



66

من قانون 73 إلى قانون العمل الجديد ...

عقوبة الفصل عبر ذريعة تعاطي المخدرات

الباحث العمالي حسن البربري



من قانون ٧٣ إلى قانون العمل الجديد عقوبة الفصل عبر ذريعة تعاطي المخدرات

الملخص التنفيذي

تتناول هذه الورقة البحثية قضية فصل العامل نتيجة تعاطيه للمخدرات في ضوء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، باعتبارها ثغرة تشريعية يمكن استغلالها كأداة للفصل التعسفي. فبينما يهدف النص المعلن إلى حماية بيئة العمل وضمان السلامة المهنية، تكشف القراءة النقدية أن غياب الضمانات الإجرائية والموضوعية يحول النص إلى باب خلفي للفصل. الورقة تقارن بين إرث القانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢١ الخاص بشروط شغل الوظائف العامة، والذي رسخ عقوبة العزل الفوري، وبين القانون الجديد، مبرزة أوجه الاستنساخ والتوسع من الموظف العام إلى العامل الخاص. كما تستعرض التجارب الدولية الأكثر توازنًا، وتقترح تعديلات تشريعية وإجراءات عملية تضمن حماية السلامة دون المساس بحقوق العمال.

المقدمة

يشكّل العمل حجر الزاوية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، ويُفترض أن يوفر التشريع حماية متوازنة لكل من صاحب العمل والعامل. غير أن النصوص العقابية المطلقة، خصوصًا تلك المتعلقة بتعاطي المخدرات، تهدد بتحويل الحماية المعلنة إلى أداة إقصاء. قانون العمل الجديد لسنة ٢٠٢٥ أدرج مسألة التعاطي ضمن "الأخطاء الجسيمة" الموجبة للفصل، في امتداد مباشر لتجربة قانون ٧٣ لسنة ٢٠٢١ الذي نص على العزل الفوري لموظفي الدولة المتعاطين. هذه الورقة تحلل المسار التشريعي، وتكشف كيف يمكن أن يؤدي إلى إعادة إنتاج سياسات الفصل تحت ستار الوقاية.

الفصل الأول: الإطار القانوني

أولاً: النصوص القانونية في قانون العمل ٢٠٢٥

أدخل القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ أحكامًا صريحة تتعلق بمسألة تعاطي المخدرات وفصل العامل، وجاءت هذه الأحكام موزعة على أكثر من مادة:

- **المادة ١٣٥:** ألزمت العامل بالخضوع للاختبارات الطبية المتعلقة بتعاطي المخدرات أو الأمراض المعدية إذا طلب صاحب العمل ذلك، على أن يتحمل الأخير تكاليف الفحص، ويتم إجراء التحاليل في معامل وزارة الصحة أو التأمين الصحي. كما أشارت المادة إلى وجود إجراءات وضمانات يصدر بها قرار من الوزير المختص.
- **المادة ١٤٨ وما بعدها:** اعتبرت أن وجود العامل في حالة سكر بيّن أو تحت تأثير المخدر أثناء ساعات العمل يُعد من حالات **الخطأ الجسيم** التي تبرر الفصل التأديبي.

يتضح من هذه النصوص أن المشرع ساوى بين «إيجابية الفحص» وبين (ظهور العامل متأثراً بالمخدر أثناء العمل)، وهو ما يوسع من نطاق الخطأ الجسيم ويجعله غير مقصور على الحالة التي تهدد بيئة العمل مباشرة.

ثانياً: الإطار الدستوري

الدستور المصري أقر في مواده الأساسية حق المواطن في العمل باعتباره حقاً أصيلاً، وأكد أن الدولة تكفل هذا الحق وتعمل على حمايته. كما نص على حماية العامل من الفصل التعسفي وضمن حقوق الدفاع والإجراءات العادلة. وبالتالي، فإن أي نص قانوني يفتح الباب لفصل العامل دون معايير دقيقة أو ضمانات حقيقية قد يتعارض مع هذه المبادئ الدستورية.

ثالثاً: المبادئ الدولية

ترتبط هذه المسألة بعدد من المعايير الدولية، أبرزها:

- مبدأ العدالة الإجرائية: (Due Process) الذي يشترط إتاحة الفرصة للعامل للدفاع عن نفسه قبل توقيع الجزاء.
- مبدأ عدم الفصل التعسفي: كما جاء في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٨ لسنة ١٩٨٢، التي تؤكد أن الفصل لا يكون مشروعاً إلا لأسباب حقيقية تتعلق بالقدرة أو السلوك داخل العمل.
- حماية الخصوصية الطبية: التي تُعد من الحقوق الأساسية، وتستوجب أن تُجرى الفحوص الطبية وفق معايير علمية دقيقة وتُحاط بالسرية.

