

قل هل ننبئكم بالأخسرين أعمالا ؟

ربما لن تثير الآية و لا تفسيرها ولا اسباب نزولها اغلب من ينطبق عليهم منطوقها وحكمها، فهذه الآية من سورة الكهف، تجد لها في كل زمان مصاديق ممن تنطبق عليهم باقي كلمات الآيتين بعدها، وهي " الذين ضل سعيهم في الحياة الدنيا وهم يحسبون انهم يحسنون صنعا" ان كل مكلف ابتدع لنفسه سياسة وانتزع او منح مكانا ليقم الحقوق فوضعا خارج موضعها ليبت للناس قهرا والمبا، وهو فرح بشقاء الآخرين، ويكاد يكذب بحساب لابد قريب، سيد ان يستدرج لخسران وكل حسب مواطن خوفه، فمكر الله ابعد من ان يحيط به بشر.

احبانا كثيرة عندما اطالع اخباراً مسربة عن مرض فلان او هلاكه، تتجمع صور في ذهني عنه وعن من يحيط به، فأقول، اتراه يدرك معنى استبدال مني الطعام بمر الدواء، وجرب معنى التمكن بعد نق الارض بالحاءء، وبدا يشعر انه قسبالة ممر يوشك ان ينتهي به لثراب؟

قبل هذا، اتراه ادرك- ان علم- انه حرم ناسا من حقوقهم، فلا حصلوا على اكلهم ولا دوائهم و ظلوا حفاة؟

مسكين صاحب اللبس الفاخر، بذلات معاصرة وثياب رجل دين او عشيرة، يوشك الزمان ان يدور به، فأتدا بناعم القماش، قماش رطب يلف به بعد ان يتقلب بين يدي مفسله، يسارع بطائنه لنجاة الى حام غير ان الفرار، يحمل جسده على الالكف، ويقام له تكريم ارضي، ليعيد

ان تراث الانسانية مهما عظم وكثر و اضاف لانسان فهو يبقى تراثا مخدوعا بالشفاهية و الرويات، فلا الله يحفل بالمنصب الا ليحاسب من فيها، حيث لا قرابة تشفع و لا حصانة من حصانات تمنحها دولة.

مؤلم ان يحفظ الناس حديث" كلكم راع" فيفهمون ان الناس غنم، وانهم رعاة غنم، فيقدمون لها باقي الطعام فيجزون الصوف، ويحلبون و يذبحون الغنم في القطيع.

من معاني الكفر: الجهل على علم، ولذلك فإن الله يكمل" الذين كفروا بايات ربهم ولقائه فحبطت اعمالهم فلا نقيم لهم يوم القيامة وزناً".

من الاخسرين اعمالا، وجوه و أسماء سمعنا بها و لم نعش زمانها، ووجوه و أسماء شاهدناها وعرفناها، وبغيرهم سيجيئون بعدنا، فقابل من الاخسرين اعمالا، وابن نوح منهم، وقوم لوط، ونمرود، وقارون، فرعون، ومن باع المسيح، وابو لهب.

هذه الاسماء لا يختصرها التاريخ، وليست منقطعة عن وجود اشباه لها، فكل من قتل بغير حق و نهب و كذب، ووضع الاشياء بغير موضعها فليجهز عذرا لله، فالله لا يؤخذ بصدقة من سرقة، ولا بمسجد لفخر.

وطبنا، يكون الاخسرون اعمالا، هم من قتل عراقيا بلا سبب ، ونهب مال الناس، وكذب عليهم، ومنع سير حياتهم بما يرضي الله، هم الخاسرون وسنرى كيف يقدمون على الله عراة ليتفاحروا بالقباهم و شهاداتهم ووجوههم.

سبحان الله، ليت الانسان يذكر انه لو حبس اندراره ليكي!

