

특허 공무원의 전문성 제고를 위한 변리사 자격제도의 개선방안: 특허청 경력 공무원의 변리사 자격 자동부여 제도를 중심으로*

엄 석 진

지식재산권과 특허가 국가경쟁력에 미치는 영향이 커짐에 따라 세계 각국은 특허정책을 국가의 중요 핵심과제로 추진하면서, 우수과학기술인력의 유치와 특허행정인력의 전문성 제고를 위해 다양한 유인 체계를 구축하고 있다. 한국의 경우에도, 변리사 자격시험 과목의 일부 면제제도를 통해 특허 심사·심판관의 전문성 제고 및 우수인재의 유치를 추진해 왔다. 그러나 심사·심판 인력 중 변리사 시험 응시준 비자의 급증으로 인한 업무 부실 가능성, 시험과목 면제에 따른 전문성 하락, 타 시험응시자 및 자격증 과의 형평성 등 다양한 문제들이 지적되어 왔다. 이 논문에서는 이와 같은 쟁점들을 종합적으로 고려하 면서도, 특허 공무원의 전문성 제고와 변리사 자격제도의 활성화라는 좀 더 넓은 차원에서 특허청 심 사·심판 경력자에 대한 변리사 자격 자동 부여제도의 타당성과 제도적 보완책을 검토하고 있다. 즉 특 허청 심사·심판 경력자들이 보유하고 있는 전문성을 인정하고 이를 특허 행정의 전문성 제고로 연결하 기 위한 변리사 자격 자동 부여제도 환원의 필요성을 검토하였다. 이와 함께, 변리사의 전문성 제고와 변리사 자격의 현장성 강화를 위한 변리사 자격 제도의 개편, 보수교육의 강화, 직무-전문성-자격간 관 계의 정교화 등 제도적 보완이 함께 이루어져야 함을 지적하였다.

[주제어] 특허행정, 변리사, 변리사 자격 자동부여제도

I. 서론

현대는 지식재산권의 시대, 또는 특허중시 시대로 일컬어지기도 한다(구대환, 2008a). 특허권 등 지식재산권은 그 소유자에게 독점·배타권이 주어지는 사권(私權)적 특성이 있는 반면, ‘정보’와 ‘지식’을 핵심가치로 하는 지식기반사회에서는 국가 경쟁 력의 척도로서 국가차원에서 관리·보호되어야 할 중요한 산업자본으로 간주되고 있다. 이에 따라 특허가 기업의 고부가가치화 전략의 핵심으로 인식되고 특허출원이 증가하

* 이 논문은 한국인사행정학회 2010년도 춘계학술대회에서 발표한 논문을 수정·보완한 것임

면서 특허분쟁도 날로 증가하고 있다.

미국과 일본을 비롯한 세계 각국은 특허정책을 국가의 중요핵심과제로 추진하면서 지식재산권과 관련된 제도적 정비를 진행해 왔다(구대환, 2008b). 예를 들면, 미국은 2003년 「21세기 전략계획」을 수립하여 향후 5년간 특허상표청의 새로운 조직구축 및 2,400명의 심사인력 충원을 추진하고 있다. 일본은 2002년 6월, 「지식재산전략대강」 발표를 통해 4개 분야 50여개 지식재산정책을 구체화하고 지식재산권의 적극적인 사업화를 통한 산업경쟁력 향상에 주력하고 있으며, 유럽연합은 유럽 각국의 지식재산권제도의 동형화를 통한 지식재산권 분야의 경쟁력 강화를 위해 노력하고 있다.

이와 같은 특허와 지식재산권이 국가경제 및 산업발전에 미치는 영향을 고려할 때, 특허업무를 담당하는 특허청 심사·심판관들이 보유해야 할 전문성의 의의는 재론할 필요가 없을 것이다. 특허 심사관은 특허명세서에 기재된 발명기술내용 파악 및 선행기술과의 비교 능력을 보유해야 한다. 이를 위해서는 국내외 특허문헌 등 자료검색과 외국문헌 이해를 위한 2개 이상의 외국어 능력이 요구된다. 아울러, 출원발명의 특허부여에 필요한 산업상 이용가능성, 신규성, 진보성 등에 대한 판단능력과 함께, 복잡하고 기술적인 일련의 특허출원 절차(방식심사, 거절이유 통지와 의견서·보정서 검증 등의 실제심사) 등에 대한 전문능력이 요구된다. 특허 심판관은 심사관의 등록 및 거절결정에 대한 무효·불복심판에서 절차적·실체적 내용에 대한 종합적 판단능력이 필요하다. 미시적 차원에서 볼 때, 특허의 심사 업무를 최일선에서 담당하는 특허청의 심사·심판관의 전문성은 특허 중시 시대, 지식재산권 시대의 기업 및 국가 경쟁력을 결정짓는 주요 요인 중 하나라 해도 과언이 아닐 것이다.

