

محاضرة من تقديم

الدكتور/ عز الدين عاشور

تاريخ المحاضرة: 2023-01-28



حزب السلام والازدهار
مواطنة .. تنمية .. ازدهار

الصالون رقم 51

ضمن نشاطات

الفضاء الفكري بحزب

السلام والازدهار

عرض تقديمي بعنوان:

القوى العاملة في القطاع الحكومي في ليبيا وآثارها على المالية العامة

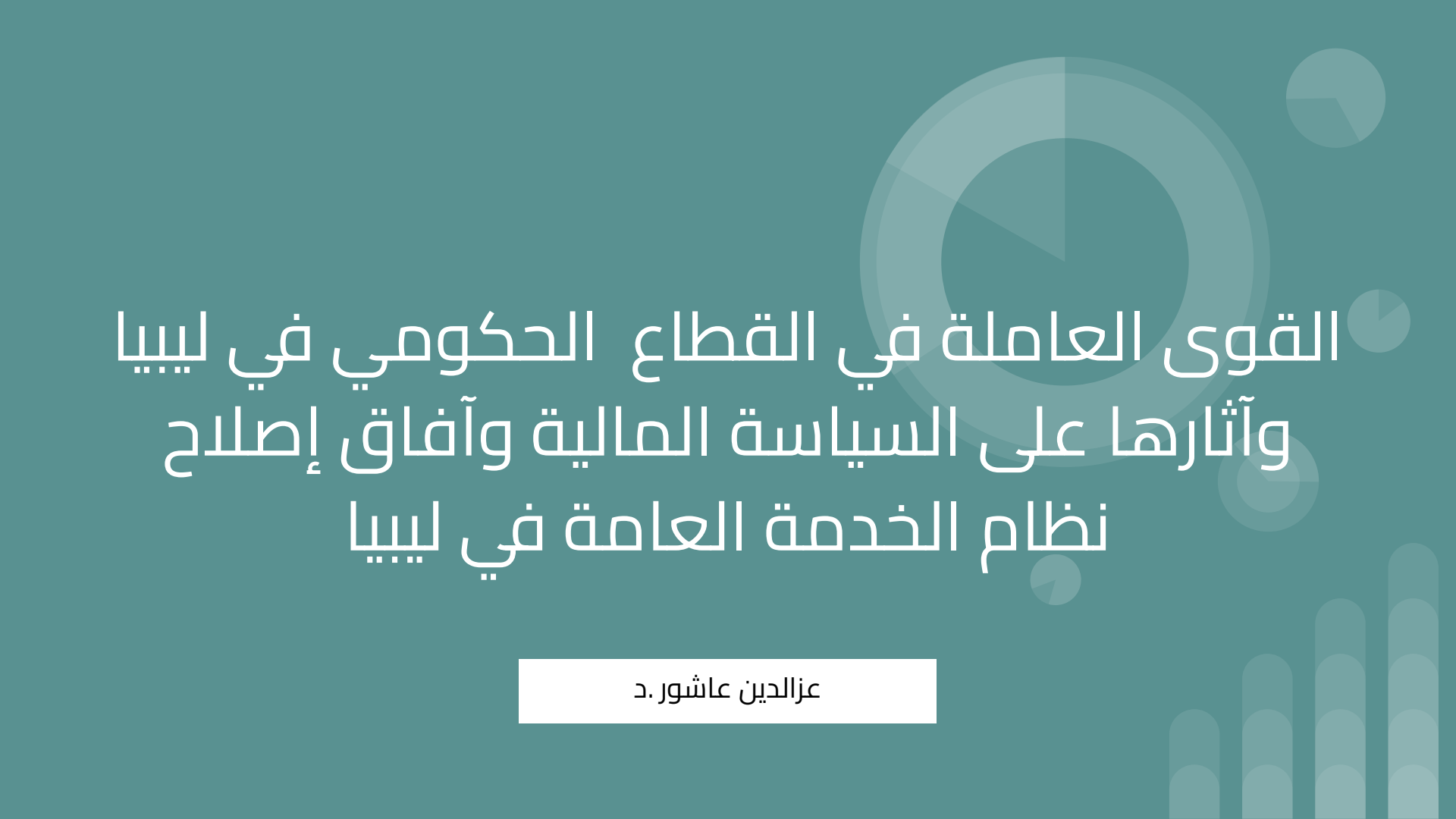


3p.org.ly

@3p.org.ly

3P.ORG.LY

@3p.org.ly



القوى العاملة في القطاع الحكومي في ليبيا وأثارها على السياسة المالية وآفاق إصلاح نظام الخدمة العامة في ليبيا

