١٤ أكتوبر تحاور المعنيين باستراتيجية الأجور والمرتبات

كثر الجدل حول استراتيجية الأجور وتذمر الكثير من الموظفين لعدم استفادتهم من الهيكل الجديد فمنهم من عزا ذلك إلى وجود أخطاء إدارية من قبل اللجان المختصة لعدم التدقيق في تدوين بيانات الموظفين ومنهم من ارجع ذلك إلى عدم جدوى الاستراتيجية ورأى أن الأفضل أن تضاف نسبة مئوية للرواتب ليتسنى لهم مجابهة زيادة الأسعار وعدم ربط هذه النسبة بالخدمة والمؤهل لأن ارتفاع الأسعار يمس الجميع، ولكي تتضح الرؤية دأبت "١٤ أكتوبر"إلى الآراء من خلال اللقاء بالمعنيين والقيادات النقابية واليكم حصيلة ذلك:

أجرى اللقاءات: إصلاح العبد/ أثمار الوالي

احتسبنا الخدمة العسكرية والوطنية

محطتنا الأولى كانت فرع وزارة الخدمة المدنية والتأمينات حيث التقينا بالأخ حسن محمد صلاح مدير الفرع وسألناه عن الموظفين الذين لديهم فتاوى بتعيينهم واحتسبت لهم الخدمة الوطنية ولكن عند المناقلة تم اسقاطها؟ كيف سيتم حل هذا الاشكال؟

يجيب الاخ مدير فرع الخدمة المدنية والتأمينات بعدن انه بالنسبة للخدمة العسكرية أو الخدمة الوطنية اعتمدت لاغراض نقل هيكل الأجور والمرتبات الجديدة بشرط ان يكون الموظف قد التحق مباشرة بالوظيفة بعد الانتهاء من الخدمة الوطنية مباشرة هذا الشرط الأساسي واعتمدت لاغراض نقلها للهيكل الجديد.

وأجاب الأخ حسن صلاح عن سؤالنا المتعلق بالتظلمات وعن مباشرة العمل بها قائلاً:

أن لجان التظلمات موجودة وتباشر عملها منذ أسبوع تقريباً وهناك تعميم صدر من وزير الخدمة المدنية وزع على بعض الجهات وهناك استمارتان استمارة يملأها الموظف المتظلم واستمارة تعبئ من قبل مدير شؤون الموظفين الذي يعتبر رئيس وحدة الأجور في المرفق ويراجعو بيانات الموظف ووثائقه اذا هو فعلاً متظلم وتظلمه على حق بعدها يرفع الى اللجنة الفرعية التي تعتبر الوحدة الفنية الرئيسية في محافظة عدن وهي بدورها تدرسها وترفعها للجنة الإشرافية في وزارة الخدمة المدنية في صنعاء.

وأكد مدير فرع الخدمة المدنية بأن أي موظف اذا كان وضعه سليم ويستحق دفع الفوارق له بعد إعادة النظر في وضعه وترتبت عليه سيطبق عليه ما جاء في القواعد من حيث الاستحقاق.

وقال: لا استطيع ان أفتي في مسألة الفترة التي ستحسب له الدفع فيها وأهم شيء ان يقبل تظلمه ويكون على حق من ثم يأخذ زيادة نقصان .. هذه مسألة لا حقه انا قصدي من حيث المبدأ اذا هو متظلم ووثائقه تؤكد ان تظلمه على حق وصحيح سيتم إعادة النظر ووفقاً للقواعد المعتمدة التي بلغنا بها لا يوجد أي اشكالية حول الموضوع بأثر رجعي هذه مسألة لا تحتاج الى نقاش أو استفسار وفق ما أقرته القواعد سيتم.

