发展集团)“关于离国服务工作人员配偶就业的共同政策”(2003 年 5 月), 第 9 和 16-18 段。
17. 管理问题高级别委员会中期报告：双联工——取得工作许可(CEB/2003/HLCM/ R.15), 2003 年 10 月 15 日。
18. 联合检查组“联合国粮食及农业组织管理和行政审查”(JIU/REP/2002/8), 第 112 段。
19. Amadeo Perez “适用于瑞士国际组织和日内瓦各常驻外国代表团的特权及豁免制度(1997 年)”, 第 14、16 和 18 页。进一步细节见网址：http://www.eda.admin.ch/geneva_miss/e/home/role/pigen.html), 2003 年 5 月增订。
20. 行政指示(ST/AI/2000/19), 2000 年 12 月 18 日, 第 6 节。
21. 秘书长关于灵活工作安排的公报(ST/SGB/2003/4, 2003 年 1 月 24 日)。
22. Amadeo Perez, 同前, 第 19-22 页。