جوابیه سازمان برنامه و بودجه به گزارش «صدقه نمی‌خواهیم، حقمان را بدهید»

سازمان برنامه و بودجه کشور در جوابیه به گزارش «صدقه نمی‌خواهیم، حقمان را بدهید» واکنش نشان داد. متن این جوابیه به شرح زیر است:

باسمه تعالی

برادر ارجمند، جناب آقای رحمانیان

مدیرمسئول محترم روزنامه شرق

با سلام و احترام؛

گزارشی با عنوان «صدقه نمی‌خواهیم، حقمان را بدهید» مورخ ۱۴۰۱.۱۱.۳ در آن روزنامه منتشر شده؛ مقتضی است براساس ماده ۲۳ قانون مطبوعات و به‌منظور رفع ابهام و روشن‌شدن افکار عمومی، دستور فرمایید این پاسخ در همان صفحه با همان فونت و اندازه و با تیتر ذیل در اسرع وقت در آن روزنامه منتشر شود.

۲۵ هزار میلیارد تومان اعتبار برای حمایت از معلولان در بودجه/ بودجه ۱۴۰۲؛ مهربان با معلولان.

برخلاف مطالب منتشرشده در برخی از رسانه‌ها مبنی بر حذف بودجه معلولان، دولت سیزدهم در لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور در مجموع حدود ۲۵ هزار میلیارد تومان معادل ۶۷ درصد از کل اعتبارات سازمان بهزیستی کشور در لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ را به ارائه خدمات به جامعه معلولان اختصاص داده است.

اعتبارات سازمان بهزیستی کشور در سال ۱۴۰۲ نسبت به قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور با ۶۵ درصد رشد معادل ۳۷۹۰۰ میلیارد تومان پیش‌بینی گردیده است. این مبلغ مشتمل بر ۱۵۶۵۰ میلیارد تومان برای پرداخت مستمری به مددجویان تحت پوشش آن سازمان که سهم جامعه معلولان از اعتبار مذکور معادل ۸۰ درصد (۱۲۵۲۰ میلیارد تومان) و مابقی آن به سایر مددجویان اختصاص می‌یابد و ۲۲۲۵۰ میلیارد تومان برای ارائه سایر خدمات به معلولان و مددجویان تحت پوشش می‌باشد.

از مجموع ۲۲۲۵۰ میلیارد تومان اعتبار سایر خدمات بالغ بر ۱۳ هزار میلیارد تومان به اجرای مواد قانون حمایت از حقوق معلولان اختصاص یافته است. به عبارت دیگر در مجموع ۲۵۵۲۰ میلیارد تومان معادل ۶۷ درصد از کل اعتبارات سازمان بهزیستی کشور در لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ به ارائه خدمات به جامعه معلولان اختصاص یافته است.

همچنین با توجه به اهمیت تقویت اعتبارات نگهداری معلولان در مراکز و خانواده‌ها، اعتبار پیش‌بینی‌شده برای پرداخت کمک‌هزینه نگهداری معلولان در مراکز روزانه، شبانه‌روزی و خانواده‌ها با ۴۰ درصد رشد به مبلغ ۶۵۰۰ میلیارد تومان افزایش یافته است، این در حالی است که حقوق کارکنان دولت در لایحه بودجه ۲۰ درصد رشد داشته است.

علاوه بر این در جدول (۲۱) لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور معادل ۱۰ هزار میلیارد تومان برای تأمین مسکن مددجویان دستگاه‌های حمایتی (کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور) پیش‌بینی گردیده است که با توجه به سیاست‌های دولت محترم، معلولان عزیز در اولویت کمک‌های مذکور قرار خواهند گرفت.

در سال گذشته بخشی از منابع اجرای قانون حمایت از حقوق معلولان در جدول تبصره (۱۴) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ پیش‌بینی شده بود که با توجه به محدودیت منابع هدفمندسازی یارانه‌ها و ضرورت پیش‌بینی منابع پایدار برای اجرای قانون مذکور، اعتبار یادشده با ۲۰ درصد رشد به ۳۴۴۴ میلیارد تومان افزایش و در ردیف اصلی دستگاه اجرائی ذی‌ربط در جدول (۷) منابع عمومی لایحه بودجه سال آتی پیش‌بینی شده است.

