



الدورة التاسعة عشرة

كينغستون، جامايكا

٢٠١٣-٢٦ تموز/يوليه ٢٠١٣

## الاعتبارات المتصلة بالتوصيات المقدمة لإرشاد المتعاقدين والدول المزكية فيما يتعلق ببرامج التدريب في إطار خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف

### أعدتها الأمانة

١ - زُودت اللجنة القانونية والتقنية، في اجتماعها المعقود خلال الدورة الثامنة عشرة للسلطة، بوثيقة إحاطة بشأن حالة الطلبات الواردة من مرشحين للمشاركة في برامج التدريب المقرر أن تنظمها الجهات المتعاقدة للاستكشاف بموجب العقود التي أبرمتها مع السلطة<sup>(١)</sup>. ولم يتوافر لدى اللجنة الوقت الكافي للنظر في الطلبات الواردة، فقررت إرجاء النظر في هذه المسألة حتى اجتماعها المقبل في عام ٢٠١٣. وقد أوصت اللجنة في تعليقاتها العامة بخصوص برامج التدريب بأن "صياغة برامج للتدريب ووصفها على وجه التحديد في طلبات الموافقة على خطط العمل سيكون عوناً للسلطة"، وأشارت إلى أنه سيكون من المفيد "وضع توصيات توجيهية للمتعاقدین بشأن إعداد برامج التدريب وتنفيذها" وأضافت أن التدريب "ينبغي أن يمتد على طول مدة العقد"<sup>(٢)</sup>.

٢ - وتأتي هذه الوثيقة استجابة لطلب اللجنة مزيداً من المعلومات بشأن حالة برامج التدريب المقترحة كجزء من عقد الاستكشاف. وتقدم الوثيقة المعلومات الأساسية اللازمة بشأن متطلبات التدريب المنصوص عليها في اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار، وفي مرفقها الثالث، وفي الاتفاق المتعلق بتنفيذ الجزء الحادي عشر من اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار

(١) انظر ISBA/18/LTC/9 و Add.1.

(٢) انظر ISBA/18/C/20.



المؤرخة ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢، وكذلك في كل من النظم التي وضعتها السلطة للاستكشاف، كما تقدم معلومات بشأن حالة مقترحات التدريب المقدمة من المتعاقدين الحاليين. وتخلص الوثيقة إلى استنتاج مفاده أن هنالك عددا من المسائل التي يلزم النظر فيها فيما يتعلق ببرامج التدريب، وتقترح وضع مجموعة من المبادئ التوجيهية بغرض معالجة هذه المسائل.

## أولا - معلومات عامة

٣ - إن المفهوم الذي مفاده أن الكيانات التي تضطلع بأنشطة في المنطقة (المؤسسة) ينبغي أن يكون من واجبها تدريب موظفي السلطة والدول النامية على مهارات استكشاف واستغلال المعادن البحرية، هو مفهوم اعترف به خلال مؤتمر الأمم المتحدة الثالث لقانون البحار. والأساس القانوني للمطالبة بتوفير التدريب، باعتباره عنصرا من عناصر برنامج العمل للاستكشاف، وارد في المادة ١٤٤ من الاتفاقية، التي ينبغي قراءتها بالاقتران مع المادة ٥ من مرفق اتفاق عام ١٩٩٤. وترد تفاصيل ذلك الحكم في المادة ١٥ من المرفق الثالث للاتفاقية، التي تنص على ما يلي:

”يضع المتعاقد برامج عملية لتدريب موظفي السلطة والدول النامية، بما في ذلك مشاركة هؤلاء الموظفين في جميع الأنشطة في المنطقة والمشمولة بالعقد، وذلك وفقا للفقرة ٢ من المادة ١٤٤.“

٤ - وورد هذا المطلب أيضا في النظام المؤقت المنشأ بموجب القرار الثاني للمؤتمر لصالح المستثمرين الرواد في مجال التعدين في قيعان البحار العميقة. وتنص الفقرة ١٢ من القرار الثاني على ما يلي:

”من أجل كفاءة تمكّن المؤسسة من الاضطلاع بأنشطة في المنطقة على نحو يسائر الدول والكيانات الأخرى:

”(أ) يقوم كل مستثمر رائد مسجل بالآتي:

...

