

GOV/2015/46-GC(59)/16

١٧ آب/أغسطس ٢٠١٥

مجلس المحافظين المؤتمر العام

توزيع عام

عربي

الأصل: انكليزي

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي

البند الفرعي ٨(ب)١٠ من جدول الأعمال المؤقت للمجلس

(الوثيقة GOV/2015/43)

البند ٢٥(أ) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر

(الوثيقة GC(59)/1 وإضافتها Add.1 و Add.2)

شؤون الموظفين

التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

ملخص

- يتمثل الغرض من هذه الوثيقة في تقديم معلومات، عملاً بالجزء ألف من القرار GC(57)/RES/16 الذي اعتمده المؤتمر العام في ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣، عن التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار، وتقديم بيانات إحصائية عن حالة التوظيف في الفئة الفنية بالأمانة. وتُشكل هذه الوثيقة تقريراً عن الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥.

الإجراء الموصى به

- يوصى بأن ينظر مجلس المحافظين في هذا التقرير ويحيط علماً به وأن يحيله الى المؤتمر العام للنظر فيه.

شؤون الموظفين

التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

ألف- مقّمة

١- تتعلق البيانات الواردة في هذا التقرير بالموظفين الثابتين في الفئة الفنية والفئات العليا - الذين يعرفون بأنهم جميع الموظفين الذين عُنُوا وفقاً لإجراءات التعيين النمطية من خلال الاعتمادات المتوفرة في الميزانية العادية، والحاصلين على عقود محددة المدة لعام على الأقل. ويرد في المرفق الأول تصنيف للموظفين حسب الجنسية. ويتضمّن هذا التقرير كذلك معلومات عن الخبراء الاستشاريين العاملين بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة، والذين يمولون من الميزانية العادية (أنظر المرفق الثاني). ولا يشمل هذا التقرير موظفي فئة الخدمات العامة.

٢- وحتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥، بلغ العدد الإجمالي للوظائف الثابتة في الفئة الفنية والفئات العليا ١١٤٤ وظيفة، منها ٩٧ وظيفة كانت شاغرة (مقارنةً بعدد الوظائف البالغ ١١٤٢ وظيفة ثابتة و ١٢٢ وظيفة شاغرة حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣).

٣- وتعريف 'البلدان النامية' المستخدم في هذا التقرير هو التعريف الذي تستخدمه شعبة الإحصاءات بإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة في نشرتها المعنونة "دراسة الحالة الاقتصادية والاجتماعية في العالم".

٤- وتحدد الفقرة دال من المادة السابعة من النظام الأساسي للوكالة المبادئ التوجيهية للتعين. ويتمثل الاعتبار الأول في تزويد الوكالة بموظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص الفني والنزاهة. ومع عدم الإخلال بهذا الاعتبار، تولى المراعاة الواجبة لنسب اشتراكات الدول الأعضاء في الوكالة ولأهمية اختيار جهاز الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن. وقد دعت قرارات المؤتمر العام كذلك إلى زيادة تمثيل المرأة في الأمانة.

باء- الأهداف الموضوعية

٥- في الجزء ألف من قرار المؤتمر العام GC(57)/RES/16، رجا المدير العام، ضمن جملة أمور، "أن يواصل تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص الفني والنزاهة، وأن يكثف جهوده من أجل أن يزيد تبعاً لذلك - وبخاصة في مستوى فئة المناصب العليا ومناصب تقرير السياسات وبالنسبة للوظائف الفنية التي تتطلب مهارات محددة - عدد الموظفين الذين ينتمون لبلدان نامية ولدول أعضاء أخرى غير ممثلة، أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة". كما دعا القرار "الدول الأعضاء إلى أن تواصل تشجيع المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً على التقدم بطلبات لشغل المناصب الشاغرة في أمانة الوكالة".

