

آسیب شناسی و اداری کار

در
نظام حقوقی ایران

دکتر احسان اکبری



اکبری، احسان. ۱۳۷۰.
آسیب‌شناسی دادرسی کار در نظام حقوقی ایران / مؤلفین: دکتر احسان اکبری.
تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۸.
۴۳۰ ص.

ISBN 978-964-325-547-3

فیبا
کار و کارگری -- قوانین و مقررات -- ایران
Labor laws and legislation -- Iran

آیین دادرسی -- ایران
Iran -- (Procedure Law)

KMH۱۲۶۴

۳۴۴/۵۵۰۱

۶۰۶۹۷۰۲

سرشناسه:
عنوان و نام پدیدآورگان:
مشخصات نشر:
مشخصات ظاهری:
شابک:
وضعیت فهرست‌نویسی:
موضوع:
موضوع:
موضوع:
موضوع:
رده‌بندی ی‌نگره:
رده‌بندی ی‌سی:
شماره ثبت‌شناس ملی:

سبب‌شناسی دادرسی کار

در

نظام حقوقی ایران

تألیف دکتر احسان اکبری

ناشر: شرکت سهامی انتشار

چاپ اول: ۱۳۹۹

چاپخانه حیدری: ۱۰۰ نسخه

۶۵۰۰۰ تومان



شرکت سهامی انتشار

دفتر مرکزی: تهران، خیابان جمهوری اسلامی، نرسیده به میدان بهارستان، جنب خیابان ملت، شماره ۹۲

کدپستی: ۱۱۴۳۹۶۵۱۱۸ تلفن: ۳۳۹۰۴۵۹۲ دورنگار: ۳۳۹۷۸۸۶۸

WWW.ENTESHARCO.COM Email: info@entesharco.com

فروشگاه شماره ۱: تهران، خیابان جمهوری اسلامی، نبش خیابان ملت، شماره ۹۲، تلفن: ۳۳۱۱۴۰۴۴

فروشگاه شماره ۲: تهران، میدان انقلاب، بازارچه کتاب، تلفن: ۶۶۴۱۳۶۸۴ دورنگار: ۶۶۹۶۷۱۰۴

فهرست تفصیلی مطالب

۱۷	 مقدمه
۲۱	 فصل اول: پیشینه تاریخی دادرسی در ایران
۲۳	 مبحث اول: پیشینه تاریخی دادرسی کار در ایران
۲۳	 گفتار اول: دوره قبل از انقلاب صنعتی
۲۵	 گفتار دوم: دوره بعد از انقلاب صنعتی
۲۸	 مبحث دوم: تحولات تاریخی مراجع دادرسی کرد در ایران
۲۹	 گفتار اول: از انقلاب مشروطیت تا تصویب قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹
۳۲	 گفتار دوم: دوره حاکمیت قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹
۳۴	 ۱- سازش
۳۷	 ۲- هیأت تشخیص
۳۸	 ۳- هیأت حل اختلاف
۳۸	 ۴- شعب دیوان عدالت اداری (مرحله فرجام خواهی)
۳۹	 ۱-۴- قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۶۰ و اصلاحات آن
۴۰	 ۲-۴- قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵
۴۱	 ۳-۴- قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲
۴۳	 فصل دوم: جایگاه حقوقی مراجع دادرسی کار در نظام حقوقی ایران
۴۵	 مبحث اول: هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف
۴۵	 گفتار اول: ماهیت حقوقی هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف

- ۱- دیدگاه قائلین به ماهیت قضایی مراجع حل اختلاف کار ۴۶
- ۲- دیدگاه قائلین به ماهیت اداری مراجع حل اختلاف کار ۴۹
- گفتار دوم: ماهیت حقوقی اعضای هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف ۵۱
- مبحث دوم: دیوان عدالت اداری ۵۷