”٢“ توفير التدريب على جميع المستويات للعاملين الذين تسميهم اللجنة“.

٥ - وإعمالا لما سبق، أصدرت اللجنة الخاصة الثانية التابعة للجنة التحضيرية للسلطة الدولية لقاع البحار وللمحكمة الدولية لقانون البحار مشاريع مبادئ وسياسات ومبادئ

توجيهية وإجراءات تتعلق ببرنامج تدريب خاص باللجنة التحضيرية<sup>(٣)</sup>. ومن ضمن المبادئ التي اعتمدها اللجنة الخاصة الثانية ما يلي:

- (أ) يجب التخطيط للتدريب وتنفيذه بتعاون وثيق بين المستثمرين الرواد وبين الدول الموثقة من ناحية واللجنة التحضيرية من ناحية أخرى، عند الاقتضاء؛
- (ب) يجب أن يكفل التدريب تمكن المؤسسة ليس فقط من القيام بأنشطة في الوقت المناسب ولكن أيضا من مسايرة الدول والكيانات الأخرى العاملة في المنطقة؛
- (ج) يجب أن يشمل التدريب جميع مستويات وجوانب أنشطة التعدين في قاع البحر؛
- (د) يجب أن يهدف التدريب إلى مساعدة المؤسسة على تعيين عدد كاف من الموظفين ذوي المؤهلات العالية والكفاءة التقنية.

وتضمنت المبادئ التوجيهية والإجراءات أيضا قائمة موسعة للسياسات المتعلقة ببرامج التدريب. وتقرر أن يشمل التدريب جميع التخصصات والمهارات المختلفة اللازمة للمؤسسة المستقبلية، بنفس القدر والمستوى اللذين يمارس بهما المستثمر الرائد المسجل أو المستثمرون الرواد المسجلون هذه التخصصات والمهارات. وينبغي أن تتضمن برامج التدريب، عند الاقتضاء، كلا من التدريب العام والمتخصص، وأن تشمل التدريب النظري والعملي معا. وينبغي أن تكون الأساليب والمرافق المستخدمة في التدريب، بما في ذلك التدريب الذي ينطوي على عناصر فنية، من أفضل ما هو متاح للمستثمر الرائد؛ وحيثما تقرر الاضطلاع بالتدريب أو بعنصر منه في جامعات أو مؤسسات بحثية، يجب أن تكون تلك الجامعات أو المؤسسات حاصلة على اعتراف واسع النطاق في البلد المعني.

٦ - وفيما يتعلق بالكلفة والتوقيت، تنص السياسات التي اعتمدها اللجنة الخاصة الثانية على أن برامج التدريب ينبغي أن تسعى لتحقيق أقصى قدر من فعالية الكلفة وأن تبرمج على نحو يكفل أقصى قدر من قيمة المعارف والتجارب التي يكتسبها المتدربون وحسن توقيتها. وفيما يتعلق باختيار المرشحين، اقترح أن يكون مقدمو الطلبات حاصلين على درجات في الدراسات العليا في مجال العلوم من جامعة، أو على شهادة جامعية في الهندسة، وأن يكون لديهم على الأقل تجربة سنتين في العمل في المجال المعني وأن تكون أعمارهم بين ٢٥ و ٣٥ عاما، على ألا تتجاوز ٤٠ عاما في الحالات الاستثنائية.