وأضاف: اللجان لازالت مستمرة الوحدة الفنية في المحافظة لازالت مستمرة في عملها وقد أنجزت أغلب المرافق وحدات الجهاز الإداري والوحدات الاقتصادية باستثناء بعض المرافق مازالت تعمل حتى الآن وعلى وشك الانتهاء هي المؤسسة المحلية للمياه والصرف الصحي والبنك الأهلي اليمني ومصلحة ميناء عدن وهناك شركة مصافي عدن أعتذرت على أساس انها عندها مراجعة معينة باعتبار انها كانت تخضع لهيكل خاص بها أو نظام خاص بالمصافي وقد رفعت هذه المسألة الى اللجنة الفنية الرئيسية بوزارة الخدمة المدنية ونأمل من المرافق الثلاثة المتأخرة التي مازالت تعمل ببطء ان تنجز العمل في وقت مبكر لكي ننتهي من هذه المسألة وتكون محافظة عدن قد أنجزت كل الإجراءات المتعلقة بنقل الموظفين والعاملين من النظام القديم للأجور إلى هيكل الأجور والمرتبات الجديدة.

عند سؤالنا له بانه لم يتم تطبيق الاستراتيجية الجديدة بشكل صحيح وأن أغلب الموظفين ليسوا راضين عن مرتباتهم الجديدة التي استلموها ولم يتم فيها أي زيادة بل على العكس ان الموظف الذي كان يستلم ٢٢ ألف مثلاً اصبح يستلم ١٨ وهكذا؟

أجاب عن ذلك قائلاً:

ان هناك ضرائب وهي عبارة عن ٢١٪ ونص التقاعد ويوجد هناك أيضاً استقطاعات معينة وأي علاوات غير قانونية يتم استبعادها وفقاً لما ورد في القوانين.

مشيراً إلى أن الاستراتيجية طبقت واستفاد منها العديد من الموظفين باستثناء الموظفين الذين كانت جهاتهم مخالفة وتصرف بدلات بالهبل غير قانونية.

وفي صحيفة ١٤ أكتوبر كان هناك بدلات غير قانونية فسقطت والاستراتيجية استفاد منها ولم تردنا شكاوى بعدم الاستفادة منها.. مع العلم انه انفقت حوالي ٢٠٠ مليار ريال مقابل الاستراتيجية.

وأضاف بان الموظفين الذين كان وضعهم غير قانوني أصبح وضعهم قانوني وفقاً للاستراتيجية الجديدة ووفقاً لقواعد النقل والموظفين الذين كان عندهم بدلات غير قانونية وغير مصادق عليها من مجلس الوزراء هذه فقط التي ربما استبعدت.

وعند سؤالنا له ما ذنب الموظف الذي لا توجد لديه شهادة وخدم حوالي ٢٠ أو ٢٥ سنة فتذهب خدمته هذه سدى فقط لانه لا توجد لديه شهادة؟

أجاب: ان الاستراتيجية تتعامل مع وثائق خبرة ومؤهل وقرارات تعيين هذه الأساسية في تقييم الموظفين لنقلهم.

وأضاف في اجابته حول ما يتعلق بالموظفين الذين أغلبهم لا توجد لديهم مؤهلات ولكن يملكون الخبرة منذ سنوات طويلة:

بان هذه القواعد (أي هذه قواعد التقييم حالياً) وسنوات الخدمة أخذت بالاعتبار أي (المؤهل + الخبرة) صاحب الابتدائية أخذوا الخبرة اللاحقة له وصاحب الاعدادية أخذوا الخبرة اللاحقة له وهكذا وبخصوص الاستراتيجية لا يوجد بها أي خطأ وجميع الموظفين استفادوا وأنا لأول مرة أسمع منك كصحفية انه لم يستفد أحد وعلى العموم باب التظلم مفتوح للكل وفق وثائق سليمة ومؤكدة فليتقدم بها أما غير كذا فغير مقبول.

وأطلبوا الاستراتيجية من مدير شؤون الموظفين وأقرؤها.

هذه الخلاصة التي خرجنا بها اثناء لقاءنا بالأخ حسن محمد صلاح مدير فرع الخدمة المدنية والتأمينات في عدن .. ولكي نضع النقاط على الحروف أجرينا عدة لقاءات بمدراء مكاتب المرافق الخدمية والانتاجية التي يعتبر موظفوها أكثر تظلماً من سياسة هيكل الأجور والمرتبات الجديدة.