عزالدين عاشور.د

مشكلة استدامة المالية العامة

تعاني المالية العامة في ليبيا من مشكلة عدم الاستدامة المالية ، نظراً لإرتباط تمويل الميزانية العامة للدولة بالإيرادات النفطية ، والتي تشكل ما يزيد عن 95% من تمويل الميزانية ، وهذه الإيرادات تتحكم فيها عوامل خارجية تتعلق بالطلب والعرض العالمي على الطاقات غير المتجددة والمتجددة ، بالإضافة الى التغيرات الجيوسياسية في العالم ، مما ينعكس سالباً وإيجاباً على أسعار النفط وكميات إنتاجه ، ومن ثم ينعكس على إيرادات الدولة الليبية ، وبالتالي تواجه المالية العامة في ليبيا مخاطر عالية في استدامة الإنفاق العام ، في ظل هيكل الاقتصاد الوطني في الوقت الحاضر ، وهيكل تمويل الميزانية العامة للدولة.

فاتورة المرتبات في الميزانية العامة للدولة

شكلت فاتورة المرتبات (الباب الأول من الميزانية) (قبل تغيير سعر الصرف ، ما يزيد عن 60% من إجمالي الميزانية العامة في السنوات الماضية ، وشكلت في سنة 2022 حوالي 40% من إجمالي الميزانية ، ويتوقع أن تشكل في سنة 2023 ما يزيد عن نصف الميزانية و شكل الدعم المباشر) (الباب الرابع من الميزانية) (والدعم غير المباشر 40% من الميزانية العامة للدولة) .

هذا الخلل في هيكل الميزانية جاء على حساب الإنفاق الاستثماري ، والذي ينبغي أن يشكل الجزء الأكبر من الميزانية ، ليكون القاطرة التي تدفع الاقتصاد الوطني نحو النمو ، وخلق فرص العمل وتحقيق الاستقرار في المستوى العام للأسعار ، والتوزيع العادل للدخل ، وخلق تنمية مستدامة في المجتمع.

عناصر المحاضرة

تعرض في هذه المحاضرة الى أهداف عملية إصلاح نظام الوظيفة العامة ، وتزايد الاهتمام بهذا الموضوع على مستوى الحكومات في مختلف دول العالم وفي ليبيا و سنتعرض بشئ من التفصيل الى مشكلة تورم الجهاز الإداري في في ليبيا في مجال الخدمة العامة والخلل في نظام الأجور ، من خلال تسليط الضوء على تطور المشكلة وأسبابها ومخاطرها على المالية العامة وآفاق إصلاح نظام الخدمة العامة في المدى القصير والمتوسط والطويل

جوهـر إصلاـح نـظم الخـدمـة العامـة

يمثل جوهـر إصلاـح نظام الخدمة العامة في ضمان تقديم الخدمات العامة بكفاءة عالية وبما يضمن الاستدامة المالية وجودة الانفاق العام ، لذلك تعالج اصلاحات الخدمة العامة عدد من الجوانب لعل من أهمها ترشيد الإنفاق العام واحتواء الزيادة في بند الأجور في الموازنة العامة للدولة ، وإخضاع نظم الخدمة العامة لعدد من المعايير الكفيلة بتعزيز مستويات المسألة والشفافية وقياس الاداء ، وتطوير الانتاجية، وتنفيذ إصلاحات تستهدف تنمية الموارد البشرية ، لرفع مستوى الخدمات وكفاءة الخدمات التي تقدمها الحكومة ، وتعزيز قدرتها على ممارسة وظائف التوجيه والتخطيط والرقابة على القطاع العام والخاص في ممارسة الانشطة الاقتصادية والاجتماعية بمسؤولية ومهنية عالية ، كما تهدف الإصلاحات الى وضع سياسات تضمن تولى الوظيفة العامة وفقاً لمعايير الجدارة والاستحقاق والتنافسية بين جميع المواطنين

