



## Юридическая и техническая комиссия

Distr.: Limited  
22 January 2013  
Russian  
Original: English

Девятнадцатая сессия  
Кингстон, Ямайка  
15–26 июля 2013 года

### **Соображения, касающиеся руководящих рекомендаций контракторам и поручившимся государствам относительно программ подготовки кадров в соответствии с планами работы по разведке**

#### **Подготовлено секретариатом**

1. Заседая на восемнадцатой сессии Органа, Юридическая и техническая комиссия получила в свое распоряжение ознакомительный документ о состоянии заявок кандидатов на прохождение учебных программ, которые контракторы должны будут представить на основании разведочных контрактов, заключенных ими с Органом<sup>1</sup>. У Комиссии не было достаточно времени на обзор поступивших заявок, и она решила отложить рассмотрение этого вопроса до своих следующих заседаний, в 2013 году. В своих общих замечаниях по поводу программ подготовки кадров Комиссия указала, что «для Органа будет полезно, если программы подготовки будут разрабатываться и конкретно описываться в заявках на утверждение планов работы», отметила целесообразность разработки «руководящих рекомендаций контракторам по составлению и осуществлению программ подготовки кадров» и заявила, что такая подготовка должна «иметь место на протяжении всего срока действия контракта»<sup>2</sup>.

2. Настоящий документ представляется в порядке отклика на просьбу Комиссии, запросившей дополнительную информацию о состоянии учебных программ, предлагаемых в рамках разведочного контракта. В этом документе дается необходимая историческая справка о требованиях к учебной подготовке, изложенных в Конвенции Организации Объединенных Наций по морскому праву, в приложении III к ней и в Соглашении об осуществлении части XI Конвенции Организации Объединенных Наций по морскому праву от 10 декабря 1982 года, а также в каждом из составленных Органом сводов разведочных правил, и о том, как обстоят дела с предложениями по учебной

<sup>1</sup> ISBA/18/LTC/9 и Add.1.

<sup>2</sup> См. ISBA/18/C/20.



подготовке, прозвучавшими от нынешних подрядчиков. В документе делается вывод о необходимости рассмотрения ряда вопросов, касающихся программ подготовки кадров, и предлагается установить комплекс ориентиров для работы над этими вопросами.

## I. Историческая справка

3. На третьей Конференции Организации Объединенных Наций по морскому праву получило признание понятие о том, что субъектов, осуществляющих деятельность в Районе, следует обязать обеспечивать обучение персонала Органа (Предприятия) и развивающихся государств навыкам, имеющим отношение к разведке и разработке морских полезных ископаемых. Правовое обоснование требования о том, чтобы одним из элементов программы разведочных работ была подготовка кадров, содержится в статье 144 Конвенции, воспринимаемой в совокупности с разделом 5 приложения к Соглашению 1994 года. Первое из названных положений находит развитие в статье 15 приложения III к Конвенции, которая гласит:

«Контрактор разрабатывает практические программы подготовки персонала Органа и развивающихся государств, включая участие такого персонала во всех видах деятельности в Районе, предусмотренных контрактом, в соответствии с пунктом 2 статьи 144».

4. Это требование также нашло отражение в промежуточном режиме, который был согласно принятой на Конференции резолюции II установлен в интересах первоначальных вкладчиков в разработку глубоководных морских недр. Так, пункт 12 резолюции II предусматривает:

«В целях обеспечения Предприятию возможности осуществлять деятельность в Районе, не отставая при этом от государств и других субъектов:

а) каждый зарегистрированный первоначальный вкладчик:

...

ii) обеспечивает на всех уровнях подготовку персонала, назначаемого Комиссией».

5. Стремясь претворять вышеизложенное в жизнь, Специальная комиссия 2 Подготовительной комиссии для Международного органа по морскому дну и Международного трибунала по морскому праву издала в 1989 году «Проект принципов, основных направлений, руководящих указаний и процедур Подготовительной комиссии по профессиональной подготовке»<sup>3</sup>. Утвержденные Специальной комиссией 2 «Принципы» включали следующее:

а) подготовка персонала должна планироваться и осуществляться в тесном сотрудничестве между зарегистрированными первоначальными вкладчиками и, в зависимости от случая, удостоверяющими государствами, с одной стороны, и Подготовительной комиссией, с другой;

<sup>3</sup> LOS/PCN/SCN.2/L.6/Rev.1.