جيم- الإجراءات التي اتخذتها الأمانة

جيم-١- التدابير الإيجابية

٦- واطبقت الإدارة العليا بصورة منتظمة على استعراض تنفيذ الجزء ألف من القرار GC(57)/RES/16، وتم رصد التعيينات الفردية للتأكد من أنها تتماشى مع السياسة الحالية التي تنص على وجوب إعطاء مقدمي الطلبات المنتمين للدول الأعضاء النامية ولغيرها من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً اهتماماً خاصاً.

٧- وقد أقامت عشر دول أعضاء ترتيبات مع الوكالة تزودها بموجبه بموظفين فنيين مبتدئين. ومولت فرادى دول أعضاء ما مجموعه ٣٤ موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وتواصل الأمانة مناقشة إقامة ترتيبات مماثلة مع دول أعضاء أخرى.

٨- وبالإضافة إلى ذلك، في إطار جهود الأمانة الرامية إلى إطلاع الشباب على عمل الوكالة وعلى الفرص الوظيفية مستقبلاً، واصلت تنفيذ برنامجها المخصص للمنح الدراسية في مجال التعاون التقني. كما وسّعت الأمانة كثيراً برنامجها المخصص للتدريب الداخلي؛ ففي الفترة من حزيران/يونيه ٢٠١٣ إلى حزيران/يونيه ٢٠١٥، شارك ٤١٨ شاباً، وارتفع عدد الذين قدموا من الدول الأعضاء النامية من ٣٠٪ إلى ٣٤,٩٪، في حين كان ٥٢,٦٪ من المتدربين داخلياً العاملين في الأمانة خلال الفترة المشمولة بالتقرير من النساء.

جيم-٢- تدابير التواصل

٩- ما فتئت الدول الأعضاء تتلقى دورياً تنبؤات بشأن فرص التوظيف وتوقعات شغور الوظائف في الأمانة (للعامين التاليين)، مع تحديد متطلبات الوظائف كذلك.

١٠- وعُقدت على امتداد الفترة المشمولة بالتقرير سلسلة من الاجتماعات مع دول أعضاء غير ممثلة ودول أعضاء ممثلة تمثيلاً ناقصاً للوقوف على العوائق المحتملة أمام تعيين موظفين من كل دولة عضو. كما تم بصورة مستمرة تحديث قاعدة البيانات الخاصة بمصادر التعيين.

١١- وقامت الأمانة بتحسين برنامجها لاكتساب المواهب الذي تسعى من خلاله على نحو فعال إلى إيجاد مرشحين مناسبين للوظائف، مما يسترعي انتباههم لإشعارات الوظائف الشاغرة. ولقد تم وضع وتفعيل استراتيجية تعاقب استباقية منذ أيار/مايو ٢٠١٤ لزيادة وضوح الوظائف الشاغرة في الأمانة بالنسبة للمتقدمين المؤهلين في جميع أنحاء العالم. ويتمثل الهدف من هذه الاستراتيجية في زيادة تنوع الطلبات المقدمة، لا سيما من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثلة، ومن قبل النساء المؤهلات.

١٢- وتستعين الأمانة بنظام تطبيقات قائم على شبكة الإنترنت فيما يخص الوظائف الشاغرة المعلن عنها. ومنذ البدء في تنفيذ هذا النظام، ارتفع عدد الطلبات المقدمة بشكل ملحوظ. فمنذ آخر فترة مشمولة بالتقرير، ارتفع عدد الطلبات المقدمة بنسبة تقرب من ٢٠٪، من ٣٦٠٠٠ طلب تقريباً إلى أكثر من ٤٢٠٠٠ طلب. وفي المتوسط، تلقت الأمانة ١٠٤ طلبات لكل إشعار بوظيفة شاغرة، قُدّم أكثر من ٩٩,٧٪ منها عبر شبكة الإنترنت وكانت ٤١٪ منها من البلدان النامية.

