



الجمعية العمومية - الدورة الأربعون

اللجنة التنفيذية

البند رقم ٢٥ من جدول الأعمال: برامج الإيكاو للتدريب وبناء القدرات في مجال الطيران

تصميم استراتيجية جديدة للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران (NGAP)

(مقدمة من فنلندا بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه^١، والدول الأعضاء الأخرى في مؤتمر الطيران المدني الأوروبي^٢، واليوروكنترول)

الموجز التنفيذي

قد يتعرض النمو المتوقع لقطاع الطيران للخطر وتهديد السلامة والأمن إذا لم يتمكن هذا القطاع من استقطاب وتثقيف واستبقاء المهنيين العاملين في مجال الطيران. ومع الاعتراف الكامل بنجاح مبادرة الإيكاو للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران (NGAP) على مدى السنوات العشر الماضية، وتدعم ورقة العمل هذه نية الإيكاو في إعطاء زخم جديد لهذه المبادرة من خلال استراتيجية جديدة وطموحة وشاملة وقادرة على توفير أدوات فعالة لمواجهة النقص المتوقع في المهنيين. وينبغي أن تستند هذه الاستراتيجية إلى تقييم شامل للمشكلة قائم على البيانات، ثم اقتراح مجموعة من الأدوات الفعالة القادرة على مساعدة الدول على جعل مهنة الطيران خياراً مهنيًا جذاباً لمجموعة متنوعة من المهنيين مع الحفاظ على نظرة مستقبلية عالمية.

الإجراءات: تدعى الجمعية العمومية إلى القيام بما يلي:

- (أ) أن تحتّ جميع الدول الأعضاء على تسهيل إزالة الحواجز أمام التدفق الحر للمهارات في مجال الطيران عبر الحدود، من خلال توحيد وتنسيق المؤهلات والترخيص والإجراءات الإدارية؛
- (ب) أن تدعو الدول والمنظمات الدولية والإقليمية والأوساط الأكاديمية وأوساط الطيران لدعم برنامج الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران، باعتباره أحد العناصر الأساسية لبناء القدرات، وذلك من خلال توفير الخبرات والإرشادات الفنية والموارد اللازمة للمساعدة على تحقيق أهداف البرنامج؛
- (ج) أن تكلف المجلس باعتماد استراتيجية جديدة للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران للإيكاو تتسم بالشمولية وتقوم على البيانات وتراعي التغيير التكنولوجي السريع.

^١ النمسا وبلجيكا وبلغاريا وكرواتيا وقبرص وجمهورية التشيك والدانمارك وإستونيا وفنلندا وفرنسا وألمانيا واليونان وهنغاريا وأيرلندا وإيطاليا ولاتفيا وليتوانيا ولكسمبورج ومالطا وهولندا وبولندا والبرتغال ورومانيا وسلوفاكيا وسلوفينيا وإسبانيا والسويد والمملكة المتحدة.

^٢ ألبانيا وأرمينيا وأذربيجان والبوسنة والهرسك وجورجيا وآيسلندا وجمهورية مولدوفا وموناكو والجبل الأسود ومقدونيا الشمالية والنرويج وسان مارينو وصربيا وسويسرا وتركيا وأوكرانيا.

وأن تكلف الأمانة العامة بالقيام بما يلي:	
(د)	تقييم وتقديم تقرير إلى المجلس وفقاً لاستراتيجية الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران عما إذا كان إطار عمل الإيكاو الحالي، لاسيما الملحق الأول - "إجازة العاملين"، يتيح فرصة سانحة وإمكانيات استفادة دون تحيز ودون تمييز من قطاع الطيران للنساء والرجال؛
(هـ)	تقييم وتقديم تقرير إلى المجلس وفقاً لاستراتيجية الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران عما إذا كان الإطار الحالي للإيكاو، لاسيما الملحق الأول، فعالاً في تزويد المهنيين في مجال الطيران بالمهارات اللازمة للأسواق في الحاضر والمستقبل؛
(و)	التأكد من تقاسم جميع البحوث والبيانات التي تم تجميعها في سياق الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران مع جميع الدول المتعاقدة في الإيكاو والجهات المعنية في قطاع الطيران ويمكن الاستفادة منها.
الأهداف الاستراتيجية:	ترتبط ورقة العمل هذه بجميع الأهداف الاستراتيجية.
الآثار المالية:	ستستمر الأنشطة المشار إليها في ورقة العمل هذه رهنا بالموارد المتاحة في ميزانية البرنامج العادي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٢ و/أو من المساهمات الخارجة عن الميزانية.
المراجع:	القرارات ٣٩-٢٩ و ٣٩-٣٠ الصادران عن الجمعية العمومية.

