

Distr.: General
10 June 2019
Arabic
Original: English

الجمعية



الدورة الخامسة والعشرون

كينغستون، ١-٢٦ تموز/يوليه ٢٠١٩

البند ٩ من جدول الأعمال المؤقت*

التقرير السنوي للأمين العام

البرامج التدريبية المتاحة للبلدان النامية

مقدم من المجموعة الأفريقية

أولا - الولاية التدريبية للسلطة الدولية لقاع البحار

١ - بموجب اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار لعام ١٩٨٢، يُعتبر التدريب أحد الفوائد غير النقدية الرئيسية الناشئة عن تنفيذ الجزء الحادي عشر من الاتفاقية، كما يُعتبر وسيلة لتحقيق الإنصاف نسبيا في إطار نظام السلطة الدولية لقاع البحار لصالح الدول النامية، من خلال تبادل المعارف وبناء القدرات^(١).

٢ - وقد نشأت، بموجب الاتفاقية، الالتزامات التالية:

(أ) على السلطة أن:

'١' تطور برامج للبحث العلمي البحري لفائدة البلدان النامية بغية تقوية قدراتها على البحث، وتوفير التدريب، وتشجيع استخدام العاملين المؤهلين (المادة ١٤٣)؛

'٢' تنهض بالتكنولوجيا والمعرفة العلمية الوطنية في البلدان النامية وتشجعها من خلال التدريب (المادة ١٤٤)؛

* ISBA/25/A/L.1/Rev.1.

(١) Myron N. Nordquist, *United Nations Convention on the Law of the Sea, 1982: a commentary*, vol. 1, (1)

(Center for Oceans Law and Policy, University of Virginia School of Law, 1985), pp. 425-426 and 432



٣' تتخذ تدابير لضمان وجود مجموعة متنوعة من آليات بناء القدرات ونقل التكنولوجيا لفائدة البلدان النامية (المادة ٢٧٤)؛

(ب) تتعاون الدول تعاوناً نشطاً مع السلطة لتشجيع وتيسير نقل المهارات والتكنولوجيا البحرية إلى الدول النامية وإلى رعاياها وإلى المؤسسة فيما يتعلق بالأنشطة في المنطقة (المادة ٢٧٣)؛

(ج) يضع المتعاقدون مع السلطة برامج عملية لتدريب العاملين التابعين للسلطة وللدول النامية، بما في ذلك مشاركة هؤلاء العاملين في جميع الأنشطة في المنطقة والمشمولة بالعقد (المرفق الثالث، المادة ١٥).

٣ - ويعكس نظام السلطة للاستكشاف نص المادة ١٥ من المرفق الثالث للاتفاقية، إذ أنه ينص على أن نطاق وتمويل البرنامج التدريبي لكل متعاقد قابل للتفاوض بين المتعاقد والسلطة والدولة أو الدول المركزية^(٢)؛^(٣).

٤ - وفي عام ٢٠١٣، بعد الإعراب عن شواغل بشأن عدم امتثال المتعاقدين لالتزاماتهم المتعلقة بالتدريب بشكل منهجي أو كبير، أصدرت اللجنة القانونية والتقنية توصيات توجيهية للمتعاقدين والدول المركزية بشأن البرامج التدريبية في إطار خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف (ISBA/19/LTC/14). وتود المجموعة الأفريقية أن تؤكد من جديد على أهمية تلك الوثيقة، مع الإشارة في نفس الوقت إلى أنه سيكون من المفيد تلقي توضيحات بشأن ما إذا كان يجوز للسلطة أن تطالب المتعاقدين بالامتثال للتوصيات، وأن تطالب المتعاقدين بإطلاع المجلس على امتثالهم للتوصيات.

٥ - ولأغراض هذه الوثيقة، تشير المجموعة الأفريقية بصفة خاصة إلى أن التوصيات المذكورة أعلاه تنص على ما يلي:

(أ) ينبغي أن تتيح خطة التدريب لكل متعاقد فرصة لتدريب ما لا يقل عن ٣٠ متدرباً (أي ما لا يقل عن ١٠ متدربين خلال كل خمس سنوات من عقد مدته ١٥ سنة)، وينبغي للمتعاقد أن يقدموا إلى السلطة مساهمة على سبيل الهبة مخصصة على وجه التحديد لأغراض التدريب عندما يتعذر تنفيذ البرامج التدريبية نتيجة لعوامل تفرضها الظروف (الفقرة ١٦ (أ))؛

(ب) لا بد من اتباع عملية استباقية إذا كان المُراد هو أن يتوافق التدريب مع الاحتياجات (الفقرة ١٧)، وينبغي للأمين العام أن يضع برنامجاً طويل الأجل بناءً على احتياجات وأولويات البلدان لأغراض التخطيط، ويتعهد بالحفظ، لكي تستخدمه اللجنة في مناقشتها مع المتعاقدين (الفقرة ١٦ (ج)).