위와 같은 특허 행정에 요구되는 전문성을 고려할 때, 우수 과학인력의 임용, 기존 심사·심판관들의 전문성 제고를 위한 교육훈련과 자격제도의 정비 및 인적자원관리체제의 구축 등이 요청된다. 실제로 특허청 조직은 고학력·전문가 중심으로 이루어져 있다.¹⁾ 또한 심사·심판관을 비롯한 특허청 직원들은 자발적으로 학습동아리를 구성하여

1) 특허청의 인력구성을 살펴보면, 5급 이상 인원의 75.6%(958명)가 이공계 출신으로, 이중 기술고시 출신은 24.1%(306명), 이공계 박사출신은 31.9%(405명), 기술사 자격 보유자는 2.4%(30명)를 차지하고 있다(특허청 내부자료). 또한 2007년 한국과학기술단체총연합회 주관 국제세미나 발표자료에 따르면, 특허청 특허심사관 820명 중 이공계 박사학위소지자가 346명(41.6%)이며 기술고등고시 합격자가 261명(31.8%), 기술사 합격자가 28명(3.4%)으로 조사되었다. 이를 볼 때, 특허 심사관 중 적어도 76.8% 이상은 기술전문가로 평가될 수 있다(구대환, 2008b). 또한 특허청은 2006년 5월 중앙행정기관 최초로 기업형 책임운영기관으로 전환되어 다른 정부기관들보다 비교적 높은 인사관리 상의 자율성을 활용할 수 있게 되었다. 이에 따라 개방형 직위 등에 외부전문가를 충원하기

특허 공무원의 전문성 제고를 위한 변리사 자격제도의 개선방안: 특허청 경력 공무원의 변리사 자격 자동부여 제도를 중심으로

업무의 전문성 제고를 위한 학습을 진행하고 있다(특허청, 2010; 김병섭·박광국·조경호, 2007: 91-100). 이와 함께 특허청은 우수 과학기술 인재와 민간 전문가를 임용하기 위해 다각적인 노력을 펼쳐 왔으며, 그 성과 또한 적지 않은 것으로 평가된다. 그러나 이와 같은 노력과 성과에도 불구하고 특허청 심사·심판 인력의 전문성 제고와 우수 인재의 채용에 더 많은 노력과 자원이 요구되며(책임운영기관운영위원회, 2009), 우수 과학인재의 공직 진출 및 심사·심판관들의 전문성 제고를 촉진시킬 수 있는 유인체계(incentive system)의 구축이 요구된다.

현행 제도 하에서 시행되고 있는 유인 중 하나로서 변리사 자격시험 과목의 일부 면제제도가 있다. 일정 자격을 갖춘 특허 경력 공무원에 대해 변리사 시험의 과목의 일부를 면제함으로써, 한편으로는 변리사 자격 취득을 용이하게 하여 전문성 향상 및 업무의 질적 향상을 유도하고, 또 다른 한편으로는 우수한 과학기술인력의 공직진출을 활성화하고자 하는 취지의 제도이다.²⁾ 그러나 후술하는 바와 같이 변리사 자격시험 과목의 일부 면제제도가 오히려 특허 업무의 질을 떨어뜨릴 뿐만 아니라, 우수 인재를 공직으로 유치하는 데에도 부족하기 때문에 특허청 경력공무원에게 변리사 자격을 자동 부여하는 변리사 자격 자동부여제도의 환원이 필요하다는 주장이 제기되고 있다. 그러나 이와 같은 지적과 대안에 대해 타 변리사 자격시험 응시자와의 형평성, 전문성 등의 측면에서 제기되는 반론 또한 만만치 않은 것도 사실이다.

이 연구에서는 기존 주장들의 논거들을 종합적으로 고려하면서도, 특허 공무원의 전문성 제고와 변리사 자격제도의 활성화라는 좀 더 넓은 차원에서 특허청 심사·심판 경력자에 대한 변리사 자격 자동 부여제도의 타당성과 변리사 자격제도의 보완 방안을 제시하고자 한다. 즉 자격제도의 본질과 기능, 그리고 평생교육시대에서의 자격제도의 발전 방향에 근거하여 특허 공무원의 전문성 제고하는데 있어 현재의 변리사 자격제도가 어떠한 문제점을 가지고 있으며, 그 개선방안은 무엇인지를 검토하고자 하는 것이다.