(٣) LOS/PCN/SCN.2/L.6/Rev.1

٧ - وعين فريق معني بالتدريب لاستعراض برامج التدريب وطلبات الاستفادة من فرص التدريب<sup>(٤)</sup>. ويتألف الفريق من ٢١ عضواً؛ ١٦ منهم اختيروا عملاً بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، بالإضافة إلى خمسة خبراء يمثلون المستثمرين الرواد المسجلين. وعقد فريق التدريب ما مجموعه ستة اجتماعات في الفترة بين عامي ١٩٩١ و ١٩٩٤. وقدم الفريق في سياق أداء مهامه توصيات تتعلق بالمضمون والشكل المرجو لبرامج التدريب، والشروط المعمول بها فيما يتعلق بأهلية مقدمي الطلبات؛ وقدم توصيات بشأن عناصر أخرى تُدرج في المذكرة الشفوية؛ ووضع معايير لاختيار المرشحين لبرامج التدريب؛ ووضع معايير لإصدار شهادات التدريب؛ وقدم توصيات بشأن محتوى الشهادات وشكلها؛ وقدم توصيات فيما يتعلق بشكل التقارير التي يقدمها المستثمرون الرواد المسجلون عما يحرزونه من تقدم في تنفيذ برامج التدريب<sup>(٥)</sup>.

٨ - وبحلول موعد بدء نفاذ الاتفاقية، كان جميع المستثمرين الرواد المسجلون، باستثناء حكومة جمهورية كوريا، قد وفوا بالتزامهم المتعلقة بالتدريب، وفقاً لشروط تسجيلهم كمستثمرين رواد<sup>(٦)</sup>. ويتضمن التقرير النهائي الذي قدمه الفريق المعني بالتدريب إلى مكتب اللجنة التحضيرية وصفاً تفصيلياً لتنفيذ برنامج التدريب خلال فترة عمل اللجنة التحضيرية<sup>(٧)</sup>. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنه نظراً لكون جميع المستثمرين الرواد المسجلين قد أنجزوا التزامهم المتعلقة بالتدريب قبل اعتماد نظامي التنقيب عن العقيدات المتعددة الفلزات واستكشافها في عام ٢٠٠٠، اعتبروا معفيين من أية متطلبات إضافية في مجال التدريب<sup>(٨)</sup>.

٩ - وقد طلبت اللجنة من الأمانة العامة، في اجتماعها المعقود في تموز/يوليه ٢٠٠٠، إعداد تقرير عن أماكن وجود المتدربين المستفيدين من برامج التدريب التي نفذها المستثمرون الرواد. وأرسلت الأمانة العامة رسائل واستبيانات إلى بلدان منشأ المتدربين عن طريق بعثاتها الدائمة لدى الأمم المتحدة في نيويورك، وإلى المتدربين. ولم يُرد جميع المتدربين، إما لأسباب

(٤) انظر LOS/PCN/L.92.

(٥) LOS/PCN/BUR/R.48، الفقرات من ٢٩ إلى ٤٤.

(٦) لم تنظر اللجنة الخاصة الثانية، التي لم يعد لها وجود منذ عام ١٩٩٤، في تنفيذ برنامج التدريب لآخر جهة مستثمرة رائدة مسجلة، وهي حكومة جمهورية كوريا، وإنما نظرت في تنفيذه اللجنة القانونية والتقنية للسلطة في إطار المبادئ التوجيهية التي وضعتها اللجنة التحضيرية (انظر ISBA/4/C/12).

(٧) انظر LOS/PCN/BUR/R.48.

(٨) تعترف الفقرة ٢ من المادة ٢٧ من نظام العقيدات بأن المستثمرين الرواد المسجلين قد وفوا بالتزامهم بموجب الفقرة ١٢ (أ) '٢' من القرار الثاني، التي تنص على ضرورة تدريب الموظفين "يراعي العقد، في حالة المستثمر الرائد المسجل، التدريب المقدم وفقاً لشروط تسجيله كمستثمر رائد مسجل".