شایان ذکر است ردیف‌های مصارف جدول تبصره (۱۴) لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ صرفا به ۶ ردیف از جمله یارانه دارو، یارانه نقدی، یارانه نان، مستمری مددجویان تحت پوشش دستگاه‌های حمایتی و... تقلیل یافته و سایر ردیف‌ها حسب ارتباط به ذیل دستگاه‌های اصلی انتقال یافته است.

مرکز اطلاع‌رسانی، روابط عمومی و امور بین‌الملل

بهشت زاکانی؛ جغرافیای بدون مرز

نورا حسینی: چهارهزارو ۳۰۴ جذب نیرو در شهرداری تهران از شهریور سال ۱۴۰۰ تا ۲۸ دی امسال. بیشترین جذب نیرو در شرکت واحد اتوبوسرانی و شرکت بهره‌برداری مترو تا کمترین آن در اداره کل ایثارگران شهرداری با جذب یک نفر. دقت این فهرست از سوی مراجع رسمی هنوز تأیید نشده اما کلیت آن هم رد نمی‌شود. یکی از مدیران شهرداری تهران درخصوص لیست منتشرشده می‌گوید بخش زیادی از این لیست مربوط به تبدیل وضعیت نیروهای ایثارگران است و شهرداری در این حوزه به تکلیف قانونی خود عمل کرده است. جذب نیروی انسانی در شهرداری تهران همیشه با حاشیه‌های زیادی همراه بوده است. درحالی‌که مدیران شهری از چابک‌سازی و نیروی مازاد در شهرداری تهران سخن می‌گویند با هر تغییر دوره مدیریتی براساس گرایش‌های فکری، سیاسی، خانوادگی و... تعداد زیادی نیرو وارد شهرداری تهران می‌شود.

هفته گذشته نرجس سلیمانی، رئیس کمیسیون حقوقی و نظارت شورا در صحن شورای شهر تهران، به عدم شفافیت ورود نیروی جدید به شهرداری تهران اشاره کرد. به گفته او، استخدام کارکنان جدید در شهرداری تهران و سازمان‌های وابسته از ابتدای دوره ششم باید مرتب به‌روزرسانی می‌شده که در پیگیری‌های دو ماه اخیر موارد متعددی از ورودی‌های جدید به هیچ عنوان در سامانه شفافیت در دسترس قرار نگرفته است.

مدتی پیش در جریان بررسی برنامه چهارساله چهارم شهرداری لطف‌الله فروزنده، معاون مالی و اقتصاد شهری شهرداری گزارشی درخصوص جذب نیرو در شهرداری تهران داد. او در فصل ساماندهی نیروی انسانی با بیان اینکه ۵۰ درصد خروجی را باید جذب کنیم اما عملکرد نشان می‌دهد بسیار کمتر از این جذب کرده‌ایم، می‌گوید: ممکن است یک سال خروجی کم باشد که به تعداد بازنشستگان بستگی دارد و نمی‌توان کاری کرد. بعید است کسی به صورت انگیزشی از مجموعه خارج شود و افراد بیشتر به دنبال این هستند که تبدیل وضعیت شوند و غالب خروجی‌های ما به دلیل بازنشستگی است.

معاون مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران اعلام می‌کند: سه هزار خروجی داشتیم و ۴۰۰ نفر جذب کرده‌ایم، نیروی مازاد داریم و اینکه مشخص باشد این نیروها چه تعداد و در کدام بخشی هستند، مشخص نیست و مرکز تحول ما در حال بررسی این موضوع است. در اتوبوسرانی خروجی داشتیم و ناچار شدیم ۴۰۰ راننده جذب کنیم اما در مترو به هیچ عنوان کمبود نداریم و احتمالا در آینده کمبود راهبر داشته باشیم. باید متناسب با نیاز ورود انجام شود، حتما باید نیروی شهرسازی جذب کنیم چون در این حوزه نیرو کم داریم. تلاش خود ما این است که با جابه‌جایی، کمبود را جبران کنیم؛ کمااینکه تقریبا دو هزار نفر نیرو را جابه‌جا کرده‌ایم. مرکز تحول به صورت تخصصی بررسی می‌کند که در تخصص‌های مختلف چه تعداد نیرو نیاز یا اضافه داریم، می‌دانیم در چه رده‌هایی در آینده دچار مشکل و بحران خواهیم شد که گزارش آن را ارائه خواهیم داد. در تبدیل نیروهای قراردادی به رسمی، سازمان امور استخدامی متولی است، سازمان امور استخدامی نیز می‌گوید برای تبدیل وضعیت، آزمون سراسری برگزار و فراخوان شود. در گزارش فروزنده اشاره‌ای به تغییر وضعیت‌ها در شهرداری نشده است.

