

Distr.: General
6 July 2021
Arabic
Original: English

اللجنة القانونية والتقنية



الدورة السادسة والعشرون

دورة اللجنة القانونية والتقنية، الجزء الثاني *

22 آذار/مارس - 1 تموز/يوليه 2021

البند 5 من جدول الأعمال

حالة تنفيذ برامج التدريب في إطار خطط العمل

المتعلقة بالاستكشاف وتوزيع فرص التدريب

استعراض تنفيذ برامج التدريب في إطار خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف والتوصيات من أجل التحسين

مذكرة من الأمانة العامة

أولا - مقدمة

1 - يرد في الخطة الاستراتيجية للسلطة الدولية لقاع البحار للفترة 2019-2023 إقراراً بأن من واجب السلطة أن تضع وتنفذ آليات لبناء قدرات الدول النامية، وفقاً لولايتها بموجب اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار⁽¹⁾. وقد تم كذلك تحديد الإجراءات المحددة التي ينبغي اتخاذها في خطة العمل الرفيعة المستوى للسلطة للفترة 2019-2023⁽²⁾. وتتسم بأهمية خاصة الإجراءات المتصلة بالحاجة إلى إجراء تقييمات منتظمة لبرامج التدريب التي يقدمها المتعاقدون وأثرها الطويل الأجل على بناء القدرات (الإجراء الرفيع المستوى 1-4-5) وبتيسير تعديل تلك البرامج لتلبية احتياجات الدول النامية (الإجراء الرفيع المستوى 2-4-5).

* سوف تعقد الاجتماعات المستأنفة خلال الجزء الثاني من الدورة السادسة والعشرين للجنة القانونية والتقنية بشكل افتراضي.

(1) ISBA/24/A/10، المرفق.

(2) ISBA/25/A/15، المرفق الثاني، و ISBA/25/A/15/Corr.1.



الرجاء إعادة استعمال الورق



2 - وقد اتخذت الأمانة عدة إجراءات لتحقيق تلك الأهداف. ومما له أهمية خاصة إعداد استعراض شامل بمساعدة الخبراء الاستشاريين⁽³⁾ لجميع برامج ومبادرات بناء القدرات نفذته السلطة في الفترة بين عامي 1994 و 2019 ("استعراض عام 2020")⁽⁴⁾، تبعه في شباط/فبراير 2020 عقد حلقة عمل دولية بشأن تنمية القدرات والموارد وتقييم الاحتياجات⁽⁵⁾. وبالإضافة إلى ذلك، أُجري استقصاء شمل جميع أعضاء السلطة في الفترة من نيسان/أبريل إلى حزيران/يونيه 2020 لتقييم احتياجاتهم ذات الأولوية المتعلقة بتنمية القدرات. وقد رُتبت جميع المعلومات المجمعة من خلال تلك العملية في تقرير قدمه الأمين العام إلى الجمعية العامة⁽⁶⁾، التي أيدت في نهاية المطاف التوصيات الواردة في ذلك التقرير واتخذت قراراً يدعو إلى اتباع نهج برنامجي إزاء تنمية القدرات⁽⁷⁾.

3 - وهذا هو السياق الذي أعدت هذه الورقة في إطاره. وللجنة القانونية والتقنية دور أساسي تؤديه في إدارة وتنفيذ برنامج التدريب الذي يقدمه المتعاقدون عن طريق تقديم المشورة والتوصيات إلى المتعاقدين والأمانة والمشاركة في اختيار المرشحين المؤهلين. وتتضمن هذه الوثيقة لمحة عامة عن الخلفية التاريخية التي وضع ونفذ في إطارها البرنامج، فضلاً عن المسائل الرئيسية المحددة في تنفيذ التوصيات التوجيهية للمتعاقدين والدول المزكية بشأن البرامج التدريبية في إطار خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف⁽⁸⁾.

(3) الخبيران الاستشاريان هما راهول شارما، كبير علماء سابق في المعهد الوطني لعلوم المحيطات من الهند، وتيريناكي تانييلو، مدير شعبة الشؤون المتعددة الأطراف في وزارة الخارجية والهجرة في كيريباس.

(4) متاح على الرابط التالي: <https://isa.org.jm/files/documents/CD%20assessment%20report.pdf>.