تزايد الاهتمام بإصلاحات نظام الخدمة العامة في الدول العربية

تزايد الاهتمام بإصلاحات نظم الخدمة العامة في الدول النامية خلال الخمس عقود الماضية على خلفية التوسع المفرط في نظم الخدمة العامة وتصاعد تكلفة الأجور الحكومية والتغلب على الاختلالات المالية ، وتزايد أهمية ممارسة الحكومات لدورها الرقابي في ضبط الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية ، وتعزيز نظم الحوكمة والشفافية ، وتحسين جودة الإنفاق العام ، وتعزيز نظم الحماية الاجتماعية ، واستهدفت الإصلاحات تحقيق الانضباط المالي والاستدامة المالية ، وعلى وجه التحديد ، استهدفت الإصلاحات :

تابع

(تزايد الاهتمام بإصلاحات نظام الخدمة العامة في الدول العربية)

- ترشيد نظم الخدمة العامة ، وخاصة بعد التوسع الكبير الذي شهدته نظم الخدمة العامة وإعداد العاملين بالوظيفة العامة بعد سنة 2011، حيث سجلت زيادة في أعداد العاملين في المتوسط 15% في بعض الدول العربية احتواء الزيادة في فاتورة المرتبات التي تجاوزت في عدد من الدول العربية خمس الميزانية ، وتجاوزت في ليبيا 40% من إجمالي الميزانية ، وتجاوزت فاتورة المرتبات المعدل العالمي 6% من الناتج المحلي الإجمالي .
- الارتقاء بمستوى الخدمات التي تقدمها الحكومة التي لم تتطور بشكل واضح رغم الزيادة في حجم القوى العاملة في القطاع الحكومي الذي تجاوز 20% من إجمالي القوى العاملة في عدد من الدول العربية ، تأسيساً على مؤشر فعالية الحكومة (Government Effectiveness Index) على غرار الوضع في كل من سنغافورة وسويسرا والدنمارك والنرويج التي تحتل المراتب المتقدمة في مؤشر فعالية الحكومة ، حيث يتراوح عدد العاملين في القطاع الحكومي من 13.8 إلى 30% من إجمالي القوى العاملة

البحث عن سبل جديدة لإصلاح الخدمة العامة

لقد هزت قناعة عن معظم الحكومات في العالم إلى ضرورة العمل على إصلاح نظم الوظيفة العامة لخلق تنمية مستدامة في العديد من الدول وقد حفز ذلك متخذي القرارات في الحكومات العربية إلى ضرورة البحث عن سبل جديدة لإصلاح الخدمة العامة اركز على ترشيد حجم هذا القطاع للوصول إلى أقل عدد من العاملين الأكفاء القادرين على إحداث نقلة نوعية في أداء القطاع الحكومي وتحسين جودة الإنفاق العام.

أنظمة الخدمة العامة

يحكم تنظيم الوظيفة العامة نظامان هما الأكثر انتشاراً ، ويختلف النظامان في كيفية نظرة ومعاملة المشرع للوظيفة العامة ، يسمى النظام الأول بالنظام المغلق أو النظام الوظيفي (Career System) وتأخذ به اغلب الدول الأوروبية الغربية (فرنسا وألمانيا وبلجيكا وإنجلترا وبعض الدول الآسيوية مثل اليابان ، ومعظم الدول العربية ، ويعرف هذا النظام باسم "نظام الوظيفة العامة ذو البنية المغلقة" حيث تعتبر الوظيفة العامة مهنة يتفرغ لها الموظف طول حياته ويكرس الموظف نشاطه ووقته الرسمي للوظيفة ، وتحكمه قواعد وإجراءات تنظم حقوقه وواجباته وتقيّد الموظف في حقه في الاستقالة إلا لأسباب تقبلها الإدارة .

