



国际民用航空组织 工 作 文 件

A42-WP/153
EX/76
27/7/25
第 1 号修改稿
(Revision No. 1)
29/8/25

大会 — 第 42 届会议

执行委员会

议程项目 21：下一代航空专业人员（NGAP）举措

开展合作，确保建成一支具有韧性和为未来做好准备的劳动力队伍的重要性

（由联合王国、非洲民用航空委员会（AFCAC¹）、巴西、法国、日本、南非、阿拉伯联合酋长国、国际机场理事会（ACI）、航空服务协会（ASA World）、国际航空运输协会（IATA）、航空航天工业协会国际协调理事会（ICCAIA）、联合航空局培训机构（JAA TO）、英国皇家航空学会（RAeS）和国际航空货运协会（TIACA）提交）

第 1 号修改稿

执行摘要

本文支持国际民航组织下一代航空专业人员（NGAP）方案和拟议对大会第 A39-29 号决议进行的更新。本文强调有必要扩大 NGAP 的范围，除青年和持证专业人员外，还包括所有航空工作人员，包括处于职业生涯中期的专业人员和无照职位上的人员。

本文还强调了劳动力短缺对全球航空系统的安全、安保和韧性构成的风险，并呼吁加强国家、教育机构和航空业之间的合作。本文支持国际民航组织与全球航空航天技能工作组（GAAST）之间的伙伴关系，将其作为促进切实可行的劳动力队伍解决方案的机制。

行动：请大会：

- 敦促所有成员国支持下一代航空专业人员（NGAP）决议，包括扩大该方案的范围，使其不仅限于青年和持证专业人员；
- 呼吁各国、教育机构和航空业加强合作，应对劳动力挑战；
- 鼓励国际民航组织与航空业和国家主导的方案合作，共享资源和信息；
- 呼吁成员国认识到劳动力挑战对安全、安保和系统韧性构成的风险；和
- 鼓励各国、教育机构和航空业通过技术专业知识、自愿财务或实物捐助以及数据分享来支持国际民航组织的努力。

¹ 阿尔及利亚、安哥拉、贝宁、博茨瓦纳、布基纳法索、布隆迪、喀麦隆、佛得角、中非共和国、乍得、科摩罗、刚果、科特迪瓦、刚果民主共和国、吉布提、埃及、赤道几内亚、厄立特里亚、斯威士兰、埃塞俄比亚、加蓬、冈比亚、加纳、几内亚、几内亚比绍、肯尼亚、莱索托、利比里亚、利比亚、马达加斯加、马拉维、马里、毛里塔尼亚、毛里求斯、摩洛哥、莫桑比克、纳米比亚、尼日尔、尼日利亚、卢旺达、圣多美和普林西比、塞内加尔、塞舌尔、塞拉利昂、索马里、南非、南苏丹、苏丹、坦桑尼亚联合共和国、多哥、突尼斯、乌干达、赞比亚和津巴布韦。

战略目标:	本工作文件涉及所有战略目标和高优先能动因素“性别平等和吸引新人才进入航空业”。
财务影响:	拟议的活动可在现有资源范围内开展；欢迎额外自愿捐助。
参考文件:	《国际民航组织 2026-2050 年战略计划》 下一代航空专业人员战略 国际民航组织 2026-2027-2028 年业务计划 Doc 10184 号文件：《大会有效决议》（截至 2022 年 10 月 7 日） A39-WP/33 号工作文件：国际民航组织下一代航空专业人员（NGAP）方案 A39-WP/62 号工作文件：国际民航组织民用航空培训方案和航空能力建设

1. 引言

1.1 全球航空系统正面临前所未有的增长和复杂性。国际民航组织的预测显示，对熟练航空专业人员的需求将急剧增长，到 2043 年，需要超过 250 万名新增人员才能维持安全高效的运营。

1.2 需求的这一增长正值航空业本已出现劳动力短缺和产能限制之际。数字化转型、可持续发展目标、人口老龄化以及不断变化的劳动力预期进一步加重了这些压力，在后 COVID-19 时代尤其如此。