(5) كان من بين المشاركين ممثلون عن أعضاء (الاتحاد الأوروبي، والأرجنتين، وأوغندا، والبرازيل، والبرازيل، وجمهورية كوريا، وشيلي، والصين، وكوستاريكا، وسيراليون، وغواتيمالا، وغواتيمالا، وكوستاريكا، ومصر، والمكسيك، وميانمار، والمكسيك، وناورو، ونيجيريا، وسيراليون، وجنوب أفريقيا، وتونغا، وترينيداد وتوباغو)، ومراقبون (إثيوبيا، ومركز بحوث الحدود التابع لجامعة دورهام، ومنظمة إنترريدج (Interridge)، ومؤسسة بيو (Pew Charitable Trusts)) من السلطة الدولية لقاع البحار، وخبراء من منظمات دولية وإقليمية ووطنية (الاتحاد الأفريقي، والكومنولث، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة، واللجنة الدولية الحكومية لعلوم المحيطات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، والمركز الوطني لأعماق البحار (المركز المشترك للتدريب والبحث)، والمركز الوطني لعلوم المحيطات، ومكتب الممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والنول الجزرية الصغيرة النامية، ومصرف التكنولوجيا لأقل البلدان نمواً، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، واليونسكو، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، والجامعة البحرية العالمية)، ومتعاقدون (الرابطة الصينية للبحث والتطوير في مجال الموارد المعدنية للمحيطات (COMRA)، وشركة تنمية موارد أعماق المحيطات (DORD)، والمعهد الاتحادي لعلوم الأرض والموارد الطبيعية (BGR)، وشركة الموارد المعدنية البحرية العالمية (Global Sea Mineral Resources NV (GSR)، وشركة اليابان الوطنية للنفط والغاز والمعادن (JOGMEC)، وشركة ناورو لعلوم المحيطات (NORI)، وشركة تونغا المحدودة للتعدين البحري (TOML)، وشركة المملكة المتحدة المحدودة لعلوم قاع البحار (UK Seabed Resources Limited)، وخبراء وطنيون (من توغو وغانا وكيريباتي والهند). واستُعين في الاستعراض وفي حلقة العمل على السواء بإرشادات لجنة استشارية أنشأها الأمين العام لتتبع للأمانة تلقي الآراء والمشورة الاستراتيجية من خبراء. وترد قائمة أعضاء اللجنة الاستشارية في المرفق الأول من استعراض عام 2020. وخضع مشروع الاستعراض لمزيد من التدقيق في ضوء التعليقات التي وردت من اللجنة الاستشارية، والمجموعة الفرعية للتدريب التابعة للجنة، والمشاركين في حلقة العمل، والمداخلات المقدمة من بيرو والفلبين وكوبا وكولومبيا والنرويج خلال مشاورات عامة عقدت في الفترة بين نيسان/أبريل وحزيران/يونيه 2020. وتجدر الإشارة إلى أن ليبورو وكولومبيا مركز مراقب في السلطة.

(6) ISBA/26/A/7.

(7) ISBA/26/A/18.

(8) ISBA/19/LTC/14.

ثانيا - الخلفية التاريخية التي وضع ونفذ في إطارها برنامج التدريب المقدم من المتعاقدين

ألف - الخلفية والسياق

4 - إن مبادئ برنامج التدريب المقدم من المتعاقدين مكرسة في أحكام القرار الثاني من الوثيقة الختامية لمؤتمر الأمم المتحدة الثالث لقانون البحار التي تنظم الاستثمارات التحضيرية في الأنشطة الرائدة المتصلة بالعقيدات المتعددة الفلزات. وعملا بالفقرة 12 (أ) '2' من القرار الثاني، أنشأت اللجنة التحضيرية البرامج التدريبية التي ينبغي الاضطلاع بها في سياق أنشطة المستثمرين الرواد، ووضعت من أجلها مشاريع مبادئ وسياسات ومبادئ توجيهية وإجراءات⁽⁹⁾.

5 - ويُعترف بالأهمية الأساسية للتعاون التقني والعلمي الدولي فيما يتعلق بالأنشطة في المنطقة الدولية لقاع البحار، بما في ذلك تدريب موظفي المؤسسة ومواطني الدول النامية، في المواد 144 و 148 و 274 من الاتفاقية، مقروءة بالاقتران مع المادة 5 من مرفق الاتفاق بشأن تنفيذ الجزء الحادي عشر من اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار المؤرخة 10 كانون الأول/ديسمبر 1982.

6 - وتصاغ برامج التدريب بعد مفاوضات بشأن خطة عمل معتمدة بين السلطة ومقدمي الطلبات الناجحين أو المتعاقدين، ثم تدرج بوصفها الجدول 3 من عقد الاستكشاف. وتتص اللوائح التي تنظم أعمال التنقيب والاستكشاف المتعلقة بالعقيدات المتعددة الفلزات والكبريتيدات المتعددة الفلزات وقشور المنغنيز الحديدي الغنية بالكوبالت في المنطقة⁽¹⁰⁾ على ما يلي:

عملا بالمادة 15 من مرفق الاتفاقية الثالث، يتضمن كل عقد برنامجا عمليا، في شكل جدول زمني، لتدريب موظفي السلطة والدول النامية يضعه المتعاقد بالتعاون مع السلطة والدولة أو الدول المُرَكِّبة. وتركز برامج التدريب على التدريب على القيام بعمليات الاستكشاف وتوفير ما يلزم لمشاركة هؤلاء الموظفين مشاركة كاملة في كل الأنشطة المشمولة بالعقد. ويجوز تنقيح هذا البرنامج وتطويره من حين إلى آخر، حسب الاقتضاء، بموافقة الطرفين⁽¹¹⁾.

7 - وينص الفرع 8 من الشروط القياسية لعقود الاستكشاف على ما يلي⁽¹²⁾:

1-8 وفقا للنظام، يقدم المتعاقد إلى السلطة للموافقة، وقبل بدء الاستكشاف بموجب هذا العقد، البرامج المقترحة لتدريب موظفي السلطة والدول النامية، بما في ذلك مشاركة هؤلاء الموظفين في كافة الأنشطة التي يقوم بها المتعاقد بموجب هذا العقد.