النظام الثاني وهو "النظام المفتوح أو النظام المهني (Position System)" وتأخذ به الولايات المتحدة وكندا وسويسرا وفنلندا ويسمى "نظام الوظيفة العامة ذو البنية المفتوحة" نظراً لما يتسم به هذا النظام من مرونة في علاقة الموظف بالدولة ، حيث تقوم الدولة بتحديد متطلبات وصف الوظيفة ، يترقى الموظف بناء على أدائه وتطوره في الوظيفة ، وله الحق في ترك الوظيفة في أي وقت بعد تقديم طلب في وقت كافٍ ، كذلك تستطيع المؤسسة الاستغناء عن الموظف عندما ترى ضرورة لذلك ، أو عدم قدرة الموظف على التطور في وظيفته ، ويتم إختيار الموظفين في هذا النظام وفقاً للجدارة .

التجارب الدولية في إصلاح نظام الوظيفة العامة

مرت الدول بجيلين من الإصلاحات :
الجيل الأول من الإصلاحات :

كان يهدف الى الاحتواء الكمي لفاتورة المرتبات بهدف استقرار الاقتصاد الكلي ، وتضمنت مجموعة من الإجراءات :

- تقليص أعداد العاملين في القطاع الحكومي
- نقل الموظفين إلى قطاعات ذات أولوية
- القضاء على العمالة الظاهرية
- تجميد المرتبات
- شراء الخدمة من القطاع الخاص

الجيل الثاني من الإصلاحات

هدف الى :

- الإصلاح النوعي لنظام الخدمة العامة بهدف تحسين جودة الخدمات الحكومية والارتقاء بالموارد البشرية (والتركيز على البناء المؤسسي)
- إعادة هيكلة الأجور في القطاع العام ، من أجل توفير فرص أفضل للحصول على الكفاءات المطلوبة ، أي القدرة على منافسة القطاع الخاص في الحصول على أفضل الموارد البشرية في الوظيفة العامة .
- تغيير سياسات الترقية في الوظيفة ومنح المكافآت على أساس الجدارة والمبادرة .
- توفير التدريب المستمر لرفع مستوى المهارات
- تحسين إدارة الخدمة العامة .



مداخل الإصلاح في نظام الخدمة العامة

- الإصلاح من خلال تقليص حجم نظام الخدمة العامة
 - الإصلاح من خلال التحول إلى اللامركزية
 - الإصلاح من خلال الارتقاء بالموارد البشرية

نظام الخدمة العامة في ليبيا (المشكلة وآفاق الحل)

أهمية إصلاح منظومة الخدمة العامة

إصلاح نظام الخدمة العامة يعد من أهم عناصر إصلاح المالية العامة في معظم دول العالم ، على اختلاف مستويات تقدمها الاقتصادي ، وأن إصلاح الوظيفة العامة غالباً ما يكون له أثر كبير على كفاءة الإنفاق العام وجودته ، لقد شهدت العديد من دول العالم تنامي كبير في عدد العاملين في الخدمة المدنية، والذي شكل ضغوطاً كبيرة على أوضاع الموازنات العامة للدول ، بسبب ارتفاع تكلفة فاتورة الأجور في تلك الدول ، حيث شكلت في سنة 2018 ما نسبته 20% من إجمالي الإنفاق العام في المتوسط على مستوى العالم، وقد وصلت هذه النسبة إلى 27% من إجمالي الإنفاق العام في الدول النامية اقتصاديات الدول الناشئة ، في سنة 2018، و وصلت في ليبيا الى 60% من إجمالي الميزانية العامة في سنة 2019، وهذه النسبة تعتبر غير مسبقة على مستوى جميع دول العالم

أهم إصلاح نظام الخدمة في ليبيا

ينبغي أن يهدف نظام إصلاح الخدمة العامة في ليبيا إلى الرفع من كفاءة تقديم الخدمة العامة ، بما يضمن الاستدامة المالية ، ويمكن أن تتلخص أهم عناصر الإصلاح في احتواء الزيادة المضطردة في تكلفة الأجور في الميزانية العامة ، وإخضاع نظم الخدمة العامة الى معايير كفيلة بتحقيق المسألة و الشفافية ، ورفع الإنتاجية في تقديم الخدمة ، وتنفيذ إصلاحات لرفع كفاءة العاملين ، وتطوير سياسات التعيين على أسس الكفاءة والمنافسة ، حتى ينعكس ذلك على تطور الخدمة العامة