جيم-٣- التحسينات المدخلة منذ عام ٢٠١٣

١٣- تواصل الأمانة بذل الجهود لتقليص الوقت اللازم للتعيين عن طريق زيادة إجراءاتها الآلية الخاصة بالتعيين والاختيار إلى الحد الأقصى والعمل مع المديرين المكلفين بالتعيين قبل ظهور وظائف شاغرة بوقت كاف. ويجري حالياً تنفيذ إجراءات تبسيطية إضافية (نظام قوائم محسن، وكذلك برنامج لإحالة المواهب) كجزء من إدخال نظام المعلومات لدعم البرامج على نطاق الوكالة (نظام إيبس) في عام ٢٠١٤.

١٤- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قامت الأمانة بتوسيع برنامجها لاكتساب المواهب ليشمل استراتيجية تعاقد أكثر تركيزاً. وينطوي هذا على التواصل بفعالية أكثر مع المرشحين، وإجراء بحث لتحديد المرشحين المحتملين وتكوين مجموعات للمواهب للوظائف الشاغرة المقبلة. والأمانة بصدد إطلاق 'قوائم للمواهب' في العديد من المجالات لتيسير تعيين خبراء مؤهلين للاضطلاع بمهام قصيرة الأجل. ويجري الإعلان عن مهام من هذا القبيل على الإنترنت من خلال قنوات التواصل الاجتماعي الرسمية التابعة للوكالة، وفيما بين المنظمات المهنية ذات الصلة من خلال الدول الأعضاء. ويظل اختبار المهارات والكفاءات عاملاً مهماً، خاصةً فيما يتعلق بالوظائف الرفيعة المستوى التي تقتضي كفاءات عالية في الإدارة.

١٥- وحسبما يُشجع الجزء ألف من القرار GC(57)/RES/16، تُقَدِّم الأمانة خلال هذه الفترة ثماني مهام توظيفية (أي تقديم عروض في المؤتمرات والاجتماعات وسائر التجمُّعات انصبَّت على مواضيع علمية وتكنولوجية). ونظراً لعدم توافر الموارد اللازمة، تظل كل مهمة من هذه المهام مرهونة بدعوة دولة عضو ورعايتها المالية أو تظل كجزء من الاجتماعات التي ترعاها الوكالة. ومن أجل الوصول إلى جمهور أوسع نطاقاً من مقدمي الطلبات المحتملين، قامت الأمانة أيضاً، على نحو منتظم منذ عام ٢٠١٤، بتقديم عروض على الإنترنت حول التعيين. واجتذبت هذه العروض عدداً كبيراً من المشاركين من طائفة متنوعة من الدول الأعضاء.

١٦- وخلال هذه الفترة أيضاً، واصلت الأمانة تقديم عروض خاصة في الاجتماعات التي ترعاها الوكالة بمركز فيينا الدولي أو في سائر المؤتمرات المعقودة محلياً. ومن خلال تقديم هذه العروض المنتظمة، جعلت الأمانة الفرص الوظيفية بارزة أكثر أمام المشاركين في المؤتمرات والاجتماعات. وبالإضافة إلى ذلك، استهدفت الأمانة أيضاً خلال الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥ الموظفين المحتملين من الشبان والشابات من خلال إقامة أركان للتوظيف في الفعاليات التي تنظمها الجامعات والمدارس.

دال- البيانات الإحصائية

دال-١- المستويات التوظيفية (الدول الأعضاء النامية والدول الأعضاء الأخرى)