رابعاً: الإشكالية في الجمع بين هذه المرجعيات

بينما حاول المشرع من خلال القانون الجديد حماية بيئة العمل من مخاطر التعاطي، فإن الصياغة الحالية للنصوص منحت أصحاب الأعمال سلطة واسعة دون توازن حقيقي مع حقوق العمال. هذا التوسع يُثير تساؤلات جدية حول مدى توافق النصوص مع الدستور المصري ومع المبادئ الدولية التي التزمت بها مصر.

الفصل الثاني: الثغرات التشريعية – الباب الخلفي للفصل

رغم أن النصوص الخاصة بتعاطي المخدرات في قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ جاءت تحت شعار «حماية بيئة العمل»، إلا أن طريقة صياغتها تفتح الباب واسعاً أمام استخدامها كوسيلة للفصل التعسفي. ويمكن رصد أبرز مواطن الضعف كالتالي:

١- عمومية المعيار التأديبي

النص اعتمد على عبارات فضفاضة مثل «الخطأ الجسيم» أو (التأثير أثناء العمل) دون وضع معايير فنية واضحة لقياس هذا التأثير. هذا يتيح لصاحب العمل تفسير النصوص كيفما يشاء، واعتبار مجرد إيجابية الفحص قرينة كافية على الخطأ الجسيم، حتى لو لم يكن العامل في حالة تؤثر على أدائه.

٢- غياب معيار إثبات موحد

القانون لم يحدد صراحة أن الفحوص يجب أن تتم في مختبرات معتمدة وبإجراءات دقيقة مثل «سلسلة حفظ العينات هذا الغياب يسمح باستخدام تقارير أولية أو اختبارات سريعة قد تكون غير دقيقة، مما يضع مصير العامل تحت رحمة نتائج مشكوك فيها.

٣- غياب التدرج العقابي

الفصل النهائي جاء كخيار مباشر ومتاح، من دون إلزام أصحاب العمل ببدايل إصلاحية مثل: الإنذار، الوقف المؤقت، أو إحالة العامل لبرنامج علاجي. هذا يفرغ النص من الطابع الإصلاحي ويجعل الفصل أسهل وسيلة لتصفية الخلافات.

٤- ضعف آليات الطعن السريع

النصوص لم تنص على آليات عاجلة لوقف تنفيذ قرار الفصل إلى حين البت القضائي. ونتيجة لذلك، يفقد العامل عمله فعليًا بمجرد صدور قرار الفصل، حتى لو كان القرار معيبًا أو جائرًا. وبالنظر إلى بطء إجراءات القضاء العمالي، يصبح الطعن عديم الجدوى من الناحية العملية.

٥- انعدام حماية الخصوصية الطبية

لم يضع القانون قواعد صارمة لحماية سرية نتائج الفحوص الطبية، ما يجعل العامل عرضة للوصم الاجتماعي والمهني إذا سُربت نتائجه. وهذا يُفاقم الخطر، إذ قد يستخدم صاحب العمل النتائج كسلاح معنوي ضد العامل، حتى في حال عدم اتخاذ قرار الفصل.

إجمالاً، تتقاطع هذه الثغرات لتجعل النصوص المتعلقة بتعاطي المخدرات أقرب إلى سيف مسلط على رقاب العمال، يمكن توظيفه في أي وقت ضد من يُراد التخلص منهم، بدلاً من أن تكون آلية لضبط بيئة العمل.

الفصل الثالث: من قانون ٧٣ لسنة ٢٠٢١ إلى قانون ١٤ لسنة ٢٠٢٥ -

استنساخ عقوبة الفصل عبر ذريعة التعاطي

لم يكن إدخال مسألة تعاطي المخدرات كسبب مباشر للفصل في قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ خطوة مفاجئة أو معزولة عن سياقها التشريعي؛ بل تمثل استمراراً لنهج بدأ مع القانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن بعض شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها.