١- المقدمة

١-١ الطيران قطاع سريع النمو وهو عنصر حاسم لتعزيز الربط العالمي مع العمل على دعم التنمية الاقتصادية والنمو في جميع أنحاء العالم. وفي الوقت نفسه، أقرّ أوساط الطيران الدولية بوجود نقص حالي في المهنيين المهرة في بعض مجالات الطيران، وقد تتفاقم المشكلة بمرور الوقت إذا لم يتم اتخاذ أي إجراء. ويمكن أن يعرّض هذا النقص النمو المتوقع للخطر ويمكن أن يهدد سلامة وأمن الطيران في جميع أنحاء العالم.

٢-١ ولمعالجة هذه المسألة البالغة الأهمية، أطلقت الإيكاو مبادرة الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران لضمان توفير عدد كاف من المهنيين العاملين في مجال الطيران المؤهلين من أجل تعيين الموظفين لشغل وظائف الطيران في المستقبل. وتم الاعتراف بأهمية برنامج الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران بموجب قراري الجمعية العمومية رقم ٣٩-٢٩ ورقم ٣٨-١٢، المرفق (د). وفي نهاية عام ٢٠١٨، أعلنت الإيكاو توسيع وتعزيز برنامج الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران، وذلك بعد استنتاجات مؤتمر قمة الإيكاو العالمي الثاني للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران في ديسمبر ٢٠١٨، تم إنشاء فرقة عمل للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران بهدف إعداد استراتيجية عالمية لتنفيذ الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران.

٣-١ وتدعم أوروبا بقوة برنامج الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران وإعداد استراتيجية جديدة ومتناسكة وطموحة وشاملة للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران، كوسيلة لتوفير إطار عالمي فعال لمواجهة النقص في المهنيين العاملين في مجال الطيران. وتقدم ورقة العمل هذه بعض الاعتبارات والاقتراحات عن الاستراتيجية المذكورة.

٢- الاستراتيجية الجديدة للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران

١-٢ ينبغي أن يسبق إعداد الاستراتيجية الجديدة للجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران تقييم واضح قائم على البيانات للأسباب الحالية ومدى النقص في المهنيين العاملين في مجال الطيران. وبالرغم من وجود إجماع حول النقص

المتزايد في عدد المهنيين العاملين في مجال الطيران، إلا أن أسباب المشكلة وحجمها تختلف باختلاف الأقاليم والمهن في مجال الطيران. ويجب أن يقدم هذا التقييم أيضاً توقعات حول التأثير المحتمل للتكنولوجيات الجديدة (مثل التشغيل الآلي والطائرات المُسيّرة والذكاء الاصطناعي (AI) وغير ذلك) على احتياجات الموظفين واجتذاب الأشخاص نحو مهنة الطيران. و فقط هذا الفهم القوي للوضع يمكن أن يسمح باقتراح إجراءات جديدة وفعالة. وفي الوقت نفسه، لا ينبغي أن يكون هذا التقييم حدثاً منعزلاً، بل جزءاً من عملية لمواصلة رصد التغييرات في القطاع وقياس فعالية الإجراءات المتخذة.

