



الجمعية العمومية — الدورة الحادية والأربعون

اللجنة التنفيذية

البند رقم ١٤: أمن الطيران - السياسة العامة

العوامل البشرية في مجال أمن الطيران

(مقدمة من تشيكا بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه^١ والدول الأعضاء الأخرى في اللجنة الأوروبية للطيران المدني^٢ والأرجنتين والبرازيل والمملكة العربية السعودية ونيوزلندا وسنغافورة وجنوب أفريقيا والولايات المتحدة الأمريكية واتحاد النقل الجوي الدولي والاتحاد الدولي لرابطات طياري الخطوط الجوية)

الموجز التنفيذي

تتناول هذه الورقة ضرورة اعتبار أنَّ التحديات الحالية المتعلقة بالقوى العاملة في مجال أمن الطيران، الناتجة عن النقص الحاد في الأشخاص الراغبين في العمل في مجال أمن الطيران، بمن في ذلك الموظفون الذين فقدوا وظائفهم بسبب جائحة فيروس كورونا وأولئك الذين قرروا عدم العودة، تمثل فرصة سانحة لتنفيذ خطة طويلة الأجل تضمن اتباع نهج مستدام لتوظيف المهنيين في مجال أمن الطيران واستبقائهم.

وهناك حاجة إلى بذل جهود متضافرة للتعرف على "الوضع الطبيعي الجديد" وإيجاد الحلول التي تدعم قوانا العاملة وتجعل الوظائف في مجال أمن الطيران من بين الفرص المهنية الجذابة. وينبغي أن تشكل العوامل البشرية وما يترتب عنها من آثار على أداء القوى العاملة في مجال أمن الطيران حجر الزاوية الذي يدفع إلى اتخاذ إجراءات واقعية، على مستوى الدولة وقطاع الطيران، بما في ذلك مناهج أكثر جرأة لاستبقاء المهنيين الحاليين وجذب آخرين جدد إلى مجال أمن الطيران.

الإجراءات: الجمعية العمومية مدعوة إلى القيام بما يلي:

(أ) أن تحت الإيكاو والدول الأعضاء وقطاع الطيران على اتخاذ إجراءات ملموسة لمواصلة تعزيز الوظائف في مجال أمن الطيران باعتبارها مهنا تستحق أن يعترف بما تتطلبه من مهارات وكفاءات؛

(ب) أن تدعو الدول الأعضاء وقطاع الطيران إلى زيادة دمج المبادئ المتعلقة بالعوامل البشرية في السياسات على المستوى الوطني وفي الواقع التشغيلي في مجال الطيران بشكل عام، وفي مجال الأمن بشكل خاص؛

^١ النمسا وبلجيكا وبلغاريا وكرواتيا وقبرص وتشيكيا والدنمارك ولستونيا وفنلندا وفرنسا وألمانيا واليونان وهنغاريا وأيرلندا وإيطاليا ولاتفيا وليتوانيا ولكسمبورغ ومالطا وهولندا وبولندا والبرتغال ورومانيا وسلوفاكيا وسلوفينيا واسبانيا والسويد.
^٢ ألبانيا وأرمينيا وأذربيجان والبوسنة والهرسك وجورجيا وأيسلندا ومولدوفا وموناكو ومونتينيغرو ومقدونيا الشمالية والنرويج وسان مارينو وصربيا وسويسرا وتركيا وأوكرانيا والمملكة المتحدة.

<p>ج) أن تطلب من الإيكاو أن تعمل، بالاستعانة بفريق خبراء أمن الطيران التابع لها، على إدراج تركيز قوي على العامل البشري والأداء والمهنية فيما يخص القوى العاملة في مجال أمن الطيران عند تحديث الخطة العالمية لأمن الطيران (GASeP)؛</p> <p>د) أن تطلب من الإيكاو أن تتخذ إجراءات عملية لمواصلة تعزيز تنفيذ وتحديث ثقافة أمن تتسم بالفعالية في مجال الطيران، وتشجيع الدول الأعضاء وقطاع الطيران على ذلك على ضوء الإنجازات التي تحققت خلال عام الإيكاو لثقافة الأمن في ٢٠٢١؛</p> <p>هـ) أن تطلب من الإيكاو، بدعم من الدول الأعضاء والقطاع، أن تدرج في برنامج الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران (NGAP) إجراءات ومبادرات ملموسة تضمن توفر عدد كاف من المهنيين المؤهلين والأكفاء في مجال أمن الطيران لتشغيل شبكة أمن الطيران وادارتها وصيانتها بفعالية وكفاءة.</p>	
الأهداف الاستراتيجية:	ترتبط ورقة العمل هذه بالهدف الاستراتيجي الخاص بالأمن والتسهيلات.
الآثار المالية:	لا توجد
المراجع:	