١- مضمون قانون ٧٣ لسنة ٢٠٢١

نص هذا القانون على العزل الفوري من الوظيفة العامة لأي موظف يثبت تعاطيه للمخدرات، وذلك دون المرور بمراحل علاجية أو إنذارية. وقد طُبق القانون على نطاق واسع داخل الجهاز الإداري للدولة، وأدى إلى فصل آلاف الموظفين من وزارات وهيئات حكومية مختلفة.

اللافت في هذا القانون أنه لم يكتف بفرض عقوبة قاسية، بل جعلها عقوبة حتمية غير قابلة للتدرج أو التخفيف، وهو ما أثار انتقادات واسعة باعتباره إجراءً عقابياً أكثر منه إصلاحياً.

٢- من الموظف العام إلى العامل الخاص

بينما اقتصر قانون ٧٣ لسنة ٢٠٢١ على موظفي الدولة، جاء قانون العمل ٢٠٢٥ ليُوسّع نفس المنطق على القطاع الخاص والعاملين في مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية. وهكذا، انتقلنا من التضييق على الوظيفة العامة إلى فتح الباب أمام الفصل في سوق العمل بأسره.

٣- أوجه الشبه والاختلاف

- **الشبه:** كلا القانونين اعتبرا مجرد إثبات التعاطي مبرراً كافياً للفصل أو العزل، دون التمييز بين حياة العامل الخاصة وبين ظهوره متأثراً بالمخدر أثناء أداء العمل.
- **الاختلاف:** في حين صيغ قانون ٧٣ لسنة ٢٠٢١ كتشريع استثنائي موجه للجهاز الإداري، فإن قانون العمل ٢٠٢٥ أدرج الفصل بسبب التعاطي داخل المنظومة العامة للجزاءات التأديبية باعتباره "خطأ جسيماً"، أي أنه أصبح جزءاً من القاعدة العامة للعلاقة العمالية.

٤- خطورة الاستنساخ

إن ما جرى مع الموظفين العموميين بموجب قانون ٧٣ لسنة ٢٠٢١ يكشف ما قد ينتظر العمال في القطاع الخاص بموجب قانون ٢٠٢٥. فبدلاً من أن يُبنى التشريع الجديد على استخلاص الدروس من تجربة أثبتت آثارها السلبية اجتماعياً واقتصادياً، جرى استنساخ نفس النموذج وتعميمه.

وبذلك نكون أمام حلقة متواصلة: **الفصل بحجة التعاطي أصبح أداة تشريعية جاهزة، تُطبق أولاً على موظفي الدولة، ثم تُسحب على عموم العمال، بما يحول النص من إجراء وقائي إلى سياسة عامة للفصل والإقصاء**

الفصل الرابع: المقارنة بالتجارب الدولية

قضية تعاطي المخدرات في بيئة العمل ليست خاصة بمصر وحدها، بل هي موضوع حاضر في السياسات العمالية حول العالم. غير أن التجارب الدولية تكشف أن التشريعات يمكن أن تعالج هذه المسألة دون أن تتحول إلى أداة للفصل التعسفي.

١- أوروبا: الفصل مقصور على التأثير أثناء العمل

في ألمانيا وفرنسا على سبيل المثال، لا يُعد مجرد تعاطي المخدر في الحياة الخاصة للعامل سبباً للفصل. الشرط الأساسي هو أن يثبت أن العامل كان تحت تأثير المخدر أثناء ساعات العمل بما يهدد سلامته أو سلامة الآخرين. كما أن الفحوص لا تُجرى بشكل عشوائي، بل عند وقوع حادث عمل أو وجود دلائل جديّة، وغالباً تحت إشراف لجان الصحة والسلامة أو النقابات.

٢- الولايات المتحدة: التشدد مع برامج علاجية

القانون الأمريكي يتبنى مبدأ الفحوص الدورية في قطاعات حساسة مثل النقل الجوي والبحري، لكنه يقترن ببرامج علاجية وتأهيلية. في كثير من الحالات، يُمنح العامل الذي يثبت تعاطيه

فرصة للالتحاق ببرنامج علاجي قبل اتخاذ قرار الفصل. وبذلك يكون الهدف الأساسي هو إعادة التأهيل لا العقوبة الفورية.

٣- كندا: الخصوصية الطبية والحق في الطعن

القانون الكندي يضع الخصوصية الطبية كأولوية. لذا لا يُسمح بإجراء الفحوص إلا إذا كان العامل يشغل وظيفة مرتبطة مباشرة بالسلامة العامة مثل قيادة القطارات أو الشاحنات. وحتى في هذه الحالات، هناك إجراءات دقيقة للتوثيق، مع حق العامل في الطعن أمام لجان مستقلة خلال فترة قصيرة، ما يضمن العدالة الإجرائية.

