ATConf/7-WP/63
25/9/26

منظمة الطيران المدني الدولي

ورقة عمل

المؤتمر العالمي السابع للنقل الجوّي

مونتريال، كندا، من ١٦ إلى ٢٠٢٦/١١/٢٠

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

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

دعم استبقاء القوى العاملة في مجال الطيران واستقطابها – وضع إرشادات على مستوى الدول والقطاع من خلال التخطيط الوطني والحوار الاجتماعي

(مقدّمة من الجمهورية الدومينيكيّة وجمعية خدمات الطيران العالمية (ASA World) والاتحاد الدولي لرابطات طياري الخطوط الجوية (IFALPA) والاتحاد الدولي لرابطات مراقبي الحركة الجوية (IFATCA) والاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، وبرعاية مشتركة من سلطنة عمان)

الموجز التنفيذي

تعرِض هذه الورقة دور مرونة القوى العاملة في الطيران والدعم المقدّم لها كمكوّنَيْن أساسيَيْن لتعزيز التنمية الوطنية للطيران المدني. وتُسلّط الضوء على أن قيود رأس المال البشري – بما في ذلك التحديات الناجمة عن توافر القوى العاملة والفجوات في المهارات والصعوبات في استبقاء القوى العاملة – تعكس بشكل متزايد مشاكل التنسيق على مستوى منظومة الطيران. وتشكّل هذه التحديات خطراً هيكلياً على نمو الطيران المستدام والربط ونتائج الاستثمار. وتسلّط الورقة الضوء على أهمية النُهج المنسّقة على مستوى المنظومة لتطوير القوى العاملة، بالإضافة إلى المشاركة الشاملة لأصحاب المصلحة وتعزيز الأطر الإداريّة. وتدعو الدول إلى إدراج تخطيط القوى العاملة وتطوير المهارات وتحديد المسارات المهنية الشاملة ضمن الاستراتيجيات الوطنية للطيران والتنمية الاقتصادية، إلى جانب مشاركة مُنسَّقة بين الحكومات والقطاع والمنظمات الممثلة للموظّفين (PROs) والهيئات الدولية، بما في ذلك منظمة الطيران المدني الدولية (الإيكاو) ومنظمة العمل الدولية (ILO). ومن خلال تعزيز التنسيق مع الجهات الفاعلة الأخرى المعنيّة بالقوى العاملة، يمكن للدول تعزيز فعالية الاستثمارات في مجال الطيران وضمان استدامة القطاع على المدى الطويل. وفي نهاية المطاف، تحتاج الدول إلى تشجيع القطاع ومساعدته على التكيف مع القوى العاملة المتغيرة التي لا تتماشى أولوياتها مع نموذج القطاع الحالي.

الإجراءات: يُدعى المجلس إلى القيام بما يلي:

أ) الاقرار بأهمية تنمية القوى العاملة في مجال الطيران ودعمها باعتبارها عاملاً تمكينياً رئيسياً لإدراج قطاع الطيران في خطط التنمية الوطنية؛

ب) تشجيع الدول الأعضاء على إدراج الحوار الاجتماعي المُنظَّم والتفاعل مع المنظمات الممثّلة للموظّفين ضمن الاستراتيجيات الوطنيّة للطيران والاستثمار، بما يتماشى مع أهداف برنامج الإيكاو للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران (NGAP)؛

ج) الالتزام بإقامة شراكة مُحدَّدة ومباشرة بين الإيكاو ومنظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة في إطار الاتفاق المُبرَم بين الإيكاو والمنظمة، بهدف تنسيق مسارات القوى العاملة وظروفها وتعزيزها.	
الأهداف الاستراتيجية:	ترتبط هذه الورقة بالهدف الاستراتيجي "التنمية الاقتصادية للنقل الجوي تضمن تحقيق الازدهار الاقتصادي والرفاه المجتمعي للجميع".
الآثار المالية:	التفاعل المقترح بين منظمة العمل الدولية والإيكاو لتيسير الاتساق في السياسات والتعاون بين برنامج الإيكاو للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران وبرامج عمل منظمة العمل الدولية.
المراجع:	القرار ٤٢-٢٤: الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران – تنمية المهارات في مجال الطيران حول العالم استراتيجية الإيكاو بشأن "الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران لعام ٢٠٢٤ ورقات عمل الدورة الثانية والأربعين للجمعيّة العموميّة A42-WP/21 وA42-WP/151 وA42-WP/152 وA42-WP/153 ووثيقة منظمة العمل الدولية ILO TMGCAS/2023/9

١- المقدمة

١-١ يواجه قطاع الطيران تحدياتٍ مستمرةً بالنسبة للقوى العاملة في عدة مهن، بما في ذلك توافر القوى العاملة والعراقيل التي تمنع التوظيف والصعوبات في الاحتفاظ بالموظّفين واستقطابهم. ولا تؤثر هذه التحديات على المرونة التشغيلية فحسب، بل على فعالية الاستراتيجيات والمنافع الوطنية لتطوير الطيران أيضاً. وغالباً ما تكون هذه الضغوط غير ناجمة عن عدد غير كاف من الوافدين فحسب، بل تعكس غياب التوافق داخل نظام القوى العاملة الأوسع، بما في ذلك الفجوات القائمة بين التعليم والتدريب والترخيص وجاهزيّة التوظيف ومسارات التقدم المهني.