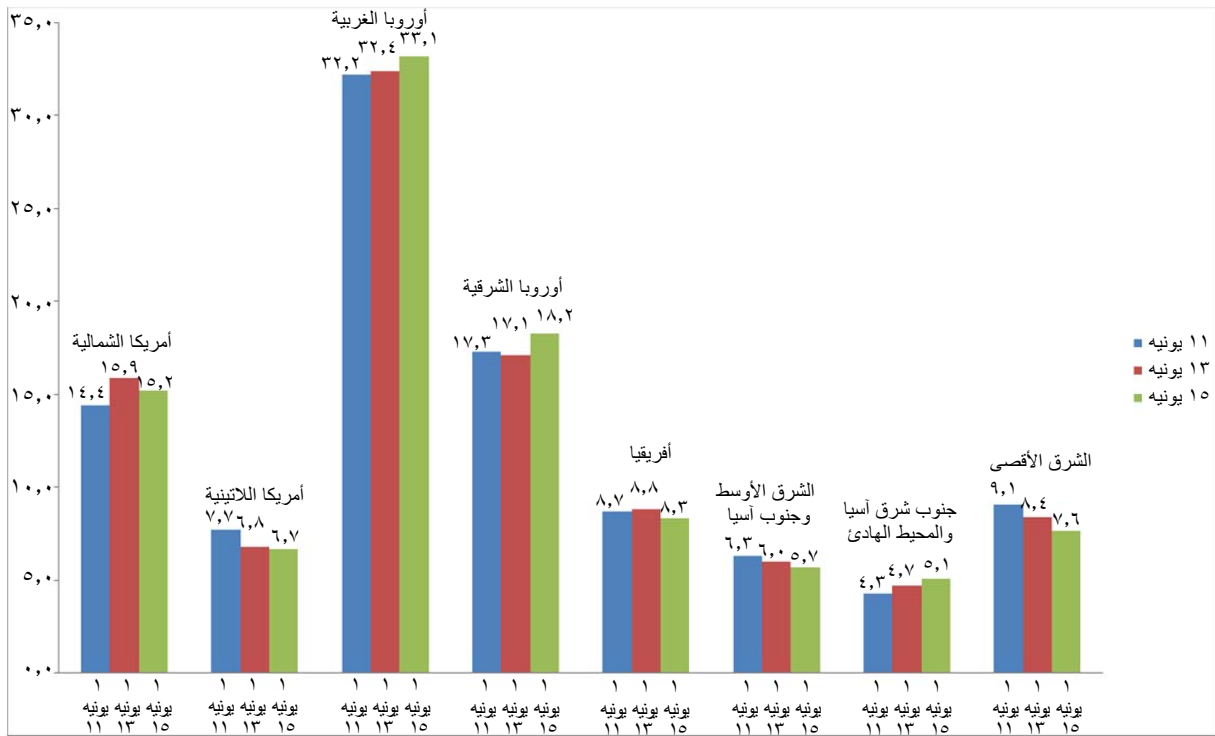
١٧- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تم تعيين ٢١٨ موظفاً في وظائف ثابتة في حين ترك العمل بالأمانة ١٨٥ موظفاً. ومن بين إجمالي عدد المعيّنين، كان هناك ٥١ شخصاً ينتمون لدول أعضاء نامية (وهو ما يمثل ٢٣,٤٪ من المجموع) و١٦٧ شخصاً ينتمون لدول أعضاء أخرى.

دال-٢- تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة

١٨- ارتفع عدد الدول الأعضاء في الوكالة من ١٥٩ إلى ١٦٤ دولة طيلة الفترة المعنية المشمولة بالتقرير، كما بلغ إجمالي عدد الدول الأعضاء الممثلة في وظائف ثابتة ١٠٧ دول (مقابل ١٠٨ دول في حزيران/يونيه ٢٠١٣).

١٩- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، سجل تمثيل أوروبا الغربية ازدياداً طفيفاً (٣٣,١٪)، وازداد كذلك تمثيل كلٍّ من جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ (٥,١٪) وأوروبا الشرقية (١٨,٢٪)، في حين انخفض تمثيل كلٍّ من الشرق الأوسط وجنوب آسيا (٥,٧٪) وأمريكا اللاتينية (٦,٧٪) وأفريقيا (٨,٣٪) وأمريكا الشمالية (١٥,٢٪) والشرق الأقصى (٧,٦٪).

النسب المئوية للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنطقة الجغرافية



دال-٣- الموظفون المنتمون لدول أعضاء نامية

٢٠- سجل عدد الموظفين المنتمين لدول أعضاء نامية انخفاضاً طفيفاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير من ٣٢٢ إلى ٣٢٠ موظفاً. ولكن التمثيل الإجمالي الناتج ظل مستقراً عند نسبة تبلغ ٣١٪.