١- المقدمة

١-١ يواجه قطاع الطيران تحديات صعبة في تعيين موظفين يتمتعون بالكفاءة المناسبة لدعم استئناف الأنشطة وتأدية مهام بالغة الأهمية في مجال السلامة والأمن. وهناك عوامل عديدة تسببت في هذه الحالة: الضغط العام الذي تعاني منه سوق العمل، ولم يعد الطيران يمثل خيار التوظيف الآمن والجذاب الذي كان يعتقد الناس في الماضي، وربما تكون الاضطرابات في أوضاع القوى العاملة من جراء جائحة فيروس كورونا (التسريح المؤقت، فوائض العمالة، خفض الرواتب، وما إلى ذلك) قد أدت إلى تفاقم مشكلة في التوظيف كانت موجودة بالفعل على نطاق أصغر بكثير منذ بعض الوقت، ولكنها وصلت حالياً إلى مستويات في نقص الموارد البشرية يمكن أن تستمر لفترة طويلة. وفي ظل هذه التحديات، من الواضح أن الأساليب الحالية المستخدمة لاجتذاب القوى العاملة المتخصصة وادارتها واستبقائها ربما لم يعد لها نفس المفعول.

٢-١ وتمس هذه التحديات المهنيين في مجالي السلامة وأمن الطيران في قطاع الطيران عامة، مما يعرض تعافي القطاع للخطر، ويضغط على كفاءة نظامي السلامة والأمن إلى أقصى حد. ويؤدي النقص في الموارد البشرية، بما في ذلك النقص في مهنيي أمن الطيران، إلى وضع يتعين فيه على شركات الطيران إلغاء الرحلات الجوية، خاصة عندما تحدث حالات من التأخير الطويل عند نقاط التقشيش الأمني للركاب في المطارات. وينجم عن ذلك أيضاً زيادة في أوجه الضعف والمخاطر في المناطق المفتوحة للجمهور من المطارات، مع ما يترتب عن ذلك من تداعيات وآثار جانبية محتملة تتعلق بفعالية أنظمة الأمن. وتؤدي هذه الحالة من عدم الاستقرار إلى نشوء تصورات سلبية عن النقل الجوي في أذهان عامة الناس وعلى جاذبية قطاع الطيران كجهة مخدمة.

٣-١ وظائف أمن الطيران من الوظائف عالية المهارة، وتحمل السمات المميزة للأدوار المهنية - من حيث المعرفة المتخصصة، التي يتعين المحافظة عليها، بعد اكتسابها، من خلال التدريب والتطوير المكثفين، ومتطلبات القدرات المعرفية المعقدة، وضرورة التعامل مع المعلومات الأمنية الحساسة والتقنيات التي لا تتغير وتتطور. وينبغي تعزيز الاعتراف المهني بهذه المهارات والقدرات التي تؤثر بشكل إيجابي على الأجور والمكافآت وظروف العمل، على غرار ما هو معتاد في الأدوار الأخرى في مجال الطيران. ولا يتوافق مفهوم القوى العاملة المهنية في مجال أمن الطيران ذات المهارات العالية مع بعض ممارسات العمل الحالية، مثل ضعف الأجور، وظروف العمل الصعبة، والعقود غير الآمنة.

٤-١ ويتطلب التقدم التكنولوجي والتوسع في الاستخدام الآلي من المكون البشري في شبكة أمن الطيران مجموعات من المهارات عالية التخصص، مثل تحليل الصور والتعامل مع حالات الإنذار. وقد تستمر التحديات في تعيين موظفين لديهم القدرة المطلوبة لتطوير الحد الأدنى من معايير الكفاءة لأداء الأدوار المستقبلية في مجال أمن الطيران. ومن شأن بناء القدرة على الصمود اليوم أن يجنبنا تراكم المشاكل غدا.