연구의 구성은 다음과 같다. 2장에서는 공무원의 전문성, 자격제도와 관련된 선행연구와 이론적 배경, 그리고 현행 제도의 문제점 분석과 개선 방안의 도출을 위한 분석틀을 제시한다. 3장에서는 변리사 자격과 기능을 개관하고, 현재 시행되고 있는 변리사 시험의 일부 면제제도와 그 역사적 변화 과정을 분석한다. 4장에서는 자격제도의 활성화 조건을 기반으로 하여 구성된 분석틀을 적용하여 현행 제도의 문제점과 개선 방안

위한 노력을 적극 전개하고 있다(특허청, 2010).

2) 이와 같은 입장은 자동자격부여제도와 관련된 헌법재판소 판시(2001. 9. 27)에서도 나타난다.

을 제시한다.

II. 이론적 배경

1. 행정의 전문성

행정의 전문성은 현대 행정(학)의 주요 논점 중 하나이다. 현대 사회가 복잡해지고 전문화됨에 따라 행정 현상이나 정책문제 역시 복잡해지면서 자연히 행정가들에게 더 많은 전문성을 요구하게 되었다. Weber(1968: 956-958)는 “관직은 전문직”이라고 언급하면서, 근대 관료제가 가지는 하나의 특징으로 특수한 전문훈련을 받은 공무원들에 의한 전문적 직무활동을 언급하고 있다. 그리고 역사적으로 공공부문과 정책과정에 참여하는 전문가들의 폭과 다양성은 지속적으로 확장되어 왔다(Ferlie and Geraghty, 2005).

전문성은 ‘특정 영역에서의 고도로 집적된 지식과 경험을 토대로 일반인들이 접근하기 어려운 업무처리방식’(진재구, 1993: 9-11) 또는 ‘적절한 학력 및 전공분야의 전문경험을 바탕으로 직무를 성공적으로 수행할 수 있는 업무수행능력’(박천오·박경효, 1996: 416)으로 정의된다. 이와 같은 정의 하에 전문성은 전문기술, 정보처리능력, 혁신성, 능률성 등의 구성요소를 갖는다. 여기서 전문기술은 훈련과 기술의 정도를 의미하며, 정보처리 역량은 자료를 수집하고 분석하는 능력, 혁신성은 행정능력의 향상을 위해 새로운 정책과 기술을 흡수하고 적용하는 능력, 능률성은 비용과 결과간의 관계를 의미한다(Barrilleaus et al., 1992: 김순양, 2001에서 재인용).

일부 연구자들은 위와 같은 기초 요소에 더하여, 직무숙련도, 판단력, 업무에의 응용능력, 현장경험, 관리능력과 같은 응용 요소를 더하기도 하며(이호진, 1994; 이인재, 1993), 전문가로서의 책임성과 자기규제, 이타성 및 자율성, 동료간 규제 및 사회화 과정과 같은 공공가치에 대한 통찰과 사회적 소양에 이르는 요소들까지 전문성의 구성요소로 포함시키기도 한다(김순양, 2001).

위와 같은 전문성을 갖춘 직업으로서의 전문직은 일반적으로 강도 높은 교육(준비)과정을 거쳐 특별한 지식을 획득한 자만이 얻을 수 있다. 전문직 종사자들은 복잡한 상황 하에서 문제를 명확히 파악하고, 책임감을 가지고 처방을 내려야 한다(김현수, 2006; Caiden, 1998). 복잡한 행정문제 해결을 위해서는 행정가들이 광범위한 이론과 지식을

특히 공무원의 전문성 제고를 위한 변리사 자격제도의 개선방안: 특허청 경력 공무원의 변리사 자격 자동부여 제도를 중심으로

습득할 것이 요구되며, 이를 위한 전문적 교육이 요구된다. 아울러 행정문제의 다양성을 고려할 때, 행정에서의 전문성은 특정 직업에 한하기 어려우며 의사, 변호사, 교사 등 다양한 직업을 포함하게 된다(Ferlie and Geraghty, 2005). 전문가로서의 행정가들은 국가재원 효율적 이용, 사회적 정의, 안정과 질서, 자유, 물질적 번영 등 고차원적인 가치를 추구할 뿐만 아니라, 전문가 단체에 소속되어 그 결속력과 전문성을 제고하려는 특성을 가진다.