٢١- وعملاً بالجزء ألف من القرار GC(57)/RES/16، أُجرت الأمانة تحليلاً للمناطق الجغرافية الممثلة تمثيلاً ناقصاً ولعدد الوظائف التي تنقص كل منطقة مقارنةً بالحصة الإقليمية للمساهمات في الميزانية العادية. وتمثل منطقة الشرق الأقصى تمثيلاً ناقصاً بما قدره ٨ موظفين.

٢٢- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت الوكالة طلبات من ١٥٤ دولة من أصل ١٦٤ من الدول الأعضاء ومن ١٠٣ دول من أصل ١٠٦ من الدول الأعضاء النامية. بيد أن قرابة ٩٠٪ من جميع الطلبات الواردة من دول أعضاء نامية أتت من ٤٨ من هذه الدول الأعضاء.

٢٣- وخلال الفترة قيد الاستعراض حدثت تغييرات في الوظائف الرفيعة المستوى: فقد ترك الأمانة ٢٠ من كبار الموظفين، وتمت تعيينات في ١١ وظيفة رفيعة المستوى. وحتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥، كانت نسبة ٣٧,٠٪ من كبار الموظفين (١٧ من أصل ٤٦ موظفاً) من دول أعضاء نامية، مقابل ٤٠٪ في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

دال-٤- الموظفون المنتمون لدول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً

٢٤- بلغت طلبات مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ٦٩٢٥ طلبياً (١٨,٦٪) من مجموع الطلبات الواردة من الخارج، وشكّلت ٨٣ طلبياً (١٨,٦٪) من إجمالي الطلبات التي صنّف أصحابها باعتبارهم مؤهلين تأهيلاً جيداً. وفي الوقت ذاته، كان ٤٦ من مقدّمي الطلبات (١٦,٧٪) الذين وقع عليهم الاختيار ينتمون إلى تلك الدول الأعضاء.

دال-٥- التنبؤ بحالات ترك الخدمة المتوقعة

٢٥- في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥، كان لدى الأمانة ١٠٤٧ موظفاً فنياً ثابتاً. وسيغادر ما مجموعه ٣٢٠ منهم في السنوات السبع القادمة بسبب بلوغهم سن التقاعد (١٣٨) أو لأنهم حائزون لعقود محددة المدة نهائية (١٨٢). وهناك في الوقت الحالي ما مجموعه ٤٦٢ موظفاً حائزاً لعقود محددة المدة غير نهائية. وبافتراض أن الأمانة تواصل سيرها بمعدل التناوب الحالي، فيمكنها أن تتوقع الإعلان عن ٥٠٦ إشعارات بوظائف شاغرة على مدى السنوات السبع القادمة.

٢٦- ومن بين الموظفين الفنيين الحاليين البالغ عددهم ١٠٤٧ موظفاً ممن يشغلون وظائف ثابتة، سوف يبلغ ٩٤ موظفاً سن التقاعد في الفترة ما بين عامي ٢٠١٥ و٢٠١٧، ٣٦ منهم في مجال الضمانات. وخلال السنتين القادمتين، هناك سبع دول أعضاء سيكون ٥٠٪ أو أكثر من مواطنيها الموظفين حالياً في سبيلهم إلى مغادرة الأمانة بسبب التقاعد، في حين أن هناك ثماني دول أعضاء أخرى ستتقاعد نسبة تتراوح بين ٢٥٪ و٤٠٪ من مواطنيها العاملين بالوكالة.

٢٧- ويتيح المعدل العالي لهذا التبدّل فرصة فريدة أمام الدول الأعضاء لتحديد مرشحيها المناسبين للوظائف التي ستصبح متاحة في الأعوام القليلة القادمة.