٥-١ ولمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية المتعلقة بالقوى العاملة في مجال أمن الطيران، لا بد أن تلتزم الدول وقطاع الطيران بالعمل معاً لاستكشاف كيفية تأمين مورد مستمر من المواهب، وكيفية تحسين واقع العمل في مجال أمن الطيران وتصور الناس له. والهدف من ذلك هو جعل وظائف أمن الطيران أكثر جاذبية وقدرة على استبقاء العدد المطلوب من المهنيين الأكفاء. ومن الأهمية بمكان الاعتراف بأن أي حل يجب ألا يؤدي إلى تقليص معايير أمن الطيران المنصوص عليها في الملحق السابع عشر — أمن الطيران.

٢- المناقشة

١-٢ لم يحقق النهج الحالي المستخدم في توظيف واستبقاء القوى العاملة في أمن الطيران، في حالات معينة، النجاح المطلوب الذي يسمح للقطاع بتوظيف عدد كاف من الموظفين الأكفاء. ويجب تحديد نهج جديدة وتجربتها وتنفيذها على أساس التحقق واقعيًا من متطلبات التغيير المهمة:

(أ) ينبغي أن يكون هناك تحليل مفصل للأسباب الجذرية داخل الدول، وربما على المستوى المحلي بدرجة أكبر، حتى يتسنى الفهم الكامل للتحديات الحالية التي تعترض توظيف المهنيين في أمن الطيران واستبقائهم. وينبغي أن يتنبأ هذا التحليل أيضاً بالتحديات المحتملة التي قد تنجم عن التطور التكنولوجي والابتكار ومن النقاش حول الاستدامة البيئية المرتبطة بالتعافي والنمو المتوقع لقطاع الطيران المدني. ويجب أن يكون هناك حوار مع القوى العاملة في أمن الطيران لفهم تصوراتهم ووجهة نظرهم على جميع المستويات. ويسمح هذا النهج بإجراء تحليل قائم على البيانات، ولكنه يتماشى أيضاً مع الجهود المستمرة الرامية إلى إرساء ثقافة أمن فعالة، تستند إلى مشاركة قوى عاملة مؤهلة ومتحمسة تحظى بالدعم من جميع مستويات القيادة.

(ب) حيثما وجدت الدول وقطاع الطيران حلولاً مبتكرة، ينبغي تبادل التعلم الجماعي للسماح للقطاع بأكمله بالاستفادة. وينبغي أن يتيح الابتكار الفرصة لاختبار النهج العتيقة المستخدمة في إدارة القوى العاملة، ولإعادة تنظيم العمل من أجل إحداث تأثير إيجابي على أداء وظائف أمن الطيران وجاذبيتها كخيار مهني.

(ج) يجب أن تحظى العوامل البشرية التي تؤثر على أداء القوى العاملة بمزيد من الاعتراف، ويجب توجيه النشاط التشغيلي نحو مفاهيمها، باستخدام بيئة السلامة كنموذج. ولا يمكن أن يكون ذلك مجرد كلام – بل يتطلب أن تسعى الدول والقطاع إلى فهم ما هو المقصود بمراعاة العوامل البشرية والأداء لتقييم ما إذا كانت إدارة القوى العاملة تجسد الممارسات الموصى بها. وقد تلعب العوامل البشرية دوراً مهماً في الأسباب الجذرية لوقوع الحوادث الأمنية، مثل الإرهاق، والتهاون، وعدم الوعي، والضغط، وضعف الثقافة الأمنية، وكل ذلك مما يمكن أن تسببه بيئة العمل بسهولة.

(د) تعترف الخطة العالمية لأمن الطيران (GASep) بثقافة الأمن وتنمية القدرات البشرية وتنمية رأس المال البشري والمهارات والكفاءات باعتبارها من الأولويات. ويشكل ذلك الأساس للمزيد من الاستكشاف في هذا المجال. ومن المهم أن يحظى تنفيذ الخطة وخريطة الطريق الخاصة بها بالأولوية، وأن تأخذ عملية التنفيذ

في الاعتبار التحديات والفرص التي نشأت و/أو نتجت من جراء تأثير جائحة فيروس كورونا فيما يتعلق بتوظيف المهنيين في أمن الطيران واستبقائهم، وكذلك فيما يتعلق بحماس القوى العاملة وأدائها. وقد أقر فريق خبراء أمن الطيران، في اجتماعه الثالث والثلاثين الذي عقد في مايو ٢٠٢٢، بأهمية العوامل البشرية والأداء في أمن الطيران. وسيط الضوء على هذا الأمر بشكل أكبر، واعترف بالعلاقة المترابطة مع ثقافة الأمن والتدريب، واتفق على تضمين تركيز قوي على الأداء البشري والعوامل البشرية عند تحديث الخطة.