شخصية أو لأهم لم يرغبوا في إفشاء معلومات عن الوظيفة أو المهنة التي يمارسونها في ذلك الحين. وقد استعانت الأمانة العامة بخبير استشاري مستقل للقيام، استنادا إلى الردود الواردة، بتقييم فوائد البرامج التدريبية التي نفذها المستثمرون الرواد المسجلون وفاء بالتزاماتهم بموجب القرار الثاني. وزودت اللجنة في عام ٢٠٠١ بتقرير عن حالة التدريب الذي نفذه المستثمرون الرواد المسجلون منذ عام ١٩٩٠<sup>(٩)</sup>. وخلاصة القول إن أحد المتدربين كان يعمل في أمانة السلطة، والتحق متدربون آخرون بوفود البلدان المعنية. وعلاوة على ذلك، شغل بعض المتدربين مناصب جيولوجيين أو جيوفيزيائيين أقدم/كبار الجيولوجيين أو الجيوفيزيائيين في ميادين العلوم البحرية ذات الصلة، ورُقي بعضهم بعد إتمامهم برامج التدريب بنجاح. ووفر المستثمرون الرواد تدريبا لـ ٢٢ شخصا من ١٧ بلدا<sup>(١٠)</sup>، شمل خمسة اختصاصات رئيسية (الجيولوجيا، الجيوفيزياء، هندسة المعادن، الإيكولوجيا، الهندسة الإلكترونية). وأحاطت اللجنة علما بهذا التقرير، الذي اعتبرته أساسا مفيدا للنظر في برامج التدريب المقبلة<sup>(١١)</sup>.

## ثانيا - احتياجات التدريب في إطار النظام الأساسي

١٠ - ترد الآن تفاصيل الالتزامات القانونية للمتعاقدين فيما يتعلق بالتدريب في الأنظمة التي اعتمدها السلطة بشأن التنقيب والاستكشاف. وتنص المادة ٢٧ من نظام العميدات (ونظيرتها المادة ٢٩ من نظام الكبريتيدات والقشور) على ما يلي:

”عملا بالمادة ١٥ 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. وتركّز برامج التدريب على التدريب على القيام بعمليات الاستكشاف وتوفر ما يلزم لاشتراك هؤلاء الموظفين اشتراكا كاملا في كل الأنشطة المشمولة بالعقد. ويجوز تنقيح هذا البرنامج وتطويره من حين إلى آخر، حسب الاقتضاء، بموافقة الطرفين“.

١١ - وينص البند ٨ من الشروط القياسية لعقود الاستكشاف على ما يلي:

”٨-١ وفقا للنظام، يقدم المتعاقد إلى السلطة للموافقة، وقبل بدء الاستكشاف بموجب هذا العقد، البرامج المقترحة لتدريب موظفي السلطة والدول النامية، بما في

(٩) ISBA/7/LTC/2.

(١٠) إيران (جمهورية - الإسلامية)، باكستان، البرازيل، بيلاروس، تايلند، تونس، الجزائر، جمهورية كوريا، السنغال، السودان، شيلي، غانا، الفلبين، الكاميرون، كينيا، ماليزيا، المملكة العربية السعودية.

(١١) ISBA/7/C/5، الفقرة ٩.

ذلك اشتراك هؤلاء الموظفين في كافة الأنشطة التي يقوم بها المتعاقد بموجب هذا العقد.

”٨-٢ يخضع نطاق برنامج التدريب وتمويله للتفاوض بين المتعاقد والسلطة والدولة أو الدول المزكية.

”٨-٣ ينفذ المتعاقد برامج التدريب وفقا للبرنامج المحدد لتدريب الموظفين المشار إليه في البند ٨-١ من هذا العقد والمعتمد من السلطة وفقا للنظام، ويصبح هذا البرنامج، حسبما يتم تنقيحه وتطويره من حين لآخر، جزءا من هذا العقد بوصفه الجدول ٣“.