б) подготовка персонала должна обеспечивать возможность Предприятию не только своевременно осуществлять свою деятельность, но и не отставать при этом от государств и других субъектов, действующих в Районе;

с) подготовка персонала должна охватывать все уровни и аспекты деятельности по разработке полезных ископаемых морского дна;

д) подготовка персонала должна быть направлена на оказание помощи Предприятию в найме достаточного количества специалистов высокой квалификации и технической компетенции.

«Руководящие принципы и процедуры» содержали также обширный список основных направлений для учебных программ. Предписывалось обеспечивать обучение персонала всем дисциплинам и навыкам, необходимым для будущего Предприятия, в том же объеме и на том же уровне, в каких эти дисциплины и навыки применяются зарегистрированным первоначальным вкладчиком (вкладчиками). Учебные программы должны были включать по мере необходимости как общую, так и специализированную подготовку, а также как теоретическую, так и практическую подготовку. Применяемые методы и средства подготовки, включая те, которые содержат технический компонент, должны были быть наилучшими из имеющихся в наличии у первоначального вкладчика, а в тех случаях, когда подготовка или один из ее компонентов организуется в университетах или научно-исследовательских центрах, для этих целей предписывалось отбирать наиболее авторитетные учреждения соответствующей страны.

6. Что касается затрат и сроков, то утвержденные Специальной комиссией 2 «Основные направления» предусматривали, что осуществление программ подготовки должно быть нацелено на достижение максимальной эффективности затрат, а график их осуществления должен быть спланирован таким образом, чтобы обеспечить максимальную полезность и своевременность приобретаемых обучающимися знаний и опыта. В отношении отбора кандидатов было предложено, чтобы заявители имели диплом об окончании университетской аспирантуры по научной специальности или диплом о получении технической специальности, чтобы они имели по крайней мере двухлетний опыт работы в соответствующей сфере и чтобы их возраст составлял 25–35 лет, а в исключительных случаях не более 40 лет.

7. Для рассмотрения учебных программ и заявок на прохождение обучения был назначена Группа по подготовке кадров<sup>4</sup>. Она состояла из 21 члена, 16 из которых избирались по принципу справедливого географического распределения, а 5 являлись экспертами, представляющими зарегистрированных первоначальных вкладчиков. Действуя с 1991 по 1994 год, Группа по подготовке кадров провела в общей сложности шесть заседаний. В порядке выполнения своих функций Группа вынесла рекомендации относительно желательного содержания и формы программ подготовки, установила требования к претендентам и вынесла рекомендации относительно других элементов, подлежащих включению в вербальную ноту, установила критерии для отбора кандидатов на прохождение программ подготовки, установила критерии для выдачи свидетельства о прохождении подготовки и

<sup>4</sup> См. LOS/PCN/L.92.

вынесла рекомендации относительно их содержания и формы, а также вынесла рекомендации относительно формы докладов о ходе осуществления учебных программ зарегистрированными первоначальными вкладчиками<sup>5</sup>.

8. К моменту вступления Конвенции в силу все зарегистрированные первоначальные вкладчики, за исключением правительства Республики Корея, выполнили свои обязательства по подготовке кадров в соответствии с условиями их регистрации в качестве первоначальных вкладчиков<sup>6</sup>. Подробное описание осуществления программы подготовки кадров за период существования Подготовительной комиссии содержится в окончательном докладе Группы по подготовке кадров Генеральному комитету Подготовительной комиссии<sup>7</sup>. Можно также отметить, что к тому моменту, как в 2000 году были приняты правила поиска и разведки полиметаллических конкреций, все зарегистрированные первоначальные вкладчики полностью выполнили свои обязательства и что они были поэтому признаны освобожденными от дальнейших требований в части обучения<sup>8</sup>.

9. На своих заседаниях в июле 2000 года Комиссия поручила секретариату составить доклад о нынешних координатах всех стажеров, которые прошли обучение в рамках программ подготовки, организовывавшихся первоначальными вкладчиками. Секретариат направил в страны происхождения стажеров через их постоянные представительства при Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, а также самим стажерам письмо с анкетой. Некоторые из стажеров не ответили — либо в силу личных причин, либо в силу нежелания раскрывать информацию о своей нынешней работе или роде занятий. Секретариат привлек независимого консультанта, который проанализировал полученные ответы и оценил результаты программ подготовки кадров, осуществлявшихся зарегистрированными первоначальными вкладчиками в порядке выполнения своих обязательств по резолюции II. В 2001 году Комиссии был представлен доклад о положении дел с подготовкой кадров, осуществлявшейся зарегистрированными первоначальными вкладчиками с 1990 года<sup>9</sup>. Выяснилось, что один из стажеров работает в секретариате Органа, а еще несколько стажеров — в составе делегаций своих стран. Кроме того, некоторые из стажеров работают старшими или главными геологами или геофизиками либо занимаются смежными морскими научными дисциплинами, а некоторые, успешно завершив свою программу подготовки, продвинулись по службе. Первоначальные вкладчики

<sup>5</sup> LOS/PCN/BUR/R.48 и Согг.1, пункты 29–44.