١-٢ ويؤدّي الطيران دوراً حيوياً في التنمية الاقتصادية الوطنية، حيث يدعم التوظيف والتجارة والسياحة والربط. ويُعتبَر توافر القوى العاملة الماهرة والمستدامة شرطاً أساسيّاً لتحقيق نتائجَ وطنية في مجال الاستثمار في قطاع الطيران. ولبلوغ هذه الأهداف، من الضروري الاستفادة من مواهب الجميع. وغالباً ما تُستبعَد النساء والأقليات العرقية من غالبيّة المهن المُرخَّص لها في مجال الطيران، ممّا حدّ من توفّر هذه المهن في القطاع.

١-٣ ودعا الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة المنظمات إلى تعزيز الشمولية في استراتيجيات العمالة الخاصة بها. وواجه قطاع الطيران صعوبةً في إدراج هذه السياسات في استراتيجيات التوظيف والترقية والاحتفاظ بالموظّفين. وعلاوةً على ذلك، يُمكن القول إن القطاع عجز عن معالجة القضايا الأساسية المُحدّدة المتعلقة بالتوظيف والاحتفاظ بالموظفين. وتُعزى هذه القضايا إلى وجود جيل جديد يطالب بتوازن مختلف بين الحياة المهنيّة والحياة الخاصة وقد تقتضي حلولاً أكثر تعقيداً في مجال العمالة. وتُشدّد هذه التحديات على الحاجة إلى استراتيجية شاملة ومُنسّقة للقوى العاملة تتماشى مع برنامج الإيكاو للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران المُدرَج في خطط الطيران الوطنيّة كأولوية سياسية على مستوى المنظومة.

٢- دور أصحاب المصلحة في تنمية القوى العاملة

٢-١ تتطلّب تنمية القوى العاملة المستدامة في مجال الطيران تنسيقاً فعالاً بين عدة أصحاب مصلحة، بما في ذلك الجهات التنظيمية والوكالات الحكومية الأخرى والقطاع والجهات التي تقدم خدمات التعليم والمهنيين في مجال الطيران. ويُمكن أن يكون التعاون وإقامة الشراكات حاسمَيْن لدعم التنمية وبناء القدرات. وفي هذا السياق، تُشجَّع الدول على تعزيز الآليات الإداريّة

الشاملة التي تجمع أصحاب المصلحة المعنيين في مجال الطيران والموظّفين والهيئات التعليميّة لتحسين التوافق بين التعليم والتدريب ومتطلّبات القطاع.

٢-٢ ويُمكن للمنظمات الممثّلة للموظّفين (الرابطات المهنيّة ومنظّمات العمّال والنقابات العماليّة، إلخ.) المساهمة في جهود التنسيق هذه من خلال:

أ) تحديد الفجوات في المهارات ومتطلّبات الكفاءات الناشئة؛

ب) دعم معايير التدريب وأطر التطوير المهني؛

ج) ضمان بيئة تنافسيّة عادلة وإزالة الحواجز أمام دخول القوى العاملة وتقدّمها والاحتفاظ بها؛

د) تعزيز مسارات مهنية واضحة في قطاع الطيران؛

هـ) المساهمة في إعداد السياسات التي تُعزّز استدامة القوى العاملة والاقرار بدور الأسرة في إقامة توازن سليم بين الحياة المهنيّة والحياة الخاصة.

٣-٢ وضمن هذه الأطر، يُساهم التنسيق المُنظَّم بين الموظفين وأصحاب العمل وصانعي السياسات في إعداد سياسات للقوى العاملة تكون متوازنةً وتُلبّي حاجاتها وفي تعزيز استقطاب القوى العاملة والاحتفاظ بها بشكل أفضل وتحسين مرونة الأنظمة. ويُقرّ إطار عمل برنامج الإيكاو للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران بأن تطوير القوى العاملة ينبغي أن يتناول دورة الحياة الكاملة للمهن في مجال الطيران، بما في ذلك استقطاب الموظّفين وتدريبهم وضمان وصولهم إلى الوظائف والاحتفاظ بهم.