جذب نیروی انسانی در شهرداری همیشه یکی از گلوگاه‌های فساد در شهرداری تهران بوده است، زمانی که محمدعلی نجفی شهردار وقت تهران در صحن شورای شهر از تخلفات دوره گذشته مدیریت شهری و ارسال این گزارش‌ها به قوه قضائیه گفت، اشاره‌ای هم به جذب ناگهانی ۱۳ هزار نیروی انسانی کرد. به گفته او چند ماه مانده به انتخابات ریاست‌جمهوری سال ۹۶ ناگهان ۱۳ هزار نفر به پرسنل شهرداری اضافه شدند؛ افرادی که حتی یک روز در شرکت‌های پیمانکاری شهرداری نیز کار نکرده بودند. به گفته نجفی به ازای هر صد پست، ۴۲۶ نفر در شهرداری حضور دارند؛ یعنی این نهاد به ازای هر پست بیش از چهار کارمند دارد. این اولین چالش استخدام‌های بی‌ضابطه در شهرداری تهران در دوره مدیریت گذشته شهر تهران نبود. در شورای چهارم شهر تهران رحمت‌الله حافظی، گزارشی از سازمان بازرسی را در صحن قرائت کرد که نشان می‌داد شهرداری تهران در سال‌های ۹۰ تا ۹۲، حدود چهارهزار و ۲۰۰ نفر را به صورت مازاد جذب شرکت بهره‌برداری متروی تهران کرده است. براساس اخبار منتشرشده در رسانه‌ها در آن سال‌ها، ۴۰ نفر از افراد استخدام‌شده در سال‌های ۹۱ و ۹۲ بیش از ۴۰ سال داشته و ۳۰ درصد از کسانی که جذب متروی تهران شده‌اند، تحصیلاتی زیر پنجم ابتدایی داشته‌اند یا بی‌سواد بوده‌اند و متوسط حقوق این افراد بین ۹ تا ۱۱ میلیون تومان اعلام شده بود.

در ابتدای دوره پنجم مدیریت شهری ابراهیم شیخ، معاون توسعه منابع انسانی شهرداری تهران، از نبود آماری دقیق درخصوص نیروی انسانی گلایه کرده و گفته بود متأسفانه به دلیل استخدام‌های متعدد در سال‌های پایانی شورای چهارم و مدیریت شهری گذشته و عدم ثبت سیستمی این استخدام‌ها آمار دقیقی از استخدام‌ها موجود نبود. بیش از یک ماه مطالعات به شکل دستی جمع‌آوری شد و نهایتا به رقم ۶۸هزارو ۲۵۷ نفر رسید. به گفته او در برخی مناطق تهران نیروهای به کار گرفته‌شده نه جایی برای نشستن داشتند و نه کاری برای انجام‌دادن. این در حالی بود که برخی از پست‌های تخصصی در شهرداری تهران با کمبود نیروی انسانی مواجه و نیاز بود در حوزه اقتصاد شهری از نخبگان این حوزه استفاده شود. بررسی پیک‌های استخدام در شهرداری نشان از سه پیک دارد؛ نخست در سال ۱۳۸۳، دیگری در سال ۱۳۹۲ و آخرین بار در سال ۱۳۹۶. تحلیل این پیک‌ها با رویدادهای سیاسی کشور ارتباط معناداری را نشان می‌دهد و مشخص می‌کند هرگاه یک رویداد سیاسی مثل انتخابات در کشور رخ داده، با قله‌های ورود نیروی انسانی به شهرداری روبه‌رو بوده‌ایم.