هيكـل الأجرور في الوظيفـة العامة

خلال موجة تنامي حجم الإنفاق العام في سنتي 2012 و 2013، حدث خلل في القواعد المنظمة للأجور في المؤسسات العامة ، وفي غفلة من الجميع استغلت بعض المؤسسات الفرصة في وضع جداول مرتبات العاملين بها دون وجود معايير مرجعية في تحديد الأجور بتلك المؤسسات، ودون وجود مبررات منطقية لوضع هيكـل تلك الأجور ، ودون ربطها بمعدلات أداء قابلة للقياس ، وقد نتج عن ذلك تفاوت كبير في أجور العاملين بالقطاع الحكومي بين مختلف المؤسسات حتى المتشابهة في طبيعة أعمالها .

عندما استيقظ بقية العاملين في القطاعات العامة التي لم تشملهم الزيادات الكبيرة في المرتبات في سنة 2013، دخلت الدولة في موجة من الإضرابات والاعتصامات لرفع مرتبات تلك القطاعات التي كانت في غفلة من أمرها .

وتزامن ذلك مع الظروف التي مرت بها المالية العامة في سنة 2014 وما بعدها ، وما نجم عن تلك الظروف من تدني في الإيرادات العامة للدولة ، لتوقف معظم إنتاج النفط وتدني أسعارها في الفترة ما قبل 2016م ، ونظراً لتزايد حجم القوى العاملة في القطاع الحكومي ما بعد سنة 2011م ، أصبح أمر زيادة المرتبات في القطاع الحكومي من الصعوبة أن تتحملها الميزانية العامة للدولة ، وأن أمر إعادة هيكلة الوظيفة العامة من الضرورات القصوى التي ينبغي البحث عن حلول سلسلة لحلحلة المشكلة، وفي هذا الإطار يمكن ملاحظة الآتي:

الخلل في هيكل الأجور في الوظيفة العامة في ليبيا

- تعدد واختلاف جداول المرتبات لعدد كبير من المؤسسات الحكومية والتي تجاوز عددها 24 جدولاً، رغم تشابه طبيعة النشاط ، حتى من الناحية الفنية والمهنية .
- التباين الكبير والواضح في أجور العاملين بتلك القطاعات
- عدم وجود مبررات مقنعة للتفاوت في الأجور بين العاملين في المؤسسات المختلفة بالإضافة إلى التفاوت الكبير في الأجور بين الحد الأدنى والأعلى داخل تلك المؤسسات .
- عدم ربط الزيادات في المرتبات بمعدلات الأداء في تلك المؤسسات
- لم تنعكس تلك الزيادات على تحسن أداء المؤسسات التي تم رفع مرتبات العاملين بها
- زيادة التكاليف على التوظيف بالمؤسسات التي تم رفع مرتبات العاملين بها ، وتوظيف الكثيرين بها رغم تدني كفاءة بعضهم .
- كل تلك الإجراءات نتج عنها إعتصامات ومطالبات مستمرة من قبل العاملين في القطاعات التي لم تشملهم الزيادات ، الأمر الذي يصعب معه على المالية العامة للدولة تلبية تلك المطالبات لعدد من العاملين في الخدمة العامة تجاوز الآن 2.3 مليون ، وفي تزايد مستمر ، قد يتجاوز 2.5 مليون قبل سنة 2023، إذا ما استمرت عمليات التوظيف بنفس وتيرة الزيادة .
- تأسيساً على ما سبق فإن المشكلة في غاية التعقيد وتندر بمشكلات حقيقية ، تواجه المالية العامة في دفع فاتورة المرتبات في السنوات القادمة ، وستكون المشكلة أكثر تعقيداً إذا ما انخفضت الإيرادات العامة للدولة لأسباب خارجية ليست تحت سيطرة وتحكم صانعي السياسات الاقتصادية في ليبيا .



