



المؤتمر العالمي السابع للنقل الجوي (ATCONF/7)

مونتريال، كندا، من ١٦ - ٢٠/١١/٢٠٢٦

البند ٢ من جدول الأعمال: تعزيز نمو قطاع الطيران والربط الجوي من خلال الاستثمارات في البنية الأساسية ورأس المال البشري والشراكات

٢-٢: الاستثمار في تطوير البنية الأساسية للطيران المدني وتحديثها

بناء القوى العاملة في مجال الطيران في أفريقيا: من الأفراد إلى القدرات

(مقدمة من أوغندا باسم الدول الأعضاء الأربع والخمسين في اللجنة الأفريقية للطيران المدني^٢)

الموجز التنفيذي

تمتلك أفريقيا أعداداً كبيرة من الشباب ممن يتزايد حصولهم على قدر أكبر من التعليم وطاقات نسائية كبيرة غير مستغلة. غير أن إنشاء السوق الأفريقية الموحدة للنقل الجوي (SAATM) وتحديث البنية الأساسية وتكنولوجيا الطيران المستقبلية تتطلب أكثر من مجرد توافر الأشخاص؛ فهي تتطلب كفاءات وشهادات وخبرات تشغيلية خاصة بالطيران ومسارات واضحة نحو التوظيف والقيادة. كذلك فإن النقص المستمر في المهن الحيوية وارتفاع تكاليف التدريب والتفاوت في قدرات التدريب وتدني الاعتراف بالمؤهلات المتكافئة والعوائق التي تقيد النساء والشباب كلها عوامل تحدّ من قدرة القارة على تحويل الإمكانيات البشرية والاستثمار إلى قدرات مستدامة. وتشير التوقعات المستقلة لقطاع الطيران التي أعدتها شركة بوينغ إلى أن الفجوة المتوقعة في كوادرات الموظفين الفنيين في أفريقيا تُقدر بنحو ٢٢ ٠٠٠ طيار و ٢٥ ٠٠٠ فني صيانة و ٢٨ ٠٠٠ من أعضاء طواقم المقصورة وذلك بحلول عام ٢٠٤٥، في مقابل سوق للخدمات والدعم تقدر قيمته بنحو ١٤٠ مليار دولار أمريكي خلال الفترة. وتوضح هذه التوقعات حجم الاحتياجات المستقبلية للقارة من القوى العاملة والقدرات في مجال الطيران. وتقرّر الورقة حزمة للتعبيل بتنمية مهارات الطيران وزيادة معدلات الإشراك في أفريقيا، بتنسيق من جانب اللجنة الأفريقية للطيران المدني (أفكاك)، للربط بين المعلومات التحليلية المتعلقة بالقوى العاملة والمهارات المستقبلية والتدريب ونقل التكنولوجيا والتنقل المهني والإشراك القابل للقياس. كما تسلط الورقة الضوء على برنامج المرأة والشباب الأفريقيين في مجال الطيران (AWAYA) باعتباره منصة على مستوى القارة للتوجيه والقيادة والتواصل والتقدم الوظيفي، في إطار متكامل مع المبادرات الأفريقية الحالية ومبادرات منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو) لبناء القدرات.

^١ قدمت اللجنة الأفريقية للطيران المدني (أفكاك) النسختين بالإنجليزية والفرنسية.

^٢ الجزائر وأنغولا وبنين وبوتسوانا وبوركينا فاسو وبوروندي والكاميرون والرأس الأخضر وجمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد وجزر القمر والكونغو وكوت ديفوار وجمهورية الكونغو الديمقراطية وجيبوتي ومصر وغينيا الاستوائية وإريتريا وإيسواتيني وإثيوبيا والجابون وغامبيا وغانا وغينيا وبسواو وكينيا وليسوتو وليبيريا وليبيا ومدغشقر وملاوي ومالي وموريتانيا وموريشيوس والمغرب وموزامبيق وناميبيا والنيجر ونيجيريا ورواندا وسان تومي وبرينسيبي والسنغال وسيشيل وسيراليون والصومال وجنوب أفريقيا وجنوب السودان والسودان وتوغو وتونس وأوغندا وجمهورية تنزانيا المتحدة وزامبيا وزيمبابوي.