1.3 国际民航组织的《2026-2050 年战略计划》确认，“确保为航空部门提供优秀的专业人才，促进整个行业的多样性和性别平等，完美整合并适应新的运行模式和技术变革”是推动航空业走向未来的关键能动因素。国际民航组织的业务计划也将“吸引新人才”列为一个高度优先能动因素。

1.4 为了解决这一问题，国际民航组织重启了 NGAP 举措，以支持可持续地吸引和培养合格的航空专业人员。国际民航组织的 NGAP 方案提供了一个战略平台，用于协调国际社会吸引、培养和保留航空专业人员的努力。

1.5 然而，应该扩大该方案的范围和实施，满足当前和未来各种各样的劳动力需求。

2. 扩大 NGAP 方法的范围

2.1 争取青年的加入仍然是加强劳动力队伍建设的关键支柱之一，但与此同时，国际民航组织及其成员国也必须认识到并应对更加多种多样的劳动力挑战。这些挑战包括所有航空人员的招聘、保留和流动，这些人员也包括无照专业人员以及技术、运行和辅助工作人员，并包括寻求职业转型的有经验的工作人员。

2.2 预计航空航天和航空领域的许多职业都将出现技能短缺，这些职业包括但不限于维修人员、机场运营人员、航空公司机组人员和地面人员、地勤人员和货运人员、安保人员以及政府人员。必须解决所有这些方面的短缺，以确保运营的连续性、增长的可能性以及安全和安保的维持。

2.3 与此同时，在竞争激烈的全球就业市场中，我们还需要满足日益增长的对信息技术、数字化转型和网络安全技能的需求。

2.4 采取年龄包容性和职业多元化的方法至关重要。通过鼓励招聘处于职业生涯中期的人士、扶持改变技能的培训方案以及降低系统性准入门槛，将有助于弥补劳动力缺口和提高韧性。

2.5 鉴于这些原因，有道理扩大国际民航组织下一代航空专业人员（NGAP）方案的范围，吸引、培养和保留各个年龄组、不同背景、所有类别的航空人员。国际民航组织理事会提交的 A42-WP/21 号工作文件，“国际民航组织下一代航空专业人员（NGAP）方案”已提议进行这些修订。

3. 劳动力挑战是一个系统性风险

3.1 当前和预计的劳动力短缺直接影响航空业保持运营安全、监督能力和服务质量的能力。

3.2 空中交通管理、维修、监督和安全合规方面的工作人员短缺可能构成系统性风险，对各国遵守国际民航组织标准和建议措施（SARPs）的能力产生不利影响。

3.3 因此，应把开发劳动力和使其进入就业市场视为航空系统的韧性和安全规划的核心支柱，而不仅仅是人力资源问题。

4. 通过国际民航组织和全球航空航天技能工作组（GAAST）加强合作

4.1 为应对这些复杂挑战，需要政府、航空业、培训机构、航空航天专业人员以及国际组织之间的协调努力。

4.2 新的 NGAP 战略，特别是关键重点领域 4：外联和知识共享 — 争取政治承诺、分享最佳做法、宣传航空职业生涯，将在应对挑战中发挥重要作用。

4.3 国际民航组织与全球航空航天技能工作队（GAAST）的合作是有效的多利害有关方合作的典范。GAAST 即将推出的最佳做法数据库将支持成员国制定切实可行的劳动力队伍战略。WP/278-EX/119 号信息文件进一步详细介绍了 GAAST 的工作。

4.4 通过诸如 GAAST 这样的平台共享数据、经验教训和有效政策的做法将加速全球能力建设，支持资格互认，并有助于打造更加协调统一、更加可持续的航空劳动力队伍。

5. 结论

5.1 一支可持续、胜任的航空劳动力队伍对于支持国际民航组织的包括安全、安保、环境责任和全球连通性在内的各项战略目标必不可少。

5.2 随着航空生态的演变，国际民航组织的劳动力队伍规划方法也必须随之演变。在强有力的国家、教育机构和航空业三方合作和国际协调的支持下，一个更加广泛、包容的 NGAP 方案是打造一支具有韧性、为未来做好准备的劳动力队伍的关键。

5.3 新的 NGAP 战略旨在解决许多与劳动力相关的问题，将鼓励各国为其各项方案和能力建设努力提供支持。

— 完 —