2. 현행 자격제도에 대한 고찰

전문성과 그에 기반한 직무능력은 사회적으로 인정되고 외현화될 때 전문성과 직무능력에 대한 객관적인 평가와 직무능력의 추출이 가능해진다. 이와 같은 전문성과 직무능력의 외현화(外現化) 형태의 하나로서 자격증이 있다(김현수, 2006b). 자격증 소지여부는 소지자가 특정 직무에 대한 전문성을 가지고 있음을 증명하는 것일 뿐만 아니라, 그 자체로서 전문성의 구성요소로 제시되기도 한다(이호진, 1994; 이인재, 1993).³⁾

공무원의 전문성 제고와 이를 위한 자격증 도입 논의는 Mosher(1968)에 의해서 시작되어 Finkle(1985), Swan(1985) 등에 의해서 발전되었다(김성철, 2002). 이들은 공공관리자가 관련분야에 전문자격증을 취득하게 되는 것은 전문행정국가(the professional state)로의 진화 과정에 있어서 나타나는 당연한 결과이며, 행정이 성숙·발전하는 과정으로 보았다. 또한 행정의 자격증 도입을 통해 관료사회가 가지고 있는 무능력과 관리 소홀의 문제를 해결하는데 기여할 수 있다. 즉 자격증 도입을 통해 공공부문 종사자들의 기술적 역량을 향상시킬 수 있을 뿐만 아니라, 공공부문 종사자들이 가지는 부정적 이미지를 쇄신하는데 도움이 된다. 특히 공무원 교육의 효과가 낮고 비효율적인 점을 고려할 때, 자격증 도입이 교육과 훈련기능의 중요성을 깨닫게 하며, 성과개선으로 연계되고, 자격증 소지자들에게 자신감을 고취시키는 효과가 있다. 자격증 소지자들을 위한 교육프로그램의 개발은 참여자간의 공감대를 형성하여 궁극적으로는 전문가의 정체성 확립에 도움이 될 뿐만 아니라 전문가의 행동규범도 정립하는 효과도 거둘 수 있다(김성철, 2002).⁴⁾

3) 이와 같은 맥락에서 행정학 전공자들의 전문성 외현화를 위한 행정·정책 관련 자격증 설치에 대한 논의가 최근 활발히 이루어지고 있다(김형락, 2009; 최병학·강문희, 2009; 강인재, 2003; 박병식, 1999; 배일섭, 1999). 그러나 이와 같은 연구들은 행정 관련 자격증의 새로운 창설이라는 측면에서, 자격증 관련 기존 제도들의 문제점과 개선방안을 도출하는 이 연구와는 차별적인 것으로 판단된다.

1) 자격, 자격제도, 자격증의 개념⁵⁾

‘자격(qualification)’이란 ‘...을 할 수 있는 능력’을 말하며, 일반적으로는 일정한 기준과 절차에 따라 객관적이고 사회적으로 평가 또는 인정된 능력(지식, 기술 및 소양 등)을 말한다(김현수, 2006b; 이동임, 2004). 자격의 범주에는 기술자격으로 대표되는 직무수행과 직접 관련이 있는 직업자격(vocational qualification)뿐만 아니라 구체적인 직업·직무와 직접적인 관련은 없지만 직업생활에 공통적으로 요구되는 기초소양과 학업(교육훈련)의 이수결과, 일부 부처에서 시행하고 있는 명장제도나 무형문화재 등과 같은 능력평가인정제도 등도 모두 포함될 수 있다.⁶⁾

‘자격제도’란 인간의 능력(지식, 기술 및 소양 등)을 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정하기 위한 시스템 및 각종 절차와 규정 등을 의미한다. 자격증은 이러한 시스템을 통해 능력이 있다고 평가 또는 인정받은 사람에게 수여되는 증서이다. 즉, 자격증, 학위증, 이수증은 개인의 능력 있음을 인정하는 자격이 자격제도를 통해 외부화 혹은 외현화된 것이다.

4) 그러나 이와 같은 행정 전문성의 강조와 그에 따른 자격증 도입 찬성 의견과는 달리, 현대 행정체제에서 전문가주의가 민주주의와 충돌을 일으킬 수 있다는 시각도 함께 제기되고 있다(Harmon and Mayer, 1986: 401). 사회가 복잡해지고 공공문제의 해결이 어려워짐에 따라 행정 전문가가 요구되지만, 동시에 전문가주의로 인해 행정의 책임성(accountability)과 국민들에 대한 대응성(responsiveness) 확보가 어려울 수 있으며, 행정전문가 집단이 하나의 이익집단을 창출해 자기이익에 충실하기 쉽다는 것이다. 더욱이 행정전문가가 가지고 있는 독특한 전문성이 무엇인가에 대한 의문도 제기된다(김성철, 2002).

5) 자격제도에 대한 이하의 내용은 이동임·김현수(2006), 이동임(2004) 등 한국직업능력개발원의 연구성과에 크게 의거하고 있다.