٢-٢ وبالرغم من أن الخصائص الإقليمية وغيرها قد تمنع إيجاد حلول تناسب الجميع، إلا أن الاستراتيجية الجديدة المذكورة ينبغي أن تتجنب الإصلاحات الجزئية التي، وإن كانت تحقق بعض الفوائد المعزولة في دولة واحدة، من غير المحتمل أن تؤدي إلى إقامة نظم إقليمية تنافسية وتعمل بشكل جيد في مجال النقل الجوي. وينبغي أن تكون مجموعة الأدوات فعالة ومتناسبة في دعم الدول في مواجهة النقص في المهنيين داخل ولاياتها القضائية وخارجها، مع الحفاظ على نظرة مستقبلية إقليمية وعالمية.

٣-٢ واستناداً إلى قرار الجمعية العمومية رقم ٣٩-٢٩، ينبغي أن تعزز الاستراتيجية المذكور مشاركة جميع الجهات المعنية، بما في ذلك الهيئات التنظيمية. وينبغي أن يكون الهدف العام للاستراتيجية هو إعداد أدوات فعالة ومرنة لتحليل التحديات المرتبطة برأس المال البشري في مجال النقل الجوي ودعم الأقاليم والدول لإعداد استراتيجياتها لمواجهة النقص في المهنيين العاملين في مجال الطيران.

٤-٢ وينبغي أن تركز الاستراتيجية المذكورة على الدورة الكاملة لكيفية استفادة الأفراد من وظائف الطيران وكيفية تدريبهم وكيفية الاحتفاظ بهم في قطاع النقل الجوي طوال حياتهم المهنية. كما ينبغي أن تهدف إلى توفير دعم أكثر تنسيقاً واستدامة وشمولية لمبادرات الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران على جميع المستويات (الدولية والإقليمية والوطنية). وينبغي أن توفر هذه الاستراتيجية الجديدة محفلاً عالمياً لمعالجة الجوانب الإقليمية إلى جانب أي مبادرات تقودها الدولة. كما ينبغي أن تحافظ هذه الاستراتيجية على النظرة المستقبلية العالمية من خلال توطيد التعاون بين الجهات المعنية وإعداد أدوات العمل على المستوى العالمي.

٥-٢ وينبغي أن تدعم استراتيجية الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران الجديدة الأولويات التالية:

١-٥-٢ **إتاحة سبل الاستفادة من وظائف الطيران وضمان تكافؤ الفرص.** ينبغي أن تتضمن هذه الاستراتيجية الجديدة استعراضاً للشروط العامة للحصول على وظائف الطيران (مثل التنظيم والتمويل وإتاحة التدريب وقابلية التوظيف وظروف العمل والتحفيز في التوظيف وغير ذلك). وينبغي معالجة أي عوائق تم تحديدها كي تستند شروط سبل الاستفادة إلى الجدارة والتناسب والمواءمة مع الغرض. ومن شأن هذه الاستراتيجية أن تستكشف مختلف الأساليب التي تمكن الناس من الحصول على مهنة في مجال الطيران. فمثلاً، ينبغي النظر في الدور الإيجابي الذي يقوم به الطيران الترفيهي العام في مجال جذب الوافدين الجدد إلى مهنة الطيران.

٢-٥-٢ **تهيئة بيئة عمل متنوعة وعادلة ومواتية.** ينبغي أن تهدف هذه الاستراتيجية الجديدة إلى استقطاب واستبقاء المهنيين العاملين في مجال الطيران من ذوي الخلفيات المتنوعة وتمثيل التنوع البشري العالمي. ولكي تصبح مهنة الطيران خياراً مهنيًا جذاباً، لا ينبغي أن تقوم على التمييز غير المنصف أو التحيز. وينبغي دراسة أهمية الحقوق الاجتماعية وظروف العمل العادلة واقتراح أدوات فعالة. كما يمكن تيسير الاجتذاب نحو مهنة الطيران من خلال تطبيق تدابير التوازن بين العمل والحياة وسياسة عدم التسامح مطلقاً بشأن الإساءة.

٣-٥-٢ **التشجيع على مشاركة المرأة.** تشيياً مع قرار الإيكو رقم ٣٩-٣٠، ينبغي أن تعزز الاستراتيجية المذكورة أيضاً مشاركة المرأة في قطاع الطيران. ونظراً لأن نصف سكان العالم هم من النساء، يجب أن تهدف أي استراتيجية أيضاً إلى

زيادة مشاركتهم. ويتضمن ذلك معالجة الصور النمطية المستمرة التي تكون بعض الوظائف مناسبة أكثر للرجال (مثل الطيارين والفنيين) في حين أن البعض الآخر أكثر ملاءمة للنساء (مثل مضيفات الطيران والموارد البشرية).