٦ - ويحتل التدريب مكانة بارزة أيضاً في الخطة الاستراتيجية الجديدة للسلطة (ISBA/24/A/10)، التي اعتمدها الجمعية في تموز/يوليه ٢٠١٨، وهي تتضمن الأهداف التالية:

(٢) لا توجد أي دولة أفريقية ضمن المتعاقدين أو الدول المركزية، ولهذا لم يتم إشراك أي دولة أفريقية في تصميم برامج التدريب التي يوفرها المتعاقدون أو في الاتفاقات المتصلة بها، مع أن العاملين من الدول الأفريقية من المستفيدين المستهدفين من هذه البرامج.

(٣) البند ٨ من الشروط القياسية لعقود الاستكشاف في المرفق الرابع للنظم المتعلقة بالعقيدات والكبريتيدات والقشور.

(أ) التوجه الاستراتيجي ٥-١: الحرص على أن تكون جميع برامج وتدابير بناء القدرات ووسائل إنجازها مجدية وملموسة وكفؤة وفعالة وموجّهة لتلبية احتياجات الدول النامية، التي تحدّدتها الدول النامية؛

(ب) التوجه الاستراتيجي ٥-٤: الاستفادة من إنجازات برامج تدريب المتعاقدين وتقييم تأثيرها في الأجل البعيد على بناء القدرات؛

(ج) التوجه الاستراتيجي ٦-٣: بالتعاون مع الدول الأطراف، بدء وتعزيز التدابير التي توفر الفرص لموظفي الدول النامية للتدريب في مجال العلوم والتكنولوجيا البحرية ولكي يشاركوا مشاركة كاملة في الأنشطة في المنطقة.

٧ - وأشارت الفقرة ١٩ من الخطة الاستراتيجية إلى أن التحدي الذي تواجهه السلطة هو ضمان أن توضع وتنفذ تدابير بناء القدرات بشكل فعال، وأن تعكس احتياجات الدول النامية، التي يتم تحديدها من خلال عمليات شفافة تشارك فيها الدول النامية مشاركة كاملة.

٨ - وقد أكدت هذا الرأي في العديد من المناسبات هيئات أخرى تابعة للسلطة، من بينها الجمعية. وفي البيان عن أعمال الجمعية في دورتها الرابعة والعشرين (ISBA/24/A/12)، أفاد رئيس الجمعية بأن بعض الوفود أبرزت أهمية فرص التدريب المتاحة للأفراد من البلدان النامية بوصفها من الفوائد غير النقدية المباشرة الناشئة عن تنفيذ الجزء الحادي عشر من الاتفاقية واتفاق عام ١٩٩٤ المتصل به. وإضافة إلى ذلك، اقترح أن تستهدف البرامج التدريبية تلبية احتياجات البلدان النامية، مع كفالة تكافؤ الجنسين. وشجعت السلطة على مواصلة عقد حلقات عمل تقنية وحلقات تدارس إعلامية، وإدارة برامج التدريب العام والتدريب الداخلي الخاصة بها وتنظيم أنشطة أخرى لبناء القدرات.

٩ - وفضلا عن الصكوك المنظمة للسلطة، تلاحظ المجموعة الأفريقية أيضا أنه في عام ٢٠١٨، تعهدت السلطة بعدد من الالتزامات الطوعية خلال مؤتمر الأمم المتحدة لدعم تنفيذ الهدف ١٤ من أهداف التنمية المستدامة، من بينها الالتزام بتعزيز دور المرأة في البحوث العلمية البحرية من خلال بناء القدرات^(٤)، والالتزام بدعم الاقتصاد الأزرق لأفريقيا^(٥) الذي تعهدت السلطة في إطاره بتنظيم خمس حلقات عمل لبناء القدرات في مختلف أنحاء أفريقيا.

