

مجلس المحافظين المؤتمر العام

GOV/2005/54-GC(49)/14

Date: 24 August 2005

General Distribution

Arabic

Original: English

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي

البند الفرعي ٧(ب) '١' من جدول الأعمال المؤقت للمجلس
(الوثيقة GOV/2005/57)
البند ٢٣ من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(49)/1)

شؤون الموظفين

التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

موجز

- الغرض من هذه الوثيقة هو تقديم معلومات، عملاً بالقسم ألف من القرار GC(47)/RES/14 (التوظيف في أمانة الوكالة) الذي اعتمدته المؤتمر العام في ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، عن التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار، وتقديم بيانات إحصائية عن حالة التوظيف في الفئة الفنية بالأمانة. وتشكل هذه الوثيقة تقريراً عن الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥.

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- مقدمة

١- تتعلق البيانات الواردة في هذا التقرير بالموظفين الثابتين في الفئة الفنية والفئات العليا - الذين يعرفون بأنهم جميع الموظفين الشاغلين لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، الذين يخضعون للائحة الموظفين والنظام الإداري للموظفين، ممن عُيِّنوا وفقاً لإجراءات التعيين النمطية من خلال الاعتمادات المتوافرة في الميزانية العادية، والحاصلين على عقود محددة المدة لعام على الأقل. ويُستثنى من ذلك الموظفون الذين يشغلون وظائف فنية تتطلب مهارات لغوية معينة (أي المترجمون والمراجعون والمحرون)، والموظفون الذين تم تعيينهم بعد مشاورات مشتركة بين الوكالات (أي الأطباء العاملين في الخدمات الطبية بمركز فيينا الدولي)، وأولئك الذين تم توظيفهم بموجب إجراءات خاصة (مثل الخبراء المجانيين، والموظفين الممولين من خارج الميزانية، والموظفين المؤقتين، والمستشارين وخبراء التعاون التقني)، والموظفون في فئة الخدمات العامة.

٢- وفي ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥، بلغ إجمالي عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ٨٤٤ وظيفة، منها ٩٤ وظيفة كانت شاغرة في ذلك التاريخ. ومن ثم فإن عدد الموظفين الشاغلين لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ بلغ ٧٥٠ موظفاً (مقابل ٦١١ موظفاً في ١ تموز/يوليه ١٩٩١ و ٦٨١ موظفاً في ١ تموز/يوليه ٢٠٠١ و ٧٢٣ موظفاً في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣).

٣- وتعريف 'البلدان النامية' المستخدم في هذا التقرير هو التعريف الذي استخدمته شعبة الإحصاءات بإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمانة العامة للأمم المتحدة في نشرة الإحصاء الاقتصادي والاجتماعي العالمي لعام ١٩٩٨.

٤- وتحدد الفقرة دال من المادة السابعة من النظام الأساسي المبادئ التوجيهية للتعيين. ويتمثل الاعتبار الأول في تزويد الوكالة بعاملين 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.

باء- الأهداف الموضوعية

٥- رجا المؤتمر العام في القسم ألف من قراره GC(47)/RES/14، ضمن جملة أمور، من المدير العام "أن يواصل تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص الفني والنزاهة، وأن يكثف جهوده من أجل أن يزيد تبعاً لذلك -خاصة على 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". وعلاوة على ذلك، فإن القرار "يدعو الدول الأعضاء إلى أن تواصل تشجيع المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً على التقدم بطلبات لشغل المناصب الشاغرة في أمانة الوكالة، بما في ذلك تحديد الخبراء ذوي الصلة وزيادة عدد المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً، ويرجو المدير العام أن يدعم، رهناً بتوافر الموارد، الجهود المبذولة في الدول الأعضاء لتعيين الموظفين".

جيم- الإجراءات التي اتخذتها الأمانة

جيم-١- التدابير الإيجابية

٦- واطبقت الإدارة العليا بصورة منتظمة على استعراض التنفيذ التفصيلي للقسم ألف من القرار GC(47)/RES/14، وتم رصد التعيينات الفردية للتأكد من أنها تتماشى مع السياسات الحالية التي تنص على وجوب إعطاء أصحاب الطلبات المنتمين للدول الأعضاء النامية ولغيرها من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً اهتماماً خاصاً عند إجراء التعيينات.

٧- وخلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥، وفي إطار برنامج الموظفين الفنيين الشبان، قامت الوكالة بتعيين ثلاثة من الموظفين الفنيين الشبان الذين ينتمون لبلدان نامية، ويُحتمل أن يتقدموا في مرحلة لاحقة من حياتهم المهنية لشغل وظائف ثابتة. وبالإضافة إلى هذا، وضعت الوكالة ترتيبات مع عديد من الدول الأعضاء تزودها بمقتضاها بموظفين فنيين شبان (مولت دول أعضاء قائمة بذاتها تعيين ٩ موظفين فنيين شبان إجمالاً خلال هذه الفترة).

جيم-٢- تدابير التواصل

٨- استمرت موافاة الدول الأعضاء بتوقعات دورية عن الوظائف الشاغرة، مشفوعة بمعلومات عن فرص العمل، وخاصة عن الأماكن التي يرجح أن تشغل داخل الأمانة في غضون السنتين التاليتين.