٤- الدروس المستفادة لمصر

من خلال هذه التجارب، يمكن استخلاص عدة مبادئ تصلح لإعادة صياغة النص المصري:

- التمييز الواضح بين التعاطي في الحياة الخاصة والتأثير المباشر أثناء العمل.
- تقييد الفحوص الطبية بضوابط موضوعية، لا بسلطة مطلقة لصاحب العمل.
- اعتماد برامج علاجية وإعادة تأهيل قبل اللجوء إلى الفصل.
- حماية الخصوصية الطبية للعامل وضمان سرية النتائج.
- توفير آليات طعن سريعة وفعالة.

إذن، بينما يميل النص المصري إلى الحل العقابي المباشر (الفصل)، تكشف النماذج الدولية أن حماية بيئة العمل يمكن أن تتحقق عبر أدوات أكثر توازنًا، تحفظ حقوق العامل وتمنع التعسف، دون التهاون في مسألة السلامة.

الفصل الخامس: سيناريوهات إساءة الاستخدام (نماذج افتراضية)

لإبراز كيف يمكن للنصوص الخاصة بتعاطي المخدرات أن تتحول من إجراء وقائي إلى باب خلفي للفصل التعسفي، نستعرض ثلاث حالات نموذجية افتراضية توضح المسار المحتمل لإساءة الاستخدام:

الحالة (أ): الناشط النقابي

عامل يقود تحركًا نقابيًا يطالب بتحسين الأجور. إدارة الشركة، في محاولة للتخلص منه، تخضعه لفحص مفاجئ بوسيلة غير معتمدة. النتيجة تأتي (إيجابية) رغم ضعف المصادقية، فيستخدم التقرير كذريعة لإصدار قرار فصل فوري، قبل أن تتاح للعامل فرصة الطعن أو إعادة الفحص. هكذا يتحول النص إلى أداة لإسكات الأصوات المزعجة.

الحالة (ب): تسريح العمالة

شركة تسعى لتقليص عدد العاملين دون الدخول في تعويضات إنهاء الخدمة. الإدارة تختار مجموعة من العمال الذين بينهم خلافات طفيفة أو مشكلات إدارية، وتلصق بهم تهمة التعاطي استنادًا إلى فحوص داخلية. النتيجة: يتم التخلص من العمال بأقل تكلفة، بينما يظل النص القانوني غطاءً شرعيًا للقرار.

الحالة (ج): العامل المؤقت

عامل بعقد محدد المدة على وشك التثبيت. الإدارة، التي لا ترغب في تحويل العقد إلى دائم، تجري له اختبارًا داخليًا عشوائيًا. بمجرد ظهور النتيجة (إيجابية)، يُفصل من العمل فورًا دون منح فرصة لإعادة الفحص. النتيجة: يفقد العامل مستقبله المهني بسبب آلية قانونية غامضة. هذه السيناريوهات، رغم كونها افتراضية، تستند إلى واقع التجربة المصرية في قوانين سابقة مثل قانون ٧٣ لسنة ٢٠٢١، حيث استُخدمت النصوص الفضفاضة لإقصاء العمال. وهي تكشف بوضوح أن غياب الضمانات والآليات المستقلة يحوّل النص من أداة لحماية السلامة إلى سلاح إداري للتخلص من العمال.

الفصل السادس: الأبعاد الطبية والفنية للاختبارات

لا يمكن الحديث عن مسألة فصل العامل بسبب تعاطي المخدرات دون التطرق إلى الجانب الطبي والفني المرتبط باليات الكشف، إذ أن دقة الاختبار وموثوقيته هما الأساس الذي تُبنى عليه القرارات الإدارية أو القضائية. أي خلل في هذا الجانب قد يؤدي إلى فصل بريء أو التساهل مع متعاطٍ فعلي.

١- محدودية الاختبارات السريعة

الاختبارات الفورية (Rapid Tests) التي تعتمد على عينات البول أو اللعاب شائعة الاستخدام لسرعتها وانخفاض تكلفتها. لكنها تعاني من مشكلات عدة:

- احتمالية النتائج الإيجابية الخاطئة بسبب بعض الأدوية أو الأغذية.
- احتمالية النتائج السلبية الخاطئة إذا كانت تركيزات المادة منخفضة أو إذا أُجري الاختبار بعد فترة من التعاطي.
- غياب التوثيق الكافي لسلسلة حفظ العينات، ما يجعل النتائج قابلة للطعن.