6) 예컨대, OECD의 자격(qualifications)개념은 ‘모든 학습의 결과 인정(unit of recognised outcome of learning)’으로 정의되고 있다. 여기서 학습(learning)이란, 공식적인 곳에서 실시되는(학교, 대학, 기업 내·외 훈련) 것과 비공식적인 곳에서 실시되는(non-formal, informal learning) 학습 모두를 의미한다. 즉 이러한 모든 학습의 결과를 인정하는 자격의 유형에는 직업자격뿐만 아니라 학력, 학위, 훈련 이수증, 면허 등이 포함되며, OECD의 자격 개념은 직무수행과 직접적으로 관련이 있는 ‘직업자격(vocational qualification)’ 개념보다 더 넓다고 하겠다. 한국에서 자격은 주로 직업자격에 한정되어 있고, 사람들은 특히 지필검사 위주의 일반검정(testing service)으로 취득하는 자격에 익숙해져 있다(김현수, 2006a; 이동임, 2004).

특허 공무원의 전문성 제고를 위한 변리사 자격제도의 개선방안: 특허청 경력 공무원의 변리사 자격 자동부여 제도를 중심으로

<표 1> 자격 현황 (2010년 7월 현재)

구분	자격 수	관련법	관계부처	예시	
국가 자격	국가 기술자격	556	국가기술자격법 (고용노동부)	고용노동부	기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사 등
	국가자격	128	개별 법령(66개)	22개 부·처·청·위원회	변호사(변호사법), 의사(의료법) 등
민간 자격	등록 민간자격	1,250	자격기본법 (교육과학기술부)	(440여개 민간기관)	결혼상담사, 증권분석사 등
	국가공인 민간자격	87	자격기본법 (교육과학기술부)	11개 부·처·청·위원회	인터넷정보검색사 등
	사업 내 자격	85	고용보험법 (고용노동부)	고용노동부 (44개 사업체)	TV Master, 고객상담사 등

출처: 민간자격정보서비스(한국직업능력개발원, 2010), Q-Net(한국산업인력공단, 2010); 김현수·김상진(2010)에서 재인용

자격의 유형은 관리주체에 따라 위의 <표 1>과 같이 분류될 수 있다. 국가가 운영하는 국가자격과 민간이 운영하는 민간자격으로 분류된다. 국가자격은 국가가 법률에 따라 부여하는 자격으로, 국가기술자격법에 의한 국가기술자격과 개별법령에 의한 국가자격으로 분류된다. 민간자격은 자격기본법에 근거하여 민간단체가 임의로 부여하는 자격을 의미하며, 등록민간자격, 국가공인민간자격, 사업 내 자격으로 분류된다.

2) 자격의 기능

자격은 다음과 같은 기능을 수행한다(이동임, 2004). 첫째, 직업능력의 신호기능이다. 자격은 노동시장에서 근로자의 직업능력을 제대로 보여주는 신호(signal) 기능을 한다. 개인에게 있어서 자격은 근로자가 어느 수준의 직업능력을 갖추고 있는지를 증명하는 기제이다. 따라서 신규근로자에게 자격은 노동시장으로의 진입을 용이하게 하고, 재직근로자에게는 고용유지 혹은 고용안정(종사상의 지위 개선) 및 직무만족을 가져올 뿐만 아니라, 임금효과로 소득안정을 가져올 수 있는 기능을 갖고 있다. 기업의 측면에서 볼 때 자격은 특히 전문 인력의 선발에 필수적이라 할 수 있다.

둘째, 직업능력의 개발기능이다. 자격은 직업능력을 개발하거나 혹은 향상시키는 기능을 가진다. 자격을 취득하기 위하여 학습을 하는 동안 학습자의 직업능력은 개발되는 것이다. 따라서 지속적으로 직업능력을 개발하기 위해서는 자격등급을 포함한 자격체계가 평생학습차원에서 설계되어야 한다. 그리고 현장의 인적자원관리가 자격을 근

거로 평가와 보상이 이루어진다면 자격에 대한 수요는 증가하고, 이로 인해 개인의 직업능력 개발은 지속될 것이다. 따라서 자격은 개인의 경력개발, 인사정책의 사회화를 받쳐주는 중요한 인프라의 역할을 하게 된다.

셋째, 인력수급의 불일치(mismatching) 감소 기능이다. 자격에 대한 수요는 필요한 인력의 수준과 분야를 좀 더 구체적으로 제시하게 된다. 그리고 자격 취득자의 구직은 노동공급의 정보가 구체화되기 때문이다. 자격은 근로자의 능력을 증명하는 역할을 하므로, 불완전한 노동시장정보를 축소시켜 인력수급의 일치를 높이는 역할을 한다. 아울러 자격은 불완전한 노동시장에서 좀 더 구체적인 정보를 제공함으로써 기업의 채용 및 해고에 드는 비용, 즉 전직비용(turnover cost) 및 거래비용(transaction cost)을 축소시킬 수 있다.