الإجراء: المؤتمر مدعو إلى اعتماد الإجراءات الواردة في الفقرة ٥.	
الأهداف الاستراتيجية:	تتعلق هذه الورقة بالهدفين الاستراتيجيين للإيكاو والمتعلقين بالطيران الذي يراعي اعتبارات السلامة والأمن والاستدامة، والتنمية الاقتصادية للنقل الجوي.
الأثار المالية:	سيطلب التنفيذ بيانات عن القوى العاملة والتدريب وتطوير مهارات الحاضرين والمنح الدراسية والتدريب المهني والنظم الرقمية والمساعدة الفنية. وينبغي، حيثما أمكن، إضافة التكاليف إلى البرامج الحالية لبناء القدرات والمشتريات والاستثمار في مجال الطيران وخفضها من خلال الشراكات والمرافق الإقليمية المشتركة.
المراجع:	قرار الجمعية العمومية للإيكاو رقم ٤٢-٢٤ - "تنمية المهارات في مجال الطيران حول العالم" قرار الجمعية العمومية للإيكاو رقم ٤١-٢٦ - "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين" قرار الجمعية العمومية للإيكاو رقم ٣٩-٢٩ - "الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران" برنامج الإيكاو للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران (NGAP) أجندة الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣ والسوق الأفريقية الموحدة للنقل الجوي (SAATM) الخطة الاستراتيجية لأفكاك للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٧ إعلان لومي بشأن النقل الجوي ومنظومة التنفيذ بوينغ - توقعات الطيارين والفنيين لعام ٢٠٢٦، ٢٠٢٦-٢٠٤٥ بوينغ - توقعات السوق التجارية لأفريقيا لعام ٢٠٢٦، ٢٠٢٦-٢٠٤٥

١ - المقدمة

١-١ تمتلك أفريقيا قاعدة كبيرة من رأس المال البشري من الحاصلين على مستويات تعليمية متزايدة، تشمل أعداداً كبيرة من الشباب وطاقات نسائية كبيرة غير مستغلة. ويدعم الطيران بالفعل ملايين الوظائف في أنحاء القارة. وستزداد الاحتياجات من القوى العاملة مع إنشاء الدول للسوق الأفريقية الموحدة للنقل الجوي وتوسيع نطاق الربط الجوي داخل أفريقيا وتحديث البنية الأساسية واعتماد تكنولوجيات جديدة.

٢-١ ويتمثل التحدي الرئيسي في وجود فجوة تحول دون تحويل الإمكانيات إلى قدرات. فليست هناك روابط كافية بما يكفي بين التعليم والتدريب في مجال الطيران والحصول على الشهادات والخبرة في مكان العمل والتوظيف وليست هناك إمكانية لتوسيع نطاق كل من هذه العناصر. فقد يمتلك الشخص إمكانيات فنية لكنه يفتقر إلى مسار ميسور التكلفة لاكتساب الكفاءة في مجال الطيران والحصول على الشهادات؛ وقد يعتذر على مهني مؤهل الانتقال بكفاءة إلى المكان الذي يحتاج إلى مهاراته؛ وقد يتم توفير استثمار كبير في مشروع للبنية الأساسية أو التكنولوجيا من دون توافر قدرات محلية كافية لتنظيمه وتشغيله وصيانته وتحسينه.

٣-١ ولذلك يجب على قطاع الطيران أن يخطط للقوى العاملة اللازمة للسوق المتكاملة التي يعمل على بنائها، مع تنمية الكفاءات في مجالات الإدارة الرقمية للحركة الجوية وتحليل البيانات والذكاء الاصطناعي والأمن الإلكتروني والتشغيل الآلي والصيانة التنبؤية ونظم الطائرات غير المأهولة ووقود الطيران المستدام والقدرة على الصمود في مواجهة تغير المناخ وتمويل البنية الأساسية. ويتسق هذا النهج مع قرار الجمعية العمومية للإيكاو ٣٩-٢٩ "برنامج الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران" وقرارها ٤٢-٢٤ "تنمية المهارات في مجال الطيران حول العالم"، وأيضاً مع ما تتضمنه أجندة الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣ من رؤية تقوم على مبدأ "أفريقيا محوراً للشعوب".