فتحنا باب التظلمات

وخلال هذا الاستطلاع التقينا د. الخضر لصور مدير مكتب الصحة/ عدن يقول عن استراتيجية الأجور والمرتبات كانت ممتازة ولكن لا تخلو من العيوب.

ويضيف: أنا اعتقد أن الاستراتيجية طبعاً ومن خلال الزملاء الذين يشتغلوا في الحقل الصحي ومنهم الأخ اسكندر مدير شؤون الموظفين فتحنا باب التظلمات وهي ٧ أو ١٠ تظلمات لاغير ولكن ما نحتاجه هو عمل جهود مكثفة خاصة زملاءنا حاملين شهادة الثانوية والاعدادية والذين تلقوا دورات داخل المستشفيات والذين بلغت نسبهم حوالي ٣٠٪ خاصة في الجانب التمريضي لم يتم اضافتهم في المرحلة الأخيرة ولم تسقط اسمائهم وعملناهم في كشف منفرد ووقعت عليهم ولكن أسمائهم لم تسقط وانما قالوا سقطت والان نحن مع الأخوة في النقابة لتسوية أوضاعهم لاسيما ان الاخ وزير الصحة متفهم لذلك.

بالنسبة لاحتساب الثلاث سنوات خدمة لطلاب كلية الطب باعتبار انهم يدرسوا ست سنوات والسابعة تسمى سنة الامتياز وكان النظام السابق عندنا في عدن يعتبر طالب كلية الطب سنة سادسة موظف في الدولة يدخل التوظيف في سنة سادسة وهو التعيين حقه الشهادة هي سبع سنوات والاستراتيجية تأخذ في الاحتساب تاريخ دخول العمل وتاريخ التعيين (وكأنه دارس ست سنوات واعتبروا شهادته سبع سنوات لكن الاخوة في المالية تقريباً ادركوا الموضوع واعتبروها سبع سنوات وأقروها.

الجانب الآخر البكلاريوس أربع سنوات الطب زيادة ثلاث سنوات بدأوا يحتسبوها لهم كعلاوات اضافية يعني عملوا معالجة للسنوات الزايدة حق البكلاريوس اعتبروها سنوات أقدمية أو سنوات خدمة وهذه المعالجة حصلت ولكنها تخضع لمندوب الخدمة المدنية الموجود في المرفق نضمه واذا كان لديه الاستعداد ان يتجاوب للبت في الموضوع باعتباره الكل في الكل احياناً الشخص الموجود هو الذي يترجم ما في الأوراق فاذا اقتنع بذلك بت في الموضوع على مسؤوليته الشخصية والاستراتيجية ذكر فيها هذا القانون وأيضاً في نقابة الأطباء وقدموا بيان وتفاوضوا مع وزير الصحة ومع أصحاب الخدمة المدنية على اعتبار ان أصحاب الصحة لهم وضع خاص واعتقد ولست متأكد بانه تم حل هذه المشكلة ولا يمنع بان هناك أطباء متظلمون ولكن فيما يخص نقل الهيكل العام لم يتم بشكل صحيح حيث لم يحتسبوا سنوات الخدمة الخاصة بهم أو المؤهل الصحيح.

العلاوات التي صرفت من السابق اصبحت جزءاً من الراتب الحالي

أما الأخ عبدالحكيم الذاري رئيس الوحدة الحسابية يدلي بدلوه قائلاً:

بالنسبة للموظفين الذين لا يشغلون وظائف إدارية وإشرافية فان عملية نقلهم إلى الهيكل العام للأجور والمرتبات ارتبطت بالمؤهلات العلمية التي يحملونها بالاضافة إلى سنوات الخدمة اللاحقة للحصول على المؤهل.