٢-٥-٣-١ وقد تشمل وسائل تعزيز مشاركة المرأة وضع منبر عملي عالمي و/أو إقليمي "المرأة في مجال النقل"، لتشجيع الجهات المعنية على اتخاذ تدابير لتعزيز عمل المرأة في مجال الطيران وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال. ويمكن دعم هذا النوع من المنبر من خلال الترويج لحالة جدوى من أجل المساواة بين الجنسين وتبادل أفضل الممارسات. وتفيد الأبحاث بأن الشركات التي لديها قوى عاملة متوازنة وثقافة شاملة قد تحقق بشكل مضاعف أهدافها المالية أو تتجاوزها وأن تحقق بنسبة ثلاثة أضعاف أداءً عالياً وقد تتبّع نهجاً ابتكارياً ومرناً بنسبة ستة أضعاف وقد تحقق نتائج أفضل من حيث العمل بنسبة ثمانية أضعاف^٣. وتسهم سياسة المساواة بين الجنسين في ملء الوظائف الشاغرة وتساعد على استقطاب المواهب وتلميع الصورة العامة للشركات وتعزيز رضا الزبائن وكذلك معدل مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم.

٢-٥-٣-٢ وتتجلى الأمثلة على التدابير التي يمكن اتخاذها لزيادة التوازن بين الجنسين أولاً في مكافحة القوالب النمطية في سن مبكرة من خلال إرسال نماذج أدوار نسائية إلى المدارس وتنظيم أيام مفتوحة وتدريب محدد للفتيات. كما يمكن تنظيم حملات التوظيف لاستهداف النساء والجهات المعنية بما يساعد على مواجهة أي تحيز في التوظيف^٤. ويمكن دعم النساء الوافدات الجدد بمجرد تعيينهن من خلال اتخاذ تدابير مخصصة^٥. وينبغي أن تسمح ظروف العمل لكل من النساء والرجال بالتوفيق بين شؤون الأسرة والعمل^٦، وينبغي رصد تقدم المسار الوظيفي للنساء والتشجيع على ذلك.

٢-٥-٤ **التشجيع على التدريب ومواكبة التطورات التكنولوجية.** ينبغي أن تحدد هذه الاستراتيجية الجديدة وتعالج أي عوائق على مستوى التدريب، سواء فيما يتعلق بإتاحة التدريب أو محتوياته. وينبغي أن تشجع الاستراتيجية الدول على تحديد العوامل التي تحول دون الاستفادة من التعليم في مجال الطيران (مثل تكاليفه) باتباع نهج تفصيلي يستند إلى البيانات واستنباط حلول محتملة للتخفيف من حدة ذلك. وينبغي التشجيع على توطيد التعاون بين الجهات المعنية (الأوساط الأكاديمية والهيئات التنظيمية وقطاع الطيران وغير ذلك) من أجل تحديد توقعات احتياجات التدريب في المستقبل بشكل أفضل والقدرة على تكييف العرض التعليمي لتوخي مزيد من المرونة وتوفير مزيد من الفرص. وينبغي أن تقرّ الاستراتيجية الجديدة باحتياجات التدريب الجديدة الناشئة عن التطور التكنولوجي (مثل التشغيل الآلي والطائرات المسيّرة والذكاء الاصطناعي وغير ذلك) وتأثير ذلك على المهنيين في الحاضر والمستقبل^٧. وينبغي أن تركز الاستراتيجية على تقييم التدريب على أساس الكفاءة وأساليب التدريس والتدريب الجديدة (مثلاً، عبر الإنترنت واتباع النهج الافتراضي والتلعيب والتعلم عن بُعد وغير ذلك) والتي تتماشى مع الجيل القادم من المهنيين وتسهل التعلّم مدى الحياة بالنسبة للمهنيين الحاليين.