(٤) انظر <https://oceanconference.un.org/commitments/?id=15467>

(٥) انظر <https://oceanconference.un.org/commitments/?id=16374>

ثانياً - الإنجازات التي حققتها السلطة في مجال التدريب حتى الآن

- ١٠ - تدرك المجموعة الأفريقية أن الطرق الرئيسية الثلاث التي استخدمتها السلطة حتى الآن لتنفيذ التزاماتها المتعلقة بالتدريب بموجب الاتفاقية هي التدريب الممول من المتعاقدين المشار إليه أعلاه، وصندوق الهبات للبحوث العلمية البحرية في المنطقة^(٦)، وبرنامج التدريب الداخلي للأمانة^(٧).
- ١١ - ولا تهدف هذه الوثيقة إلى تقديم عرض شامل لبرامج التدريب، وإنما لتسليط الضوء على التفاصيل التالية فيما يتعلق بنطاق الآليات الثلاث:

(أ) التدريب الذي يتيح للمتعاقدون: يتم التفاوض على تفاصيل البرامج التدريبية التي يتيحها المتعاقدون بين السلطة والمتعاقد والدولة المركزية ولا يمكن للجهات الأخرى أن تؤثر عليها، مثل البلدان النامية التي قد يرغب رعاياها في الاستفادة من البرامج التدريبية المتاحة. وبعد انتهاء المفاوضات، لا يكون في وسع الأطراف الثالثة الحصول على نسخ من البرامج التدريبية. وخلال فترة السنوات الخمس الممتدة من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٧، أتاح ١١ متعاقداً ٦٩ فرصة تدريب (ISBA/24/A/2، الفقرة ١٠٦). ومن الواضح أن هذا العدد لا يستوفي شرط الحد الأدنى البالغ ١٠ متدربين خلال كل خمس سنوات من مدة العقد التي حددتها اللجنة في توصياتها (انظر الفقرة ٥ (أ) أعلاه) نظراً إلى أنه كان هناك ١٤ عقداً في بداية عام ٢٠١٣ و ٢٧ عقداً بحلول عام ٢٠١٧^(٨). ولا تعلم المجموعة الأفريقية إذا تم تقديم أي مساهمات على سبيل الهبة لتغطية هذا العجز، أو إذا تقرر قبول إتاحة فرصة تدريب لمدة أطول لمتدرب واحد عوضاً عن عدد أكبر من الفرص لمدة أقصر، أو إذا كان ذلك يمثل حالات عدم امتثال لأحكام العقد أو لتوصيات اللجنة. ويبدو أن معظم الفرص المتاحة كانت دورات تدريبية في عرض البحر، مع أن أحد المتعاقدين (شركة UK Seabed Resources Ltd) قدّم الدعم لطالبين في برنامجي دكتوراه، وقدّم متعاقد آخر (شركة Global Sea Mineral Resources NV) الدعم لطالب واحد في برنامج ماجستير، وقدّم بعض المتعاقدين الدعم على شكل برامج تدريب داخلية في مختبرات. وكان ٣٣ في المائة من المتدربين الذي حصلوا على دعم من المتعاقدين من أقل البلدان نمواً أو الدول الجزرية الصغيرة النامية أو البلدان النامية غير الساحلية، و ٣١ في المائة من النساء^(٩)؛

(ب) صندوق الهبات للبحوث العلمية البحرية في المنطقة: في ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٨، كان رأس مال صندوق الهبات يبلغ ٣١٥ ٤٧٨ ٣ دولاراً، وقد صُرف ما مجموعه ٥٥٠ ٠٧٦ دولاراً لتمويل منح حصل عليها ١٢٦ مستفيداً (انظر ISBA/24/A/2). وذكرت الأمانة، في عرض مقدّم في أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، أن ٢١ في المائة من المتدربين الذي حصلوا على دعم من المتعاقدين كانوا من أقل

(٦) أنشئ صندوق الهبات للبحوث العلمية البحرية في المنطقة في عام ٢٠٠٦ بهدف تعزيز وتشجيع إجراء البحوث العلمية البحرية في المنطقة لمنفعة البشرية جمعاء، ولا سيما بدعم مشاركة العاملين من البلدان النامية في برامج التدريب والمساعدة الفنية والتعاون العلمي (انظر ISBA/12/A/11).