در دوره پنجم مدیریت شهری روی کاهش نیروی انسانی تمرکز شد و به گفته حامد مظاهریان، معاون شهردار تهران، این کاهش از مکانیسم‌های انگیزشی تشویقی استعفا، انتقال و بازنشستگی بود که کمی از هزینه‌های شهرداری تهران کاست. هرچند در دوره مدیریت ششم عدم ورود نیروی انسانی در این دوره مدیریت شهری رد و اعلام شد رقم قابل توجهی نیز در این دوره به نیروهای شهرداری تهران افزوده شده است. براساس گزارش تهیه‌شده از وضعیت شهرداری در دوره پنجم تعداد نیروی انسانی در شهرداری در این دوره به ۵۷هزارو ۸۷۲ نفر رسیده است.

ناصر امانی عضو شورای شهر تهران درخصوص اینکه یکی از قله‌های جذب نیرو در شهرداری در زمان مدیریت وی در شهرداری اتفاق افتاده به «شرق» می‌گوید: در شهرداری نیروهایی داشتیم که با شرکت‌های شهرداری کار می‌کردند که حقوق هم از شهرداری می‌گرفتند ولی نه بیمه آنها روشن بود، نه حقوقشان به‌موقع پرداخت می‌شد، پیمانکارها به آنها اجحاف می‌کردند. آن زمان اعضای شورای شهر و شهرداری تصمیم گرفتند حدود هفت‌هزارو ۵۰۰ نفر را از شرکتی تبدیل وضعیت کنند؛ البته این نیروها کارمند رسمی یا قراردادی شهرداری نشدند بلکه در دو شرکت رسمی شهرداری یعنی خدمات اداری شهر و هادیان شهر با آنها قرارداد بسته شد و این عدد به سرجمع نیروهای شهرداری اضافه شد. او ادامه می‌دهد: من نمی‌گویم در دوره‌ای که ما در بخش اجرائی مدیریت شهری حضور داشتیم ورود نیروی انسانی نداشتیم، ما هم به غیر از تبدیل وضعیت‌ها ورود نیرو هم داشتیم، شورای شهر در برنامه‌های دوم و سوم به شهرداری اجازه داده بود که به اندازه ۵۰ درصد نیروهایی که از سیستم خارج می‌شوند، نیروی جدید وارد کند. این ورود نیرو در همه دوره‌ها وجود داشته و ما هم مخالف آن نیستیم اما می‌گوییم اگر قرار است نیرویی به شهرداری وارد شود شفاف باشد.

به طور مثال شهرداری می‌گوید من سال ۱۴۰۲ سه هزار خروجی نیرو دارم؛ در این صورت می‌تواند هزارو ۵۰۰ جذب نیرو داشته باشد. این جذب باید نظام‌مند باشد، یعنی به صورت فراخوان، تبدیل وضعیت یا آزمون این جذب انجام شود؛ باید روشن شود که می‌خواهند چگونه هزارو ۵۰۰ نفر را وارد شهرداری کنند. با دستور و سفارش این و آن نباشد، اولا فرایند و نحوه ورود نیروی جدید معلوم شود و دوم اینکه مشخص باشد برای کدام بخش شهرداری می‌خواهند نیرو جذب کنند.

او در پاسخ به اینکه همیشه جذب نیروی انسانی در شهرداری با پنهان‌کاری همراه بوده، حتی در دوره‌هایی که تلاش برای شفاف‌سازی بود چگونه می‌شود این روند را اصلاح کرد، می‌گوید: در صحن شورا آقای فروزنده، معاون مالی شهرداری رسما اعلام کرد که ما امسال تا الان ۵۰۰ نفر جذب کردیم! چگونه؟ معلوم نیست. کدام سازمان؟ مشخص نیست. من نامه زدم و از شهردار لیست خواستم! دوستان هم یک لیست به من دادند. حالا باید این لیست را بررسی کنیم که این افراد با چه تحصیلاتی در کدام بخش‌ها جذب شده‌اند؟ با آن لیستی هم که به شورا دادند، باز به این سؤالات پاسخ داده نمی‌شود. ما نمی‌خواهیم بگوییم این همه جذب نیرو اشکال دارد، ولی به اعتقاد ما قابل اصلاح و قابل شفاف‌سازی و مهم‌تر از همه، رعایت عدالت است که ما الان تعداد زیادی کارشناس و کارشناس ارشد و دکترا از کل کشور پشت در شهرداری داریم که اینها اصلا از جذب شهرداری مطلع نمی‌شوند؛ درحالی‌که شهرداری می‌گوید من ۵۰۰ نفر نیرو جذب کردم.