شامل حمد الله بردان

أربيل

أيها المصلحون .. هل نسي الرئيس وعده ؟

في التسعينات وحتى نهاية سنوات مظلمة -بأقل وصف لها - ظلت وعود السلطة تترى فيما يتعلق بتوزيع قطع الاراضي وتحسين واقع الحال وزيادة الرواتب وغير ذاك من وعود كانت تعد امنيات كبرى لان الناس ولا سيما الفقراء منهم لا يفكرون بنوع نظام الحكم ملكي او جمهوري برلماني او رئاسي ، يدعون ذاك شيئا لا يعينهم ، فالاهم .. السلم وتحسين الخدمات وتطوير الواقع باستمرار .. وفيما لم تحقق السلطة الدكتاتورية اذذاك شيئا للفقراء ، فان البيوت والعمارات والسيارات الفارهة فضلا عن الرواتب الضخمة والمصالح العامة والخاصة كانت بيد رؤوس السلطة والوزراء والرفاق وقيادات الجيش والمدراء العامين والامينين والدرجات الخاصة وكل المقيربين..

كلهم يعيشون ببحبوحة واضحة على حساب شعب يعيش بنظام دامس لا يعلمه ويحسه الا من عناه .. مما جعل السلطة برود فيما الفقراء اكتفوا بالمساجد ودير العبادة يدعون ربهم للخلاص من محنة التفاتر وعدم عدالة التوزيع وهم يعلمون ان العدل اساس الملك وبقاؤه مرهون بتحقيقه ..

قبل يومين وجراء سوء الوظيفية على الطائفة التي اغلبها غلف بالصخب والروتين الممل في كوميديا مخدرة لا تمتلك قدرة المعالجة الموضوعية .. اضطرت معها على البحث في اليوتوب ، فتوقفت عند مسلسل (ماضي يا ماضي) وعرفت انها لعام 2008 من خلال السيناتيل المعروض وقد قررات هذا الخبر :

(رئيس الوزراء يشكل لجنة من الامانة العامة لمجلس الوزراء والبرلمان ومجالس المحافظات للبدء بتوزيع قطع اراض للمواطنين) .. مرت على ذلك التاريخ احدى عشرة سنة لم يتغير بها سوى الشعارات والازياء والاسماء وبعض العناوين .. اذ لم توزع السلطة ارضا ولا شقة ولا بيتاً الا بشكل محدود جدا لا يحل مشكلة مستعصية منذ سنوات وعقود وفيما زال الفقراء يتحسنون على اخرين من عمليات الاستحواذ الممنهج على افضل اراضي العاصمة والمحافظات التي استولت عليها السلطات الجديدة ورموزها في عراق منهوب بعنواني الدكتاتوري والديمقراطي فيما هم لا يملكون فيه مئة متر يتحسسون فيها عراقيتهم وانسانيتهم السلوية ..

قبل أيام سمعت احد المحسوبين على السلطة الجديدة مفسرا للواقع وقرانه للمستقبل اذ قال : (العراق بخير واصبح الاستقرار بنسب جيدة متصاعدة .. نحمد الله وعلىنا العمل للمحافظة عليه) .. تعجبت من طرح الرجل ، ثم اعتبرته رداً تقليدياً لرجل سلطة مرحلة .. فهو يتحدث عن نفسه وقاربه وطبقته المتنمعة بكل شيء .. والاستقرار واضع لهم .. من خلال الاطمئنان على مناصبهم وثرواتهم وعقاراتهم وارصدهم في الداخل والخارج وهذا عين ما قصده الرجل ..

فهو لا يعي معاني من قبيل المظاهرات اليومية والخدمات السيئة والمشاكل الطاحنة والفقر المستشري والفساد الإداري البالغ مستويات غير مسبوقه والقسم المجتمعية الضائعة وتفشي الظواهر المجتمعية الخطيرة ونمو طبقات ارسقراطية جديدة تنعم بخيرات البلد ، فيما الفقراء بعد ان عز عليهم شيء في عراق نهيب به كل شيء .. عادوا مرة أخرى الى جوامعهم وصوامعهم يدعسون الله للخلاص من طغاة الديمقراطية الذين وعدوا بتوزيع الارض وتحسين الحال ولم يحققوا شيئا ..

لان مصالحهم بخير واحوالهم مستقرة وارصدهم متضخمة وجوازاتهم جاهزة وجناسيهم مزبوجة .. وكان الله للفقراء اليوم وغدا يا ..!!!!!!