هل هناك آفاق لحل المشكلة ؟

لعله من المجدي طرح السؤال التالي :
هل هناك آفاق لحل المشكلة ، أو الإستسلام للمشكلة إلى أن تجبر
الحكومة على حلها بثمن باهظ ماديا وسياسيا ؟

أسباب المشكلة

ينبغي أن نعتزف جميعا بأن أسباب المشكلة تكمن في هيكلية الاقتصاد الوطني لعقود طويلة ، وإن الناس قد أجبرت على البحث عن الوظيفة العامة لتحقيق الحد الأدنى من متطلبات الحياة الكريمة ، وأن الوظيفة العامة هي الملاذ الأخير للحياة في ليبيا ، وإن ثقافة الإقتصاد الريعي لم تساعد في خلق وظائف تستوعب النمو المتزايد في الطلب على العمل بين الشباب ،و أن مخرجات المنظومة التعليمية لا تلبى إحتياجات سوق العمل من حيث التأهيل المهني والكفاءة ، وأن العمل بالقطاع الخاص محفوفاً بالمخاطر لعدم توفر الضمانات لحماية العاملين به ، وأن القطاع الحكومي يمكنه أن يستوعب الكفاءة المتدنية ، وإن مخرجات النظام التعليمي لا يمكن أن نجد لها سوق في القطاع الخاص داخل ليبيا وخارجها ، نظرا لتدني تلك المخرجات .

- رفع الأجور في القطاع العام ، مقارنة بالأجور في القطاع الخاص

آفاق الحل

في ظل تلك المعطيات ينبغي أن نبذل جهوداً كبيرة في الحد من تفاقم المشكلة أولاً ، وفي هذا لاطار ينبغي الانطلاق من الأسس التالية تفتيت المشكلة :

- -المشكلة معقدة ولا يمكن الوصول لحلها مرة واحدة ، وفي وقت قصير لتعذر الظروف الموضوعية للحل في خطوة واحدة
- ضرورة إيقاف النمو المتسارع في عدد العاملين في القطاع الحكومي .
- ضرورة الوصول الى عائد مجزي من الإنفاق على الأجور في القطاع العام (تحسين جودة الإنفاق العام في بند الأجور) ، بما ينعكس على جودة المخرجات .
- تقييم مخرجات المؤسسات العامة وفقاً لمعايير مهنية وفنية ، ودمج المتشابه منها وإلغاء المؤسسات التي ليس لها مخرجات على الإطلاق ، ومعالجة مرتبات العاملين فيها بشكل مرحلي .
- وضع معايير صارمة في التوظيف وإتباع سياسات منضبطة في التوظيف على أسس من الكفاءة والقدرة والمنافسة بين جميع الليبيين .

أهم الإجراءات الضرورية في اتجاه حل المشكلة :

- حصر القوى العاملة الفعلية بالقطاع الحكومي ومقارنتها بالمعايير المهنية الدولية
- ضبط الدوام الرسمي بالمؤسسات الحكومية وإلزام كافة العاملين بالتواجد الفعلي في مكان أعمالهم أثناء ساعات الدوام الرسمي .
- سد إحتياجات القطاع الخاص من العمالة فائض الملاكات الوظيفية العامة ، وعلى وجه التحديد قطاعات الخدمات في مجال التعليم والصحة
- وضع حد في موضوع الازدواجية في العمل بين القطاع الخاص والعام والتي غالبا ما تكون على حساب القطاع العام
- التأكيد على ضرورة رفع إنتاجية العاملين في القطاع الحكومي للمساهمة في زيادة الناتج المحلي الاجمالي ، وحتى لا تكون العمالة في القطاع العام عبء ثقيلاً على الاقتصاد الوطني .
- إعادة النظر في هيكل الأجور في القطاع العام على أسس موضوعية وربط الأجور بمعدلات الأداء ، وإزالة التباين الكبير بين مرتبات العاملين في القطاع الحكومي .