(٧) ويشير الموقع الشبكي للسلطة إلى أن لبرنامج التدريب الداخلي هدفان هما: (أ) توفير إطار يمكن من خلاله للطلاب والمسؤولين الحكوميين الشباب من مختلف الخلفيات الأكاديمية أن يتعرفوا عن قرب على الأعمال والمهام التي تضطلع بها السلطة من أجل إثراء خبرتهم التعليمية و/أو اكتساب خبرة في أعمال السلطة؛ (ب) وتمكين السلطة من الانتفاع بالمساعدة المقدمة من الطلاب المؤهلين والمسؤولين الحكوميين الشباب المتخصصين في مهارات شتى تدخل في نطاق أنشطتها.

(٨) انظر www.isa.org.jm/deep-seabed-minerals-contractors.

(٩) انظر www.isa.org.jm/files/documents/EN/BBNJ/2018/Stats/capblppt.pdf.

البلدان نمواً أو الدول الجزرية الصغيرة النامية أو البلدان النامية غير الساحلية، وأن ٣٨ في المائة منهم كانوا نساء^(١٠). وكشفت البيانات المصنفة التي نُشرت بشأن منح صندوق الهبات حتى عام ٢٠١٦^(١١)، في جملة أمور، عن الاتجاهات المثيرة للاهتمام التالية:

١' حصل معظم الفائزين بمنح على تمويل لحضور دورات تدريبية متعلقة بالقانون، وليس بالعلوم أو التكنولوجيا؛

٢' وكان مواطنو البلدان الأفريقية لا يمثلون سوى ٢٠ في المائة من مجموع المستفيدين من المنح؛

٣' ويبدو أن مواطنين من بلدان متقدمة النمو قد استفادوا من الصندوق؛

(ج) برنامج التدريب الداخلي: يبدو أن برنامج التدريب الداخلي للسلطة جديد نسبياً وقيد التطوير. ولا تعلم المجموعة الأفريقية إن كانت هناك أي بيانات منشورة بشأن عدد الأشخاص الذين تلقوا تدريباً في إطار هذا البرنامج ولكن في عرض مقدّم في أيلول/سبتمبر ٢٠١٨^(١٢)، حددت الأمانة البلدان التي يحمل جنسيتها خمسة متدربين سابقين (وهي جزر كوك، وفيجي، وجامايكا، وبابوا غينيا الجديدة، وتونغا)، وكانت نسبة ٧٨ في المائة منهم من النساء، وأشارت إلى عدم استفادة أي بلد من أقل البلدان نمواً أو البلدان النامية غير الساحلية من هذا البرنامج.

١٢ - ولا تعلم المجموعة الأفريقية إن كانت هناك أي دراسة أو آلية أخرى واسعة النطاق استخدمتها السلطة لسبر آراء البلدان النامية بشأن احتياجاتها الخاصة في مجال بناء القدرات والتنمية التي يمكن أن يسعى البرنامج التدريبي للسلطة إلى تلبيتها.

ثالثاً - أثر التدريب الذي تتيحه السلطة على الدول النامية

١٣ - استعرضت المجموعة الأفريقية التعليقات السابقة المتصلة بالبرنامج التدريبي للسلطة^(١٣)، ولاحظت السمات التالية لهذا البرنامج التي قد تُحد من الفرص المتاحة لتجني البلدان النامية فوائد مستدامة من التدريب الذي توفره السلطة:

(أ) كانت مشاركة البلدان النامية في تحديد الاحتياجات التي ينبغي أن تكون تدريبات السلطة مصممة لتلبيتها محدودة؛

(ب) في أغلب الحالات، تم اختيار المرشحين الفائزين بفرص التدريب على أساس جدارتهم، بدلا من احتياجات الحكومة أو المنطقة المعنية؛

(١٠) انظر www.isa.org.jm/files/documents/EN/BBNJ/2018/Stats/capblppt.pdf.

(١١) انظر www.isa.org.jm/files/documents/EN/efund/2016/EFSum-by-year-7Mar16.pdf.

(١٢) انظر www.isa.org.jm/files/documents/EN/BBNJ/2018/Stats/capblppt.pdf.

(١٣) على سبيل المثال، التقارير المنبثقة عن المراجعة الدورية للنظام الدولي للمنطقة عملاً بالمادة ١٥٤ من الاتفاقية؛ و Simpson, A., *Review of Training and Capacity Building Obligations of Exploration Contractors with the* و ISA (2014)؛ و Egede, A., *Africa and the Deep Seabed Regime: Politics and International Law of the* و *Common Heritage of Mankind* (Springer, 2011).