2-8 يخضع نطاق برنامج التدريب وتمويله للتفاوض بين المتعاقد والسلطة والدولة أو الدول المُرَكِّبة.

(9) انظر LOS/PCN/SCN.2/L.6/Rev.1.

(10) ISBA/19/C/17، المرفق، و ISBA/16/A/12/Rev.1، المرفق، و ISBA/18/A/11، المرفق، على التوالي.

(11) انظر على سبيل المثال ISBA/19/C/17، المادة 27.

(12) ISBA/19/C/17، المرفق الرابع، و ISBA/16/A/12/Rev.1، المرفق 4، و ISBA/18/A/11، المرفق الرابع.

3-8 ينفذ المتعاقد برامج التدريب وفقا للبرنامج المحدد لتدريب الموظفين المشار إليه في البند 1-8 من هذا العقد والمعتمد من السلطة وفقا للنظام، ويصبح هذا البرنامج، حسبما يتم تنقيحه وتطويره من حين لآخر، جزءا من هذا العقد بوصفه الجدول 3.

8 - ويمكن تقسيم برنامج التدريب الذي يقدمه المتعاقدون إلى أربع فترات منفصلة: (أ) من عام 1988 إلى عام 2007؛ (ب) من عام 2008 إلى عام 2013؛ (ج) من عام 2013 إلى عام 2020؛ و (د) ما بعد عام 2020.

باء - الفترة من عام 1988 إلى عام 2007

9 - خلال الفترة 1988-1999، وهي فترة المستثمرين الرواد، تلقى التدريب 27 مواطنا من 19 بلدا. وكان على كل من المستثمرين الرواد تدريب مشاركين أو ثلاثة فقط⁽¹³⁾. وقد دربت ألمانيا خمسة منهم بموجب ترتيب خاص. وتضمن محتوى التدريب محاضرات وواجبات عملية وتدريباً على متن السفينة لمدة تتراوح بين 9 أشهر و 12 شهرا.

10 - ولم تسجل أية تدريبات مقدمة من المتعاقدين خلال الفترة 2000-2007. وباستثناء المعهد الاتحادي لعلوم الأرض والموارد الطبيعية، الذي وقع عقده في عام 2006، فإن المستثمرين الرواد المسجلين السابقين الذين أوفوا بالفعل بالتزاماتهم التدريبية بموجب القرار الثاني هم وحدهم من كانوا يقومون بأنشطة في المنطقة الدولية لقاع البحار في ذلك الوقت.

11 - وفي عام 2001، كلّفت السلطة بايدي ديين، وهو عضو سابق في اللجنة، بإعداد تقرير عن كفاءة برامج التدريب في إطار نظام المستثمرين الرواد، وذلك بهدف تقييم برامج التدريب التي يضطلع بها المستثمرون الرواد⁽¹⁴⁾.

جيم - الفترة من عام 2008 إلى عام 2013

12 - سجلت الفترة من عام 2008 إلى عام 2013 تلقي 10 أفراد للتدريب في إطار برنامج التدريب الذي يقدمه المتعاقدون.

13 - وفي عام 2013، كلّفت السلطة جهة خارجية بإجراء دراسة لاستعراض الالتزامات المتعلقة بالتدريب وبناء القدرات التي يتعهد بها المتعاقدون في مجال الاستكشاف⁽¹⁵⁾. واستعرضت الدراسة، في جملة أمور، تنفيذ البرنامج وقدمت توصيات على المدى القصير والمتوسط والطويل. وأدت إحدى النتائج الهامة المنبثقة عن الدراسة إلى وضع توصيات توجيهية للمتعاقدين والدول المزكية بشأن البرامج التدريبية في إطار خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف، واعتمادها في عام 2013. وشكل ذلك خطوة حاسمة إلى الأمام في تحديد عدد

(13) أخذت في الاعتبار التدريبات التي أجريت خلال نظام المستثمرين الرواد المسجلين عند بدء أنشطة الاستكشاف التي تنظمها لوائح الاستكشاف. وبناء على ذلك، تم إعفاء المستثمرين الرواد السبعة من التزامات التدريب. ولم يعد هذا الإعفاء ساريا عندما مددت عقودهم لمدة خمس سنوات في الفترة 2016/2017.

(14) Baidy Diène, "Report on the training programme – Assessment, evaluation, future training programme", prepared for the International Seabed Authority, 2001.

(15) انظر ISBA/19/LTC/7 و ISBA/19/LTC/CRP.7/Rev.1 بشأن التوصيات التوجيهية للمتعاقدين والدول المزكية بشأن البرامج التدريبية في إطار خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف.

الفرص التدريبية التي يقدمها المتعاقدون ليصبح 10 فرص خلال كل خمس سنوات من العقد. كما أكد على أهمية أن تشمل كل رحلة استكشافية، من حيث المبدأ، عنصرًا تدريبيًا ومكانًا واحدًا للتدريب في البحر على الأقل. وأدى ذلك إلى زيادة كبيرة في فرص التدريب المتاحة لصالح الدول النامية الأعضاء في السلطة.

