내부고발이란 어떤 조직 내부에서 조직의 부정 거래나 불법 행위 등에 대한 정보를 신고하고 공개하는 행위이다. 즉, 공익에 반하는 행위의 시정을 주된 목적으로 하는 비판활동을 뜻한다. 내부고발은 조직에 대한 배신 행위이고 조직에 불이익을 준다는 인식이 존재하기도 한다. 그렇다면 내부고발 제도는 조직 및 사회의 번영 위해 필요한 제도인가? 만약 그렇다면 왜 필요한가?

필자는 기업 및 사회의 번영을 위해 내부고발이 필요하다고 주장한다. 내부고발을 통해 해결하려는 문제는 비윤리적인 문제이며, 이미 조직 내부에서 자발적으로 문제를 해결할 가능성이 낮기 때문에 내부고발의 필요성이 제기되는 것이다. 즉, 조직 내 비윤리적인 문제를 바로잡기 위해서는 내부고발이 필요하다. 만약 문제가 해결되지 않고 장기적으로 지속된다면 해당 문제로 인해 피해를 받는 사람들이 계속해서 발생하게 될 것이다. 작게는 조직 내부의 조직원들이, 크게는 사회까지 영향을 미쳐 국민들에게 피해를 미칠 수 있다.

실제로 2003년 적십자사에서 혈액 유통 관리 소홀이라는 문제로 인해 60대 남자 두 명이 에이즈에 감염된 사건이 있었으며, 해당 사건의 진실은 내부고발로 인해 알려졌다. 내부고발을 통해 해당 문제가 사회에 알려질 수 있었으며 조금이나마 빠른 문제 해결이 가능했던 것이다. 만약 내부고발이 애초에 이루어지지 않았거나 늦게 이루어졌다면 해당 문제는 해결되지 않고 계속해서 문제가 지속됨에 따라 피해자가 더 증가했을 것이다. 하지만 내부고발로 인해 조금이나마 빠른 문제 해결이 가능했으며 그에 따른 피해자를 줄여 나갈 수 있었던 것이다. 따라서 내부고발은 조직 내 범죄를 사건이 발생하기 전에(혹은 사건으로 인한 피해가 커지기 전에) 미리 예방할 수 있다는 장점이 존재한다. 또 회사에서 직급이 낮은 사람과 직급이 높은 상사 사이의 상하관계를 생각해보자. 만약 상사의 부조리가 존재할 때, 회사 내의 문제에 대한 내부고발이 자유롭지 않은 상황이라면 부조리로 인한 직급이 낮은 사람의 스트레스는 커질 것이며, 이는 직급이 낮은 사람의 업무 효율 저하로 이어질 수 있으며 이는 기업에게도 피해가 갈 수 있다. 하지만 내부고발이 자유로운 상황이라면 상사는 항상 직급이 낮은 사람에 대한 처우를 생각하며 부조리에 대한 경각심을 가지게 함으로써 직급이 낮은 사람의 보호책으로 작용할 수 있다. 이와 같이 내부고발은 조직 내부의 심리적 압박 장치로서의 기능을 한다.

또 내부고발이 자유롭게 보장된다면 조직 및 기업 운영의 투명성 또한 유지할 수 있다. 내부고발이 활성화되어 있다는 것은 조직의 법률위반행위가 언제든지 외부로 알려질 수 있다는 것을 의미하며, 이는 조직으로 하여금 법률위반행위에 대한 경각심을 가지게 해준다. 또 법률위반행위가 발생하지 않게 하기 위해 조직 스스로 노력할 수 있게 한다. 조직 스스로 법규를 준수하려는 의지가 없는 한 아무리 강력한 규제도 큰 의미를 갖기 어렵다는 점을 고려할 때 내부고발 제도는 조직의 자발적 준수를 이끌어낼 수 있는 방안이라고 할 수 있다.

이처럼 내부고발 제도는 조직 내 다양한 윤리적 문제를 예방 및 해결하는데 상당한 기여를 하고 있으며, 관련된 문제가 외부에 알려지기 전, 기업 내부적으로 문제가 시정될 경우 공익과 조직 모두의 차원에서 긍정적인 효과가 발생한다는 것으로 보아 사회에 꼭 필요한 제도이다. 따라서 기업에 있어 중요한 것은 내부고발자의 인권보호뿐만 아니라, 내부고발자가 보호됨에 따라 내부고발이 활성화되고, 이를 통해 기업의 내부통제시스템이 효율적으로 기능할 수 있도록 하는 것이다.