والمعنى الظاهري لهذا الحكم أن برنامج التدريب سيتم وضعه خلال المفاوضات السابقة لإبرام العقد وإدراجه في العقد قبل توقيعه، بوصفه الجدول ٣. وعلاوة على ذلك، وبموجب البند ٨-٢ من الشروط القياسية المناظرة، يخضع نطاق برنامج التدريب وتمويله للتفاوض بين المتعاقد والسلطة والدولة أو الدول المزكية. وهذه هي الممارسة التي يتبعها الأمين العام وكل متعاقد.

١٢ - ووفقا للبند ١٠ من الشروط القياسية، يتعين على المتعاقدين أن يدرجوا في تقاريرهم السنوية معلومات عن تنفيذ برامج التدريب، بما في ذلك أي تنقيحات مقترحة لتلك البرامج أو تطوير لها. ويتيح تقييم اللجنة للتقارير السنوية فرصة لرصد امتثال المتعاقدين بالتزامات التدريب.

١٣ - ومن الجدير بالذكر أن بنود النظام تشير بشكل محدد إلى دور الدولة أو الدول المزكية في وضع برامج للتدريب. غير أن تفاصيل هذا الدور أو مضمونه لم تفصّل في بنود النظام أو في الشروط القياسية للعقود. وقد ترغب اللجنة في تقديم توجيهات بهذا الصدد.

١٤ - ومن ضمن الجهات المتعاقدة التي ليست من المستثمرين الرواد المسجلين، وبالتالي ليست معفية من متطلبات التدريب الجديدة، كان المعهد الاتحادي لعلوم الأرض والموارد الطبيعية في جمهورية ألمانيا الاتحادية أول من قدم برنامج تدريب، وذلك في عام ٢٠٠٨. غير أن المعهد كان من ضمن الجهات المستثمرة المحتملة وفقا لاتفاق عام ١٩٩٤، ولذلك يحق له أن يعامل معاملة المستثمرين الرواد المسجلين. ولهذا السبب طبقت على المعهد نفس الإجراءات المطبقة على حكومة جمهورية كوريا. وعينت اللجنة مجموعة صغيرة من أعضائها لإجراء استعراض وتقييم أوليين لطلبات التدريب، وقدمت المجموعة تقريرا إلى اللجنة بكامل هيئتها. واختير أربعة مرشحين لتلقي التدريب، بالإضافة إلى أربعة مناوبين، رتبوا حسب ترتيب الأفضلية، تحسبا لحالة ما إذا لم يقبل المرشحون الأوائل التدريب أو لم يتمكنوا من

المشاركة خلال مهلة قصيرة<sup>(١٢)</sup>. وقد أُنجز الآن برنامجا التدريب اللذان قدمهما كل من حكومة جمهورية كوريا والمعهد الاتحادي لعلوم الأرض والموارد الطبيعية.

١٥ - وتمت الموافقة على أربعة عقود جديدة في عام ٢٠١١ و خمسة عقود في عام ٢٠١٢. وأدت هذه العقود إلى إتاحة فرص تدريب إضافية. وأعلنت الأمانة عن هذه الفرص العامة في عام ٢٠١٢، وعملت على تنسيق الطلبات الواردة من المرشحين المحتملين<sup>(١٣)</sup>.

١٦ - وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ بلغ عدد طلبات التدريب الواردة ٣٥ طلبا. ولن يتسنى اختيار مرشحين لفرص تدريب محددة حتى يقدم المتعاقدون مزيدا من التفاصيل عن كل فرصة. وهذا يبرز الحاجة إلى تقديم المتعاقدين تفاصيل أكثر تحديدا عن برامج التدريب في أقرب وقت ممكن.

١٧ - وقد أظهر استعراض طلبات التدريب الواردة أن المرشحين المحتملين لا يتوزعون بالتساوي على البلدان أو المناطق الجغرافية، ونتيجة لذلك، فبينما تواصل الأمانة البحث عن سبل تشجيع مزيد من المشاركة، تشجع الدول الأعضاء والدول الأعضاء الحالية أو السابقة في اللجنة على تعميم نشر المعلومات عن التدريب بصورة كاملة وعلى حفز تقديم الطلبات. غير أنه تجدر الإشارة إلى أن الطلبات لا تستلزم دعما رسميا من الحكومات، وينبغي ألا يشكل ذلك عقبة أمام الأفراد الراغبين في تقديم الطلبات.