٢-٥-٥ **إقامة سوق عالمية للمهنيين في قطاع الطيران.** ينبغي أن تعزّز الاستراتيجية الجديدة المذكورة أكثر تنقل المهارات على المستوى العالمي. وينبغي أن تعكس الاستراتيجية الكيفية دور التوحيد القياسي والمبادئ التوجيهية ومواءمة مؤهلات التدريب في تعزيز تنقل مجموعة واسعة من المهارات وتبادل الخبرات عبر المجالات اللازمة في قطاع الطيران.

^٣ جوليت بورك، "أي الرئيسين أفضل؟ كيف يسهم تنوع الأفرقة في خلق أفكار ثاقبة واتخاذ قرارات أكثر ذكاءً" (المعهد الأسترالي لمديري الشركات، ٢٠١٦).

^٤ مثلاً من خلال تنظيم حصص تدريبية مع الجهات التي تُشرف على أنشطة التعيين، وذلك من خلال إعداد إعلانات الوظائف الشاغرة على أساس الحياد عند المساواة بين الجنسين، ومن خلال إخفاء المعلومات عن المساواة بين الجنسين في المراحل المبكرة من عملية التعيين، ومن خلال تحديد أهداف تعيين النساء وما إلى ذلك.

^٥ مثلاً بفضل برامج التدريب والتكوين وإقامة الشبكات النسائية.

^٦ مثلاً استخدام عقود منتظمة تعزّز حماية النساء في حالة الأمومة وتمنح النساء سيطرة معينة على قوائمهن واعتماد سياسة عدم التسامح مطلقاً في مكافحة التحرش والعنف والإبلاغ عن الثغرات فيما يخص الأجور بين الجنسين وما إلى ذلك.

^٧ البحوث جارية على المستوى الأوروبي بشأن هذه المواضيع (انظر الرابط التالي: <http://skillfulproject.eu>).

٦-٥-٢ إعداد أدوات للعمل والمشاركة على المستوى العالمي. ينبغي أن تحفّز هذه الاستراتيجية الجديدة الدول على تنفيذ استراتيجيات فعالة لاستقطاب وتنقيف واستبقاء الجيل القادم من المهنيين في مجال الطيران. وينبغي أن تهدف الاستراتيجية إلى إعداد أدوات لتسهيل نشر المعارف وأفضل الممارسات بين الدول. وعملية التبادل هذه ضرورية لتطوير الدراية العملية العالمية لما فيه خير للجميع.

٧-٥-٢ إشراك الجميع في العملية. ينبغي للدول والمنظمات الدولية والإقليمية والأوساط الأكاديمية وقطاع الطيران دعم برنامج الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران، باعتباره أحد عناصر بناء القدرات، وذلك من خلال توفير الخبرة الفنية والإرشادات والموارد (البشرية والمالية والبيانات) بما يساعد على تحقيق أهداف هذا البرنامج.

٣- الاستنتاجات

١-٣ من شأن إعداد الاستراتيجية الجديدة "الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران" مع البدء بإجراء تقييم واضح يستند إلى البيانات للأسباب الحالية ومدى النقص في المهنيين العاملين في مجال الطيران، أن يشكل خطوة رئيسية إلى الأمام في فهم حجم التحدي المطروح. وينبغي أن تعزز هذه الاستراتيجية الجديدة مشاركة جميع الجهات المعنية، بما في ذلك الهيئات التنظيمية.

٢-٣ وينبغي أن تركز هذه الاستراتيجية الجديدة على الدورة الكاملة لكيفية استفادة الأفراد من وظائف الطيران وكيفية تدريبهم ومعرفة أسباب بقاءهم في مهنة الطيران طوال حياتهم المهنية. وينبغي التشجيع بنشاط على مشاركة المرأة. كما ينبغي أن تحافظ هذه الاستراتيجية على النظرة المستقبلية على المستويين الإقليمي والعالمي من خلال توطيد التعاون بين مختلف الجهات المعنية وإعداد أدوات على المستويين الإقليمي والعالمي للعمل بالاقتران مع أي مبادرات وطنية.

- انتهى -