٩- ونُظمت سلسلة اجتماعات مع الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً لتحديد مصادر التعيين وسبل اجتذاب المرشحين الأفضل تأهيلاً. وتم بصورة مستمرة توسيع قاعدة البيانات الخاصة بمصادر التعيين.

١٠- وأطلقت الأمانة نظاماً لتقديم الطلبات الخاصة بالوظائف الفنية عن طريق شبكة الإنترنت (الطلبات الإلكترونية) في عام ٢٠٠٢، أصبح نافذاً تماماً في عام ٢٠٠٣. وشهدت الأمانة في ما بعد زيادة في عدد الطلبات المقدمة. فخلال الفترة من أيار/مايو ٢٠٠١ إلى نيسان/أبريل ٢٠٠٢، تم تلقي ٢٩٠ طلباً، منها ٨٣١ طلباً (٣٨٨٪) لمرشحين من دول أعضاء نامية. وتم خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ تلقي ما مجموعه ٩٦٩ ٢٩ طلباً لجميع الوظائف الفنية (منها ٧٩١٪ قُدمت مباشرة عن طريق الحاسوب). وكان من بين هذه الطلبات ٤٣٥ ١٢ طلباً (٤١٥٪) لمرشحين من دول أعضاء نامية.

جيم-٣- التحسينات منذ عام ٢٠٠٣

١١- تم التوسع في استخدام اللقاءات بواسطة الفيديو لأغراض إجراء المقابلات بصورة مجدية من حيث التكلفة.

١٢- وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، أصبحت عملية التعيين والاختيار آلية تماماً، بما يكفل معالجة أسرع للطلبات، فضلاً عن معالجة عمليات الاختيار والتعيين. كما أدى استحداث أداة آلية لتقييم المرشحين من حيث المتطلبات الأساسية للوظيفة إلى تعزيز عملية الاختيار الأولي. وهذه المبادرة لا تمتاز فحسب بتعجيل تلك العملية، بل تتيح لشعبة الموظفين تقديم خدمة ذات جودة أفضل لمديري الأمانة في إطار عملية التعيين والاختيار.

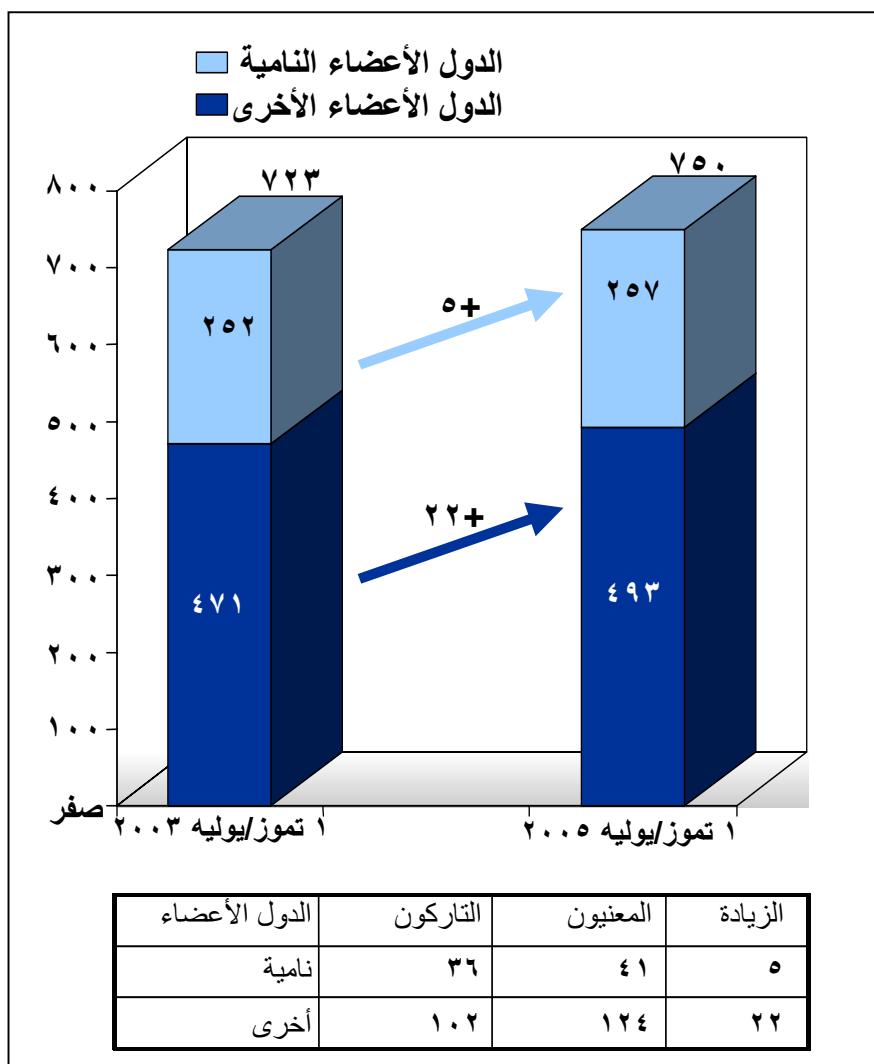
١٣- وعلاوة على ذلك، كما هو مشار إليه في القسم ألف من القرار GC(47)/RES/14، استوعبت الأمانة، قدر طاقتها، طلبات الدول الأعضاء الخاصة ببعثات التعيين. ففيما بين تموز/يوليه ٢٠٠٣ وتموز/يوليه ٢٠٠٥، تم إيفاد خمس بعثات من هذا القبيل ويُعتزَم الاضطلاع ببعثة أخرى في أواخر عام ٢٠٠٥.