امانی درخصوص اینکه آمار غیررسمی‌ای که خود کارمندان شهرداری می‌دهند، خیلی بیش از ۵۰۰ نفر جذب در نیروی جدید است هم می‌گوید: آنچه رسما به ما اعلام شده همین عدد است؛ ولی آن‌طورکه شما می‌گویید، ما به هر منطقه و به هر سازمانی که می‌رویم، می‌گویند تعداد زیادی نیرو جذب شده است. عددهای زیادی را هم می‌گویند که اصلا فوق‌العاده است؛ یعنی یک مقدار تعجب‌آور است که مگر می‌شود شهرداری در حدود یک سال این همه نیرو جذب کرده باشد؟ جذب نیرو باید نظام‌مند شود. حالا اگر در گذشته هم نبوده، چه ایرادی دارد ما الان اصلاحش کنیم؟ من قبول می‌کنم. من خودم مسئول این کار در یک دوره گذشته بودم. ای کاش ما این کار را می‌کردیم. حالا شاید به ذهن‌مان نرسید و کسی از ما نخواست. البته این را هم بگویم که ما در آن دوره سه بار از طریق فراخوان نیرو گرفتیم؛ ولی باز همه جذب‌ها به این صورت نبود. او درخصوص اینکه چرا در روند جذب نیروی انسانی در شهرداری و شورا با متخلفان برخورد قانونی نمی‌شود هم می‌گوید: به اعتقاد من این کار باید از نهادهای بالادست اتفاق بیفتد؛ در مجلس کمیسیونی تحت عنوان «کمیسیون نظارت بر نمایندگان» گذاشتند. واقعا این کمیسیون چه خروجی‌ای داشته؟ تا الان که یک سال از پایان عمر مجلس مانده، حداکثر یک تذکری به یک نماینده دادند یا مثلا یک نماینده را توبیخ کتبی کردند؟ من دقیق نمی‌دانم خروجی‌ای که به نظر می‌آید داشته باشد، سؤال دارد. حالا فرض کنید چنین کمیسیونی را در شورا هم راه بیندازیم. چه ثمری دارد. به اعتقاد من کاری که آقای وحیدی به عنوان وزیر کشور در مورد جریان اخیر شورای شهر انجام داد (دستور پیگیری فیش حقوقی دختر یکی از اعضای شورای شهر تهران)، باید تبدیل به یک روند مستمر شود. این‌طور نشود که اگر یک گزارشی یا یک خبری شد، آقایان احساس تکلیف کنند! بیایند در شهرداری و شورا پرونده‌ها را ببینند و نظارت کنند و با متخلفان براساس قانون برخورد شود. من از جانب خودم می‌گویم؛ تا این لحظه نه به سفارش کسی استخدام کردم و نه به سفارش کسی انتصاب. به عنوان مسئول کمیته تشکیلات شورای شهر درخواست‌های متعددی که در بازدیدها یا ملاقات‌های عمومی از مردم گرفتم، برای شهرداری ارسال کردم. فقط همین کار را کردم؛ اما بنده تا امروز در انتصاب هیچ‌یک از مدیران حتی در سطح شهردار ناحیه یا در جذب یک آدم در یک شرکت پیمانکاری ورود نکرده‌ام. البته در مورد اعضای دیگر هم اطلاعی ندارم.