넷째, 교육·훈련 방향 제시 기능이다. 자격은 직업교육의 질을 관리하고 인적자원개발의 방향을 제시하는 기능을 갖는다. 과거 생산현장의 기술·기능 인력을 양성하여 공급하는 시기에는 자격이 나름대로의 적절한 기능을 수행하였다. 그러나 이제 자격은 정규교육뿐만 아니라 계속교육을 유인하여, 학력과 더불어 교육·훈련을 이끄는 양대 축으로 발전되어야 한다.

3) 자격제도 활성화를 위한 과제

사회가 학력중심에서 능력중심사회·평생학습사회로 전환하면서 자격의 중요성이 높아지고 있다. 더욱이 노동시장의 유연성이 증가하면서 자격의 중요성은 더욱 부각되고 있다(이동임·김현수, 2006; 신명훈·신광호, 1998). 노동 공급의 측면에서 ‘자격’은 노동시장에서 학력을 보완하는 또 다른 신호기제로서 중요한 역할을 할 것으로 전망된다. 또한 지식정보화 시대에서의 지식의 지속적 창출 및 광범위한 전파를 고려할 때, 평생직업능력을 나타내는 자격의 역할 강화가 필수적이다. 노동 수요 측면에서도 자격제도의 기능이 확대되고 있다. 산업구조와 기업의 인적자원관리가 유연화되면서, 인적자원의 질에 대한 정보로서 자격이 기업의 의사결정에 미치는 영향력이 더욱 증대되고 있다.

위와 같은 변화 방향과 자격의 기능을 고려할 때, 자격제도가 활성화되기 위해서는 다음과 같은 조건들이 충족되어야 한다(이동임, 2004). 첫째, 자격이 제 기능을 발휘하기 위해서는 산업현장에서 활용되는 전문성과 직무능력과 자격이 대표하는 직무능력이 상응하는 현장성이 확보되어야 한다. 이를 위해서는 산업 현장의 기술수요 혹은 훈련수요가 자격검정 내용에 적극적으로 반영되어야 한다. 이를 위해 현장수요를 정확하

특허 공무원의 전문성 제고를 위한 변리사 자격제도의 개선방안: 특허청 경력 공무원의 변리사 자격 자동부여 제도를 중심으로

게 전달할 산업계 대표의 역할 중요하다. 또한 자격종목 신설과 출제기준 설정 등이 산업연구, 직무 및 직업연구에 바탕을 두어야 한다. 체계적인 직무 및 직업연구가 선행되어야 그에 필요한 전문기술 및 전문 능력이 도출될 수 있기 때문이다.

둘째, 자격이 제 기능을 원활히 수행하기 위해서는 산업현장에서의 활용도가 높아야 한다. 그러나 현재 우리나라의 자격제도는 주로 입직형 자격검정의 형태를 갖추고 있어 산업현장에서의 활용도가 낮은 것으로 평가되고 있다. 아울러, 자격의 활용도를 높이기 위해서는 현장에서 자격이 제대로 활용되는지 주기적으로 분석해야 한다. 이를 통해 자격의 문제점을 개선할 수 있다. 아울러, 현장의 인적자원관리가 자격검정의 결과를 반영할 수 있어야 한다.

셋째, 자격의 호환성이 높아야 한다. 자격의 호환성은 자격간의 상호호환이 이루어짐을 의미한다. 자격 간 호환이 용이하게 하려면 자격의 수준체계를 먼저 정교하게 구축하여야 한다.⁷⁾ 이를 통해 개인의 능력을 표시하는 다양한 자격(직업자격, 교육자격 및 특수자격)간 호환이 가능하게 되며, 직업자격으로 교육자격을 취득할 수 있고 또 역으로도 가능해진다. 그리고 경험학습에 대한 다양한 평가인정체계를 구축하여 비형식, 무형식 학습결과를 인정하는 기제가 필요하다. 또한 이러한 학습결과로 교육자격이나 직업자격을 취득할 수 있도록 자격을 부여하는 방법도 다양화되어야 한다.

3. 분석 틀

이 연구에서는 앞서 제시한 자격제도 활성화를 위한 과제인 ①현장성, ②활용성, ③호환성이라는 세 가지 관점에서 특허청 심사·심판 경력자에 대한 변리사 자격 자동 부여제도의 타당성 검토와 변리사 자격 제도의 제도적 보완 방안을 도출하고자 한다. 위와 같은 기준을 적용하는 이유는 다음과 같다. 특허 공무원의 전문성 제고를 위해서는 특허 행정에 변리사 자격의 도입 및 활용이 더욱 활성화될 필요가 있으며, 이를 위해서는 위의 세 가지 과제가 충족되어야 한다고 판단되기 때문이다. 즉 변리사 자격이 특허 공무원의 직업능력지표로서 특허 행정 현장에서 원활히 활용되어야 하며(활용성), 또한 변리사 자격이 특허행정 현장이 요구하는 전문성과 직업능력에 상응해야 하며(현장성), 특허 공무원들이 지속적으로 전문성을 제고할 수 있도록 평생학습을 유도하고 경

7) 이를 위해서는 다양한 자격을 수준별로 구분하여 제시할 수 있는 틀(framework)로서의 국가자격 체계를 갖추어야 한다. 영연방 국가에서는 국가자격체계를 구축하여 자격 간 호환을 용이하도록 시도하고 있다(이동임, 2004).