حسين الذكر

بغداد

ب- المراكز التدريبية المختلفة ت- المدارس المهنية والمعاهد الفنية ث- معهد الطيران المدني العراقي واي معاهد مخيلة خارج القطر ان مبدء الاستقطاب يجب تنفيذه بدفعات سنوية وذلك لضمان متطلبات التدريب وواجبات العمل على ان يتم تحديد ضوابط التعيين وعقود العمل بهدف احتساب كلف الرواتب والمخصصات واياة امتيازات اخرى.

ان اعداد خطة تدريبية مركزية للنهوض بالمستوى العلمي والعملية والمهني للعاملين تتطلب تحديد عدد المتدربين ومدد التدريب ومحل التدريب ونوع التخصص (داخل وخارج البلد) على ان يتضمن ما يلي:

دورات تدريبية عامة -1-3-5 وتخصصية على ان تشمل علاقة ومساس بالطيران المدني على ان يتم تحديد هذا النوع من الدراسات حسب ضوابط محدودة تعتمد مبدء المنافسة الحرة بين المؤطفين ممن تتوفر لديهم المؤهلات الاكاديمية والخبرة اضافة الى توفر مبدء الكفاءة في العمل

علاقة التهويض عن الكادر ان مستوى الكوادر واسلوب تطويرها يجب ان يكون قادرا على رفع مستوى الاداء كما ونوعا عند تنفيذه من اجل ضمان تحقيقه بصورة فعالة مما يتطلب الامر ان يرافقه نظام يتناول رفع المستوى المادي للعاملين سواء الكوادر التي سيتم الاستفادة منها او العناصر الجديدة علما ان احد الاسباب المباشرة لانخفاض مستوى الاداء هو انخفاض مستوى الاجور

عناصر الحوافز للعاملين المجددين والمبدعين قياسا بنشاط مماثل في حقل الطيران خارج البلد بشرط ان يكون نظام الحوافز مرتبط بزيادة الانتاج وتخفيض القوي العاملة القوي ضرورية.

الفائضة وغير المؤهلة: في حالة ظهور نتائج التحليل الاحصائي عن وجود فائض في القوي العاملة وظهور ايضا قوي عاملة من ذوي الحد الادنى من المؤهلات يفوق العدد الفائض عليه يصار الى تقويم جديد وشمولي لكافة الكوادر من اجل اختيار العناصر التي يمكن استخدامها في نشاطات اخرى ضمن المؤسسة ذاتها بعد ان يتم تاهيلها في دورات تدريبية اساسية وتخصصية طويلة الامد في مجال النشاط الجديد.

اما المتقني من الكوادر ممن لا يسع المجال اعتمادهم في العمل فعندها يتم معالجتهم باساليبين هما اولاً: ترويج مبدء التقاعد والاستقالة وثانياً: نقل المتبقي خارج المؤسسة على ان تكون هذه الخطة موازية لخطة الاستقطاب وتاهيل الكوادر الجديدة.

ب- استقطاب القوي العاملة الجديدة: ان استقطاب القوي العاملة يتطلب اعتماد خطط انية ومستقبلية لتعويض العجز وتوفير الحاجة المستقبلية على ان تعتمد عملية الاستقطاب على روافد متعددة لتأمين العدد المطلوب حسب الاختصاص وبالاتفاق عليها مع الجهات المعنية المختلفة (وزارة التخطيط، وزارة التربية، وزارة التعليم العالي) من اجل تأمين المتطلبات -أ- التوزيع المركزي

بموجب السبل التالية: 1- استحداث ادلة عمل مكتوبة وكافة النشاطات على ان تتضمن شرحا مسجبا مهما للوظائف واسلوب عملها والعلاقة بين الفعاليات المختلفة ب- تحديد الارتباط الاقوي الواحد وعلاقتها مع النشاطات المختلفة الاقوي ت- اعتماد مبدء المفاضلة العلمية والعملية الشمولية عند اختيار الكوادر القيادية وللمناصب المختلفة وذلك بصيرة ومتوسطة وطويلة المدى) على ان يتم تطبيقها وفق الاسس التالية: 1- اعتماد نسبة معينة لكفاءة التوظيف ب- تحديد نوع الدورات التدريبية النظرية والعملية واختلف انواعها ومستوياتها (اساسية، تخصصية، اعادة تاهيل، تقوية.... الخ) ت- اعتماد نظام عمل (وجبة واحدة، متعدد الوجبات، دوام نطفي) لكل نظام 3- توصيف المؤهلات الاكاديمية والعملية والخبرة التخصصية المطلوبة للعمل التقني وكافة المستويات ج- تحديد نوع الجنس المطلوب لتنفيذ العمل (ذكر او انثى او كلاهما) ح- المساهمة في تأمين متطلبات قطاعات الطيران الاخرى خ- تأمين متطلبات الاجازات بانواعها وكذلك حالات التقاعد والاستقالة