(ج) أشارت الدول الأعضاء النامية إلى أن الشروط المتعلقة بالمؤهلات الأكاديمية الرفيعة المستوى قد تشكل عقبة تعرقل الفوز بفرص التدريب؛

(د) ينبغي أن يكون المتدربون إما موظفين لدى السلطة، مما يعني أن الأمانة تتصرف عوضاً عن المؤسسة^(١٤)، أو من الدول النامية. ولم تضع الأمم المتحدة تعريفاً متفقاً عليه عموماً للدول النامية، وبالتالي، ما لم تضع السلطة تعريفاً محددًا لها فسيظل الباب مفتوحاً أمام إمكانية تفسيرها بأشكال مختلفة؛

(هـ) ويبدو أن النظم المتعلقة بالاستكشاف والشروط التعاقدية تركز على السنوات الخمس الأولى من البرنامج التدريبية التي يوفرها المتعاقدون (ISBA/19/LTC/14، الفقرة ١٤)، ولا توضح الخطوات اللاحقة التي ينبغي اتخاذها للاتفاق على مواصلة البرامج التدريبية مع كل واحد من المتعاقدين خلال فترة السنوات العشر المتبقية من مدة العقد. وترى المجموعة الأفريقية أنه ليس من المرجح أن تجني السلطة أفضل نتائج ممكنة من التفاوض على التزام مع أحد المتعاقدين بعد منحه العقد؛

(و) ولا يُنشر مضمون البرامج التدريبية التي يتيحها المتعاقدون، وليس من الواضح إذا ما كانت جميع عقود الاستكشاف القائمة التي أبرمت مع السلطة تتضمن برنامجاً تدريبياً معتمداً يمتد طوال فترة العقد. كما أن مستوى الإبلاغ عن مدى امتثال البرامج التدريبية التي يوفرها المتعاقدون لتوصيات اللجنة أو عن مدى تنفيذها بشكل مُرضٍ محدود؛

(ز) وبسبب عدم توافر تقارير عن المتدربين السابقين، يصعب تقييم فائدة التدريب أو المزايا التي قد يعود بها على الدول النامية الأعضاء في السلطة. وليس من الواضح إن كانت التعليقات الواردة من المتدربين تُستخدم لتحسين أداء البرنامج التدريبي. ولا توجد أيضاً معايير واضحة لقياس مدى تقدم التنفيذ العام للولاية المتعلقة بالتدريب صوب تحقيق الأهداف الأسمى لفائدة البلدان النامية بموجب الجزء الحادي عشر من الاتفاقية، مثل تلك المنصوص عليها في المواد ١٤٣ و ١٤٤ و ٢٧٤؛

(ح) وقد أتاح البرنامج التدريبي فرصاً محدودة للتدريب حتى الآن في بعض المجالات التي تعتقد المجموعة الأفريقية أنها بالغة الأهمية بالنسبة للدول النامية، مثل إعداد وتقدير تقييمات الأثر البيئي، ووضع وتنفيذ وتقييم برامج الرصد البيئي؛

(ط) ولا يتم اختيار أعضاء اللجنة القانونية والتقنية، الذين يستعرضون برنامج التدريب، على أساس مؤهلاتهم بوصفهم خبراء في مجال التدريب. أما المتعاقدون، الذين ينظمون جزءاً كبيراً من البرامج التدريبية التي توفرها السلطة فهُمْ شركات تعمل في مجال استكشاف المعادن، وليسوا جهات مختصة في تنظيم دورات تدريبية، ومن المعقول افتراض أن التدريب، لن يكون على الأرجح، في مقدّم أولوياتهم من حيث استثماراتهم في الوقت واستثماراتهم المالية؛

(١٤) تود المجموعة الأفريقية أن تؤكد من جديد اعتقادها الراسخ بأنه ينبغي إعطاء الأولوية الآن لتفعيل المؤسسة، إذ أن تعيين موظفين في المؤسسة سيشكل فرصة لاستخلاص الدروس من التقارير عن المتدربين السابقين من البلدان النامية لدى السلطة.