دال- البيانات الإحصائية

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

١٤- تم خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ تعيين ١٦٥ شخصاً في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، في حين ترك العمل بالأمانة ١٣٨ موظفاً. ومن بين إجمالي عدد المعيّنين، كان هناك ٤١ شخصاً ينتمون لدول أعضاء نامية (وهو ما يمثل ٢٤٨٪ من المجموع) و ١٢٤ شخصاً ينتمون لدول أعضاء أخرى (أنظر الشكل البياني الوارد أدناه).

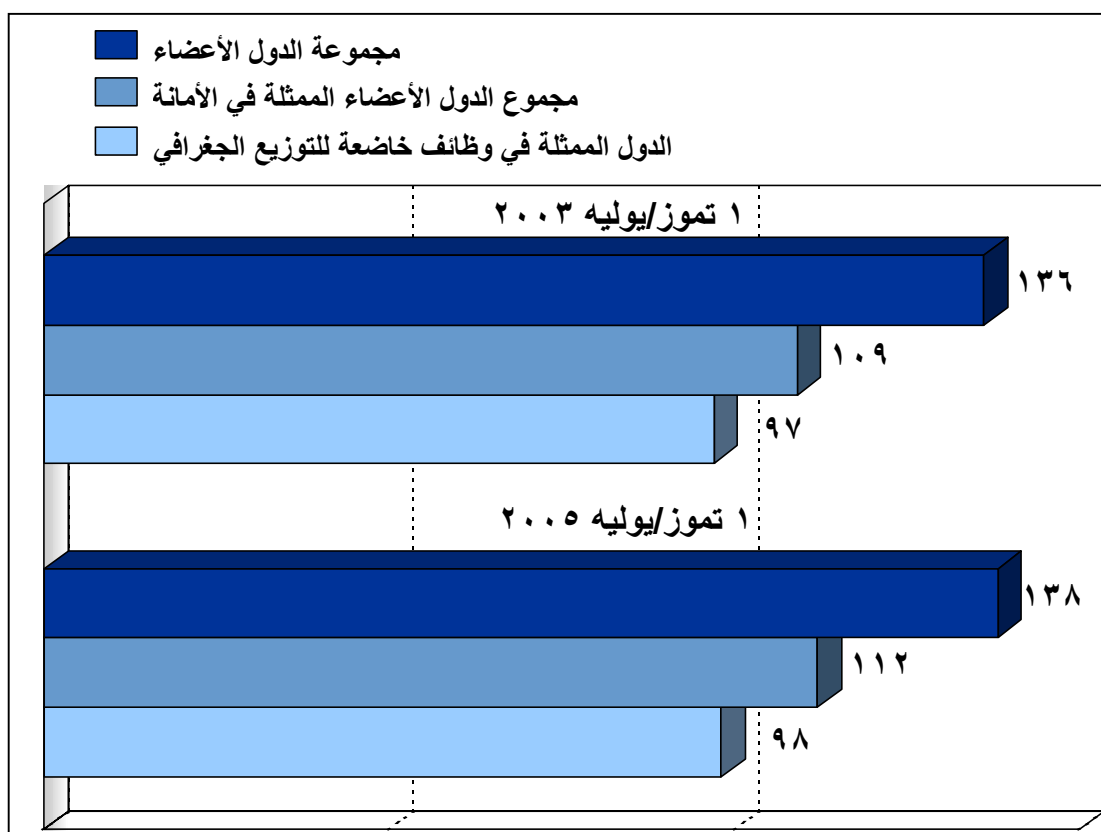
موظفو الفئة الفنية والفئات العليا الدول الأعضاء النامية
والدول الأعضاء الأخرى من تموز/يوليه ٢٠٠٣
إلى تموز/يوليه ٢٠٠٥



دال-٢- تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة

١٥- كما يتضح من الشكل البياني أدناه، زاد عدد الدول الأعضاء في الوكالة من ١٣٦ إلى ١٣٨ دولة على مدى الفترة المعنية كما زاد عدد الدول الأعضاء الممثلة في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي من ٩٧ إلى ٩٨ دولة.

تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة

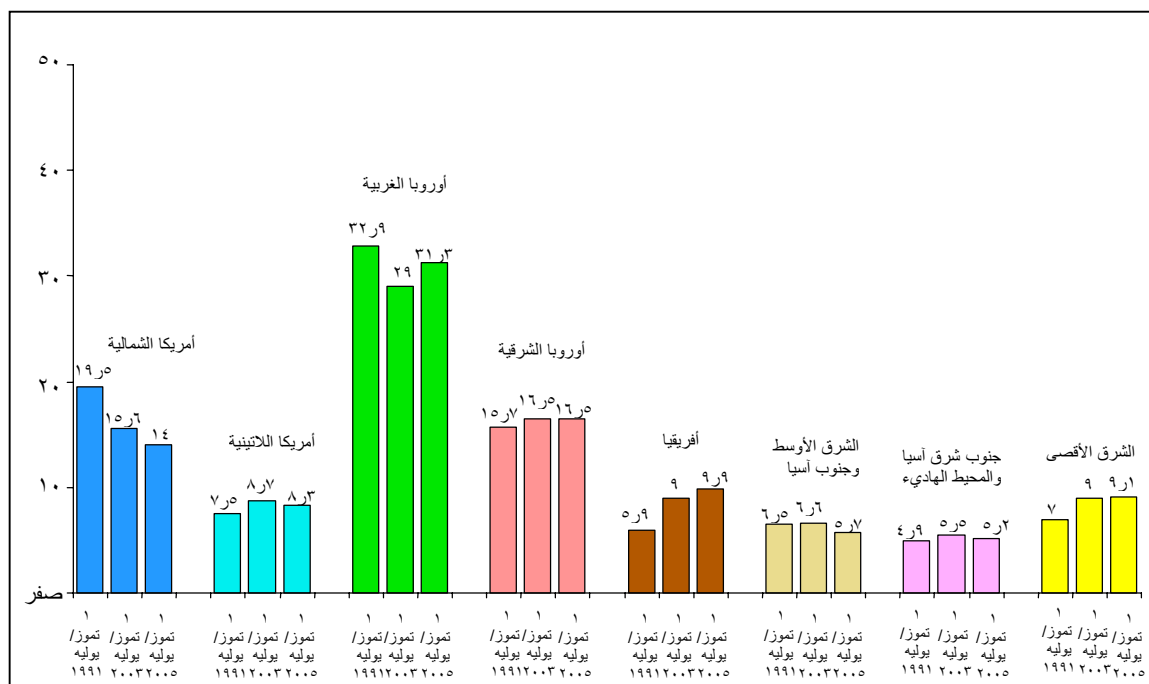


١٦- وخلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ١ أيار/مايو ٢٠٠٥، زاد تمثيل أفريقيا وأوروبا الغربية، وظل تمثيل أوروبا الشرقية والشرق الأقصى دون تغيير يُذكر، في حين انخفضت النسبة المئوية للموظفين الذين ينتمون لأمريكا الشمالية وأمريكا اللاتينية والشرق الأوسط وجنوب آسيا وجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ.

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا

حسب المناطق الجغرافية:

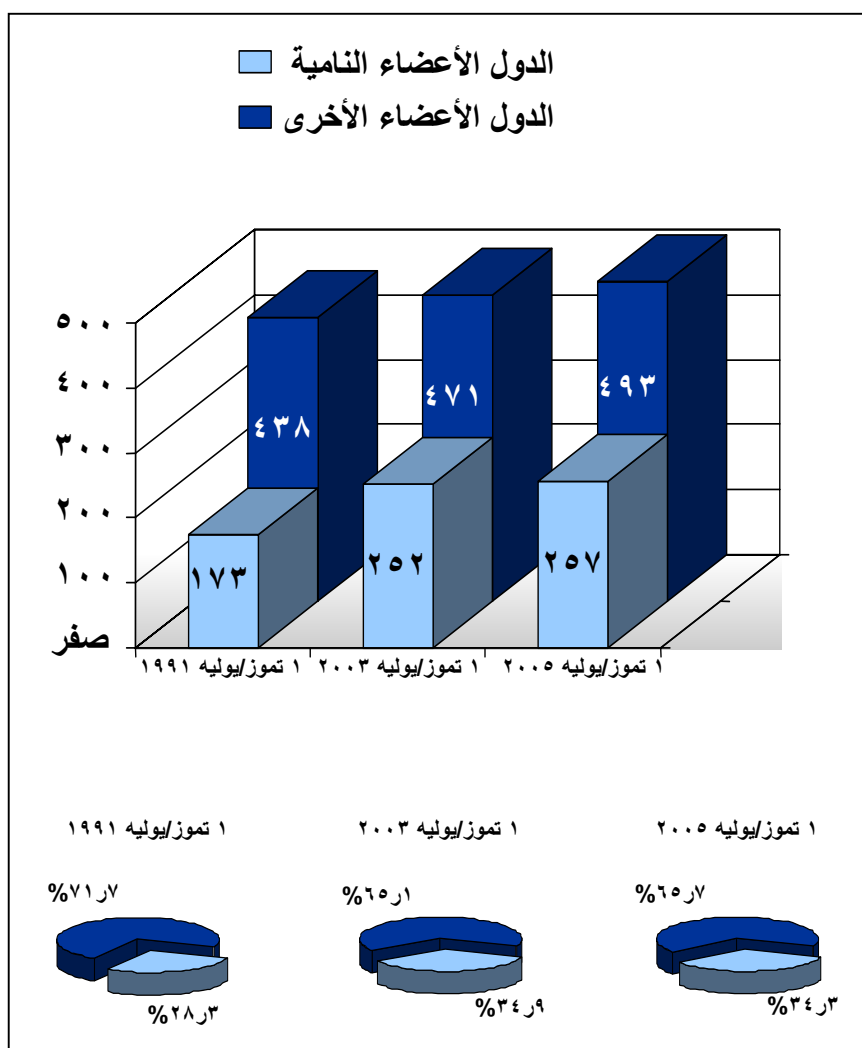
١ تموز/يوليه ٢٠٠٥



دال-٤- التقدم فيما يتعلق بالموظفين المستقدمين من بلدان نامية

١٧- ثبتت فعالية التدابير التي اتخذتها الأمانة لزيادة تمثيل الدول الأعضاء النامية. ويوضح الشكل البياني أدناه اتجاه إيجابياً. خلال الفترة من تموز/يوليه ١٩٩١ إلى تموز/يوليه ٢٠٠٣، زاد عدد الموظفين الذين ينتمون لدول أعضاء نامية بمقدار ٧٩، وفي الفترة من تموز/يوليه ١٩٩١ إلى تموز/يوليه ٢٠٠٥، زاد عددهم بمقدار ٨٤، مما أدى إلى مستوى عام للتمثيل نسبته ٣٤,٣%.

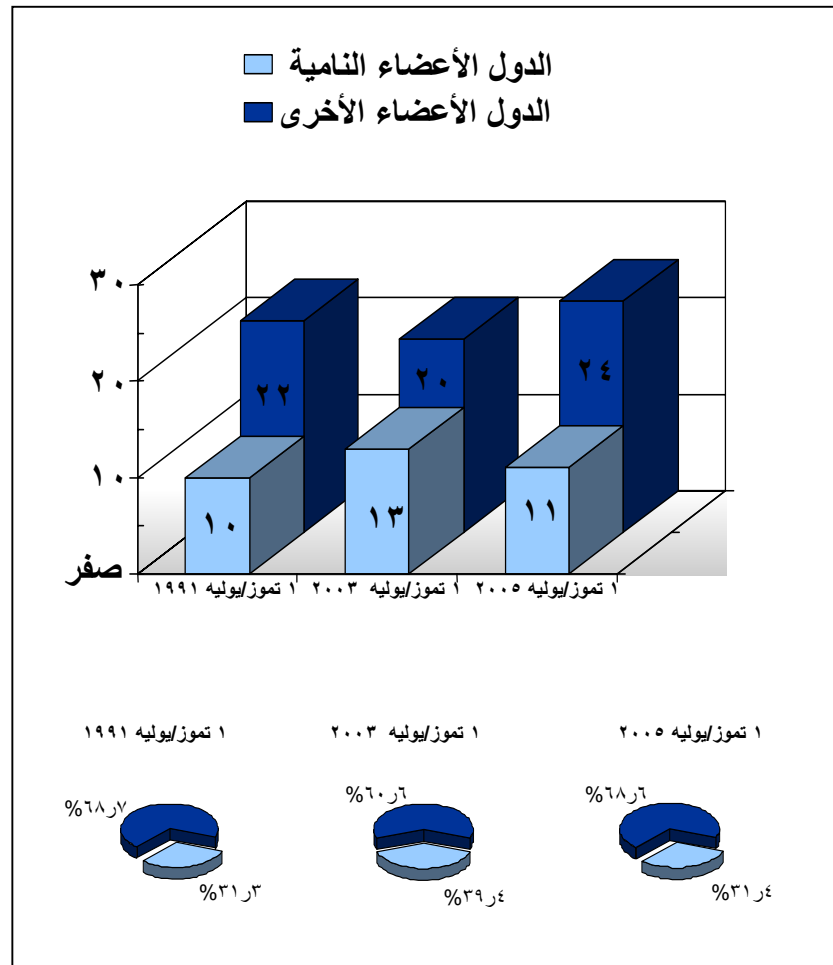
موظفو الفئة الفنية والفئات العليا



دال-٤- الموظفون الكبار (المديرون ونواب المدير العام)

١٨- حدثت خلال الفترة قيد الاستعراض تغييرات في الوظائف التي يشغلها كبار الموظفين: فقد ترك الأمانة ستة من الموظفين الكبار (بينهم اثنان من نواب المدير العام)، وتمت تعيينات في ثماني وظائف. ويوضح الشكل البياني أدناه عدد الموظفين الكبار المنتمين لدول أعضاء نامية ودول أعضاء أخرى، والذين كانوا حتى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ يمثلون ٣١,٤% و ٦٨,٦% على التوالي.