وهنا تجدر الاشارة بالقول إلى أن جميع الموظفين الذين شملتهم عملية النقل قد صرفت كافة الفوارق المستحقة لهم خلال شهري أكتوبر ونوفمبر ٢٠٠٥م بأثر رجعي من يوليو ٢٠٠٥م يستثنى من ذلك بعض المؤسسات التي ترى أنها في وضع تستطيع معه الحصول على مزايا أفضل مما هو متاح في إطار الهيكل القائم لاعتبارات تتعلق بوضعها المالي وخصوصية طبيعة العمل فيها.

جميع البدلات والعلاوات التي كانت تصرف في السابق أصبحت جزء من المرتبات الأساسية حيث تم دمجها جميعاً مع المرتبات باستثناء بدل الريف والمظهر والسكن فقط حيث سيتم فيما بعد الانتهاء من تطبيق استراتيجية الاجور بمراحلها المختلفة اعداد واعتماد بدلات مصاحبة للهيكل الموحد تسمى بدل طبيعة عمل تشمل الكثير من الوظائف في بعض وحدات الخدمة العامة التي تتطلب طبيعة العمل فيها تطبيق هذا النوع من البدلات.

وختاماً يمكن القول أنه بالنظر الى أن جهود فرق الاجور المكلفة بالنقل قد اتسمت بنوع من الاستعجال فانه من الممكن حدوث بعض الاخطاء المصاحبة لعملية النقل أما بسبب وجود نقص في البيانات الوظيفية أو لأسباب تتعلق بحدوث أخطاء في تطبيق قواعد النقل لذلك ومن منطلق الحرص على أهمية اعطاء كل موظف ما يستحقه قانوناً تم فتح باب التظلم وتم توزيع الاستمارات والنماذج المطلوب اعدادها من قبل كل متظلم وتقديمها لجهة عمله ليتم دراستها والتأكد من صحة مضمونها ومن ثم احالتها الى الوحدة الفنية في المحافظة لتقوم بدورها بعملية المراجعة مجدداً والرفع بالنتائج الى الجهة المختصة لطلب الارتباط بالأثر المالي المستحق.

يجب اشراكنا في الحوار قبل الاستراتيجية

اتجهنا بعد الحصيلة التي جمعناها عن استراتيجية الأجور إلى الأخ عثمان كاكو رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال الجمهورية فرع عدن ورئيس نقابة المعلمين الذي اعطى رأي آخر لما قاله الاخ حسن صلاح مدير فرع وزارة الخدمة المدنية في عدن وأوضح ان التباين الحاصل بين العمال مواقفهم المشروعة وبين الحكومة والذي للأسف الشديد لم يضع أي اعتبار يذكر للمطالب وأيضاً للالحاحات الكثيرة التي كان للنقابة فيها شأن باعتبار ان النقابة شريك أساسي يفترض عدم تجاهلها قبل ان يتم الشروع في تنفيذ القانون الذي يخص العمال بمختلف تصنيفاتهم الوظيفية والمهنية والى ان يتم التشاور والحوار مع النقابة باعتبارها هي المعنية بالدفاع عن الحقوق والمطالب العمالية وللأسف الشديد نحن كنا نتوقع شيء كبير جداً ويحدونا كثير من الأمل بان هذا القانون يأتي كهدف من أهدافه المحفزة للعمال ونقل الوضع المعيشي من وضع متدني ويعالج الاختلال الحاصل بين الانفاق والدخل الشهري للعمال الذي شهد تدهور وانهيارات عديدة منذ دخولنا برنامج الإصلاحات الاقتصادية الشاملة حقيقة يعني نحن كنقابات نتحمل جزء من المسؤولية.