فصل سوم: آسیب‌شناسی ساختار مراجع دادرسی کار ۵۹

- مبحث اول: هیأت تشخیص ۶۱
- گفتار اول: ترکیب اعضا ۶۱
- ۱- تعارض مفاد مواد ۱۳۶ و ۱۵۸ قانون کار ۶۲
- ۲- کاربرد غیردقیق عبارت «نماینده مدیران صنایع استان» ۶۲
- ۳- عدم مورد تازگی یا کارشناس حقوقی در هیأت تشخیص ۶۳
- گفتار دوم: شرایط اعضا ۶۴
- ۱- عدم توجه به بررسی شرایط لازم برای عضویت در هیأت‌های تشخیص ۶۵
- ۱-۱- نداشتن سابقه شکوه کیفری که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی گردد ۶۵
- ۱-۲- فقدان سمت در دستگاه به عنوان مدیریت اداری یا نماینده کارفرما ۶۷
- ۲- نگاهی انتقادی به شرایط مقرر برای عضویت در هیأت‌های تشخیص ۶۷
- ۱-۲- تابعیت جمهوری اسلامی ایران ۶۸
- ۲-۲- داشتن حداقل ۲۵ سال تمام ۶۸
- ۲-۳- داشتن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی یا کاردانی روابط کار برای نماینده وزارت کار ۶۹
- ۲-۴- داشتن مدرک گواهینامه پایان دوره متوسطه و دو سال سابقه کار تحت شمول قانون کار ۷۱
- ۲-۵- آشنایی با مقررات کار با گواهی معاونت روابط کار و مؤسسه کار و تأمین اجتماعی ۷۳
- ۱-۲-۵- تبیین مقررات مربوط به آموزش اعضای هیأت‌های تشخیص ۷۴
- ۲-۵-۲- بررسی و نقد نظام آموزش اعضای هیأت‌های تشخیص ۷۵
- گفتار سوم: شیوه انتخاب اعضا ۷۷
- ۱- نقد ایجاد انحصار در مرجع انتخاب نمایندگان و مقایسه استقلال تشکلهای کارگری و کارفرمایی ۷۹
- ۱-۱- شورای اسلامی کار ۸۰
- ۱-۲- انجمن صنفی کارگران ۸۲
- ۱-۳- نمایندگان کارگری ۸۳
- ۱-۴- انجمن صنفی کارفرمایی ۸۶

۲- بررسی و نقد کانونهای استانی و عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار و انجمن کارفرمایان	۸۷
۲-۱- کانون هماهنگی شوراهای کار استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار	۸۷
۲-۲- کانون انجمنهای صنفی کارفرمایی استان	۸۹
۳- بررسی و نقد مداخله‌های اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۹۰
۴- بررسی و نقد سازوکار انتخاب اعضای هیأت‌های تشخیص	۹۳
گفتار چهارم: نحوه سلب عضویت از اعضا	۹۴
۱- بررسی انتقادی شرایط پایان عضویت در هیأت‌های تشخیص	۹۵
۲- بررسی و نقد سازوکار نظارت بر موارد پایان عضویت در هیأت‌های تشخیص	۹۷
مبحث دوم: هیأت حل اختلاف	۹۹
گفتار اول: ترکیب اعضا	۱۰۰
۱- نقادی بر تعداد اعضا	۱۰۰
۲- ایرادات و انتقادات بر نحوه تعیین مدیران واحدهای منطقه	۱۰۲
گفتار دوم: شرایط احراز عضویت	۱۰۴
۱- عدم توجه به برخی از شروط لازم برای عضویت در هیأت‌های حل اختلاف	۱۰۵
۲- بررسی و نقد شرایط لازم برای عضویت در هیأت‌های حل اختلاف	۱۰۶
۲-۱- تابعیت جمهوری اسلامی ایران	۱۰۶
۲-۲- داشتن حداقل ۳۰ سال تمام	۱۰۷
۲-۳- تأهل	۱۰۷
۲-۴- داشتن مدرک کارشناسی و چهار سال سابقه کار	۱۰۸
۲-۵- قرار داشتن تحت شمول قانون کار جمهوری اسلامی ایران	۱۰۹
۲-۶- آشنایی با قانون کار و مقررات مرتبط با گواهی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۱۱۰
۲-۶-۱- ناهماهنگی مقررات هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف	۱۱۰
قانون کار	۱۱۰
۲-۶-۲- قوانین و مقررات مربوط به آموزش اعضای هیأت‌های حل اختلاف و بررسی و نقد آنها	۱۱۱
گفتار سوم: شیوه انتخاب اعضا	۱۱۲
۱- بررسی و نقد شیوه انتخاب اعضای هیأت‌های حل اختلاف	۱۱۴
۱-۱- تعارض مفاد ماده ۱۶۰ قانون کار و آیین‌نامه انتخاب اعضای هیأت حل اختلاف	۱۱۴
۱-۲- بررسی و نقد مراجع انتخاب‌کننده اعضای هیأت حل اختلاف	۱۱۵
۱-۲-۱- کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار	۱۱۶