عکس: محمدمهدی دورانی، فارس

تعداد جذب پرسنل در شهرداری تهران از ۱۴۰۰/۰۶/۰۱ الی ۱۴۰۱/۱۰/۲۸

محل به‌کارگیری	تعداد افراد جذب‌شده	محل به‌کارگیری	تعداد افراد جذب‌شده	محل به‌کارگیری	تعداد افراد جذب‌شده
مرکز مطالعات	۵	منطقه ۱	۱	شرکت شهربان	۲۹۷
شهر سالم	۶	منطقه ۲	۷	سازمان آتش‌نشانی	۲۷۲
اداره کل تخلفات	۶	منطقه ۳	۵	سازمان مدیریت پسماند	۱۷
حوزه دفتر شهردار	۴۱	منطقه ۴	۳	بوستان‌ها و فضای سبز	۱
سازمان ورزش	۴۳	منطقه ۵	۶	ایثارگران حوزه خدمات شهری	۲۱
سازمان بازرسی	۳۶	منطقه ۶	۱	سازمان بهشت زهرا(س)	۱۳
سازمان حراست	۲۷	منطقه ۷	۲	سازمان میادین میوه و تره‌بار	۵۷
سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات	۴	منطقه ۸	۵	شرکت شهروند	۴
معاونت فنی‌عمران	۱۰	منطقه ۹	۸	سازمان زیباسازی	۱۶
معاونت مالی	۱۴	منطقه ۱۰	۱	نمایشگاه شهر آفتاب	۹
معاونت برنامه‌ریزی	۲	منطقه ۱۱	۱	خدمانت شهری	۲۴
نوسازی و تحول اداری	۲	منطقه ۱۲	۴	مأمورین و منتقلین	۲۳
معاونت شهرسازی	۶	منطقه ۱۳	۷	شرکت ساماندهی	۲
شورای شهر	۷	منطقه ۱۴	۵	اتوبوسرانی	۱۲۲۹
مدیریت بحران به انضمام ورودی از همشهری و ارتباطی مشترک شهر	۲۵	منطقه ۱۵	۲	شرکت کنترل ترافیک	۴
مرکز ارتباطات و امور بین‌الملل	۱۱	منطقه ۱۶	۳	شرکت بهره‌برداری مترو	۳۶۸
اداره کل ایثارگران	۱	منطقه ۱۷	۴	مدیریت و نظارت تاکسیرانی	۱
دفتر پایش برنامه	۱	منطقه ۱۸	۵	معاونت حمل‌ونقل و ترافیک	۳
پیام رسا	۵	منطقه ۱۹	۶	ایثارگران حوزه حمل و نقل	۳۱۶
مرکز حقوقی	۲۷	منطقه ۲۰	۱	مأمورین و منتقلین	۱۷
معاونت اجتماعی	۱۴۷	منطقه ۲۱	۲	ستاد مرکزی معاینه فنی	۷۳
مجمع شهرداران کلان‌شهر	۱	منطقه ۲۲	۲	شرکت متروتهران(هلدینگ)	۲۱
بسیج	۲۰	مأمورین و منتقلین	۴۹	مؤسسه رایانه شهر	۱۴۸
هیئت مرکزی گزینش	۴			جمع کل	۴۳۰۴
شهرداری تهران	۳۶۱				
مأمورین و منتقلین	۹۴				
بازنشستگی	۲۰				
همشهری	۷				
برج میلاد	۲۷				
سازمان پیشگیری و مدیریت بحران	۱۴				
سازمان فرهنگی	۷۳				
سازمان مشاور فنی و مهندسی	۷				
سازمان نوسازی	۲۵				
شرکت خدمات اداری شهر	۱				
شرکت نوسازی عباس آباد	۱۵۸				

در دوره پنجم مدیریت شهری روی کاهش نیروی انسانی تمرکز شد و به گفته حامد مظاهریان، معاون شهردار تهران، این کاهش از مکانیسم‌های انگیزشی تشویقی استعفا، انتقال و بازنشستگی بود که کمی از هزینه‌های شهرداری تهران کاست. هرچند در دوره مدیریت ششم عدم ورود نیروی انسانی در این دوره مدیریت شهری رد و اعلام شد رقم قابل توجهی نیز در این دوره به نیروهای شهرداری تهران افزوده شده است. براساس گزارش تهیه‌شده از وضعیت شهرداری در دوره پنجم تعداد نیروی انسانی در شهرداری در این دوره به ۵۷هزارو ۸۷۲ نفر رسیده است.