وهذه حقيقة يعني من الاخطاء التي تحملها عملنا النقابي بالكامل بانه استكان في لحظة معينة وصحى في اللحظة الأخيرة ولكن فوق هذا وذاك نقول ان المسألة لابد ان تأخذ مجراها الصحيح القانوني بقدر ما كان تحفيزي تحول الى قانون احباطي.. لان القانون شهد كثير من الاختلالات وبالتالي لابد ان يعالج هذا الموضوع بشكل واضح من ضمن هذه الاختلالات لو تطرقنا بدرجة أساسية بانه عند وضع اعداد خارطة الأجور والمرتبات تم الكشف عنها بشكل يعكس عملية الضغط على الانفاق ليس الهدف منه تحسين المستوى المعيشي يعني أعدت خارطة الأجور والمرتبات ونظروا إلى المؤهلات والخبرات وشافوا ان الاقلية للمؤهلات والخبرات هي تشكل الأكثرية وبالتالي اعتمدوا على المؤهلات وتركوا الخبرات وعملوا ايضاً للأسف الشديد شروط شغل وظائف عكس ما هو عليه في السابق.. وهنا بالتالي تجاهل الكثير من العمال من ذوي الخبرات ومن ذوي الكفاءات يعني أقفل الجانب الفني وأخذ الجانب التخصصي اختصاصات وأقفل الجانب الفني الذي ينعكس على مستوى الخبرات لانه في قدرات ومهارات تتكون من خلال مراحل العمل والنشاط وهذه القدرات والمهارات أحياناً تفوق الجانب النظري وأنا أعرف أن كثير من العمال في اليمن يمتلكوا قدرات وخبرات كثيرة مثل عمال النفط وعمال الصحة وعمال الكهرباء وعمال الموانئ هؤلاء يقوموا باعمال قد لا يستطيع ان يقوموا بها كثير من الخبراء او المهندسين.. ومن ذوي المؤهلات وبالتالي كان لابد من مراعاة هذه التخصصات والاختصاصات التي اكتسبت عبر الخبرات وهذه المشكلة التي شكلت اخفاق كبير في القانون وحولته من قانون تحفيزي إلى قانون احباطي وهم لو اهتموا بالجانب الخبراتي لما كان هذا الوضع، الآن العامل الفني مثلاً الذي لا يملك مؤهلات مهنية مثلاً سنتين بعد الثامن ابتدائي يعني يقوم باعمال لا يقوم بها مسكن بالمجموعة الأولى له عشرين سنة أو ٢٥ سنة الان دخل في المجموعة الخامسة يعني سقط، المعلم يعني قانون المعلم اعطاه مزايا يوصل لدرجة وكيل وزارة يعني من خلال خبرة وخدمة ٢٥ سنة أو خلال مؤهل ابتدائي أو أعدادي يعطيه أو يسكنه في المجموعة الأولى وفي أعلى مرتبة لدرجو وكيل ووكيل مساعد مدير عام الآن كل هؤلاء المعلمين الذين ليس لديهم مؤهلات جامعية عليا دبلوم وما دون دبلوم هؤلاء سقطوا كلهم الى المجموعة الرابعة والخامسة وبالتالي هنا يكمن الخلل.

وأكد في سياق حديثه ان القانون لم يكن قانون تحفيزي ولا قانون أيضاً أعطاء الخبرات مكانها الطبيعي ومكانها أيضاً المهم.. ومن خلال حوارنا مع الأخ الوزير ومن خلال ما صرح به الوزير عبر التلفاز ووكالة أنباء سبأ تناول هذه المواضيع كلها بصراحة ونحن نقدر الجهد الذي يبذله الأخ الوزير ومتابعة اللجان الفنية التي عملت بشكل مستقل عن اللجان المتخصصة لجنة شؤون الموظفين واللجان المعنية بالوحدات الإدارية هذه المشكلة الأساسية نحن لن نسكت عنها أبداً وأنتم تشاهدون الشارات الحمراء التي علقت وبالتالي تقديراً للوضع الحالي حاولنا أن نتفق مع النقابات العامة التي بدأت استجابة بان يتم ترحيل الخطوات الجرائية الفعلية على الواقع اذا لم تستجب الحكومة للمطالب المشروعة للعمال والعادلة ستحمل كامل المسؤولية لأن نحن لن نسكت ولن نستهين أيضاً لن نتراجع عن هذا الحق المطلبي المشروع والعادل وبالتالي ان هذه المسائل كلها بحاجة الى أن الحكومة تنصت تماماً وتستوعب بان فجوة الاختلال لازالت قائمة والوضع المعيشي للعمال لازال غير مرض نحن تعشمنا ان يعالج الحد الأدنى للعمال.