٤-٢ وفي عام ٢٠٢٢، وقّعت الإيكاو مذكرة تفاهم مع منظمة العمل الدولية، وهي وكالة الأمم المتحدة المعنيّة بقضايا العمالة. وفي عام ٢٠٢٣، تعهّدت منظمة العمل الدولية، وفقاً لمذكرة التفاهم هذه، بتوطيد التنسيق والتعاون مع الإيكاو، بما في ذلك في إطار برنامج الإيكاو للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران، لتعزيز تماسك السياسات وإشراك الشركاء الاجتماعيين. كما خلُصت استنتاجات الاجتماع الفني لمنظمة العمل الدولية حول التعافي الاقتصادي الأخضر والمستدام والشامل لقطاع الطيران المدني إلى ضرورة زيادة التعاون لتسريع وتيرة التقدّم في مجال التنوّع والشمولية، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي، وطلبت من الدول تعزيز سياسات التوظيف المتساوية والشاملة في هذا القطاع بشكل ناشط. كما ينبغي أن تُعزّز هذه السياسات التوظيف الكامل والعمل اللائق والأجور المتساوية لقاء العمل المتساوي القيمة.

٥-٢ ويُعتبَر العمل في مجال الطيران مساراً مهنياً متقلّباً وغير مستقرّ ومُعقّداً. وبالتالي، يتعيّن على القطاع والمنظمات الممثّلة للموظفين ومنظمة العمل الدولية، إلى جانب الإيكاو والدول، بذل جهود متضافرة من أجل وضع خطة مشتركة تهدف إلى استقطاب العمال المهرة وتدريبهم والاحتفاظ بهم.

٦-٢ كما ينبغي أن يكون الاحتفاظ بأصحاب المواهب والكفاءات أولويةً قصوى للمشغلين والقطاع. ويتعيَّن تشجيع أقسام الموارد البشرية على إعداد سياساتٍ تُراعي المخاطر الناجمة عن مُغادرة المرأة مهنتها مُبكراً بسبب الافتقار إلى فرص التقدم المهني والصعوبات الناجمة عن الجدول الزمني وغياب المبادرات من أجل استبقاء الموظّفين.

٧-٢ ومن المهمّ أيضاً مواءمة أنظمة التعليم والتدريب مع الحاجات المتطورة للقطاع وحاجات القوى العاملة (لا سيّما الجيل الجديد). كما تبرز الحاجة إلى نهج يركز على العنصر البشري لتعزيز العمل اللائق والاستثمار في التدريب وصقل الكفاءات والتطوير المستمر مع استخدام التكنولوجيات الجديدة.

٢-٨ وسلّطت الدورة الثانية والأربعون للجمعية العموميّة الضوء على ضرورة تحسين التنسيق بين أصحاب المصلحة في الحكومات والقطاع ومؤسسات التعليم وإدراج استراتيجيات القوى العاملة في الخطط الوطنية للطيران بشكل أفضل. وتدعم هذه الأولويات الانتقال من التدخلات المجزأة إلى نُهج متكاملة لتخطيط القوى العاملة على مستوى المنظومة.

٢-٩ وفي هذا السياق، ينبغي النظر في عدد من التحديات المُحدّدة:

أ) قنوات القوى العاملة المجزّأة – يمكن أن يؤدي الفصل بين أنظمة التدريب والمتطلّبات التنظيمية ومسارات التوظيف إلى عدم الكفاءة والتأخير في دخول القوى العاملة إلى سوق العمل ونقص في استغلال الموظّفين المؤهّلين.

ب) الحواجز أمام الدخول إلى سوق العمل – ينشأ تحد رئيسي بين استكمال التدريب والدخول إلى سوق العمل. وعندما تكون المسارات المُنظَّمة محدودةً، قد يواجه المتخرّجون تأخيراً في التوظيف أو العمالة الناقصة أو التناقص. وتُعتبَر الشفافيّة في المؤهّلات المطلوبة وعمليات التوظيف وفرص العمل ضروريةً على كافة المستويات.

ج) الاحتفاظ بالموظفين واستدامة القوى العاملة – لا يعتمد الاحتفاظ بالموظّفين على ظروف العمل فحسب، بل أيضاً على توفّر مسارات تقدم واضحة والقدرة على التوفيق بين الحياة المهنيّة والحياة الأسريّة وتوفير الدعم اللازم في بداية المسيرة المهنيّة. وقد تسهم نقاط الضعف في هذه المجالات في تخلّي الموظّفين المهرة عن العمل في القطاع.

د) الفجوات في المهارات والكفاءات الناشئة – يتطلّب التغير التكنولوجي تعديلاً مستمراً في أنظمة التدريب لضمان تطوير كفاءات جديدة بما يتماشى مع الحاجات التشغيلية المستقبلية.