٢- تحدي المهارات في أفريقيا

١-٢ تواجه أفريقيا نقصاً كبيراً في الموظفين الفنيين، ويشمل ذلك الطيارين وموظفي صيانة الطائرات وموظفي خدمات الحركة الجوية ومفتشي السلامة والمتخصصين في المطارات والأمن، فضلاً عن القيادات الفنية والإدارية. كذلك فإن عدم وجود بيانات منسقة عن حجم القوى العاملة في أفريقيا وأعمارها والشواغل والمؤهلات والتوزيع من حيث الجنسين وقدرات التدريب والطلب المتوقع يحول دون التخطيط والاستثمار بدقة. ولذلك يُعد إنشاء آلية مشتركة تعتمد على الأدلة وتستند إلى خط أساس من هذا القبيل وإلى النتائج الكمية التي خلصت إليها فرقة العمل التابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية (HRDF) إجراءً تمكينياً عاجلاً.

٢-٢ كذلك فإن هناك صعوبة في الالتحاق بالمجال والتقدم فيه نظراً لارتفاع تكاليف التدريب وندرة المنح الدراسية وقلة المدربين وأجهزة المحاكاة وعدم تكافؤ فرص الوصول بين مختلف المناطق وعدم التوافق بين المناهج واحتياجات قطاع الطيران. ويجب ألا يقتصر الهدف على تدريب أعداد أكبر من الأشخاص، بل ينبغي أيضاً خفض التكلفة والوقت اللازمين لإعداد مهنين أكفاء، مع الحفاظ على السلامة والأمن والجودة.

٣-٢ وثمة قيود تعرقل عملية تنقل المهنين. فالملاحق الأول للإيكافو يطرح إطاراً دولياً لإجازات الموظفين، غير أن الإجازات تصدر عن الدول وتظل خاضعة للاتفاقات الوطنية للتصديق عليها أو معادلتها. وعلى الرغم من ضرورة الإبقاء على الضمانات الإلزامية، فإن تكرار التحقق من الوثائق والاختبارات والفحوص والتدريب قد يؤدي إلى ازدواجية في تقييم الكفاءة التي سبق إثباتها بالفعل ويؤخر عمليات الاستعانة بالمهنين بقصد زيادة الإنتاجية. ومن شأن الاعتراف التدريجي بتكافؤ الكفاءات، بدعم من التحقق الرقمي للأمن والاتفاقات الإقليمية، أن ييسر تنقل الموظفين من دون خفض المعايير أو إضعاف المساءلة الوطنية.

٤-٢ والإشراك يشكل في ذات الوقت هدفاً منشوداً على صعيد تكافؤ الفرص واستراتيجية للقوى العاملة. فالنساء والشباب بحاجة إلى مسارات واضحة تبدأ بالتوعية والتعليم وتتم بالتدريب والحصول على الشهادات والتوظيف والاستبقاء وحتى الوصول إلى المناصب القيادية. وقد نُفذت أنشطة توعية من خلال برنامج المرأة والشباب الأفريقيين في مجال الطيران (AWAYA)، غير أن التوعية وحدها لا تكفي عندما يظل التدريب غير ميسور التكلفة أو لا تتوافر خبرة عملية في مكان العمل أو حين تغتقر إجراءات التوظيف إلى الشفافية أو تكون نظم الإرشاد والتقدم الوظيفي ضعيفة.

٥-٢ ويسعى الاتحاد الأفريقي إلى التعاون مع أفكاف والإيكاف وغيرهما من الجهات المعنية لإنشاء إطار منظم للتعاون مع الرابطة الأفريقية لمؤسسات التدريب في مجال الطيران (AATO)، من أجل توحيد التدريب في مجال الطيران في أفريقيا وتنسيقه ودعم تنفيذ خريطة طريق التدريب في مجال الطيران في أفريقيا وتعزيز تنمية المهنين العاملين في مجال الطيران في أنحاء القارة.

٦-٢ وعلى الرغم من أن الملحق الأول للإيكافو يطرح إطاراً دولياً لإجازات الموظفين، فإن الاختلافات في الاشتراطات الوطنية للتصديق والمعادلة قد تؤدي إلى الازدواجية وتكبد تكاليف إضافية وتأخير تنقل المهنين المؤهلين في مجال الطيران. واستناداً إلى أحكام الإيكافو الحالية والإمكانيات الجديدة للإجازات الرقمية، يمكن لمزيد من التنسيق واتفاقات الاعتراف الموثوق به أن ييسر الاعتراف التدريجي بالإجازات والمؤهلات وشهادات الكفاءة والتصديق عليها، مع الحفاظ على مسؤوليات الدول عن إصدار الإجازات وضمان الكفاءة والرقابة على السلامة.