١٨ - وتدرج برامج التدريب التي عرضها المتعاقدون الجدد في ثلاث فئات عامة:

(أ) التدريب في البحر، حيث يتعلم المرشحون الناجحون تقنيات أخذ العينات والتحليل. وقد يُطلع المتدربون على مختلف المجالات الفنية، مثل الأنشطة الأوقيانوغرافية والبيئية والجيولوجية والجيوفيزيائية، وفق الرحلة البحثية التي يعينون على متنها. ويمكن أيضا أن يدرّبوا على إعداد التقارير،

(ب) المنح الدراسية والزمالات، لتمكين المرشحين الناجحين من المشاركة في برامج التدريب المقررة أو الخاصة، من أجل تعميق معرفتهم بالمواضيع ذات الصلة بالتعددين البحري وحماية البيئة. ويتم تحديد محتوى الدروس على أساس مؤهلات المرشحين المختارين واحتياجاتهم،

(ج) التدريب في مجال الهندسة على أيدي المتعاقدين من أجل تمكين المرشحين الناجحين من النهوض بتكنولوجيا الهندسة في بلدانهم الأصلية.

(١٢) انظر ISBA/14/LTC/7.

(١٣) انظر ISBA/18/LTC/9 و Add.1.

١٩ - وهذه الفئات ليست ملزمة، وإن كان يستخدمها أكثر من صاحب طلب، وقد اعتبرت اللجنة أن من المفيد وضع وثيقة توجيهية لتنظيم فرص التدريب، سعياً لكفالة التناسق بين المتعاقدين والأخذ بفرص التدريب التي تحقق أقصى قدر من الفائدة.

### ثالثاً - اعتبارات معروضة على اللجنة

٢٠ - تدعو الحاجة إلى النظر في عدة مسائل بخصوص تصميم وتنفيذ برامج التدريب ويمكن تلخيص هذه المسائل على النحو التالي:

- (أ) عملية الموافقة على برامج التدريب التي يطرحها أصحاب طلبات الاستكشاف؛
- (ب) شكل برامج التدريب ومحتواها، بما في ذلك مشاركة الدول المزكية؛
- (ج) عملية تخصيص طالبي التدريب لفرص التدريب؛
- (د) إجراءات الإبلاغ عن أنشطة التدريب.

#### الموافقة على برامج التدريب

٢١ - وفقاً للصيغة الحالية، يقدم وصف موجز لبرنامج التدريب كجزء من طلب الحصول على خطة العمل المتعلقة بالاستكشاف، ولكن اللجنة لا تنظر من الناحية العملية في تفاصيل البرنامج المقترح. والسبب في ذلك هو أن برامج التدريب تتم الموافقة عليها ثنائياً بين الأمين العام والجهة المتعاقدة بعد توقيع عقد الاستكشاف. ولا يتيح هذا الأسلوب أية فرصة للجنة للمشاركة في إسداء المشورة بشأن برامج التدريب المناسبة. وقد ترغب اللجنة في التوصية باعتماد عملية تمكنها من التحاور مع المتعاقدين بشأن ما يقترحونه من برامج التدريب في مرحلة تقديم الطلب، مما يمكن اللجنة أيضاً من إسداء المشورة إلى الأمين العام بشأن شكل برامج التدريب المقترحة وهيكلها.

#### محتوى برامج التدريب

٢٢ - لا يوجد في الوقت الحاضر هيكل رسمي لبرامج التدريب. ولذلك يجهد المتعاقدون ما هو متوقع منهم بالضبط بخصوص برامج التدريب، مثل عدد المرشحين المتوخى تدريبهم، وتوقيت التدريب وطبيعته. وهذا يعني قلة التناسق فيما بين المتعاقدين وفيما بين برامج التدريب، وقد لا يستند التدريب في هيكله إلى فهم تام لاحتياجات البلدان النامية. وأخيراً فليس بوسع الأمين العام القيام باستعراض موضوعي لبرامج التدريب في غياب هيكل رسمي.