٢- الفحص المخبري المعياري

المعيار الدولي في إثبات التعاطي هو الفحص عبر تقنيات متقدمة مثل الكروماتوغرافيا الغازية - مطيافية الكتلة (GC-MS) هذه الاختبارات أكثر دقة، لكنها تتطلب مختبرات معتمدة وتجهيزات متخصصة، بالإضافة إلى إجراءات صارمة في توثيق سلسلة حفظ العينات (Chain of Custody) منذ جمعها وحتى تحليلها.

٣- السياق القانوني للنتيجة

- **النتيجة الأولية:** يجب أن تُعامل كمؤشر فقط، ولا يجوز استخدامها كأساس للفصل.
- **النتيجة التأكيدية:** وحدها القادرة على تكوين دليل قانوني معتمد، بعد أن تمر عبر المختبرات المعتمدة.
- **حق إعادة الفحص:** يعد من الضمانات الجوهرية، حيث يتيح للعامل الاعتراض على النتيجة الأولية وطلب فحص تحكيمي مستقل.

٤- المخاطر المرتبطة بالوصم الطبي

حتى لو كانت النتيجة إيجابية، فإن نشرها أو تسريبها يمثل انتهاكاً لسرية البيانات الطبية. هذا التسريب قد يؤدي إلى وصم العامل اجتماعياً، ويحرمه من فرص التوظيف مستقبلاً، وهو ما يشكل عقوبة مضاعفة غير منصوص عليها في القانون.

إذن، غياب معايير طبية صارمة أو اعتماد الفحوص السريعة كدليل نهائي يحول النص القانوني إلى أداة غير عادلة، ويضاعف احتمالات الفصل التعسفي. لذلك، فإن أي معالجة قانونية يجب أن تُبنى على أسس طبية دقيقة تحمي من الخطأ والتلاعب.

الفصل السابع: التحليل القانوني والعملية – عبء الإثبات ومبدأ التدرج

إن إدراج تعاطي المخدرات كسبب للفصل في قانون العمل ٢٠٢٥ لا يكفي لتحسين النص من الطعن أو من إساءة الاستخدام، بل يحتاج إلى قراءة متأنية من زاوية قانونية وعملية، خاصة فيما يتعلق بعبء الإثبات، العدالة الإجرائية، ومبدأ التدرج في العقوبات.

١- عبء الإثبات على صاحب العمل

من المبادئ المستقرة في القانون أن من يدّعي عليه أن يثبت. وبما أن الفصل يُعد عقوبة جسيمة قد تنهي حياة العامل المهنية، فإن عبء الإثبات يجب أن يقع بكامله على صاحب العمل، لا على العامل. وهذا يعني أن:

- الفحوص الطبية يجب أن تكون معتمدة من مختبرات رسمية.
 - سلسلة حفظ العينات يجب أن تُوثق بشكل كامل.
 - النتائج يجب أن تكون قابلة للمرجعة عبر إعادة الفحص المستقل.
- غياب هذا الالتزام يجعل من السهل على أصحاب العمل استخدام فحوص غير دقيقة أو غير معتمدة كأدلة للفصل.

٢- العدالة الإجرائية

ينبغي ألا يُفصل العامل بمجرد نتيجة اختبار أولي، بل يجب أن تُتاح له فرصة الدفاع والطعن السريع قبل تنفيذ القرار. وهذا يتطلب وجود آلية عاجلة للفصل في النزاعات، مثل لجنة طعن داخلية أو مسطرة قضائية مختصرة أمام المحاكم العمالية، حتى لا يصبح قرار الفصل أمراً واقعاً يصعب الرجوع عنه.

٣- مبدأ التدرج في العقوبات

في التشريعات العمالية المقارنة، يُعتبر الفصل آخر الحلول، لا أولها. ويتطلب تطبيق مبدأ التدرج المرور بمراحل:

- إنذار كتابي للعامل عند أول إثبات.
- إيقاف مؤقت مع حفظ الأجر الجزئي أو الكامل، مقرون ببرنامح علاجي أو إعادة تأهيل.
- الفصل النهائي في حالة التكرار أو إذا تسبب التعاطي في حادث جسيم يهدد حياة الآخرين أو يعرض المنشأة لخسائر كبيرة.