دم خروس جدایی‌طلبی

ادامه از صفحه اول

برخلاف کسانی که برای ملت، جوهری قومی و نژادی قائل هستند، عناصر فرهنگی صرفا قوام‌بخش تصور جمعی یک ملت از خود هستند و نه موجد آن؛ چراکه ملت محصول یک قرارداد اجتماعی است نه برگرفته از قانونی طبیعی. نوح هراری در تمثیلی می‌گوید اگر ما از مواد اولیه‌ای که از یک سال پیش در خانه داریم امروز کیکی بپزیم، نمی‌توانیم ادعا کنیم این کیک یک سال قدمت دارد. بنابراین ما می‌توانیم از عناصر کهن فرهنگی در برسازی مفهوم ملت خود استفاده کنیم، اما این به معنای آن نیست که ما در اعصار پیشین همواره یک ملت مدرن بوده‌ایم. کنت بولدینگ در مقاله کلاسیک خود با عنوان «انگاره‌های ملی و نظام‌های بین‌المللی» به تبیین چگونگی تصویرسازی نقشه‌ای شکل از «خود ملی» می‌پردازد و نشان می‌دهد ملت‌های کم‌شماری که دارای سوابق تاریخی و فرهنگی کهن هستند تا چه اندازه در برسازی هویت ملی موفق‌ترند و سایرین چگونه ناگزیر هستند برای ارائه تصویری از خود ملی، به جعل تاریخ پرداخته یا در فرایند دگرسازی، خود را در تقابل با دیگر ملت‌ها تعریف کنند. ما ایرانیان از این بابت بسیار خوش‌اقبال هستیم که برای ارائه تصویری از خود ملی، نیاز به تلاش چندانی نداریم؛ چراکه آن متکی بر تصور مشترکی از «باهم‌بودن» و اراده‌ای برای «باهم‌زیستن» از پیش موجود بوده و فقط کافی است آن را تخریب نکنیم. هویت ملی ایرانی نیازی به دگرسازی و تقابل با دشمن نداشته -به عنوان مثال برخلاف ناسیونالیسم عربی که متکی بر دگرسازی از ایرانی و... برساخته شده است- چراکه در پاسخ به کیستی، با ارجاع به انباشت تاریخی و فرهنگی‌اش، به خود معنا داده است و ازاین‌رو، ناسیونالیسم ایرانی همواره رویکردی تدافعی داشته است و نه تهاجمی. اعلام بی‌طرفی در دو جنگ جهانی، سیاست موازنه منفی در دولت ملی دکتر مصدق و حتی موازنه مثبت فعالانه در پهلوی دوم همگی مصادیق چنین رویکردی در سیاست خارجی ایران معاصر بوده‌اند.

۵- ملت‌بودن ذیل اقتضائات نظام بین‌الملل، یک جبر ساختاری است که در مفهوم «تابعیت» (nationality) نمود یافته است، اما ملت‌بودن به‌عنوان یک انتخاب هویتی، نمی‌تواند از هیچ جبری تبعیت کند. داشتن گذرنامه یا شناسنامه ایرانی نمی‌تواند باورهای کسی که خود را ایرانی نمی‌داند تغییر دهد؛ همان‌گونه که سلب رسمی تابعیت یا داشتن اوراق هویتی سایر دولت‌ها، نمی‌تواند حس ایران‌دوستی و وطن‌پرستی را از یک ایرانی دور از وطن سلب کند. دنیای جهانی‌شده امروز با تضعیف فزاینده حاکمیت ملی، بیش از هر زمان دیگری هویت ملی را موضوع انتخاب قرار داده است. این وضعیتی است که جیمز روزنا آن را در تعبیر روندهای «واهم‌گرایانه» تبیین می‌کند. جهانی‌شدن به روندهای هم‌زمانی از واگرایی و هم‌گرایی منجر شده است؛ درحالی‌که شهروند جوامع توسعه‌یافته یک لایه به لایه‌های هویتی خویش در قالب شهروندی جامعه جهانی و فراملی می‌افزاید، اتباع برخی دولت‌های درحال‌توسعه در حال کوچ از هویت‌های ملی فراگیر به هویت‌های فروملی قومی و مذهبی هستند. در چنین فضایی، هویت‌های ملی، حتی آنهایی که بر مؤلفه‌های فرهنگی و اسطوره‌های تاریخی قدرتمند استوار شده‌اند، عمیقا در معرض تهدید قرار گرفته‌اند.

ایرانیانی با تعلقات هویتی و فرهنگی به قومیتی مشخص که استفاده از مفهوم «ملت» را صرفا دال بر احترام و منزلت بیشتری به قومیت خود می‌پندارند، باید بدانند که از منظر علم سیاست، استفاده از تعبیر «ملت» برای اقوام ایرانی به معنای نفی اعتبار سیاسی مفهوم «ملت ایران» است. اما درباره فعالان سیاسی قومی، اصرار و تأکید بر استفاده آگاهانه و عامدانه از مفهوم «ملت» در مورد اقوام ایرانی، مصداق دُم خروسی است که قسم حضرت عباس آنان در انکار جدایی‌طلبی سیاسی را بی‌اعتبار می‌کند.