험학습 및 암묵지(tacit knowledge)가 자격제도에 반영(호환성)되어야 한다. 이와 같은 기준은 특히 공무원의 전문성 제고와 이를 위해 개선되어야 할 변리사 자격 제도의 문제점을 도출하는데 유용할 기준을 제공할 것으로 판단된다. 평가 기준의 구체적 정의와 이 연구에서의 분석의 초점은 아래 <표 2>와 같다.

<표 2> 분석의 기준과 초점

구분	정의	분석의 초점
현장성	자격이 대표하는 직무능력 및 전문성과 산업현장에서 요구되는 능력 및 전문성과의 상응 여부	변리사 자격과 특히 심사·심판관들이 보유한 전문성 및 직무능력을 적절히 반영하고 있는가?
활용성	자격이 산업현장에서 실제 활용되는지의 여부	변리사 자격이 특히 공무원의 직업능력지표 및 인적자원관리도구로서 특허행정 현장에서 활용되고 있는가?
호환성	하나의 자격이 다른 자격과 동등성을 가지도록 설계되며 다양한 학습 및 경험이 자격에 반영되는지의 여부	특허행정 현장에서 변리사 자격이 여타의 자격 및 교육 프로그램과 현장 경험 등과 상호 호환되고 있는가?

Ⅲ. 변리사 자격 및 시험 면제 제도

1. 변리사 자격과 업무

변리사 자격은 변리사법에 따라 특허청에 의해 관리·운영되는 국가자격 중 하나이다. 변리사법 제1조에 따르면 변리사법은 “발명가의 권익을 보호하고 산업재산권제도 및 산업의 발전에 이바지함을 목적”으로 하고 있다. 변리사법의 적용을 받는 변리사는 변리사법이 추구하는 목적을 달성할 수 있도록 변리사법에서 정하는 변리사업무를 수행함에 있어서 발명가의 권익을 보호하고, 산업재산권제도 및 산업의 발전에 이바지하여야 한다.

좀 더 구체적인 변리사의 업무는 변리사법 제 2조에 다음과 같이 규정되어 있다. “특허, 실용신안, 디자인 또는 상표에 관하여 특허청 또는 법원에 대하여 하여야 할 사항의 대리 및 그 사항에 관한 감정 기타의 사무를 행함을 업으로 한다”고 규정되어 있다. 아울러 동법 제8조에는 “변리사는 특허, 실용신안, 디자인 또는 상표에 관한 사항에 관하여 소송대리인이 될 수 있다”고 규정되어 있다.

이들 규정에 따를 때 변리사의 업무를 열거하면 다음과 같다. ① 특허, 실용신안, 디

특허 공무원의 전문성 제고를 위한 변리사 자격제도의 개선방안: 특허청 경력 공무원의 변리사 자격 자동부여 제도를 중심으로

자인 또는 상표에 관하여 특허청에 대하여 하여야 할 사항의 대리, ② 특허, 실용신안, 디자인 또는 상표에 관하여 특허청에 대하여 하여야 할 사항에 관한 감정 기타의 사무, ③ 특허, 실용신안, 디자인 또는 상표에 관하여 법원에 대하여 하여야 할 사항의 대리, ④ 특허, 실용신안, 디자인 또는 상표에 관하여 법원에 대하여 하여야 할 사항에 관한 감정 기타의 사무, ⑤ 특허, 실용신안, 디자인 또는 상표에 관한 사항에 대한 소송 대리이다(구대환, 2008a).

한편, 등록변리사의 수는 아래 <표 3>에 나타나고 있는 바와 같이, 2010년 현재 7,193명에 이르고 있다. 등록변리사 수는 2000년대에 들어 급증하고 있는 것으로 나타나고 있는데, 이러한 현상은 변리사 시험 합격자 수를 크게 늘린 것과 함께 변호사가 자유롭게 변리사 등록을 한 데서 비롯된 것으로 평가된다(<표 4> 참조).