غياب هذا التدرج في القانون المصري يجعل الفصل المباشر الخيار الأول، وهو ما يتعارض مع العدالة ويضاعف خطر التعسف.

بهذا المعنى، فإن التحليل القانوني والعملي يوضح أن النصوص الحالية تنقصها الضمانات الأساسية التي تكفل التوازن بين حماية بيئة العمل وصون حقوق العمال.

الخاتمة

أظهر تحليل النصوص الخاصة بتعاطي المخدرات في قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ أن الصياغة الحالية، رغم نواياها المعلنة في حماية بيئة العمل، تنطوي على ثغرات واسعة تجعلها **بأبًا خلفيًا للفصل التعسفي**. فمنح صاحب العمل سلطة شبه مطلقة في طلب الفحوص الطبية، وعدم التمييز بين مجرد إيجابية العينة وبين التأثير أثناء العمل، وغياب آليات الطعن السريع، كلها عوامل تجعل النص أداة سهلة للتخلص من العمال بدلاً من أن تكون وسيلة لضبط بيئة العمل.

كما أوضحت التجربة السابقة مع القانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢١ أن نهج «العزل الفوري» لا يؤدي إلى إصلاح أو حماية حقيقية، بل يضاعف من الأزمات الاجتماعية والاقتصادية، ويحول التشريعات إلى أدوات للإقصاء بدلاً من أن تكون أدوات للعدالة. وعلى النقيض من ذلك، تكشف التجارب الدولية أن حماية بيئة العمل يمكن أن تتحقق عبر سياسات متوازنة تضمن السلامة وتوفر للعامل حق العلاج والدفاع والطعن.

التوصيات

١. تعديل النصوص القانونية بحيث يقصر الفصل على حالة ثبوت وجود العامل تحت تأثير المخدر أثناء العمل، مع اشتراط فحوص معتمدة وإجراءات موثقة.
٢. اعتماد مبدأ التدرج في العقوبة: إنذار أولي – إيقاف مؤقت مقرون بالعلاج – فصل نهائي في حالات التكرار أو وقوع حادث جسيم.
٣. إلزام أصحاب العمل بعبء الإثبات، على أن يتم عبر مختبرات معتمدة وبإشراف جهات مستقلة.

٤. توفير آليات طعن عاجلة أمام لجان داخلية أو محاكم عمالية مختصرة تفصل في النزاع خلال مدة لا تتجاوز ٣٠ يومًا.
٥. حماية الخصوصية الطبية للعامل ومنع تسريب نتائج الفحوص أو استخدامها خارج نطاق التقاضي.
٦. إدماج برامج علاجية وتأهيلية للعمال الذين يثبت تعاطيهم لأول مرة، بما يحقق البعد الإصلاحي بدلًا من الاقتصار على العقوبة.
٧. تعزيز الرقابة النقابية والمؤسسية على إجراءات الفحص والفصل لضمان التوازن بين طرفي علاقة العمل.

ختامًا

إن حماية بيئة العمل من مخاطر التعاطي هدف مشروع، لكنه لا يتحقق عبر النصوص العقابية المطلقة، بل عبر مزيج من الضمانات التشريعية والسياسات العملية التي تصون السلامة المهنية وفي الوقت نفسه تحمي الأمان الوظيفي للعامل. وبغير هذا التوازن، يظل النص الحالي خطرًا ماثلاً يعيد إنتاج نفس الممارسات التعسفية التي عانى منها العمال لعقود.

المصادر و المراجع

- ٤- مراجع مترجمة للتحليل المخدرات
[تحليل المخدرات وتفسير فحص المخدرات ودواعي اجراء التحليل | الطبي](https://altibbi.com/%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%AD%D9%88%D8%B)

5

- ٥- جمهورية مصر العربية. (2021). القانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن بعض شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها. الجريدة الرسمية.
- ٦- منظمة العمل الدولية. (1982). اتفاقية رقم ١٥٨ بشأن إنهاء علاقة العمل بمبادرة من صاحب العمل. جنيف: منظمة العمل الدولية.
- ٧- منظمة العمل الدولية. (1982). توصية رقم ١٦٦ المرافقة لاتفاقية إنهاء علاقة العمل. جنيف: منظمة العمل الدولية.
- ٨- العدالة الإجرائية بين النظرية و التطبيق العدالة الإجرائية الناجزة بين النظرية والتطبيق (دراسة مقارنة)