هـ) التنسيق والبيانات المحدودة على مستوى المنظومة – في الكثير من الحالات، يجري إعداد سياسات القوى العاملة بشكل منفصل، من دون توافر بيانات كافية على مستوى المنظومة أو في غياب آليات تنسيق لتوجيه عمليّة صنع القرار.

٢-١٠ وبالتالي، يُمكن اعتماد التدابير التالية لتجاوز هذه الصعوبات بفعاليّة:

أ) إعتماد رؤية عامة للقوى العاملة على مستوى المنظومة – تُشجَّع الدول على مواجهة الصعوبات التي تعترض القوى العاملة في إطار نظام متكامل يستند إلى بيانات موثوقة، ممّا يضمن التوافق بين مناهج التعليم وبرامج دعم الأقران والمتطلبات التنظيميّة ونتائج التوظيف.

ب) تعزيز مسارات القوى العاملة وانتقالها من وظيفة إلى أخرى – يتعيَّن على الدول إعداد مسارات عمل أوضح وأكثر تنظيماً، بدءاً من التعليم حتى التوظيف؛ وتحسين التوافق بين مكتسبات التدريب ومتطلبات الدخول إلى القطاع من خلال إعداد الحصص التدريبيّة المطلوبة.

ج) تحسين التنسيق بين أصحاب المصلحة – ينبغي على الدول تعزيز التنسيق بين أنظمة الطيران والتعليم والعمالة حرصاً على أن تضمن استراتيجيات القوى العاملة الاحتفاظ بالموظّفين ذوي الخبرة واستقطاب ذوي المواهب الجديدة في الوقت نفسه.

د) تعزيز التخطيط لسدّ حاجات القوى العاملة وأنظمة البيانات – يتعيَّن على الدول السعي إلى إعداد أطر لمؤشّرات القوى العاملة تُغطّي العرض والطلب ونتائج التدريب والاحتفاظ بالموظّفين.

هـ) تعزيز الشراكات وآليات التنفيذ – يُمكن للدول، عند الاقتضاء، استحداث أو تعزيز آليات أو منصات للتنسيق تعتمد على الحوار الاجتماعي بين الوكالات الحكومية وهيئات الطيران المدني الوطنيّة والمنظّمات الممثّلة للموظّفين وغيرها من الرابطات المهنيّة لتعزيز نُهج منسّقة من أجل تطوير القوى العاملة.

و) ضمان الشمول والوصول – يبقى تحسين الوصول إلى الوظائف في مجال الطيران عاملاً أساسياً، لا سيّما من خلال الجهود الميدانيّة والأنشطة التوعويّة وآليات الدعم المالي والسياسات الشاملة.

ز) تلبية حاجات المهارات المتطوّرة – ينبغي أن تظلّ أنظمة التعليم والتدريب متكيّفة، تراعي التكنولوجيّات الناشئة وتستجيب لمتطلبات الكفاءة المستقبلية.

٣- الاستنتاجات

٣-١ أصبحت الصعوبات التي تعترض القوى العاملة في مجال الطيران أكثر نظاميّة من حيث طبيعتها وتتطلّب ردوداً عالميّةً مُنسّقة. وبالتالي، من الضروري مواءمة التدريب والأطر التنظيمية والمسارات المهنيّة حرصاً على أن يدعم تطوير القوى العاملة في قطاع الطيران الأهداف الوطنيّة في مجال الاستثمار والنمو. كما يُمكن أن يساهم تحسين تصميم الأنظمة وتعزيز المشاركة مع المنظمات الممثّلة للموظّفين ورابطات الصناعة في ضمان فعاليّة القوى العاملة وقدرتها على التكيّف واستدامتها في سوق العمل.

٣-٢ والمؤتمر مدعو لدعم برنامج الإيكاو للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران من خلال مطالبة الإيكاو إقامة التعاون مع منظمة العمل الدولية والحفاظ عليه، بهدف تبادل أفضل الممارسات وتنسيق النُهج المتّبعة لمواجهة التحديات المتعلقة بالقوى العاملة في قطاع الطيران.

٣-٣ وتُشجَّع الدول الأعضاء على إدراج هذه النُهج في خطط الطيران الوطنيّة، بما يتماشى مع أهداف برنامج الإيكاو للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران من أجل دعم قطاع الطيران ليكون مرناً ومستعدّاً لمواجهة تحديات المستقبل. كما تحتاج الدول إلى العمل بشكل تعاوني مع المنظّمات الممثّلة للموظّفين والرابطات المهنيّة للتكيف مع القوى العاملة المُتغيّرة. ومن الضروري أيضاً تلبية حاجات الموظّفين الذين باتت أولوياتهم مختلفة والتكيف مع هذا الواقع الجديد من أجل تسوية المشاكل الناجمة عن الاحتفاظ بالموظّفين من الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران واستقطابهم.

— انتهى —