

# 面试热点时评：吹哨人

专注面试搜集整理 公务员面试通关资料 2019-09-23

日前，国务院出台《关于加强和规范事中事后监管的指导意见》，提出要建立“吹哨人”、内部举报人等制度，对举报严重违法违规行为和重大风险隐患的有功人员予以重奖和严格保护。这是国家层面首次对建立“吹哨人”制度进行明确规定。

“吹哨人”一词源于英国，警察在发现罪案时吹哨，以引起同事和民众的注意。上世纪70年代，拉尔夫·纳德等人赋予其新的内涵：组织成员对组织内部的腐败、浪费、欺诈等非法或有害于社会公共利益的行为进行揭发。有反对者将吹哨人称为“鼯鼠”，认为吹哨人的“告密”会导致人与人之间缺乏信任，带来道德危机。其实从社会层面上来看，“吹哨”反而是对业内诚信回归的呼唤，以道德责任感为基本支撑。

随着经济发展，行业种类越来越多、分工越来越细、专业性越来越强，外部监督显得越发力不从心。“吹哨人”身为行业内部人员，相较于消费者和政府执法人员，更熟悉行业内情，既能填补执法的空白，防止政府部门膨胀，又能降低监督的成本，使执法更加有的放矢。因此，建立“吹哨人”制度势在必行。

事实上，国务院此前已经在食品安全、证券期货等领域有过面向全社会的有奖举报制度探索，许多省市也出台了具体规定。但在实际运作过程中，仍存在一些问题，如无人举报、不愿实名举报、举报后不愿领奖等。国务院这次出台文件直呼“吹哨人”其名，且没有限制举报的具体范围，又向前迈出了重要一步。各地在落实时，也要重视此前遇到的一些问题，把握好“予以重奖”“严格保护”等关键事项。

**首先，重奖宜重。**此前某省按照线索是否属实、是否协助调查、能否提供关键证据等条件，将奖励分为四级，食品安全领域的举报人可获得涉案货值金额的1%—10%的奖励。而美国《多德弗兰克方案》规定奖励“吹哨人”货币处罚金额的10%—30%。虽说“吹哨人”未必只是重赏之下才出现的“勇夫”，奖励却无疑可以起到激励作用。

**其次，对“吹哨人”的保护多多益善。**日本2006年出台《公益通报者保护法》，通过专门立法对企业作出不得解雇、不得降职降薪等规定。既然鼓励实名举报，就必须规避“吹哨人”事中事后身份信息泄露的可能。既然希望“吹哨人”协助调查，就要在调查过程中保证其人身安全，尽可能减小举报对“吹哨人”的影响。

**再次，政府要使处理举报的流程常态化。**有了“吹哨人”，听众是否足够警醒？如果政府不能做到及时查收、迅速核实、合法合规处理，“吹哨人”制度就形同虚设。政府多一时迟延，就可能让“吹哨人”少一分信心、多一分不安，给涉事企业更多掩饰违法行为、逃脱查处的准备时间。

**最后，各方的观念需要扭转。**“吹哨人”应当放下“告密”的心理包袱，并坦然接受奖励，“取其金则无损于行，不取其金则不复赎人”。另外，有些人认为举报得不偿失，还有人将举报简单归因为公报私仇、贪图小利。其实，举报不仅是对社会公众负责，更推动着行业本身良性发展。

“吹哨人”制度的建立是进步，在肯定的同时也需要反思，为什么我们需要“吹哨”。