(ي) وقد أثّرت شواغل بشأن سلامة المتدربين في البحر، سواء كان ذلك فيما يتعلق بسلامتهم البدنية أو بسلامتهم من التحرش الجنسي أو الاعتداء الجنسي^(١٥)؛

(ك) ورغم النوايا الحسنة لبرنامج التدريب الداخلي فهو محدود بسبب نقص التمويل. ولا يتقاضى المتدربون الداخليون أجرا وليس في وسع السلطة أن توفر لهم السكن أو تقدّم لهم المساعدة، مثلا، على السفر، والحصول على التأشيرات، والتأمين الطبي، وتأمين المسؤولية. ويتبعن على المتدربين الداخليين أن يقوموا بترتيباتهم بأنفسهم، مما قد يشكل عائقا أمام مواطني البلدان النامية الذين لا تكون لديهم مصادر تمويل خارجية، وقد يخلف ذلك آثارا على صحتهم وسلامتهم.

١٤ - وبعد أخذ كل هذه العوامل معًا في الاعتبار، ترى المجموعة الأفريقية أن البلدان النامية قد تفوّت على نفسها فرصا لجنّي أقصى قدر من الفوائد من نطاق واستدامة الدورات التدريبية المقدّمة حاليا تحت إشراف السلطة. وقد يقتضي الأمر اتباع نهج جديد لكي تمتثل السلطة لأحكام الاتفاقية وتتمكن من تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية التي وضعتها لنفسها من حيث توفير فرص تدريب لرعايا البلدان النامية تلبّي تحديدا احتياجات البلدان النامية، وتكون مصممة بمشاركة البلدان النامية.

رابعا - التوصيات

١٥ - تود المجموعة الأفريقية أن تدعو السلطة إلى النظر في الإجراءات التالية الموصى باتخاذها:

(أ) القيام بجمع المعلومات لضمان فهم سليم وحديث لاحتياجات البلدان النامية في مجال بناء القدرات والتنمية التي يمكن أن يلبّيها البرنامج التدريبي؛

(ب) تحسّين متابعة المتدربين وإطلاع المجلس على الآثار العامة للتدريب من حيث:

١' غايات النواتج، مثل عدد المتدربين وعدد أيام التدريب، وحجم النفقات في مجال التدريب، والتوزيع الجغرافي، وتكافؤ الجنسين، والتمثيل حسب فئات الأعمار؛

٢' غايات النتائج، مثل عدد البلدان النامية التي تبلغ عن زيادة مشاركتها في مجال البحوث العلمية البحرية أو في الأنشطة المضطلع بها في المنطقة، وعدد البلدان النامية التي تبلغ عن تحسّن مستوى التكنولوجيا البحرية الوطنية أو المعارف العلمية أو القدرات الوطنية؛

(ج) إطلاع المجلس على مدى التزام المتعاقدين بالتوصيات التوجيهية للمتعاقدين والدول المزكية بشأن البرامج التدريبية في إطار خطط العمل المتعلقة بالاستكشاف الصادرة عن اللجنة، وعلى مدى امتثال المتعاقدين لها؛

(د) وضع آليات تمكّن الدول النامية من التأثير على البرامج التدريبية، بما في ذلك المشاورات بشأن التزامات المتعاقدين في مجال التدريب، وتحديد نطاق هذه البرامج التدريبية قبل الموافقة على منح العقود؛

(١٥) على سبيل المثال، أثار هذه المسألة متكلمون أثناء الاجتماع الجانبي الذي عقد في تموز/يوليه ٢٠١٨ بشأن موضوع "تعزيز دور النساء في مجال البحث العلمي في أعماق البحار من خلال مبادرات تركز على بناء القدرات من أجل تحقيق أهداف خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وغاياتها" الذي اشتركت في استضافته السلطة وكندا.

(هـ) فرض حد أدنى من الالتزامات المالية المتعلقة بالتدريب التي تقدّم إما مباشرة أو عن طريق السلطة على كل عقد من العقود؛

(و) تقديم تقارير إلى المجلس بشأن خطط التدريب السنوية والالتزامات والأنشطة المنجزة على مستوى الأمانة والمتعاقدين، ونشر المتعاقدين لبيان يحدد المبالغ التي أنفقتها كل متعاقد سنويا على التدريب، مع تحديد القسم من هذه المبالغ المنفق على المواطنين من البلدان النامية؛

(ز) استحداث سياسات وإجراءات متعلقة بسلامة المتدربين ورفاههم، ووضع معايير دنيا للتدريب، تتضمن مبادئ تكافؤ الجنسين، لكي يعتمد عليها المتعاقدون؛