<sup>6</sup> Вопрос об осуществлении программы подготовки кадров последнего из зарегистрированных первоначальных вкладчиков — правительства Республики Корея рассматривался не Специальной комиссией 2, которая к 1994 году прекратила свое существование, а Юридической и технической комиссией Органа в соответствии с руководящими указаниями, составленными Подготовительной комиссией (см. ISBA/4/C/12).

<sup>7</sup> См. LOS/PCN/BUR/R.48 и Согг.1.

<sup>8</sup> В пункте 2 правила 27 правил по конкрециям признается, что зарегистрированные первоначальные вкладчики уже выполнили свои обязательства по подготовке персонала, предусмотренные пунктом 12 (a) (ii) резолюции II: «В случае зарегистрированного первоначального вкладчика в контракте учитывается подготовка кадров, предоставленная в соответствии с условиями его регистрации как первоначального вкладчика».

<sup>9</sup> ISBA/7/LTC/2.

провели обучение 22 человек из 17 стран<sup>10</sup> по пяти основным дисциплинам (геология, геофизика, металлургическое инженерство, экология и электронная техника). Комиссия приняла к сведению этот доклад, назвав его полезной основой для рассмотрения будущих программ подготовки кадров<sup>11</sup>.

## **II. Требования к подготовке кадров, предусмотренные правилами**

10. К настоящему времени юридические обязательства подрядчиков в части подготовки кадров прописаны в принимаемых Органом правилах поиска и разведки. Правило 27 правил по конкрециям (в правилах по сульфидам и коркам ему соответствует правило 29) гласит:

«Во исполнение статьи 15 приложения III Конвенции к каждому контракту прилагается практическая программа подготовки персонала Органа и развивающихся государств, составленная подрядчиком в сотрудничестве с Органом и поручившимся государством (государствами). Программы подготовки ориентированы на обучение навыкам разведки и предусматривают всестороннее участие такого персонала во всех мероприятиях, охватываемых контрактом. По взаимному согласию такие программы подготовки могут при необходимости периодически пересматриваться и дорабатываться».

11. В разделе 8 стандартных условий контрактов на разведку предусматривается:

«8.1 В соответствии с Правилами Подрядчик до начала разведки по настоящему контракту представляет Органу на утверждение предлагаемые программы подготовки персонала Органа и развивающихся государств, включая участие такого персонала во всех мероприятиях Подрядчика по настоящему контракту.

8.2 Сфера охвата и порядок финансирования программы подготовки кадров подлежат согласованию между Подрядчиком, Органом и поручившимся государством (государствами).

8.3 Подрядчик осуществляет программы подготовки кадров согласно утвержденной Органом в соответствии с Правилами конкретной программе подготовки персонала, о которой говорится в разделе 8.1 контракта и которая с вносимыми в нее периодически изменениями становится частью контракта в качестве добавления 3».

Как представляется, это положение подразумевает, что программа подготовки кадров будет составляться во время переговоров, предшествующих заключению контракта, и включаться в контракт перед его подписанием в качестве добавления 3. Кроме того, согласно пункту 8.2 соответствующего стандартного условия, сфера охвата и порядок финансирования программы подготовки кадров подлежат согласованию между подрядчиком, Органом и

<sup>10</sup> Алжир, Беларусь, Бразилия, Гана, Иран (Исламская Республика), Камерун, Кения, Малайзия, Пакистан, Республика Корея, Саудовская Аравия, Сенегал, Судан, Таиланд, Тунис, Филиппины и Чили.

<sup>11</sup> ISBA/7/C/5, пункт 10.

поручившимся государством (государствами). Такова практика, которой придерживались Генеральный секретарь и каждый контрактор.