هـ) ألقى التحول الكبير في القوى العاملة الضوء أيضاً على فرص إنشاء وتعزيز برامج التنوع والشمول وفوائدها. وتساعد برامج التنوع والشمول في استبقاء الموظفين من خلال تحسين شعور الموظف بالانتماء إلى المؤسسة وتعزيز مهمتها، وترقية الشعور بالانتماء للمجتمع والالتزام نحوه. ويساعد تشكيل قوى عاملة من خلفيات متنوعة أيضاً في تزويد المنظمة بوجهات نظر جديدة ومفاهيم مبتكرة في كثير من الأحيان، وبالتالي النهوض بقدرة المنظمة على مواجهة التحديات والتعافي منها بالإضافة إلى وضع وتنفيذ سياسات وإجراءات تشغيلية جديدة وأكثر فاعلية.

٢-٢ يجب الاعتراف بأن ثقافة الأمن، باعتبارها وسيلة للحد من التهديدات الداخلية والخارجية، لا معنى لها إن لم نفهمها الفهم الصحيح. فتقافة الأمن، من خلال تعريفها وطبيعتها، هي نتاج تصرفات وسلوكيات قوانا العاملة، من أعلى الهرم إلى أسفله في أي مؤسسة - وبالتالي فهي تتأثر بشكل مباشر عندما لا تستطيع قوانا العاملة أداء دورها بالمستوى المطلوب. وفي هذا السياق، من المهم الحفاظ على الزخم الناتج عن "عام ثقافة الأمن" ومواصلة البناء على ما تحققت من إنجازات عالمية، لضمان التركيز الدائم على تمتع الجميع بثقافة أمن قوية وفعالة في قطاع الطيران.

٣-٢ وأخيراً، من المهم الإشارة إلى برنامج الإيكو للجيل القادم من مهنيي الطيران الذي أُطلق في عام ٢٠٠٩ بهدف ضمان توفر ما يكفي من المهنيين المؤهلين والأكفاء في مجال الطيران لتشغيل وإدارة وصيانة المنظومة المقبلة للنقل الجوي الدولي. ومع ذلك، لا يشمل هذا البرنامج الإجراءات والمبادرات الخاصة بمهنيي أمن الطيران. وبالنظر إلى التحديات الحالية والمستقبلية التي يواجهها قطاع أمن الطيران، ولا سيما الحاجة إلى موظفين مهرة في مجال أمن الطيران، فمن الأهمية بمكان إدراج هؤلاء المهنيين في مبادرات البرنامج المستقبلية.

٣- الخلاصة

١-٣ يتطلب التحدي الحالي المتمثل في ضمان وجود عدد كافٍ من الموظفين الأكفاء في قطاع أمن الطيران، بوصفهم مهنيين يؤدون أدواراً أمنية حاسمة الأهمية، تعاوناً مشتركاً بين مجتمع الطيران المدني الدولي والدول والقطاع من أجل إيجاد حلول طويلة الأجل ومستدامة. وقد تكون الإصلاحات القصيرة المدى جذابة في الأشهر أو السنوات القادمة، ولكنها قد تخلق مشاكل هيكلية سوف يستعصي حلها على المدى الطويل إن ترسخت.

٢-٣ ولئن كانت التحديات الحالية قد دقت جرس الإنذار، فإنها تمثل أيضاً فرصة لمعالجة تحدٍ لم تتسبب فيه الجائحة وحدها بل كان موجوداً فجاءت الجائحة وأظهرته وفاقمته. إنها فرصة لكي يعد قطاع أمن الطيران نفسه لتحقيق النجاح في المستقبل وبناء جوانب العوامل البشرية طويلة الأجل التي تسمح لقوانا العاملة بالعمل بأفضل ما يمكنها. ويسعى القطاع إلى تطبيق ثقافة أمن فعالة، وتستند هذه الثقافة إلى تصرفات البشر وسلوكياتهم، وبالتالي لا يمكن تحقيقها إن لم نراع العوامل البشرية التي تؤثر على أداء قوانا العاملة.