- ۱۱۷-۲-۱- کانون انجمنهای صنفی کارگران ۱۱۷
- ۱۱۸-۲-۱- مجمع نمایندگان کارگری ۱۱۸
- ۱۱۹-۲-۱- مدیران واحدهای منطقه ۱۱۹
- ۱۱۹-۳-۱- بررسی و نقد مداخله‌های اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۱۱۹
- ۱۲۰-۲- بررسی و نقد سازوکار انتخاب اعضای هیأت‌های حل اختلاف ۱۲۰
- ۱۲۱- گفتار چهارم: نحوه سلب عضویت از اعضا ۱۲۱
- ۱۲۲-۱- بررسی انتقادی شرایط پایان عضویت در هیأت‌های حل اختلاف ۱۲۲
- ۱۲۲-۲- بررسی و نقد سازوکار نظارت بر موارد پایان عضویت در هیأت‌های حل اختلاف ۱۲۲
- ۱۲۳- بحث سوم: یوان عدالت اداری ۱۲۳
- ۱۲۴- گفتار اول: تشکیلات سازمانی شعب دیوان و تحدید حق دسترسی شهروندان به محاکم ۱۲۴
- ۱۲۶- گفتار دوم: مشکلات مربوط به ترکیب شعب بدوی و تجدیدنظر ۱۲۶
- ۱۲۶-۱- حذف نظام تجدیدنظر قاضی در شعب بدوی ۱۲۶
- ۱۲۷-۲- مشکلات مربوط به بدور رأی و اداره شعبه در شعب تجدیدنظر ۱۲۷
- ۱۲۸-۳- بررسی شرایط انتصاب قضات ۱۲۸
- ۱۲۸-۳-۱- مسائل و مشکلات ۱۲۸
- ۱۲۹-۱-۱- لزوم برخورداری از سرانقضایی غیرمرتبط ۱۲۹
- ۱۳۰-۱-۲- عدم توجه به تخصص‌نمایی ۱۳۰
- ۱۳۰-۲- تحولات مثبت ۱۳۰

- فصل چهارم: آسیب‌شناسی صلاحیت مراجع دادرسی کار ۱۳۳
- بحث اول: صلاحیت ذاتی ۱۳۵
- گفتار اول: هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف ۱۳۵
- ۱- کاهش دامنه شمول قانون کار ۱۳۹
- ۱-۱- نگاهی انتقادی به موارد کاهش دامنه شمول قانون کار براساس تفسیر قانون کار ۱۴۱
- ۱-۱-۱- اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری و سایر قوانین و مقررات استخدامی ۱۴۱
- ۱-۱-۲- کارگران کارگاه‌های خانوادگی ۱۴۳
- ۱-۱-۳- کارگران شاغل در بخش‌های کشاورزی، دامداری و فعالیتهای مشابه ۱۴۴
- ۱-۱-۴- کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر ۱۴۵
- ۱-۲- بررسی و نقد کاهش دامنه شمول قانون کار براساس سایر قوانین و مقررات ۱۴۷
- ۱-۳- نظریات اداره کل حقوقی قوه قضائیه در زمینه کاهش دامنه شمول قانون کار ۱۵۰
- ۲- تحدید صلاحیت مراجع دادرسی کار توسط سازمان تأمین اجتماعی (کمیته‌های بررسی سوابق) ۱۵۱