والمح إلى خلل القانون حيث قال: القانون يعاني من خلل خاصة المادة /٢٢/ حيث أنها الغت كل التشريعات التي تخص العاملين بمختلف تصنيفاتهم بالاحتسابات التي تخص الوحدات والأجور بند الأجور والمرتبات تم الغاءه بشكل كامل دون ان يستند على القاعدة القانونية تقول ما لا يتعارض مع الحقوق المكتسبة وليس وظيفياً ومالياً هذه المسألة هي التي أوصلت القانون الذي يعاني خلل (دستوري) كبير جداً مقارنة بما تنص المادة /١٤٠/ من الدستور.. نحن كنقابات عمالية نؤكد باننا شركاء مع الحكومة لمصلحة تطوير الأداء فتحسين الأداء وأيضاً الاهتمام بالواجبات والعمل من أجل عملية البناء لكن عملية البناء العقلانية عملية البناء المنظمة عملية اقامة ثورة ضد الفساد والفقر يعني يدوران في فلك الفساد وهو داء اليمن وبالتالي الفساد بحاجة الى وقفة جادة وأهم هذه الوقفات هي معالجة الاختلالات.

هذه العمالة كلها تمتلك الخبرات تمتلك المؤهلات تمتلك الكفاءة لابد ان تعيد تشغيلها وإعادة توزيعها وإلى آخر ذلك.

ورأى الاخ عثمان كاكو من وجهة نظره ان كل ذلك جاء كنتاج طبيعي حول الخصخصة أو تنفيذ الخصخصة بشكل البيع وبشكل بيع ممتلكات بثمن رخيص دون النظر الى النتائج السلبية المترتبة على ذلك.

نحن مع إعادة الممتلكات حق الناس المؤممة لكن حق الدولة ان يباع بابخس الاثمان فهذه هي مشكلة حقيقية بحد ذاتها نحن نتوقع ان تأخذ المسألة مجراها الصحيح وان يتم أيضاً العمل بانه هذا الصندوق هو صندوق متحرك لكن للأسف وزير الخدمة المدنية أو الحكومة اغلقته بقفل منذ احالة العمال اليه اغلق بدي عبارة عن خزنة مغلقة فيها عمالة فيها مهارات فيها قدرات ولكن للأسف الشديد أغلقوا عليه وبالتالي الآن تتم عملية حرمان هؤلاء العمال من استحقاقاتهم القانونية بتظلم الأجور والرواتب الهدف الأساسي من القانون هذا وللأسف الشديد ان نعاتب ونحمل مجلس النواب مسؤولية ذلك لان المجلس لم ينصف العاملين ولم ينظر بعين الحرص والدقة وما يعانيه الموظف وإلا الى طبيعة وتركيب المواطن اليمني.. هذا بالاضافة الى سيكيولوجية الخصخصة واعدادها.

وأضاف قائلاً:

نتيجة للخصخصة ونتيجة أيضاً لإعادة الهيكلة والتكيف الهيكلي والوظيفي بالنسبة للعمال هذه المسائل كلها نحن نعطيها أهتمام ونحن جزء لا يتجزأ من الدولة لمحاربة الفساد وتطهير وتنظيف أجهزة الدولة من الفساد والإصلاح الحقيقي كان لابد ان يستمد على ثلاث قضايا جوهرية قبل النظر في هذه المسائل التي وضعتنا في هذا الوضع المختل فلابد اولاً من وجود قضاء منزه.

الحاجة الثانية لابد ان تكون عندنا إدارة كفوءة والحاجة الثالثة مستوى معيشي عادل هذه المسائل تخص أي بلد من الفساد على سبيل المثال لو نظرنا الى اليابان جعلت الكفاءة محل القداسة الكفاءة لا يوجد لها انتماءات او ولاءات ولكن الكفاءة هي التي تفرض نفسها أي كانت.