٢٨- ووافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة (الجمعية العامة) لاحقاً، في قرارها A/RES/67/257، الذي بدأ نفاذه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، على رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ للموظفين الذين دخلوا الخدمة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعد ذلك. وفي وقت لاحق، وافق مجلس المحافظين على إجراء تعديل على المادة ٤-٥٥ من لائحة الموظفين من أجل تضمين هذا التغيير. وبالإضافة إلى ذلك، قررت الجمعية

العامة، في قرارها A/RES/69/251، رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ عامًا للموظفين الذين عُيّنوا قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، مع مراعاة الحقوق المكتسبة للموظفين، وطلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن ترجع إلى الجمعية العامة في أقرب فرصة ممكنة بتاريخ للتنفيذ، على أن يتم ذلك في موعد لا يتجاوز تاريخ دورتها الواحدة والسبعين، بعد مشاورات مع جميع المنظمات المنتمجة إلى النظام الموحد. وبالنسبة للوكالة، سيحتاج تنفيذ هذا التغيير أيضاً إلى إدخال مزيد من التعديل على المادة ٤-٥ من لائحة الموظفين.

هاء- الخبراء الاستشاريون

٢٩- الخبراء الاستشاريون ليسوا من الموظفين ويعيّنون لتكملة موظفي الأمانة لفترة زمنية محدودة، ويقدمون عادة الدراية الفنية أو المهارات أو المعارف لأداء مهمة محددة أو جزء من عمل له طابع فني وتاريخ نهائي محدد. ويُعيّن الخبراء الاستشاريون بصفاتهم الشخصية وهم ليسوا مؤسسات أو هيئات تجارية. ويضطلع الخبراء الاستشاريون بمهام مميّزة ومحددة تحديداً جيداً وتؤدي إلى نتائج محددة مسبقاً أو يضطلعون بمهام محددة تحديداً جيداً لها طابع استشاري. ولدى الأمانة قاعدة بيانات لتسجيل نشاط الخبراء الاستشاريين ومخرجاتهم وأدائهم.

٣٠- وقد كان الاستخدام الانتقائي للخبراء الاستشاريين مفيداً جداً للوكالة في دعم تأدية برنامجها. فهم يقدمون دراية فنية ضرورية وفعالة من حيث التكلفة، ويكونون في الكثير من الأحيان رهن الإشارة بإشعار وجيز حتى يتسنى للمشاريع أن تحقق النتائج المطلوبة.

٣١- وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، كانت الأمانة تعمل بفعالية على معالجة السياسات والإجراءات التي تنظم استخدام الخبراء الاستشاريين. وقد صدرت سياسة منقّحة، تجعل فترة الاستشارات محدودة بسنتين. وتسعى الأمانة لضمان التنوع في انتقاء الخبراء الاستشاريين. ففي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، كان هنالك ٥٥ خبيراً استشارياً من البلدان النامية من أصل ما مجموعه ٢٠٠ استشاري. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، كان هنالك ٦٦ خبيراً استشارياً من البلدان النامية من أصل ما مجموعه ٢٢٤ استشارياً. وسيستمر تعزيز التقارير الموحّدة من خلال إدخال الوحدة النمطية لنظام إبس المتعلقة بالموارد البشرية، والتي ستقدم بيانات إضافية بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين في الأمانة. وبالإضافة إلى ذلك، تضع الأمانة قائمة بالمرشحين لتقديم استشارات من خلال عملية أكثر تنافسية.

٣٢- ومقارنةً بالعام الأول من فترة السنتين ٢٠١٢/٢٠١٣، سجل الإنفاق من الميزانية العادية على الخبراء الاستشاريين زيادة بنسبة ٣,٧٪. ولكن مقارنةً بإجمالي تكاليف الموظفين، فإن هذه الزيادة تبلغ ٠,١٪.