(ح) الاستعانة بدورات تدريب المدربين؛

(ط) الاستعانة بالدورات التدريبية المتاحة على الإنترنت؛

(ي) كفالة أن تكون الدورات التدريبية التي تديرها السلطة، والتي ينبغي أن تشمل عددا أكبر من الأشخاص من مختلف الخلفيات وتتيح تغطية طائفة أوسع من الاختصاصات من تلك المتاحة حاليا من خلال البرامج التدريبية التي يوفرها المتعاقدون، والتدريب الداخلي، وصندوق الهبات. وينبغي أن تكون تلك الدورات متاحة أمام المسؤولين الحكوميين، دون أن يضطروا لمغادرة بلدانهم أو وظائفهم لفترات طويلة من الزمن.

١٦ - وفي ضوء التوجه الاستراتيجي ٥-١ المذكور أعلاه، وبعد التشاور مع الحكومات الأعضاء في المجموعة الأفريقية وإجراء مناقشات غير رسمية مع جهات معنية أخرى، خلصت المجموعة الأفريقية إلى أن هناك حاجة لبرنامج لبناء القدرات في مجال تقييمات الأثر البيئي. ولذلك، تود المجموعة الأفريقية أن تقدم مقترحا محددًا بشأن برنامج تدريبي من هذا القبيل لكي تنظمه السلطة لفائدة المسؤولين الحكوميين من البلدان النامية. وتوصي المجموعة بأن يكون لهذا البرنامج التدريبي هدف محدد يتمثل في مساعدة المشاركين على فهم العمليات والمحتويات والأدوات الإدارية المطلوبة المستخدمة، من منظور تنظيمي، لطلب وتصميم واستعراض تقييمات الأثر البيئي وتقاريرها ولاتخاذ قرارات بشأنها، وما ينتج عن ذلك من أنشطة رصد وخطط للإدارة.

١٧ - وتطلب المجموعة الأفريقية أن يغطي البرنامج التدريبي العناصر التالية:

- لمحة عامة عن البيئة في أعماق المحيطات
- الهدف من تقييمات الأثر البيئي ولمحة عامة عنها
- جمع البيانات والعينات ورسم الخرائط
- إدارة البيانات وتحليلها وتبادلها
- الصلات بين تقييمات الأثر البيئي وغيرها من الأدوات الإدارية القائمة على أساس المناطق
- تقييم المخاطر أو تقديرها
- تخفيف الأثر
- إشراك أصحاب المصلحة

- تخطيط الإدارة البيئية
- مراجعة وتقدير تقييمات الأثر البيئي
- التراخيص البيئية
- الرصد البيئي
- الامتثال والإنفاذ
- استصلاح المواقع وإغلاقها

١٨ - وقد خلصت المجموعة الأفريقية إلى أن هناك حاجة لهذا البرنامج التدريبي نظرا لتجارها داخل الولايات الوطنية وفي سياق السلطة. وتلاحظ المجموعة الأفريقية أن السلطة قد حصلت في الآونة الأخيرة على تقريرين اثنين من تقارير تقييم الأثر البيئي للأنشطة المضطرب بها في المنطقة^(١٦). وتشير المجموعة الأفريقية أيضا إلى أن الدول الأعضاء تشارك حاليا في صياغة وإقرار نظم متعلقة بالاستغلال تتضمن أحكاما تنص على إجراء تقييمات للأثر البيئي، وتقدير تقارير تقييم الأثر البيئي، ورصد الآثار البيئية، بما في ذلك الأضرار العابرة للحدود والعمليات الإدارية. وفي المستقبل، عند تلقي طلب للاستغلال، سيطلب أعضاء السلطة باستعراض الخطط البيئية للموافقة عليها أو رفضها. وتعتقد المجموعة الأفريقية أن دورة تدريبية تركز على هذه المجالات ستعزز إلى حد كبير قدرة حكومات الدول الأعضاء على المشاركة في المناقشات التنظيمية ذات الصلة التي تجري على مستوى السلطة.

١٩ - وتعرب المجموعة الأفريقية عن استعدادها للعمل مع الأمانة ومع الهيئات الأخرى التابعة للسلطة وأعضائها ومع سائر أصحاب المصلحة من أجل بلورة برنامج هذه الدورة التدريبية.