12. Согласно разделу 10 стандартных условий, контракторы обязаны включать в свои годовые отчеты информацию об осуществлении программ подготовки кадров, включая любые предлагаемые изменения или дополнения к таким программам. Оценка годовых отчетов Комиссией дает возможность следить за соблюдением контракторами своих обязательств в части обучения.

13. Примечательно, что в правилах конкретно говорится о роли поручившегося государства (государств) в составлении учебных программ. Однако ни в правилах, ни в стандартных условиях контрактов не детализируются характер и содержание этой роли. Возможно, Комиссия пожелает дать указания на этот счет.

14. Первым контрактором, который представил программу подготовки кадров, не относясь при этом к зарегистрированным первоначальным вкладчикам, а значит, не будучи освобожденным от новых требований в части обучения, стал в 2008 году Федеральный институт земледения и природных ресурсов Федеративной Республики Германия (БГР). Вместе с тем БГР являлся потенциальным вкладчиком по смыслу Соглашения 1994 года, а значит, ему полагался такой же режим, как и зарегистрированным первоначальным вкладчикам. Поэтому к нему были применены те же процедуры, что и к правительству Республики Корея. Для проведения первоначального обзора и оценки заявок на обучение Комиссия назначила из числа своих членов небольшую группу, которая затем отчиталась перед Комиссией полного состава. Для прохождения учебной подготовки было отобрано четыре основных и четыре запасных претендента, кандидатуры которых были ранжированы на тот случай, если кандидат первой очереди не согласится на предложенное обучение или не сумеет собраться на него за короткий срок<sup>12</sup>. Программы подготовки кадров, представленные и правительством Республики Корея, и БГР, к настоящему времени завершены.

15. В 2011 году было утверждено четыре новых контракта, а в 2012 году — еще пять. В результате появились новые возможности для прохождения обучения. В 2012 году секретариат объявил об этих общих возможностях и стал координировать прием заявок от потенциальных кандидатов<sup>13</sup>.

16. По состоянию на январь 2013 года насчитывалось 35 заявок на прохождение учебной подготовки. Отбор кандидатов на конкретный курс обучения будет невозможен, пока от контракторов не поступят более подробные сведения обо всех предоставляемых ими учебных возможностях. Это указывает на необходимость того, чтобы контракторы как можно скорее сообщили более детальную информацию о своей программе подготовки кадров.

17. Обзор поступивших заявок на прохождение обучения показал неоднородность распределения потенциальных кандидатов по странам или географическим регионам. Поэтому секретариат продолжит изучать способы, позволяющие добиться более широкого участия, а государствам-членам и нынешним и бывшим членам Комиссии предлагается в полной мере

---

<sup>12</sup> См. ISBA/14/LTC/7.

<sup>13</sup> См. ISBA/18/LTC/9 и Add.1.

распространять информацию об обучении и призывать к подаче заявок. При этом следует отметить, что заявки не требуют официальной правительственной поддержки, так что препятствий для индивидуальных заявок быть не должно.

18. Программы подготовки кадров, которые предложены новыми контракторами, делятся на три общих категории:

а) обучение на море, в ходе которого победившие кандидаты будут знакомиться с методикой пробоотбора и анализом проб. Стажеры могут соприкоснуться с разными предметными областями, занимаясь, например, океанографическими, экологическими, геологическими или геофизическими работами — в зависимости от профиля исследовательской экспедиции, в которую они попадут. Их также могут обучать навыкам составления отчетов;

б) гранты и стипендии, позволяющие победившим кандидатам участвовать в запланированных или специальных учебных программах, чтобы углубить свое знакомство с темами, имеющими отношение к добыче морских полезных ископаемых и охране окружающей среды. Точные спектр и содержание занятий будут определяться исходя из квалификации отобранного кандидата и его запросов;

с) инженерное обучение, проводимое контракторами с целью наделить победивших кандидатов возможностями для продвижения инженерных технологий у себя на родине.

19. Хотя эти категории востребованы не одним заявителем, они не исключают других категорий, в связи с чем Комиссия выразила мысль о том, что как для обеспечения согласованности между контракторами, так и для определения наиболее полезных учебных возможностей было бы целесообразно иметь ориентирующий документ по вопросам планирования таких возможностей.

### **III. Адресуемые Комиссии соображения**

20. В связи с разработкой и реализацией программ подготовки кадров необходимо рассмотреть несколько вопросов. Их можно суммировать следующим образом:

а) процесс утверждения учебных программ, представленных претендентами на получение разведочных контрактов;

б) форма и содержание учебных программ, включая участие поручившихся государств;

с) процесс соотнесения претендентов на прохождение обучения с учебными возможностями;

д) процедуры отчетности по учебной деятельности.