ثالثاً- تحليل الاحصائيات: يباشر بهذه المرحلة بعد انجاز مرحلة جمع المعلومات على ان يتم التحليل بشكل دقيق وحيداي بهدف تحقيق النتائج التالية: 1- تثبيت العجز والفائض في القوي العاملة ب- تحديد القوي العاملة المشمولة بالتقاعد او التي ستحصل اليه خلال السنوات الخمس القادمة ت- احصاء القوي العاملة التي هي دون الحد الادنى من المؤهلات المطلوبة وكفاءة المستويات الوظيفية وعلى اختلاف انواعها رابعاً- تطبيق سياتقات العمل الهابطة: ان الهدف من هذه المرحلة يعتبر ضروريا في تطوير متطلبات العمل وفق اساليب عمل محدودة وضروري والتي بالامكان تنفيذها

الاسم	اللقب	الدرجة	الوظيفة	ملاحظات
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40
41	42	43	44	45
46	47	48	49	50
51	52	53	54	55
56	57	58	59	60
61	62	63	64	65
66	67	68	69	70
71	72	73	74	75
76	77	78	79	80
81	82	83	84	85
86	87	88	89	90
91	92	93	94	95
96	97	98	99	100

الاسم	اللقب	الدرجة	الوظيفة	ملاحظات
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40
41	42	43	44	45
46	47	48	49	50
51	52	53	54	55
56	57	58	59	60
61	62	63	64	65
66	67	68	69	70
71	72	73	74	75
76	77	78	79	80
81	82	83	84	85
86	87	88	89	90
91	92	93	94	95
96	97	98	99	100

الاسم	اللقب	الدرجة	الوظيفة	ملاحظات
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40
41	42	43	44	45
46	47	48	49	50
51	52	53	54	55
56	57	58	59	60
61	62	63	64	65
66	67	68	69	70
71	72	73	74	75
76	77	78	79	80
81	82	83	84	85
86	87	88	89	90
91	92	93	94	95
96	97	98	99	100

مطالبات بالتدقيق في برنامج التحكم المسمى "نظام تعزيزين خصائص المناورة" والذي يعتقد المحققون انه ربما تسبب في تحطم الطائرة. سلامة الطيران

غير ان الاجتماع يظهر بان الطيران كانوا قلقين بشأن سلامة هذا الطيران في اعقاب 1/اكتوبر 2018 في اعقاب تحطم طائرة شركة لايون اير وهي من طراز 737 ماكس-8 في 8 في طائرة لايون اير، اصدرت بوينغ تعليمات إضافية للطيارين في حال واجهوا خلا في نظام تعزيز المناوره. تحديث برامج

ونكرت نيويورك تايمز ان ميكابليس طلب من مدراء بوينغ في ذلك الاجتماع الاخذ بالاعتبار تحدينا لبرمجيات الطائرة 737 ماكس-8 وهو ما قد يتطلب تعليق رحلات هذه الطائرات لبعض الوقت وامرت خطوط جوية وحكومات في أنحاء العالم بحظر طيران هذا النموذج في الأيام التي تلت تحطم الطائرة الإثيوبية. وتعمل بوينغ على اصلاح برمجيات نظام الطيران وتامل في موافقة سريعة من الهيئات الناظمة، لكن لم يتضح بعد ما إذا كانت الطائرات ستعود إلى التحليق قبل نهاية فصل الصيف.