٣- مسار التعجيل بتنمية مهارات الطيران والإشراك في أفريقيا

١-٣ ينبغي لأفكاف، بالتنسيق مع مفوضية الاتحاد الأفريقي والإيكاف والدول والجماعات الاقتصادية الإقليمية والمنظمات الإقليمية لمراقبة السلامة الجوية (RSOOS) والرابطة الأفريقية لمؤسسات التدريب في مجال الطيران وقطاع الطيران وشركاء التنمية، أن تنشئ مساراً متكاملًا واحدًا للتنفيذ بدلاً من وجود عدة مبادرات متوازية. وينبغي أن يتضمن المسار محاور العمل الأربعة التالية:

أ) المعلومات التحليلية عن القوى العاملة والمهارات المستقبلية: وضع تعاريف مهنية مشتركة وخطوط أساس وطنية وتوقعات للعرض والطلب وقائمة مثبتة للسعة التدريبية وإطار أفريقي لمهارات الطيران في المستقبل مرتبط بخطط الحركة الجوية والبنية الأساسية والتكنولوجيا. ويمكن استكمال ذلك بنموذج لمحاكاة جمعية الإيكاو العمومية بحيث تُعقد دورياً على غرار نموذج محاكاة الأمم المتحدة، في إطار برنامج الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران، وتستضيفها المكاتب الإقليمية لإتاحة إمكانية التعرف عملياً على عمليات صنع القرار المتعلقة بالطيران والتفاوض والقيادة والمسارات الوظيفية وتوسيع نطاق المشاركة وتعزيز انخراط الشباب والقيادات المستقبلية للطيران على الصعيد الإقليمي؛

ب) بناء القدرات من خلال الاستثمار والتدريب: اشتراط أن تتضمن المشاريع الكبرى للبنية الأساسية والتكنولوجيا والمشتريات في مجال الطيران خطة للقدرات البشرية ونقل التكنولوجيا تشمل كل ما يلزم من أدوار وكفاءات وتدريب وتطوير للمحاضرين وفرص للتدريب المهني ونقل المعرفة وأعمال الصيانة المحلية والمسارات القابلة للقياس نحو التوظيف. وينبغي الاستعانة بالمرافق المشتركة والتعلم الرقمي وبرامج تدريب المدربين والشراكات بين قطاع الطيران والأوساط الأكاديمية حيثما تسهم في تحسين الجودة والقيمة؛

ج) الإشراك والنهوض بالمهارات: إقرار برنامج المرأة والشباب الأفريقيين في مجال الطيران وتعزيزه، تحت مظلة أفكاك، باعتباره منصة على مستوى القارة للإرشاد وتنمية مهارات القيادة والتواصل المهني وإبراز المواهب والتقدم الوظيفي. وينبغي لهذا الحور السعي لتعبئة المنح الدراسية والتدريب الداخلي والتدريب المهني والإعارات والإرشاد والسياسات الداعمة في مكان العمل، فضلاً عن إشراك النساء والشباب في صندوق تنمية الموارد البشرية والخطة التعاونية للتفتيش في أفريقيا (AFI-CIS) والخطة التعاونية للخبراء في أفريقيا (AFI-CES) وسائر البرامج الفنية، بدلاً من التعامل مع الإشراك باعتباره نشاطاً منفصلاً مستقلاً؛

د) التنقل المهني والاعتراف بالكفاءات: التوفيق بين الكفاءات والمؤهلات المتكافئة في المهن ذات الأولوية والاعتراف بها بشكل تدريجي، بما يتسق مع الملحق الأول والمسؤوليات الوطنية. وينبغي أن تشمل التدابير الأولية دراسة اللوائح التنظيمية ومقارنتها ووضع إجراءات نموذجية ونهج مشتركة للكفاءات وإمكانية تداول الإجازات الإلكترونية للموظفين والتحقق الآمن من صحتها والتبادلات والاستعانة بالخبراء لفترات قصيرة.