- ۱-۲- بررسی روند ایجاد کمیته‌های بررسی سوابق بیمه‌شدگان ۱۵۲
- ۲-۲- دیدگاه‌های مخالف با ایفای نقش کمیته‌های بررسی سوابق در سازمان تأمین اجتماعی ۱۵۶
- ۱-۲-۲- مبنای قانونی ۱۵۷
- ۲-۲- رویه قضایی ۱۵۸
- ۲-۳- دیدگاه‌های موافق با ایفای نقش کمیته‌های بررسی سوابق در سازمان تأمین اجتماعی ۱۵۹
- ۱-۲-۳- مبنای قانونی ۱۵۹
- ۲-۲- رویه قضایی ۱۶۰
- ۴- مع‌بندی دیدگاهها ۱۶۲
- گفتار ۴م: صلاحیت شعب بدوی و تجدیدنظر دیوان عدالت اداری و بررسی و نقد آن ۱۶۴
- ۱- عدم امکان اعتراض واحدهای دولتی نسبت به آرای مراجع شبه‌قضایی در شعب دیوان ۱۶۴
- ۱-۱- مبنای و مبانی اعتراض واحدهای دولتی نسبت به آرای مراجع شبه‌قضایی ۱۶۵
- ۱-۲- راهکارها، اعتراض واحدهای دولتی نسبت به آرای مراجع شبه‌قضایی ۱۶۸
- ۲- اعمال صلاحیت اداری شعب دیوان نسبت به آرای مراجع شبه‌قضایی و چالش‌های آن ۱۷۱
- ۲-۱- مبنای پذیرش صلاحیت ماهوی شعب دیوان در رسیدگی به آرای مراجع شبه‌قضایی ۱۷۱
- ۲-۲- مشکلات اعمال صلاحیت ماهوی شعب دیوان در رسیدگی به آرای مراجع شبه قضایی ۱۷۲
- ۱-۲-۲- مغایرت با ماهیت رسیدگی فرامی و اصل سرعت ۱۷۳
- ۲-۲-۲- ابهامات موجود در رابطه با تجدیدنظر از آرای ماهوی صادره از سوی شعب دیوان ۱۷۴
- ۳- مسائل مربوط به تعارض صلاحیت شعب دیوان عدالت اداری و مراجع شبه‌قضایی ۱۷۶
- مبحث دوم: صلاحیت محلی ۱۷۸

- فصل پنجم: آسیب‌شناسی شیوه رسیدگی در مراجع دادرسی کار ۱۸۳
- مبحث اول: آیین دادرسی هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف ۱۸۵
- گفتار اول: عدم صلاحیت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای تصویب مقررات دادرسی کار ۱۸۷
- گفتار دوم: فقدان قانون جامع و مدون در حوزه دادرسی کار ۱۸۸
- گفتار سوم: ایرادات وارد بر تبیین واژگان در آیین‌نامه دادرسی کار ۱۸۹
- ۱- ایرادات وارد بر تعاریف مربوط به مفاهیم اولیه ۱۸۹
- ۱-۱- آیین دادرسی کار ۱۸۹
- ۱-۲- مراجع حل اختلاف کار ۱۹۰

مقدمه

تنظیم روابط کارگر و کارفرما از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین اقدامات دولتها در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی است. به دلیل وجود تعداد زیادی از افرادی که به عنوان کارگر و کارفرما در صحنه اقتصادی جامعه به فعالیت می‌پردازند، دولتها همواره ناگزیر به دخالت در این حوزه و اتخاذ راهکارهایی برای تسکین و تسهیل از وسیع حقوق کارگران به عنوان طرف ضعیف‌تر این رابطه هستند.

در راستای تحقق این هدف، قوانین کار از جمله مهم‌ترین ابزارهای دولتها برای تنظیم این رابطه و حمایت از حقوق و امتیازات کارگران به شمار می‌روند. ولی این قوانین به دلیل پیش‌بینی حقوق و امتیازاتی خاص برای کارگران و تکالیفی متعددی که برای کارفرمایان، به طور طبیعی هزینه بکارگیری نیروی انسانی را برای کارفرما افزایش می‌دهند که این مسأله به تدریج زمینه‌ساز افزایش هزینه تولید نهایی در ساختار اقتصادی جامعه می‌گردد و همین امر می‌تواند انگیزه‌ای برای کارفرمایان باشد تا به منظور افزایش سود خود، حقوق قانونی کارگران را تضییع نمایند.