بموجب السبل التالية: 1- استحداث ادلة عمل مكتوبة وكافة النشاطات على ان تتضمن شرحا مسجبا مهما للوظائف واسلوب عملها والعلاقة بين الفعاليات المختلفة ب- تحديد الارتباط الاقوي الواحد وعلاقتها مع النشاطات المختلفة الاقوي ت- اعتماد مبدء المفاضلة العلمية والعملية الشمولية عند اختيار الكوادر القيادية وللمناصب المختلفة وذلك بصيرة ومتوسطة وطويلة المدى) على ان يتم تطبيقها وفق الاسس التالية: 1- اعتماد نسبة معينة لكفاءة التوظيف ب- تحديد نوع الدورات التدريبية النظرية والعملية واختلف انواعها ومستوياتها (اساسية، تخصصية، اعادة تاهيل، تقوية.... الخ) ت- اعتماد نظام عمل (وجبة واحدة، متعدد الوجبات، دوام نطفي) لكل نظام 3- توصيف المؤهلات الاكاديمية والعملية والخبرة التخصصية المطلوبة للعمل التقني وكافة المستويات ج- تحديد نوع الجنس المطلوب لتنفيذ العمل (ذكر او انثى او كلاهما) ح- المساهمة في تأمين متطلبات قطاعات الطيران الاخرى خ- تأمين متطلبات الاجازات بانواعها وكذلك حالات التقاعد والاستقالة

ثالثاً- تحليل الاحصائيات: يباشر بهذه المرحلة بعد انجاز مرحلة جمع المعلومات على ان يتم التحليل بشكل دقيق وحيداي بهدف تحقيق النتائج التالية: 1- تثبيت العجز والفائض في القوي العاملة ب- تحديد القوي العاملة المشمولة بالتقاعد او التي ستحصل اليه خلال السنوات الخمس القادمة ت- احصاء القوي العاملة التي هي دون الحد الادنى من المؤهلات المطلوبة وكفاءة المستويات الوظيفية وعلى اختلاف انواعها رابعاً- تطبيق سياتقات العمل الهابطة: ان الهدف من هذه المرحلة يعتبر ضروريا في تطوير متطلبات العمل وفق اساليب عمل محدودة وضروري والتي بالامكان تنفيذها

بموجب السبل التالية: 1- استحداث ادلة عمل مكتوبة وكافة النشاطات على ان تتضمن شرحا مسجبا مهما للوظائف واسلوب عملها والعلاقة بين الفعاليات المختلفة ب- تحديد الارتباط الاقوي الواحد وعلاقتها مع النشاطات المختلفة الاقوي ت- اعتماد مبدء المفاضلة العلمية والعملية الشمولية عند اختيار الكوادر القيادية وللمناصب المختلفة وذلك بصيرة ومتوسطة وطويلة المدى) على ان يتم تطبيقها وفق الاسس التالية: 1- اعتماد نسبة معينة لكفاءة التوظيف ب- تحديد نوع الدورات التدريبية النظرية والعملية واختلف انواعها ومستوياتها (اساسية، تخصصية، اعادة تاهيل، تقوية.... الخ) ت- اعتماد نظام عمل (وجبة واحدة، متعدد الوجبات، دوام نطفي) لكل نظام 3- توصيف المؤهلات الاكاديمية والعملية والخبرة التخصصية المطلوبة للعمل التقني وكافة المستويات ج- تحديد نوع الجنس المطلوب لتنفيذ العمل (ذكر او انثى او كلاهما) ح- المساهمة في تأمين متطلبات قطاعات الطيران الاخرى خ- تأمين متطلبات الاجازات بانواعها وكذلك حالات التقاعد والاستقالة

ثالثاً- تحليل الاحصائيات: يباشر بهذه المرحلة بعد انجاز مرحلة جمع المعلومات على ان يتم التحليل بشكل دقيق وحيداي بهدف تحقيق النتائج التالية: 1- تثبيت العجز والفائض في القوي العاملة ب- تحديد القوي العاملة المشمولة بالتقاعد او التي ستحصل اليه خلال السنوات الخمس القادمة ت- احصاء القوي العاملة التي هي دون الحد الادنى من المؤهلات المطلوبة وكفاءة المستويات الوظيفية وعلى اختلاف انواعها رابعاً- تطبيق سياتقات العمل الهابطة: ان الهدف من هذه المرحلة يعتبر ضروريا في تطوير متطلبات العمل وفق اساليب عمل محدودة وضروري والتي بالامكان تنفيذها