٢-٣ ينبغي أن يخضع المسار للنظم الإدارية من خلال اللوائح الحالية لأفكاك والاتحاد الأفريقي وأن تدعمه الالتزامات من جانب بعض جهات التنسيق الوطنية والإيكاو والشركاء. وينبغي للوحة المعلومات الموجزة عن مهارات الطيران والإشراك في أفريقيا أن تعرض معلومات عن حجم الطلب على القوى العاملة والتدريب وإصدار الشهادات والتوظيف والإرشاد والتدريب المهني والاستبقاء والتقدم إلى المناصب القيادية ومشاركة النساء والشباب، وعند الاقتضاء، الأشخاص ذوي الإعاقة. وينبغي وضع خطوط الأساس قبل اعتماد أهداف واقعية ومحددة زمنياً.

٤ - التنفيذ والتمويل

١-٤ عند النجاح في إنشاء مسار التنفيذ المتكامل، ينبغي لأفكاك والشركاء الاتفاق على منهجية البيانات وتعيين جهات التنسيق واستكمال قائمة الساعات التدريبية وإنشاء شبكة المواهب والإرشاد التابعة لبرنامج المرأة والشباب الأفريقيين في مجال الطيران واختيار المهن ذات الأولوية للعمل المتعلق بالتنقل وتحديد المشاريع التوضيحية التي يمكن أن تتطوي على بناء القدرات ونقل التكنولوجيا.

٢-٤ وينبغي للدول تضمين استراتيجياتها الوطنية للطيران والتعليم والبنية الأساسية والاستثمار خططاً للقوى العاملة. وينبغي لقطاع الطيران ومؤسسات التدريب أن تشترك في تصميم مناهج قائمة على الكفاءة وأن توسع التعلم المنظم في مكان

العمل. وتُدعى الإيكاو إلى دعم عملية دراسة ومقارنة اللوائح التنظيمية ومنهجية البيانات والتوفيق بين برنامج الجبل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران ومبدأ المساواة بين الجنسين وموارد التدريب والمساعدة الفنية والتبادل الدولي للمعارف.

٣-٤ وينبغي تحديد الاحتياجات من التمويل بوضوح، على أن يقرن ذلك بخطة لتعبئة الموارد تحدد الحصص المتوقعة من الميزانيات الوطنية وتقاسم التكاليف مع قطاع الطيران وصندوق تنمية الموارد البشرية وآليات التعاون الفني ودعم تمويل التنمية والمنح الدراسية والاتفاقات الإقليمية المجمعة. وينبغي أن ترصد جميع الاستثمارات الكبرى في مجال الطيران ميزانية للموظفين اللازمين لتنظيمها وتشغيلها وصيانتها طوال دورة حياتها.

٥- الإجراء المعروض على المؤتمر

١-٥ المؤتمر مدعو إلى ما يلي:

- أ) الإحاطة علماً بالفجوة في الاعتراف بالمهارات في أفريقيا وبالحاجة إلى الربط بين تخطيط القوى العاملة والتدريب وإصدار الشهادات والتوظيف والتنقل والإشراك والاستثمار في مجال الطيران؛
- ب) تأييد إنشاء حزمة للتعجيل بتنمية مهارات الطيران وزيادة وتيرة الإشراك في أفريقيا، بالتنسيق من جانب أفكاك، وبلاستناد إلى أفضل الممارسات الدولية؛
- ج) تشجيع الدول الأعضاء على وضع خطط للقوى العاملة في مجال الطيران أو تحديثها وتحسين البيانات المصنفة وإضافة متطلبات القدرات البشرية وتنفيذ مسارات قابلة للقياس للنساء والشباب؛
- د) تشجيع قطاع الطيران ومؤسسات التدريب وشركاء التنمية على دعم التدريب القائم على الكفاءة والمنح الدراسية والتدريب المهني والإرشاد والإعارات دعماً للنساء والشباب؛
- هـ) دعوة الإيكاو إلى وضع مواد إرشادية وإجراءات نموذجية لتيسير التصديق على إجازات الموظفين الأجنبية ومعادلتها، بشكل طوعي، بما يتسق مع الملحق الأول ودون الإخلال بالمادتين ٣٢ و ٣٣ من اتفاقية شيكاغو ومسؤوليات الدول الوطنية عن إصدار الإجازات وضمان الكفاءة والرقابة على السلامة.

— انتهى —