دال - الفترة من عام 2013 إلى عام 2020

14 - خلال الفترة 2013-2019، تم تدريب 118 فردًا من 37 بلدًا. وكان 35 في المائة من أولئك المتدربين من مجموعة الدول الأفريقية، و 35 في المائة من مجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ، و 28 في المائة من مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وكان 16 في المائة (17 مشاركًا) من مجموع عدد المشاركين من الدول الجزرية الصغيرة النامية، و 13 في المائة و 9 في المائة (10 مشاركين) من أقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية. وقدم المتعاقدون أشكالًا مختلفة من التدريب، وكان أغلب التدريب في البحر على متن سفن البحوث (57 في المائة)، تلاه التدريب المقدم في شكل دورات تدريبية وزمالات قصيرة الأجل في البر (16 في المائة)، ثم في شكل المشاركة في حلقات دراسية وحلقات عمل ومؤتمرات (12 في المائة)، ثم في شكل تدريبات داخلية (11 في المائة)، ثم في شكل برامج دراسية للحصول على درجات الماجستير والدكتوراه (4 في المائة).

15 - وفي عام 2019، توقعت الأمانة في تقرير أعدته للجنة بشأن التدريب، أنه استنادًا إلى العقود الحالية واتفاقات التمديد، ستنجح حوالي 260 فرصة تدريب جديدة للمرشحين من الدول النامية بين عامي 2020 و 2023⁽¹⁶⁾. ويمثل ذلك أكثر من ضعفين ونصف من عدد الفرص التي أُتيحت بين عامي 2013 و 2019.

هاء - الفترة ما بعد عام 2020

16 - هناك حتى اليوم 31 عقدا ساري المفعول، وبالنظر إلى أنه يُتوقع من كل متعاقد أن يقدم 10 فرص تدريبية خلال كل فترة خمس سنوات، فمن المتوقع أن يصل عدد الفرص إلى 310 في فترة السنوات الخمس المقبلة (2020-2024)، بمتوسط قدره 60 فرصة تدريبية سنويا.

17 - وأتاح استعراض عام 2020 الفرصة لجمع مدخلات من المتعاقدين والمتدربين السابقين. وفي الإجمال، أجاب 13 متعاقدًا⁽¹⁷⁾ على الاستقصاء وقدموا مدخلات بشأن مسائل رئيسية، مثل محور تركيز التدريب المقدم، والتجارب مع المرشحين، والتواصل مع السلطة، والتحديات التي تواجه تنفيذ برامج التدريب، واقتراحات لبرامج التدريب في المستقبل. وورد ما مجموعه 40 رداً من 108 متدربين سابقين. وكان المتدربون السابقون من 22 بلداً من مجموعات إقليمية مختلفة، بما في ذلك مجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ (28 في المائة)، ومجموعة الدول الأفريقية (33 في المائة)، ومجموعة دول أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (33 في المائة). وترد الردود بمزيد من التفصيل في المرفق 5 من استعراض عام 2020.

(16) انظر استعراض عام 2020، الشكل الأول والفقرة 26.

(17) المعهد الاتحادي لعلوم الأرض والموارد الطبيعية (BGR)، والرابطة الصينية للبحث والتطوير في مجال الموارد المعدنية للمحيطات (COMRA)، وشركة المعادن والفلات الصينية (China Minmetals Corporation)، وشركة تنمية موارد أعماق المحيطات (DORD)، وشركة الموارد المعدنية البحرية العالمية (GSR)، وحكومة الهند، ومنظمة إنترأوشنميتل المشتركة، وشركة اليابان الوطنية للنفط والغاز والمعادن (JOGMEC)، وحكومة جمهورية كوريا، والشركة السنغافورية لمعادن المحيطات (Ocean Mineral Singapore)، وشركة ناورو لموارد المحيطات (NORI)، وشركة تونغفا للتعدين البحري المحدودة (TOML)، وشركة المملكة المتحدة المحدودة لموارد قاع البحار (UK Seabed Resources Ltd.).

18 - وكما أُشير في استعراض عام 2020، تحسّن تنفيذ برنامج التدريب التي يقدمها المتعاقدون بمرور السنين مع إصدار اللجنة لتوصيات توجيهية للمتعاقدين والدول المزكية وتنفيذ الأمانة للتوصيات المقدمة في مختلف التقارير والاستعراضات، غير أن العديد من التحديات لا يزال قائماً.