بموجب السبل التالية: 1- استحداث ادلة عمل مكتوبة وكافة النشاطات على ان تتضمن شرحا مسجبا مهما للوظائف واسلوب عملها والعلاقة بين الفعاليات المختلفة ب- تحديد الارتباط الاقوي الواحد وعلاقتها مع النشاطات المختلفة الاقوي ت- اعتماد مبدء المفاضلة العلمية والعملية الشمولية عند اختيار الكوادر القيادية وللمناصب المختلفة وذلك بصيرة ومتوسطة وطويلة المدى) على ان يتم تطبيقها وفق الاسس التالية: 1- اعتماد نسبة معينة لكفاءة التوظيف ب- تحديد نوع الدورات التدريبية النظرية والعملية واختلف انواعها ومستوياتها (اساسية، تخصصية، اعادة تاهيل، تقوية.... الخ) ت- اعتماد نظام عمل (وجبة واحدة، متعدد الوجبات، دوام نطفي) لكل نظام 3- توصيف المؤهلات الاكاديمية والعملية والخبرة التخصصية المطلوبة للعمل التقني وكافة المستويات ج- تحديد نوع الجنس المطلوب لتنفيذ العمل (ذكر او انثى او كلاهما) ح- المساهمة في تأمين متطلبات قطاعات الطيران الاخرى خ- تأمين متطلبات الاجازات بانواعها وكذلك حالات التقاعد والاستقالة

الاسم	اللقب	الدرجة	الوظيفة	ملاحظات
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40
41	42	43	44	45
46	47	48	49	50
51	52	53	54	55
56	57	58	59	60
61	62	63	64	65
66	67	68	69	70
71	72	73	74	75
76	77	78	79	80
81	82	83	84	85
86	87	88	89	90
91	92	93	94	95
96	97	98	99	100

الاسم	اللقب	الدرجة	الوظيفة	ملاحظات
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40
41	42	43	44	45
46	47	48	49	50
51	52	53	54	55
56	57	58	59	60
61	62	63	64	65
66	67	68	69	70
71	72	73	74	75
76	77	78	79	80
81	82	83	84	85
86	87	88	89	90
91	92	93	94	95
96	97	98	99	100

الاسم	اللقب	الدرجة	الوظيفة	ملاحظات
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40
41	42	43	44	45
46	47	48	49	50
51	52	53	54	55
56	57	58	59	60
61	62	63	64	65
66	67	68	69	70
71	72	73	74	75
76	77	78	79	80
81	82	83	84	85
86	87	88	89	90
91	92	93	94	95
96	97	98	99	100

اشنطن ، (ا ب) - دعا طيارو شركة اميركان ايرلاينز بعد كارثة تحطم دامية في إندونيسيا، إلى اجتمع للضغط على المدراء التنفيذيين لبوينغ لإدخال تعديلات على الطائرة ماكس من أجل السلامة ، وفق ما 737 ذكرت وسائل اعلام اميركية الثلاثاء.

اشنطن ، (ا ب) - دعا طيارو شركة اميركان ايرلاينز بعد كارثة تحطم دامية في إندونيسيا، إلى اجتمع للضغط على المدراء التنفيذيين لبوينغ لإدخال تعديلات على الطائرة ماكس من أجل السلامة ، وفق ما 737 ذكرت وسائل اعلام اميركية الثلاثاء.

اشنطن ، (ا ب) - دعا طيارو شركة اميركان ايرلاينز بعد كارثة تحطم دامية في إندونيسيا، إلى اجتمع للضغط على المدراء التنفيذيين لبوينغ لإدخال تعديلات على الطائرة ماكس من أجل السلامة ، وفق ما 737 ذكرت وسائل اعلام اميركية الثلاثاء.

اشنطن ، (ا ب) - دعا طيارو شركة اميركان ايرلاينز بعد كارثة تحطم دامية في إندونيسيا، إلى اجتمع للضغط على المدراء التنفيذيين لبوينغ لإدخال تعديلات على الطائرة ماكس من أجل السلامة ، وفق ما 737 ذكرت وسائل اعلام اميركية الثلاثاء.

اشنطن ، (ا ب) - دعا طيارو