وفي ختام حديثه قدم الأخ عثمان كاكو شكره وتقديره للدور الطيب والملموس الذي شهدته الصحيفة مؤخراً من خلال ما طرأ عليها من تغيير نوعي بفضل الجهود المبذولة من قبل الطاقم الصحفي والفني وايضاً القدرات التي يفترض ان يستفيد منها الكل وهي قدرات الاستاذ احمد الحبيشي رئيس مجلس الإدارة وحقيقة هذه أول مرة تحصل ان صحيفة ١٤ أكتوبر تنزل نزول ميداني وتنقب عن المعانات العمالية.

كاكو

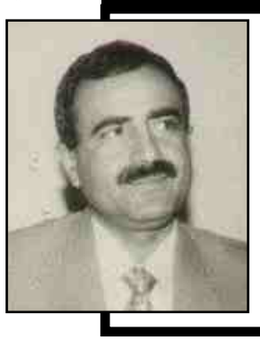
النقابة التي لابد أن تكون شريكاً أساسياً في الاستراتيجية تم تجاهلها

حسن صلاح:

لجان التظلمات موجودة وتباشر عملها في المرافق والفرع

د. لصور:

العاملون في الجانب التمريضي لم يتم إنصافهم



الذاري:

العلاوات المحتسبة في الراتب القديم درجت ضمن الراتب الجديد

همموم حياتية

المكتبة الوطنية في عدن واحة في قلب المدينة

المكتبة الوطنية محافظة عدن .. نافذة ثقافية.. يتلمس من خلالها الكثيرون زادهم الثقافي والفكري .. فهي مرجع عرفه الأهالي على مدى العمر الزمني للمكتبة التي تقع في قلب المدينة وتحتوي خزائنها على أنفس المراجع التاريخية في مختلف ميادين العلوم.

الشيء الجيد.. ان الذين تعاقبوا على تلك المكتبة هم من نخبة المثقفين.. ومن ذوي الصلة بالفكر الثقافي الإنساني الحال الذي عكس نفسه ايجاباً على طبيعة الأداء.. بمعنى أدق لم تكن لدينا مثل هذه الذاكرة الارشيفية لولا هؤلاء.. الرواد من أمناء مجتمعنا.

فها هي المكتبة وكعادتها .. أكثر تجدداً واشراقاً في مسيرة عطائها.

باجتهاد القائمين عليها وعلى رأسهم السيدة نعمة الغابري مديرة المكتبة .. المرأة التي أظهرت نمنمات عطاء وإبداع المخلوق الانثوي.. ما جسد صورة أو هيئة المكتبة التي تبدو متناغمة مع ما يعتمل على أرض واقعنا الحياتي وكأنها تريد ان تعلن لنا عن صرخة متجددة ليست باستنجاد المرأة التي قالت ذات يوم وامعتصماه .. لكنها صيحة شبيهة بذلك تماماً.. تذكر مجال الكتاب الغريب في عصر أكثر ما يحتاجه العقل هو زاد الفكر والثقافة.

عندما تحتضن المكتبة بعض أعمال معارضنا فانها تريد ان تقول.. لنا.. ان الحياة مازالت مليئة بهذا وذاك .. إلا أن حضور العطاء الإبداع البشري .. يظل في صدارة الاهتمامات.

انها الواحة الموحية في قلب المدينة .. المرتبطة منذ مهد تكوينها بالفعل الثقافي والعطاء الإنساني وتجلياته.

فكم هي موفقة تلك المكتبة المتواضعة بما قدمت وتقدم.. أملاً ان تحظى بقدر من الاهتمام على غرار اهتمام محافظنا العزيز الدكتور يحيى الشعيبي.. فما قدم هذا الرجل من اهتمام بوضع المكتبة هو وراء استمرار نشاطها ونجاحها.

عبدالقوي الأشول

أخي المواطن أختي المواطنة

محبتك لطفلك ناقصة ما لم تحصنه ضد شلل الأطفال

(الحملة الوطنية الموسعة ضد شلل الأطفال - الجولة السابعة من ٢٥ - ٢٧ ديسمبر ٢٠٠٥م)