٢٣ - وثمة أيضا غموض يحيط بدور الدول المزكية.

### توزيع فرص التدريب

٢٤ - تميل اللجنة إلى عقد اجتماع واحد في السنة، وقد لا يتطابق ذلك مع توقيت فرص التدريب أو مواعيد تقديم طلبات التدريب. ويمكن للأمانة أن تعتمد عملية أكثر كفاءة بأن تنسق فرص التدريب وتديرها استنادا إلى التوجيهات المقدمة خلال اجتماعات اللجنة، أو إلى تلك التي يقدمها أعضاء محدودون في المجموعة الفرعية. وعندما تنشأ فرص التدريب، خلال مهلة قصيرة في الغالب، يمكن للأمانة أن تختار للفرص المناسبة أفضل المرشحين من قائمة حاصلة على موافقة مسبقة من اللجنة، بالتنسيق مع المتعاقد. وفي الاجتماع التالي للجنة، تقدم الأمانة تقريرا عن مشاركة المتدربين في برامج التدريب. واعتماد عملية متصلة تقوم بموجبها اللجنة أو مجموعة فرعية منها باختيار المرشحين لكل فرصة تدريب هو أسلوب لن يتسم بالفعالية أو لاقتصاد في الوقت، وقد يسبب تأخيرا في عملية التدريب.

٢٥ - وتعبئة الرحلات البحثية عملية مطولة كثيرا ما تستلزم خضوع المرشحين المختارين لفحوص طبية وحصولهم على تأشيرات سفر، واتخاذ ترتيبات لنقل الأفراد والمعدات إلى أماكن نائية للانضمام إلى سفينة الأبحاث. وكثيرا ما تكون الفترة الزمنية المتاحة قصيرة نسبيا بين تأكيد الفرص والموعد النهائي لاختيار المشاركين. وأي تأخير لتحقيق التزامن مع الجدول الزمني لاجتماعات المكتب قد يؤدي إلى تفويت بعض الفرص. وقيام اللجنة باختيار المرشحين مسبقا من شأنه أن يسمح للأمانة بالاستجابة للفرص ضمن مهلة أقصر بكثير، كما يسمح لها بالاستفادة استفادة كاملة من الفرص التي قد تنشأ فجأة.

### إجراءات تقديم التقارير

٢٦ - ينبغي أن يقدم المتدربون في نهاية برنامج التدريب تقارير إلى المتعاقد وإلى السلطة عن نتائج التدريب الذي تلقوه. وقد ترغب اللجنة في تقديم بعض التوجيهات للمتعاقدين والأمين العام بشأن إجراءات تقديم التقارير.

## رابعاً - التوصيات

٢٧ - من ضمن عناصر عقد الاستكشاف التزام المتعاقدين بتوفير وتمويل فرص تدريب للمتدربين من الدول النامية ومن السلطة. والغرض من هذا الالتزام كفالة حصول الموظفين من الدول النامية على الخبرات الفنية المناسبة للسماح لهذه الدول بالمشاركة في التعدين في قيعان البحار العميقة.

٢٨ - وفي ضوء المعلومات الواردة أعلاه، والمسائل التي تم تحديدها، تدعى اللجنة إلى النظر في إصدار توصيات لإرشاد المتعاقدين والدول المزكية والأمين العام بشأن مضمون برامج التدريب وهيكلها. وقد ترغب اللجنة أيضا في تقديم بعض التوجيهات للأمانة فيما يتعلق بتنفيذ برامج التدريب، وبخصوص الطريقة الأكثر فعالية لإشراك اللجنة في الإشراف على العملية واستعراض النتائج المبلغ عنها.