معالجة المشكلة في المدى القريب

في المدى القريب ينبغي التعامل مع المشكلة من خلال جعل القوى العاملة في القطاع الحكومي قوى منتجة ولها مساهمة إيجابية في زيادة الناتج المحلي الإجمالي ، وهذا يمكن أن يحدث من خلال ضبط بيئة العمل والتركيز على رفع معدلات الأداء وفرض أفضل العناصر لأداء الأعمال الحكومية والاستفادة من فائض الملاكات في أداء أعمال أخرى ولو من خلال الشراكة مع القطاع الخاص .

معالجة المشكلة في المدى المتوسط :

في المدى المتوسط ينبغي العمل على إعادة تأهيل فائض الملاكات الى مهن جديدة أو رفع كفاءتهم وإعادة تأهيلهم لأداء أعمال أخرى يكون الاقتصاد الوطني في حاجة لها ، مع العمل بالتوازي على تطوير مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية .

معالجة المشكلة في المدى الطويل :

في المدى الطويل ينبغي العمل على تنشيط دور القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني وخلق فرص جديدة للعمل بالقطاع الخاص ، وتعزيز القوانين التي تحمي العمالة في القطاع الخاص ، وتسهيل الوصول الى التمويل من خلال المؤسسات المالية .

-تبني سياسة مالية داعمة للأنشطة الاقتصادية من خلال تحفيز المؤسسات المالية (المصرفية وغير المصرفية)لتسهيل عمليات الوصول للتمويل ، لبعث المشروعات الصغرى والمتوسطة وزيادة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي وخلق فرص عمل جديدة ، يمكن ان يكون دور السياسة المالية من خلال عمليات ضمان الإقراض للراغبين في التحول للنشاط الخاص .

-إصلاح نظم التعليم والتدريب لتكون مخرجاتها متسقة مع متطلبات سوق العمل من ناحية التوزيع المهني ودرجة المهارة المطلوبة لإنجاز الأعمال .

-تنظيم دخول العمالة الاجنبية ، والقيام ببرامج ، في المدى المتوسط والطويل ، كفيلة باستبدال العمالة الأجنبية بالعملة المحلية ، وقصر استخدام العمالة الاجنبية في أضيق نطاق .

الموارد المالية المحققة خلال الفترة من 2022 / 01 / 01 حتى 2022 / 12 / 31م	الموارد المالية العامة	
130,535,077,978	الموارد النفطية	1
2,942,420,793	الإيرادات السيادية الأخرى	2
953,895,080	بواقي أرصدة الحسابات عن سنوات سابقة.	3
134,431,393,851	إجمالي الموارد المالية العامة	

النفقات العامة الممولة خلال الفترة من 2022 / 01 / 01 حتى 2022 / 12 / 31م	النفقات العامة الممولة	
47,138,265,903	المرتبات ومافي حكمها	1
8,958,874,064	نفقات التشغيل والتجهيز والتشغيل	2
17,464,792,471	مشروعات وبرامج التنمية	3
20,038,015,846	نفقات الدعم	4
93,599,948,284	إجمالي النفقات العامة الممولة خلال الفترة	

34,272,499,000	قيمة تمويل الترتيبات المالية المؤقتة الطارئة للمؤسسة الوطنية للنفط خلال الفترة من 2022 / 01 / 01 حتى 2022 / 12 / 31م	5
----------------	---	---

127,872,447,284	إجمالي الأنفاق العام	
-----------------	----------------------	--

أولا : الموارد المالية العامة المحققة خلال الفترة
من 2022 / 01 / 01 م حتى 2022 / 12 / 31 م