ثالثاً - المسائل الرئيسية المحددة فيما يتعلق بتنفيذ التوصيات التوجيهية للمتعاقدين والدول المزكية بشأن البرامج التدريبية في إطار خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف

19 - نظرت اللجنة خلال الدورة الثامنة عشرة في وثيقة بشأن حالة الطلبات المقدمة من المرشحين لبرامج التدريب التي سيقدمها المتعاقدون في مجال الاستكشاف عملاً بعقودهم مع السلطة⁽¹⁸⁾. وخلال المناقشة المتعلقة ببرنامج التدريب، لوحظ أنه سيكون من المفيد للأمين العام أن تتمكن اللجنة من وضع توصيات لتوجيه المتعاقدين في وضع وتنفيذ برامج التدريب⁽¹⁹⁾. واستجابة لذلك الطلب، أعدت الأمانة وثيقة لتتظّر فيها اللجنة في الدورة التاسعة عشرة، سلطت فيها الضوء على عدد من المسائل المحددة في ذلك الوقت فيما يتعلق بتصميم وتنفيذ برامج التدريب، واقترحت وضع مجموعة من المبادئ التوجيهية لمعالجتها⁽²⁰⁾. ونتيجة لذلك، اعتمدت اللجنة في تلك الدورة توصيات توجيهية للمتعاقدين والدول المزكية بشأن البرامج التدريبية في إطار خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف.

20 - وقد أسهمت التوصيات إسهاماً كبيراً في تعزيز كفاءة برنامج التدريب الذي يقدمه المتعاقدون من خلال تقديم إرشادات هامة بشأن محتوى برامج التدريب، لا سيما اشتراط توفير ما يعادل تدريب ما لا يقل عن 10 متدربين عن كل فترة خمس سنوات من العقد. وفي الدورة الثانية والعشرين، وفي ضوء تزايد عدد فرص التدريب، قررت اللجنة تنقيح التوصيات وأنشأت فريقاً عاملاً لتقديم اقتراحات في هذا الصدد. بيد أن تنقيح التوصيات أرجئ بسبب ضيق الوقت.

21 - وقد خُددت، لدى تنفيذ التوصيات، عدة مسائل تحتاج إلى مزيد من النظر من جانب اللجنة، بما في ذلك عملية الاختيار ودور ومسؤوليات كل من المتعاقدين والأمانة واللجنة، وتحديداً:

- كيف ينبغي فهم "ما يعادل تدريب ما لا يقل عن 10 متدربين"؟
- ما هي التدابير التي يلزم اتخاذها لتحسين تنفيذ شرط أن تركز برامج التدريب على التدريب العملي في إجراء الاستكشاف وأن تنص على المشاركة الكاملة لهؤلاء الموظفين في جميع الأنشطة المشمولة بالعقد؟
- كيف يمكن تعديل برنامج التدريب الذي يقدمه المتعاقدون ليتماشى مع الاحتياجات ذات الأولوية للدول النامية، على النحو الذي تحدده هذه الدول؟
- ما هي التدابير التي يلزم اتخاذها، إن وجدت، لتشجيع تدريب موظفي السلطة (المؤسسة)؟

(18) انظر ISBA/18/LTC/9/Add.1 و ISBA/18/LTC/9.

(19) انظر ISBA/18/C/20، الفقرة 18.

(20) انظر ISBA/19/LTC/7.

- ما هي التدابير التي يمكن اتخاذها للتصدي لمشكلة عدم وجود مرشحين مناسبين؟
- ما هي التدابير التي ينبغي اتخاذها لتحسين مشاركة المرأة في برنامج التدريب الذي يقدمه المتعاقدون؟
- في الحالات التي لا يمكن فيها متابعة فرصة التدريب بسبب رفض منح التأشيرة مثلاً، هل ينبغي أن يُطلب من المتعاقد تقديم فرصة تدريب أخرى أم ينبغي اعتبار الفرصة الضائعة في حكم التزم تعاقدى تم الوفاء به؟
- ما هي التكاليف العرضية الدنيا التي ينبغي للمتعاقدين تغطيتها (التأمين مثلاً)؟
- ما هو النهج الذي ينبغي اتباعه عند الاستعانة بأطراف ثالثة لتقديم التدريب؟
- كيف يمكن تحسين الرصد والتقييم؟