ادامه این روند، به مرور می‌تواند منجر به ایجاد اختلافاتی میان کارگر و کارفرما شود که در اغلب این اختلافات، طرح شکایت از سوی کارگر است و با توجه به وابستگی او به شغل و مزدی که در ازای کار خود دریافت می‌کند، ضرورت دارد تا رسیدگی به اختلافات او و کارفرما به سرعت و به سهولت صورت بگیرد.

در اغلب کشورها، نظام مستقلی با عنوان «نظام دادرسی کار» عهده‌دار رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما بوده و در ایران نیز نظام فوق مبتنی بر رسیدگی مراجع اختصاصی اداری یا شبه قضایی به دعاوی کار است و قوانین کار ۱۳۲۵، ۱۳۲۸، ۱۳۳۷ و سرانجام قانون کار ۱۳۶۹ به پیش‌بینی ساختار و صلاحیت این مراجع پرداخته‌اند. براساس

ماده ۱۵۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما در چهارچوب سه نهاد سازش، هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف صورت می‌گیرد و در عین حال صرفاً آن جنبه از اختلافات این دو گروه در چهارچوب سه نهاد فوق مورد بررسی قرار می‌گیرند که ناشی از اجرای قانون کار و سایر مقررات مربوط به آن و یا قراردادهای فردی و جمعی کار باشند. از سوی دیگر، شعب دیوان عدالت اداری نیز در چهارچوب صلاحیت مقرر در بند ۲ ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری و به عنوان مرجع رسیدگی فرجامی به اعمال نظارت شکلی و در مواقعی ماهوی نسبت به آرای مراجع حل اختلاف مقرر در ماده ۱۵۷ قانون کار می‌پردازند و بر همین اساس نظام دادرسی کار ایران را می‌توان در تعریفی کلی ناظر به رسیدگی نهادهای مقرر در ماده ۱۵۷ قانون کار و شعب دیوان عدالت اداری به آن دسته از دعاوی و اختلافات کارگر و کارفرما دانست که ناشی از اجرای قانون کار و سایر مقررات مربوط به آن و یا قراردادهای فردی و جمعی کار هستند. بر مبنای تعریف فوق و آثار و نتایج مترتب بر آن، در این کتاب از تبیین مسائل مربوط به آن دسته از اختلافات کارگر و کارفرما که ناشی از موازین حاکم بر رابطه کار تحت تبعیت نیستند، خودداری نموده و در عین حال با توجه به اینکه براساس اصول سی و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تعیین مجازات صرفاً توسط دادگاههای صالح انجام می‌شود و منصرف از صلاحیت مراجع دادرسی کار است، مسأله جرایم کارگر و کارفرما را که مربوط به حوزه مستقلاً با عنوان «حقوق کیفری کار» است، به منظور اجتناب از خروج موضوعی از بحث در این کتاب مورد بررسی قرار نداده‌ایم.

بنابراین، پژوهش حاضر در مجموع به تبیین و بررسی چالشها و مشکلات موجود در سه حوزه ساختار، صلاحیت و آیین دادرسی مراجع حل اختلاف کار در ایران می‌پردازد و انجام آن از جهات مختلف ضروری است. زیرا از یک سو، ادبیات کار، آخرین مرحله‌ای است که طرفین رابطه کار در آن از امکان صیانت از حقوق خود در رابطه کار برخوردار می‌شوند و تمام ابعاد حاکم بر روابط حقوقی آنها در این مرحله مورد تحلیل و تحلیل قرار می‌گیرد و از سوی دیگر، امروزه مسأله کارگران و تلاش در جهت تصمیم‌گیری اقتصادی، صنفی و قضایی آنها از جمله مسائلی است که در عین آنکه از جهت ایجاد انگیزه در کارگران و تلاش بیشتر آنها برای رشد و پیشرفت اقتصادی جامعه مؤثر است؛ در نقطه مقابل نیز از اصلی‌ترین راهکارهای کاهش نارضایتی این گروه و جلوگیری از توسل آنها به راههایی چون اعتصاب، کاهش بازده کار و حتی خشونت و سازماندهی جنبش‌های اجتماعی به شمار می‌رود و از همین رو، آسیب‌شناسی موازین حقوق کار به طور عام و آسیب‌شناسی این موازین در حوزه دادرسی کار به طور خاص؛ باید از مهمترین اهداف نظام حقوق کار هر کشور تلقی شود. به همین دلیل، رسالت اصلی نگارنده نیز در جریان انجام