الموظفون الكبار

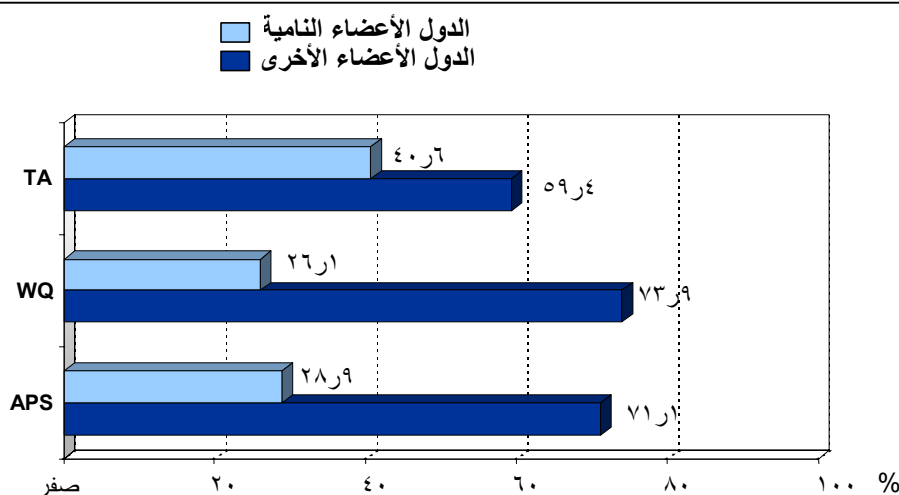


دال-٥. طلبات التعيين

١٩- تم خلال الفترة قيد الاستعراض تلقي ١٩٣ ١٣ طلباً خارجياً لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي جرت عمليات اختيار بشأنها؛ وتم تلقي ٣٥٢ ٥ طلباً (٤٠,٦%) من مواطنين ينتمون لدول أعضاء نامية و ٧٨٤١ طلباً (٥٩,٤%) من مواطنين ينتمون لدول أعضاء أخرى. ومن بين أصحاب الطلبات الذين صُنِّفوا باعتبارهم مؤهلين تأهيلاً جيداً، كان ٩٢ شخصاً (٢٦,١%) ينتمون لدول أعضاء نامية، بينما كان ٣٩ شخصاً (أو ٢٨,٩%) من المرشحين الذين وقع عليهم الاختيار لشغل وظائف شاغرة ينتمون لهذه الدول الأعضاء.

٢٠- وتجدر الإشارة إلى أن غالبية الطلبات الواردة من دول أعضاء نامية تأتي حالياً من طائفة واسعة من البلدان. وخلال هذه الفترة، تلقت الوكالة طلبات من ٨١ دولة من أصل ٨٥ من الدول الأعضاء النامية. بيد أنه، كما في السابق، يأتي نحو نصف إجمالي الطلبات الواردة من البلدان النامية من عدد من الدول الأعضاء لا يتجاوز العشرة.

الطلبات الخارجية
عمليات الاختيار المستكملة في الفترة من
١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥



TA	WQ	APS
٥٣٥٢	٩٢	٣٩
٧٨٤١	٢٦١	٩٦
١٣١٩٣	٣٥٣	١٣٥

TA: إجمالي الطلبات، WQ: الطلبات التي صنف أصحابها باعتبارهم مؤهلين تأهيلاً جيداً، APS: أصحاب الطلبات المختارون

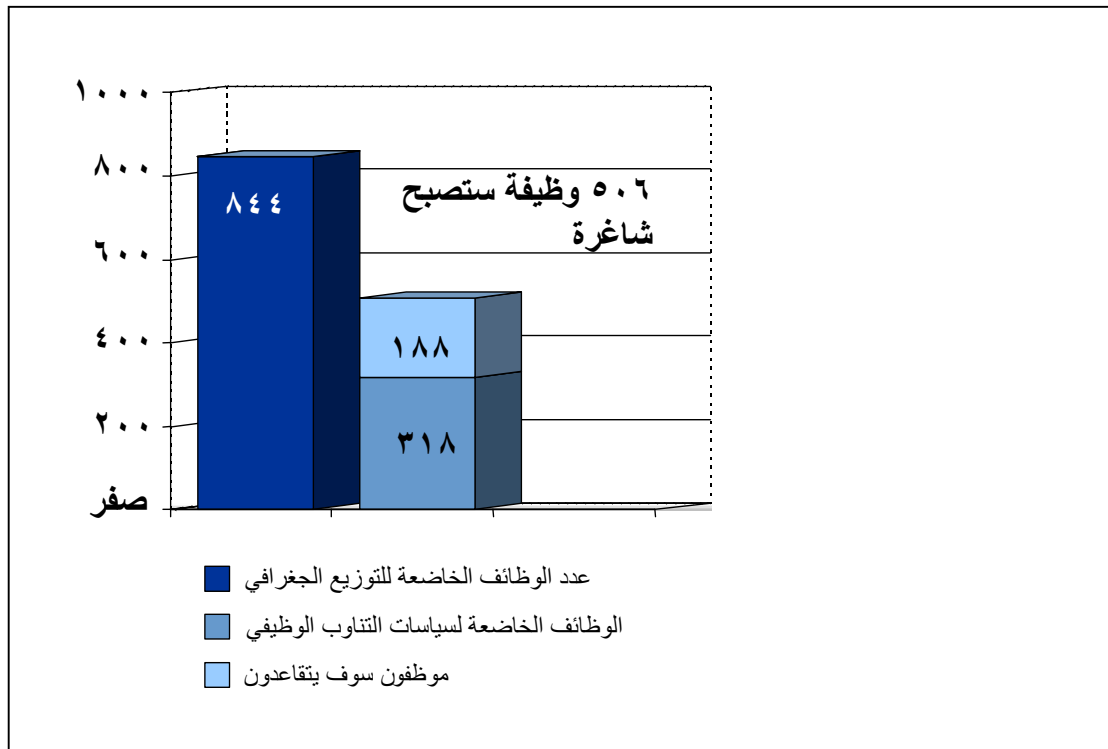
دال-٦- الموظفون المتقدمون من دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً

٢١- بلغت طلبات مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ٤٤١٦ (٣٣%) طلباً من مجموع طلبات التعيين الخارجية الواردة وكانت تشكل ٧١ (٢٠%) من إجمالي الطلبات التي صُنِّف أصحابها باعتبارهم مؤهلين تأهيلاً جيداً. وفي الوقت نفسه، كان ٥١ (٣٧%) من أصحاب الطلبات الذين وقع عليهم الاختيار ينتمون لهذه الدول الأعضاء، مما يوضح الأثر الناجم عن سياسة إعطاء الأفضلية لأصحاب الطلبات المنتمين لدول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، في حالة تساوي المؤهلات.

دال-٧- التنبؤ بحالات ترك الخدمة المتوقعة

٢٢- تبين التوقعات المتعلقة بالوظائف التي ستتاح في السنوات السبع المقبلة، موزعة حسب ما سيتاح منها نتيجة لتقاعد الموظفين وما يخضع منها لتطبيق سياسة التناوب الوظيفي، أن الأمانة ستواجه تحدياً هائلاً: إذ أن ٥٠٦ (٦٠%) من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ستصبح شاغرة.

وظائف الفئة الفنية والفئات العليا
توقعات الوظائف
(الخاضعة للتوزيع الجغرافي المفترض أن تصبح شاغرة في الفترة من
١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى ١ تموز/يوليه ٢٠١٢)



٢٣- ومن بين الموظفين الحاليين البالغ عددهم ٧٥٠ موظفاً والذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، سوف يصل ٧١ منهم إلى سن التقاعد في الفترة ما بين عامي ٢٠٠٥ و٢٠٠٧، ٤١ منهم في مجال الضمانات.

٢٤- وهناك اثنا عشر بلداً سيترك ٥٠% أو أكثر من مواطنيها الموظفين حالياً الأمانة بسبب التقاعد، في حين أن هناك ستة بلدان أخرى ستتقاعد نسبة تتراوح بين ٣٠% و٤٩% من مواطنيها العاملين بالوكالة.

٢٥- ويتيح معدل التبدل العالي بشكل غير عادي فرصة فريدة أمام الدول الأعضاء لتحديد مرشحيها الملائمين للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي التي ستتاح في الأعوام القليلة القادمة.

هاء- توصيات للمستقبل

٢٦- اتسعت إمكانية الاطلاع على شبكة الإنترنت بصورة كبيرة على نطاق العالم. ويتجلى ذلك مما شهدته الأمانة أيضاً، منذ استحداث الطلبات الإلكترونية، من زيادة في عدد الطلبات المقدمة، بما فيها تلك الواردة من البلدان النامية. وعلى ذلك فإن الأمانة تشجع بشدة تقديم الطلبات عبر شبكة الإنترنت. ومن شأن ذلك أن يسفر، من وجهة نظر الأمانة، عن مكاسب تتعلق بالكفاءة دون أي تأثير سلبي على نوعية المرشحين أو على عملية التعيين والاختيار.

٢٧- وسوف يجرى مزيد من التحسينات لمبادرات الأمانة الهادفة للوصول إلى الدول الأعضاء والمرشحين. وستشمل هذه التحسينات تمثيل شعبة الموظفين في اجتماعات مهمة ترعاها الوكالة، تُعقد في فيينا بصورة أساسية، وإنشاء شبكة طوعية من الموظفين السابقين لأغراض التعيين.

واو- موجز

٢٨- كما سبق أن أوضحت الأمانة، فإن تعيين الموظفين، لا سيما في المجالين العلمي والتقني، يزداد صعوبة يوماً بعد يوم. ومن شأن تقدم أعمار العاملين في المجال النووي، فضلاً عن حالات التقاعد الوشيك لموظفين حاليين في الأمانة، أن يؤدي إلى تفاقم هذا الوضع. ولا يمكن ضمان تزويد الوكالة بصورة وافية وملائمة بعاملين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة الإدارية والنزاهة إلا بمشاركة فعالة من جانب الدول الأعضاء في تحديد المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً ومن خلال تضافر جهود الأمانة.