ألف - المسائل المتعلقة بمحتوى البرامج التدريبية

- 22 - تتعلق أهم المسائل المتكررة المتصلة بوضع المفاهيم للبرامج وتصميمها وتطويرها وتنفيذها بتفسير مفهومي "المعايل" و "التدريب العملي".
- 23 - وعملاً بالفقرة 16 من التوصيات، ينبغي للمتعاقدين أن يقدموا في الحد الأدنى ما يعادل تدريب 10 متدربين على الأقل خلال كل خمس سنوات من مدة العقد. بيد أنه لا ترد أية إشارة إلى المعنى المحدد لـ "ما يعادل تدريب" الذي تُرك بالتالي لتفسير الأمانة والمتعاقدين. وإذا كان غياب معايير أو مقاييس دقيقة يتيح المرونة، فقد ثبت عملياً أن ذلك يؤدي أيضاً إلى تفسيرات متباينة. ونتيجة لذلك، يمكن أن تتفاوت طبيعة ونوع فرص التدريب التي يوفرها المتعاقدون بشكل كبير بما يتراوح بين حلقة عمل لمدة يومين وبرنامج دكتوراه لمدة أربع سنوات. وفي بعض الحالات، يؤدي الاختلاف في المحتوى الناتج عن هذه الحالة إلى تفاوتات من حيث الفوائد التي يحصل عليها المتدربون، مما يحتم كفاية المزيد من الاتساق في التأثيرات الإجمالية لبرامج التدريب. ويقتضي اختلاف الآثار المرتبطة بكل منها إيلاء مزيد من الاعتبار لأفضل طريقة عملية لضمان هذا التكافؤ.
- 24 - وتم تحديد بعض الاختلافات أيضاً في تنفيذ الفقرة 15 من التوصيات التي يُشار فيها صراحة إلى أنه يتوجب على المتعاقدين تقديم تدريب "عملي"، وأنه يُطلب منهم توفير التدريبات التي تركز على أنشطة الاستكشاف، وحيث يمكن، على جميع الأنشطة المندرجة ضمن إطار خطة عمل المتعاقدين. وبالمثل، تم تفسير عبارة "جميع الأنشطة المشمولة بالعقد" بأوجه مختلفة عندما تكون هناك حاجة إلى تدريب عملي أو عندما يرغب المتعاقد في الاستعانة بأطراف ثالثة لتتولى التدريب، فنقّم مثلاً دورات دراسية عامة عن قانون البحار في الأكاديميات الصيفية. وتمشيا مع الفقرة 15 من التوصيات، وعلى الرغم من التنكير في الفقرة 4 منها بأن اللوائح المتعلقة بالتنقيب والاستكشاف تنص على أن برامج التدريب يجب أن تركز على التدريب على الاستكشاف وأن تنص على المشاركة الكاملة لهؤلاء الموظفين في جميع الأنشطة المشمولة بالعقد، سيكون من المفيد توفير المزيد من التوضيح بشأن كيفية تنفيذ هذا التدريب من الناحية العملية وذلك لضمان امتثال الأنشطة المضطلع بها لأحكام الاتفاقية وتلبيتها للاحتياجات التي تحددها الدول النامية. وقد أبرز أهمية تلك المسألة العديد من المتدربين السابقين الذين قدموا مدخلات لاستعراض عام 2020. وأشار أغلبهم (55 في المائة) إلى أن التدريب البري لم يكن مرضياً وأن الأنشطة المقدمة لم تكن ذات صلة

بخبراتهم⁽²¹⁾. وتحسين التوصيات بشأن تلك النقطة تحديداً سيُمكن أيضاً من تحسين التخطيط، مع مراعاة اختلاف طبيعة الأنشطة المقترحة والتوازن في التخصصات (مثل الإدارة البيئية والرصد، والجيولوجيا، وإدارة البيانات، والقوانين والسياسات المتصلة بالأنشطة في المنطقة الدولية لقاع البحار).

25 - فضلاً عن ذلك، وإضافة إلى استعراض عام 2020، وحلقة العمل التي عقدت في شباط/فبراير 2020 وقرار الجمعية المؤرخ كانون الأول/ديسمبر 2020⁽²²⁾، يمكن النظر في إدخال بعض التعديلات على التوصيات الحالية لضمان مواءمة جميع برامج ومبادرات بناء القدرات وتنمية القدرات مع الاحتياجات ذات الأولوية للدول النامية وتبنيها، على النحو الذي تحدده هذه الدول، لا سيما أقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية⁽²³⁾. وقد تم تسليط الضوء على ذلك أيضاً في التوصية التي قدمها إلى استعراض عام 2020 الفريق الفرعي المعني بالتدريب التابع للجنة، والتي تقضي بوضع إطار شامل لمحتوى التدريب لكفالة أن تكون العملية التي يتم من خلالها تقديم البحوث أو المهارات أو المعارف أو التكنولوجيا القيمة إلى الدول النامية عملية مجدية وفعالة.

26 - وعملاً بقرار الجمعية المؤرخ كانون الأول/ديسمبر 2020، ينبغي أيضاً إدراج أحكام محددة في التوصيات بهدف تيسير مشاركة موظفي السلطة. وفيما يتعلق بهذه النقطة تحديداً، تجدر الإشارة إلى أنه لم يستند حتى الآن أي موظف من موظفي السلطة من هذا التدريب. وفي الآونة الأخيرة، في شباط/فبراير 2021، عرضت شركة تونغيا للتعيين البحري المحدودة (TOML) فرصة على الأمانة العامة، مُنحت، بعد عملية اختيار داخلية، إلى موظف في شركة نظم المعلومات الجغرافية، سينضم إلى رحلة استكشافية في تشرين الثاني/نوفمبر 2021.

باء - المسائل المتعلقة بعملية الاختيار

27 - أبدى معظم المتعاقدين (80 في المائة) الذين قدموا مدخلات لإعداد استعراض عام 2020 ارتياحهم لنوعية المشاركين المختارين وأدائهم، غير أنهم أشاروا إلى أنه في بعض الحالات، كان لا بد من تعديل البرامج لتتفق مع خلفيات المرشحين⁽²⁴⁾. كما تم تحديد بعض المسائل فيما يتعلق بعملية الاختيار. وتتمثل إحداها في أنه لا ترد أحياناً طلبات كافية من مرشحين لديهم المؤهلات المناسبة. وأثار ذلك مسألة النظر في طلبات الأشخاص الذين سبق أن استفادوا من فرص تدريب ويعاودون تقديم الطلبات.

(21) استعراض عام 2020، ص 71.

(22) ISBA/26/A/18.

(23) ISBA/26/A/7، الفقرة 36 (أ).