پژوهش حاضر، تلاش برای بررسی کامل قوانین و مقررات سابق و کنونی حاکم بر بحث دادرسی کار و تجزیه و تحلیل دقیق این قوانین و مقررات برای درک کاستیها و مشکلات موجود در آنها بوده است.

در پایان این مقدمه، با شکرگزاری بی پایان از خداوند متعال که توفیق نگارش این کتاب را به اینجانب مرحمت فرمود و نیز قدردانی از زحمات خانواده عزیزم که همواره لطف و حمایت بی دریغ خود را نسبت به من ارزانی داشته‌اند؛ لازم می‌دانم که از کلیه کسانی که با راهنماییها و مساعدتهای خود نگارنده را در تدوین این پژوهش یاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی نمایم. به ویژه از راهنماییهای اساتید محترم دانشگاه آقایان دکتر ولی رستمی، دکتر بیژن عباسی، دکتر نادر میرزاده، دکتر محمدجواد رضایی‌زاده، دکتر امیرحسین رنجبریان، دکتر محمد جلالی، سرمرتضی نجابت‌خواه و دکتر مسلم آقایی طوق سپاسگزارم که در مراحل تدوین پژوهش حاضر، اینجانب را از نظرات و تذکرات سودمند خود بهره‌مند ساختند.

افتخار همکاری اینجانب با اداره کل هیأت عمومی و هیأت‌های تخصصی دیوان عدالت اداری، نقش بسیار مهمی در ارتقای بافت علمی مختصر و محدود بنده داشته و زمینه‌ساز آشنایی عمیقتر من با مسائل و مشکلات موجود در حوزه‌های مختلف حقوق عمومی شده است و صرف نظر از لزوم یادآوری حق برخورداری دیوان عدالت اداری از این جهت بر ذمه اینجانب دارد، وظیفه اخلاقی خود می‌دانم که متذکر مساعدتها و راهنماییهای برخی قضات محترم دیوان عدالت اداری نیز در تدوین این پژوهش باشم که از طریق انجام گفتگو و ارائه مشاوره در ارتقای غنای این پژوهش مؤثر بوده‌اند. (به ترتیب حروف الفبا) آقایان حجت‌الاسلام دکتر رحیم باقری زیاری، دکتر زین‌العابدین توفیق، دکتر مهدی دربین، دکتر فرشید دهقان، ابوالقاسم رادینا، دکتر محمدرضا رفیعی، حمید ریندل‌نژاد، دکتر جواد سپهری‌کیا، رضا فضل زرنندی، حجت‌الاسلام دکتر نبی‌الله کرمی، دکتر سعید کریمی، ستار مرادی، محسن مرادیان، دکتر محمدحسین معصومی و دکتر غلامرضا مولایی.

سپاسگزاری ویژه از لطف مسئولین محترم شرکت سهامی انتشار بالانحص جناب آقای حسن محبوب و جناب آقای امیر راسخی‌نژاد که زمینه چاپ این کتاب را به نحو مطلوب و شایسته فراهم نمودند و همچنین اظهار امتنان نسبت به مساعدتهای دوستان عزیز آقایان دکتر محمدحسن روزیطلب، دکتر حمید رئوفی‌فرد، دکتر ساسان صیرفی، دکتر وریا فرحناکی، دکتر عزیرالله فضلی، دکتر حامد کاویانی و دکتر محمدامین ذاکر موجب مسرت خاطر نگارنده و حسن ختام این سطور است.

و آخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمین

احسان اکبری - پاییز ۱۳۹۸