المرفق

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا، الخاضعون للتوزيع الجغرافي

الجنسية	ن م ع	مد	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	إجمالي عدد الموظفين
الاتحاد الروسي	١	١	٥	١٩	٦	٢		٣٤
إثيوبيا		١		١	٣			٥
أذربيجان				١				١
الأرجنتين		١	٢	٣	١			٧
الأردن				١	٣			٤
أرمينيا				١	٢			٣
إريتريا								٠
أسبانيا		١	٥	٤	٤	٢		١٦
أستراليا		٢	٦	٣	٥	١		١٧
إستونيا								٠
إسرائيل			١	١				٢
أفغانستان								٠
إكوادور				١				١
ألبانيا				١	١			٢
ألمانيا	١	٢	١١	١١	٧	١		٣٣
الإمارات العربية المتحدة								٠
إندونيسيا				٣	٤	١		٨
أنغولا								٠
أوروغواي			١	١				٢
أوزبكستان					٢			٢
أوغندا					١	١		٢
أوكرانيا				٢	٤	١		٧
أيرلندا			١	٢	٢	١		٦
أيسلندا	١	١	١					٢
إيطاليا			٧	٩	٢			١٨
باراغواي								٠
باكستان				١	١			٢
البرازيل			٤	٤	٥	١		١٤

الجنسية	ن م ع	مد	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	إجمالي عدد الموظفين
البرتغال				١	١			٢
بلجيكا			٤	١	٢			٧
بلغاريا			١	٢	٦			٩
بنغلاديش			١		٤			٥
بنما								٠
بنن								٠
بوتسوانا								٠
بوركينافاسو								٠
البوسنة والهرسك				١	١			٢
بولندا			٣	٣	٥			١١
بوليفيا			١	١				٢
بيرو			٣	٢				٥
بيلاروس				٢	٥			٧
تايلند			١*		٢			٣
تركيا			١	١	٥	٣		١٠
تونس			٢					٢
جامايكا								٠
الجزائر		١	١	٣				٥
جزر مارشال								٠
الجمهورية العربية الليبية						١		١
جمهورية أفريقيا الوسطى								٠
جمهورية إيران الإسلامية			٣*		٢			٥
الجمهورية التشيكية			٢	٤		١		٧
الجمهورية الدومينيكية								٠
الجمهورية العربية السورية				١				١
جمهورية الكونغو الديمقراطية				٢				٢
جمهورية تنزانيا المتحدة		١		١				٢
جمهورية قبرغيزستان								٠
جمهورية كوريا		١	٢	٩	١٢	١		٢٥
جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً					١			١

الجنسية	ن م ع	مد	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	إجمالي عدد الموظفين
جنوب أفريقيا		١	٤	٣	٢		١	١١
جورجيا								٠
الدانمرك			٣	١				٤
رومانيا				٢	٣			٥
زامبيا		١			١			٢
زمبابوي					١	١		٢
سري لانكا			١		١			٢
السلفادور								٠
سلوفاكيا			١	٣	٢			٦
سلوفينيا			٢	٢	١			٥
سنغافورة								٠
السنغال				١	١			٢
السودان				١				١
السويد		١	٦*	٣	٢	١		١٣
سويسرا						١		١
سيراليون								٠
سيشيل								٠
شيلي			٢	٣	٢			٧
صربيا والجبل الأسود				١	٣			٤
الصين			١	٤	٤			٩
طاجيكستان								٠
العراق				١				١
غابون								٠
غانا		١			٤	٢		٧
غواتيمالا				١				١
فرنسا		١	٦	١١	١٣	٢		٣٣
الفلبين				٥	٣	٢		١٠
فنزويلا				٤				٤
فنلندا		١	٣	٤				٨
فييت نام				٢				٢
قبرص								٠

الجنسية	ن م ع	مد	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	إجمالي عدد الموظفين
قطر								٠
كازاخستان					٢			٢
الكاميرون					٢			٢
الكرسي الرسولي								٠
كرواتيا					٢			٢
كندا	١	٤	١٠	٥				٢٠
كوبا				٥	١			٦
كويت ديفوار					١			١
كوستاريكا				١				١
كولومبيا					٢			٢
الكويت								٠
كينيا				١	٢			٣
لاتفيا								٠
لبنان				١	٣			٤
لختنشتاين								٠
لكسمبورغ								٠
ليبيريا								٠
ليتوانيا					٣			٣
مالطا								٠
مالي								٠
ماليزيا			١	٢	٥			٨
مدغشقر								٠
مصر			٣	٥	٢			١٠
المغرب			٣	٢				٥
المكسيك	١		٣	٣	٢			٩
ملدوفا								٠
المملكة العربية السعودية			١					١
المملكة المتحدة		٢	١٨*	١٧	١٢	٣		٥٢
منغوليا				١	١			٢
موريتانيا								٠
موريشيوس					١			١

الجنسية	ن م ع	مد	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	إجمالي عدد الموظفين
موناكو								٠
ميانمار				١				١
ناميبيا						١		١
النرويج		١						١
النمسا			٣	٨	١٢	٢		٢٥
النيجر								٠
نيجيريا			١	٤	٢			٧
نيكاراغوا								٠
نيوزيلندا			١		١			٢
هايتي				١				١
الهند		٢	٣	٧	٤			١٦
هندوراس								٠
هنغاريا		١	٢	٣	٥			١١
هولندا			١	١				٢
الولايات المتحدة الأمريكية	١	٣	٣٤*	٢٦	٢٠	١		٨٥
اليابان	١	٢	٣	٧	٧			٢٠
اليمن								٠
اليونان				١	١			٢
إجمالي عدد الموظفين	٦	٢٩	١٧٩	٢٦٢	٢٤٠	٣٣	١	٧٥٠

* هذه العلامة تبين أو تشمل موظفاً يشغل وظيفة من الفئة ف-٥ ويحمل الرتبة الشخصية مد-١.