(24) استعراض عام 2020، الصفحة 69.

28 - وتجدر الإشارة إلى أن اللجنة قدمت في مناسبتين توصيات في هذا الصدد. ففي عام 2017، ولضمان استعادة أوسع شريحة ممكنة من مرشحي الدول النامية من هذه الفرص، أوصت اللجنة بعدم النظر في إعطاء مقدمي هذه الطلبات فرصة تدريبية أخرى لمدة خمس سنوات⁽²⁵⁾. وفي عام 2018، أوضحت اللجنة تلك التوصية بإضافة شرح مفاده أنه على الرغم من أنه ينبغي عدم النظر في إعطاء مقدمي هذه الطلبات فرصة تدريب مماثلة من حيث النوع للتدريب الذي تلقوه في غضون السنوات الخمس الماضية، فإن بإمكانهم تقديم طلبات للحصول على تدريب من نوع آخر في غضون خمس سنوات من حصولهم على فرصة تدريب أخرى، مشيرة على وجه التحديد إلى أنه سوف يتعين الإشارة إلى هذا الأمر⁽²⁶⁾.

29 - ومن الأهمية بمكان أيضا ضرورة ضمان أن تمكن عملية الاختيار المزيد من النساء من تقديم الطلبات. وكما لوحظ في استعراض عام 2020، كان هناك 49 امرأة (45 في المائة) من بين المتقدمين الـ 108 الذين استقادوا من برنامج التدريب المقدم من المتعاقدين بين عامي 2013 و 2019. ومن الصحيح أن نسبة النساء آخذة في الازدياد تدريجيا منذ إطلاق نظام المستثمرين الرواد، عندما استقادت امرأتان فقط من التدريبات المقدمة، لتصبح النسبة بعد ذلك 25 في المائة من المتدربين في عام 2014، و 42 في المائة في عام 2017 و 50 في المائة في عام 2019. بيد أنه لا يزال هناك الكثير مما يتعين القيام به.

30 - ومنذ عام 2017، بدأت الأمانة بالتعاون مع المتعاقدين باتتباع بعض التدابير الهامة بعد أن سجلت السلطة لدى مؤتمر الأمم المتحدة لدعم تنفيذ الهدف 14 من أهداف التنمية المستدامة: حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة، الذي عقد في عام 2017، وهو التزام طوعي بتعزيز دور المرأة ومشاركتها في البحث العلمي البحري. وقد تعزز هذا الالتزام مؤخرا بإطلاق مشروع مخصص بعنوان "المرأة في بحوث أعماق البحار"⁽²⁷⁾ بقيادة السلطة، ينفذ بالاشتراك مع مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية، ويهدف إلى النهوض بتمكين المرأة وقيادتها في بحوث أعماق البحار، ولا سيما بالنسبة إلى العالقات من الدول النامية، ولا سيما أقل البلدان نموا، والبلدان النامية غير الساحلية، والدول الجزرية الصغيرة النامية. وقد أكد العديد من المتعاقدين بالفعل التزامهم بهذا الهدف من خلال تخصيص نصف فرص التدريب للنساء (شركة ماراوا المحدودة للبحوث والاستكشاف (Marawa Research and Exploration Ltd.)، وشركة ناورو لموارد المحيطات (Nauru Ocean Resources Inc.)، وشركة تونغال للتعددين البحري المحدودة (TOML)). ومن المرجح أن يكون من المفيد إدراج أحكام في التوصيات التوجيهية للمتعاقدات والدول المركزية تشجع المتعاقدين على وضع وتطوير تدابير إيجابية لصالح تمكين المرأة وقيادتها من خلال تنفيذ برنامج التدريب الذي يقدمه المتعاقدون.

(25) ISBA/23/LTC/7، الفقرة 16 (ب).

(26) ISBA/24/LTC/5، الفقرة 21 (ب).

(27) انظر www.isa.org.jm/vc/enhancing-role-women-msr/WIDSR-project.

جيم - المسائل المتعلقة بالتنفيذ

31 - تتصل إحدى المسائل المتكررة في إطار تنفيذ برنامج التدريب الذي يقدمه المتعاقدون بالآثار المترتبة على التأخر في إصدار التأشيرات. وقد أبرز الفريق الفرعي المعني بالتدريب التابع للجنة هذا العائق تحديداً في تعليقاته على استعراض عام 2020، مثيراً مسألة الآثار المترتبة على هذه المسألة بالنسبة للمتقاعدين. وفي حالات قليلة، ضاعت فرص التدريب بسبب رفض أو تأخر إصدار التأشيرات للمتدربين حتى يسافروا إلى بلدان التدريب أو حتى يسافروا في بعض الحالات إلى بلدان الانطلاق للتدريب في البحر. وفي مثل هذه الحالات، يلزم توضيح ما إذا كان ينبغي مطالبة المتعاقد بتقديم فرصة تدريب أخرى.