واو- موجز

٣٣- إنّ الأمانة بحاجة إلى المشاركة الفاعلة والدعم المالي من جانب الدول الأعضاء فيما تضعه من تدابير للتواصل. وكما ذُكر سابقاً، فإن تعيين الموظفين، لا سيما في المجالين العلمي والتقني، يزداد صعوبة يوماً بعد يوم. ويجب على الأمانة أن تعتمد على الدول الأعضاء في العمل على تحديد المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً بشكل مناسب من طائفة واسعة قدر الإمكان من الدول الأعضاء. ولا يمكن ضمان تزويد الأمانة بصورة وافية وملائمة بموظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة الإدارية والنزاهة إلا عبر تضافر الجهود بين الأمانة والدول الأعضاء.

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا

١ حزيران/يونيه ٢٠١٥

مجموع الموظفين	١-ف	٢-ف	٣-ف	٤-ف	٥-ف	١-مد	٢-مد	نائب المدير العام	الجنسية
٣٧		٢	١٣	١٦	٤	١		١	الاتحاد الروسي
٧			٣	٢	٢				إثيوبيا
١					١				أذربيجان
٨				٦	١	١			الأرجنتين
٥		١		٣	١				الأردن
٤		١	١	٢					أرمينيا
٢٥		١	٨	١٠	٥	١			إسبانيا
٢٧		١	٣	١٢	٩	٢			أستراليا
٢			١		١				إسرائيل
٣			٢		١				إكوادور
٢			١			١			ألبانيا
٤١		١	٥	١٧	١٥	٣			ألمانيا
١٠			٦	٤					إندونيسيا
١				١					أوروغواي
١				١					أوزبكستان
٥			٢	٣					أوغندا
١٤			٦	٨					أوكرانيا
٢			١	١					إيران (جمهورية-الإسلامية)
١٥			١	٧	٥	٢			أيرلندا
٣٢		٢	٧	١٧	٥	١			إيطاليا
١٠			١	٧	٢				باكستان
١٥			٣	٣	٦	٢		١	البرازيل
٥		١	١	٢		١			البرتغال
١٠		١	١	٤	٤				بلجيكا
١٤		١	٦	٤	٣				بلغاريا
٢			١	١					بنغلاديش
١				١					بنما
٢				٢					بنن
٢			٢						بوركينافاسو
١٢		٤	٥	٣					البوسنة والهرسك
٨		٢		٣	٣				بولندا
١			١						بوليفيا، دولة - المتعددة القوميات
٢					٢				بيرو

٧		١	١	٣	٢				بيلاروس
٣	١		٢						تايلند
١٣			٦	٥	٢				تركيا
٤			٣		١				تونس
٢		١		١					جامايكا
٦			٢	١	٣				الجزائر
١١			٤	٦	١				الجمهورية التشيكية
١			١						الجمهورية الدومينيكية
٧		١	٢	٢	٢				الجمهورية العربية السورية
١					١				جمهورية الكونغو الديمقراطية
٢٧			٩	١٤	٣	١			جمهورية كوريا
٩			٤	٥					جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً
١				١					جمهورية مولدوفا
١٢			٣	٥	٣	١			جنوب أفريقيا
١			١						جورجيا
١٤			٥	٢	٦		١		رومانيا
١				١					زامبيا
٢				٢					زمبابوي
٢			١			١			سري لانكا
٨		١	١	٣	٣				سلوفاكيا
٥			١	٤					سلوفينيا
١			١						سنغافورة
١				١					السنغال
٧			٤	٢	١				السودان
١١			٢	٥	٤				السويد
٣			١	١		١			سويسرا
٣			٢	١					تشيلي
٥		١		٣	١				صربيا
٢٠		٢	٥	٥	٦	٢			الصين
٢		١		١					العراق
٣				٢				١	غانا
١				١					غواتيمالا
٦٤		١	١٧	٢٤	١٩	١	١	١	فرنسا
٨		٢	٢	٣	١				الفلبين
٣				٢	١				فنزويلا
٧		١		٣	٢			١	فنلندا
٢			١	١					فييت نام