#### **Утверждение программ подготовки кадров**

21. При нынешнем порядке одним из компонентов заявки на план работы по разведке является краткое описание учебной программы, однако на практике детали предлагаемой программы Комиссией не рассматриваются. Объясняется это тем, что учебные программы утверждаются на двусторонней основе Генеральным секретарем и контрактором после того, как подписан

разведочный контракт. Это лишает Комиссию всякой возможности дать свой совет насчет подходящих учебных программ. Возможно, Комиссии стоит подумать над тем, чтобы рекомендовать такой процесс, который позволит ей общаться с контракторами по поводу предлагаемых ими учебных программ на этапе подачи заявки; это также позволит Комиссии консультировать Генерального секретаря относительно формата и структуры предлагаемых учебных программ.

### **Содержание программ подготовки кадров**

22. В настоящее время не существует формальной структуры для учебных программ. Поэтому у контракторов нет ясного представления о том, что от них ожидается в связи с такими программами, а именно сколько кандидатов предстоит обучить, когда должно происходить обучение и о какого рода обучении идет речь. Это означает, что между контракторами и учебными программами мало согласованности и что обучение может оказаться спланированным без полного понимания нужд развивающихся стран. Наконец, не располагая формализованной структурой, Генеральный секретарь не в состоянии объективно рассматривать учебные программы.

23. Нет также ясности относительно ожидаемой роли поручившихся государств.

### **Распределение учебных возможностей**

24. Как правило, Комиссия собирается раз в год, и появление учебных возможностей или представление заявок на прохождение обучения не обязательно совпадает по срокам с периодом ее заседаний. Более действенный процесс мог бы заключаться в том, чтобы координацией учебных возможностей и распоряжением ими занимались либо секретариат, опирающийся на указания, даваемые на заседаниях Комиссии, либо специальная подгруппа ее членов. Когда возникают возможности для прохождения обучения (часто это происходит в сжатые сроки), секретариат мог бы соотносить эти возможности с наиболее подходящими кандидатурами из заранее утвержденного Комиссией реестра, взаимодействуя при этом с контрактором. На следующем заседании Комиссии секретариат отчитывался бы перед ней об участии стажеров в учебных программах. Негибкий процесс, при котором отбор кандидатов для каждой учебной возможности осуществляется Комиссией или подгруппой, будет непрактичным, будет отнимать больше времени и может приводить к задержкам в процессе обучения.

25. Организация исследовательских рейсов — длительный процесс, нередко сопряженный с тем, что отобранным участникам требуется проходить медицинский осмотр, получать въездные визы и договариваться о доставке персонала и аппаратуры на далеко находящееся научно-исследовательское судно. Промежуток времени, отделяющий момент подтверждения предоставляемых возможностей от крайнего срока отбора участников, зачастую является относительно коротким. Любая задержка, вызываемая приурочиванием этого процесса к графику заседаний Комиссии, может привести к упущению возникших возможностей. Выполнение Комиссией предварительного отбора позволило бы секретариату реагировать на



появляющиеся возможности в гораздо более сжатые сроки и в полной мере использовать любые дополнительные возможности, которые могут возникнуть неожиданно.

#### **Процедуры отчетности**

26. По окончании программы обучения стажеры должны представить контрактору и Органу отчет об итогах пройденной ими подготовки. Возможно, Комиссия пожелает задать для контракторов и Генерального секретаря некоторые ориентиры в отношении процедур отчетности.

### **IV. Рекомендации**

27. Одним из компонентов разведочного контракта является обязательство контракторов предоставлять стажерам из развивающихся государств и от Органа возможности для прохождения обучения и финансировать такое обучение. Назначение этого обязательства — обеспечивать, чтобы персонал из развивающихся государств приобретал подходящий практический опыт, позволяющий ему участвовать в разработке глубоководных морских недр.

28. Учитывая приведенную выше информацию и обозначенные вопросы, Комиссии предлагается подумать над изданием руководящих рекомендаций контракторам, поручившимся государствам и Генеральному секретарю относительно содержания и структуры программ подготовки кадров. Возможно, Комиссия пожелает также задать для секретариата некоторые ориентиры, касающиеся осуществления таких программ и наиболее действенного способа участия Комиссии в надзоре за процессом и в рассмотрении сообщаемых его результатов.