إجمالي الموارد المالية العامة 134,431,393,851 د.ل

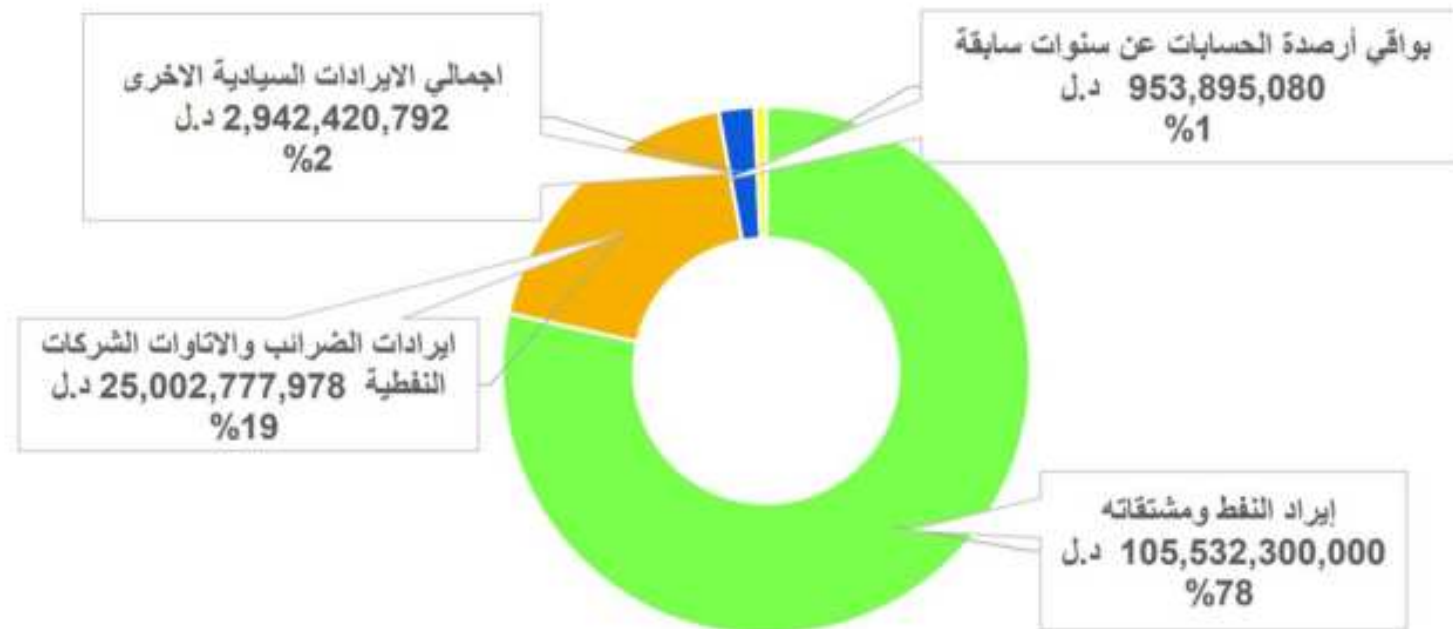
الإيرادات النفطية ومشتقاتها 130,535,077,978 د.ل

الإيرادات السيادية الأخرى 2,942,420,793 د.ل

بواقى أرصدة حسابات سنوات سابقة 953,895,080 د.ل

أولاً: إجمالي الإيرادات المحققة خلال الفترة.	الموارد المالية المحققة من 01 / 01 حتى 31 / 12 / 2022 م
1 - الإيرادات النفطية	
- إيرادات مبيعات النفط ومشتقاته.	105,532,300,000
- إيرادات الضرائب والأتاوات على الشركات النفطية.	25,002,777,978
إجمالي الموارد النفطية	130,535,077,978
2 - الإيرادات السيادية الأخرى.	
الضرائب والرسوم على دخل الأنشطة الاقتصادية.	1,576,171,470
إيرادات رسوم الجمارك.	252,258,810
إيرادات الاتصالات.	529,225,718
أرباح مصرف ليبيا المركزي.	0
إيرادات بيع المحروقات بالسوق المحلي.	264,994,740
رسوم الخدمات و إيرادات أخرى.	319,770,054
إجمالي الإيرادات السيادية والأخرى	2,942,420,793
3 - بواقي أرصدة الحسابات عن سنوات سابقة.	953,895,080
إجمالي الموارد المالية العامة	134,431,393,850

توزيع الموارد المالية العامة المحققة خلال الفترة من 2022 / 01 / 01 حتى 2022 / 12 / 31م



في الختام ينبغي أن ننطلق نحو أفكار مبتكرة لحل المشكلة ، أو الحد من تفاقمها ، حتى لا نصل إلى نقطة ينعدم عندها الحل وتكون النتائج كارثية ، على مستقبل الأجيال القادمة.