٣			١	٢					كازاخستان
٣			١	١	١				الكاميرون
٧		١	٢	٤					كرواتيا
٣٨		٤	١٠	١٥	٧	٢			كندا
١١			٤	٥	٢				كوبا
١				١					كوت ديفوار
٢				١	١				كوستاريكا
٦		١	٢	٢	١				كولومبيا
٥		١	٣	١					كينيا
٢				١	١				لاتفيا
٤			٢	١	١				لبنان
١					١				ليبيا
٧				٥	٢				ليتوانيا
١			١						مالطة
٨			٣	١	٣	١			ماليزيا
١٠			٣	٣	٣	١			مصر
٦				٢	٢	٢			المغرب
٩			٢	٤	١	٢			المكسيك
٧٠		٤	١٤	٢٥	٢٥	١	١		المملكة المتحدة
٤		١	٢	١					منغوليا
١				١					موريشيوس
٢			٢						ميانمار
١				١					ناميبيا
١				١					النرويج
٣٠		٥	١٣	٩	٣				النمسا
٦			٣	٣					نيجيريا
١				١					نيكاراغوا
٢				١	١				نيوزيلندا
٢٣		٦	٣	٩	٤	١			الهند
١٨			٥	١٠	٣				هنغاريا
٨			٤	١	٣				هولندا
١٢١		٥	٢٨	٤٥	٣٩	٢	١	١	الولايات المتحدة الأمريكية
١٩		١	٧	٤	٥	٢			اليابان
١				١					اليمن
١١		٢	٤	٤	١				اليونان
١٠٤٧	١	٦١	٢٨١	٤١٦	٢٤٢	٣٦	٤	٦	المجموع الإجمالي

الخبراء الاستشاريون العاملون بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة

١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥

الجنسية	النساء	الرجال	المجموع
الاتحاد الروسي	١	٩	١٠
إثيوبيا		٢	٢
الأرجنتين		٢	٢
أرمينيا		١	١
إسبانيا	٢	٦	٨
أستراليا		٢	٢
إستونيا	٢		٢
ألمانيا		٧	٧
إندونيسيا		١	١
أوزبكستان		١	١
أوكرانيا	١	٢	٣
إيران (جمهورية-الإسلامية)	١		١
أيرلندا		١	١
إيطاليا		٦	٦
باكستان	١	٣	٤
البرازيل	١		١
البرتغال		١	١
بلجيكا		١	١
بلغاريا	١	١	٢
بنما		١	١
بوركينافاسو		١	١
البوسنة والهرسك	١	١	٢
بولندا		١	١
بيرو		١	١
بيلاروس		١	١
تركيا	٢		٢
الجزائر	١		١
الجمهورية العربية السورية		١	١
جمهورية كوريا	١	٣	٤
جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً	٢	٢	٤
جمهورية مولدوفا	١		١
جنوب أفريقيا	١	١	٢
الدانمرك		٢	٢
رومانيا	٢	٢	٤

٤	٣	١	سلوفاكيا
١	١		سلوفينيا
٢	١	١	السويد
٣	٢	١	سويسرا
١	١		ثشيلي
٢	١	١	صربيا
٦	٢	٤	الصين
١		١	غواتيمالا
٥	٣	٢	فرنسا
١	١		فبييت نام
١		١	كازاخستان
١	١		الكاميرون
٢		٢	كرواتيا
١٠	١٠		كندا
٥	٣	٢	كوبا
١		١	كوت ديفوار
١		١	كوستاريكا
١	١		كولومبيا
١	١		كينيا
١		١	مصر
٢	٢		المكسيك
٢١	١٣	٨	المملكة المتحدة
١	١		النرويج
١٠	٧	٣	النمسا
١		١	نيجيريا
١٧	١٤	٣	الهند
٣	٢	١	هنغاريا
١	١		هولندا
٢٢	١٥	٧	الولايات المتحدة الأمريكية
٧	٥	٢	اليابان
٥	٣	٢	اليونان
٢٢٤	١٥٧	٦٧	المجموع الكلي