32 - وثمة نقطة أخرى يتعين النظر فيها تتعلق بالحد الأدنى للتكلفة العرضية التي يتعين تغطيتها في إطار برنامج التدريب الذي يقدمه المتعاقدون. وقد اعتمد المتعاقدون مجموعة متنوعة من النهج، بما في ذلك فيما يتعلق بالتكلفة العرضية الطبية والأجور، وسيكون من المفيد تحقيق مزيد من الاتساق. فعلى سبيل المثال، أشار 62 في المائة من المتدربين الذين قدموا مدخلات لاستعراض عام 2020 أنهم تقاضوا أجوراً خلال فترة التدريب. وعلاوة على ذلك، أشار 75 في المائة منهم إلى أنهم حصلوا على تأمين أثناء السفر، في حين أن 25 في المائة لم يحصلوا على أي تغطية تأمينية⁽²⁸⁾.

33 - واستخدام المتقاعدين لكيانات بوصفها أطرافاً ثالثة يتطلب أيضاً المزيد من المناقشة والنظر، لا سيما لتحديد الشروط التي تمثل أنشطتهم بموجبها لأهداف برنامج التدريب المدمج من المتقاعدين وضمان مواءمة عملية الاختيار التي يتبعونها مع تلك المنشأة بموجب التوصيات. وعلى وجه التحديد، ثمة حاجة إلى توجيه واضح بشأن دور الأمانة واللجنة في الموافقة على الاستعانة بهذه الكيانات، بما في ذلك ما يتعلق بضمان جودة الأنشطة المضطلع بها وفوائدها الإجمالية بالنسبة للمتدربين.

34 - ويمكن أيضاً النظر في طلب مزيد من المعلومات من المتقاعدين بشأن الموارد المخصصة لبرامجهم التدريبية. وحدد استعراض عام 2020 تبايناً كبيراً في بعض المبالغ التي أبلغ عنها المتعاقدون طوعاً⁽²⁹⁾. فقد لوحظ، على سبيل المثال، أن متوسط التكلفة لكل متدرب يمكن أن يتراوح على مدى خمس سنوات بين 9 450 دولاراً و 130 150 دولاراً، ويمثل ما بين 0,5 و 7 في المائة من مجموع تكاليف عمليات الاستكشاف.

دال - الإبلاغ عن الأثر ورصده وتقييمه

35 - يجب أن يُفهم التدريب، بوصفه شكلاً من أشكال بناء القدرات وتطوير، على أنه عملية طويلة الأجل ومعقدة تتطور بمرور الوقت، لا سيما لتلبية احتياجات الدول النامية الأعضاء في السلطة. ولذلك من الضروري أن يتمكن المتعاقدون والسلطة من تعديل برامج التدريب والأنشطة التي يتم تنفيذها بانتظام. وتحقيقاً لهذه الغاية، يلزم تقديم معلومات عن فوائد تلك البرامج والأنشطة وأثرها.

(28) انظر استعراض عام 2020، الصفحة 72.

(29) المرجع نفسه، الصفحة 18 والجدول 1.

- 36 - وفي ردودهم على الاستقصاء الذي أجري أثناء الإعداد لاستعراض عام 2020، سلط العديد من المتعاقدين الضوء على صعوبة التأكد مما إذا كان المرشحون قد استخدموا المهارات التي طوروها أثناء التدريبات المقدمة بعد عودتهم إلى منظماتهم الأم⁽³⁰⁾. وحتى اليوم، وبسبب غياب مؤشرات وأهداف واضحة، ليس باستطاعة الأمانة أيضاً تقديم أي معلومات نوعية عن هذه المسألة. وفي الواقع، حدد الفريق الفرعي المعني بالتدريب التابع للجنة هذه المسألة أيضاً على أنها بحاجة إلى تحسين في تعليقاته المقدمة لاستعراض عام 2020 وذلك عندما أشار إلى أنه ينبغي أن يكون هناك إطار شامل للرصد والتقييم مصمم لتقييم فعالية التدريب. ويمكن أن تتمثل إحدى الأنشطة المرتبطة بالإطار في تصميم دراسة تتبعية لتعقب المسارات الوظيفية للمتدربين السابقين لتسترشد بها السلطة واللجنة فيما يتعلق بتوزيع فرص التدريب في المستقبل⁽³¹⁾.
- 37 - وجمع التعليقات المنتظمة أمر أساسي أيضاً، وسيكون من المهم أن يجيب كل من المتدربين والمتعاقدين على استقصاء تجربته الأمانة بعد الانتهاء من التدريب، بالإضافة إلى إجراء تقديم التقارير المتوخى في الفرع السادس من التوصيات.

رابعاً - التوصيات

- 38 - إن اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بالعناصر الواردة في هذه الوثيقة.
- 39 - واللجنة مدعوة أيضاً إلى استعراض التوصيات التوجيهية للمتقاعدين والدول المزكية بشأن البرامج التدريبية في إطار خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف، وإلى أن تطلب، تحقيقاً لهذا الغرض، أن يتعاون الفريق الفرعي المعني بالتدريب مع الأمانة فيما بين الدورات وأن يقدم مشروع توصيات منقحة لتتظر فيها اللجنة في دورتها السابعة والعشرين، في شباط/فبراير - آذار/مارس 2022.

(30) المرجع نفسه، الفقرة 46.

(31) المرجع نفسه، الصفحة 64.