<표 3> 연도별 등록변리사 현황

(단위: 명)

연도	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010.3
등록 변리사수	136	133	99	179	297	479	1,270	3,331	3,998	4,244	4,554	7,059	7,193

출처: 특허청 내부자료, 구대환(2008b)의 관련자료 통합

<표 4> 출신별 변리사 자격 부여 현황 (누계치: 2010년 3월 기준)

구 분	합 계	시 험	변호사	특허청
인 원 (명)	8,239	2,583	4,532	1,124
구성비 (%)	100	31.4	55.0	13.6

출처: 특허청 내부자료

2. 변리사 시험 면제제도

1) 변리사 시험 제도

현행 변리사 제도 하에서 변리사가 될 수 있는 길은 ① 변리사시험에 합격하거나 ② 특허청에서 심사·심판 업무에 일정기간 근무하고 소정의 시험에 합격하거나, ③ 변호사가 변리사로서 등록하는 것 등 세 가지가 있다. 이 중 변리사 시험은 1차와 2차 시험이 있고, 1차 시험에 합격해야 2차 시험에 응시할 수 있다.⁸⁾ 시험 과목은 아래 <표 5>와 같다.

8) 1차 시험은 선택형을 원칙으로 하되 기입형을 혼용할 수 있고 2차 시험은 논문형이다. 1차 시험에 합격한 자는 다음 회의 시험에 한하여 1차 시험을 면제한다. 변리사법 및 동법시행령.

〈표 5〉 변리사 시험과목

시험구분	과목	비고
1차 시험	산업재산법(특허법, 실용신안법, 상표법, 디자인보호법 및 조약 포함), 민법개론(친족·상속편 제외), 자연과학개론, 영어	영어시험은 민간어학능력 검정시험(TOEIC, TOFLE 등)으로 2005년부터 대체
2차 시험	필수과목	특허법(조약포함), 상표법(조약포함), 민사소송법
	선택과목	디자인보호법(조약포함), 저작권법, 산업디자인, 기계설계, 열역학, 금속재료, 유기화학, 화학반응공학, 전기자기학, 회로이론, 반도체공학, 제어공학, 데이터구조론, 발효공학, 분자생물학, 약제학, 약품제조화학, 섬유재료학, 콘크리트 및 철근콘크리트공학 중 1과목

변리사 시험과목은 크게 법률, 기술, 영어로 나눌 수 있다. 법률 과목으로는 산업재산권법(특허, 실용, 상표, 디자인, 조약), 민법, 민사소송법 등이 있고 기술계 과목은 거의 모든 이공계 관련 전공과목을 고루 포함하고 있다. 특히 1차 시험에 민법개론을, 2차 시험에 민사소송법을 필수과목으로 하고 있으며, 2차 시험 선택과목으로서는 저작권법과 산업디자인이 포함되어 있다.

2) 특허청 근무경력자에 대한 변리사 시험과목 일부 면제제도

특허청 심사국(상표·디자인심사국 포함)에서 일정기간 근무해 온 심사관이나 심판사건(상표·디자인 관련 심판사건 포함)을 일정기간 담당해 온 심판관 또는 심판장은 그들의 관련분야 근무경력을 고려하여 일반 변리사 시험 보다 완화된 형태의 소정의 시험에 합격하면 변리사 자격을 취득한다.⁹⁾

특허청 소속 7급 이상 공무원으로 10년 이상 특허행정사무에 종사한 자는 1차 시험을 면제하고, 5급 이상 또는 고위공무원단에 속하는 일반직 공무원으로 5년 이상 특허행정 사무에 종사한 자는 1차 시험 전 과목을 면제하고, 2차 시험 과목 중 일부를 면제한다. 보다 구체적으로 말하면, 특허청의 5급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로서 5년 이상 특허행정사무에 종사한 경력자는 1차 시험의 전 과목을 면제하고 2차 시험 과목 중 필수과목 1과목과 선택과목 1과목으로 한다.¹⁰⁾

위와 같은 시험과목 일부 면제제도는 2001년 변리사법 개정으로 제도화되었다. 변리

9) 변리사법시행령 별표 1.

10) 변리사법 제4조의3. 동법 시행령 제3조의 제1항

특허 공무원의 전문성 제고를 위한 변리사 자격제도의 개선방안: 특허청 경력 공무원의 변리사 자격 자동부여 제도를 중심으로

사법이 제정된 1961년부터 2000년까지는 특허청 심사·심판업무 종사자에게 변리사 자격이 자동으로 부여되었다. 다만 1973년에 경력요건은 ‘3년 이상’에서 ‘통산 5년 이상’으로 변경되었으나 심사·심판 경력자에 대한 자격부여제도의 근간은 유지되어 왔다. 그러나 1999년 규제개혁위원회의 의결과 2001년 변리사법 개정에 따라, 국민의 직업선택의 진입장벽을 해소하고 자격사간 형평성 차원에서 변리사를 비롯한 공인회계사, 세무사, 공인노무사, 관세사, 감정평가사, 법무사, 행정사 등의 자격에 대해 일률적으로 자격부여제가 폐지되고, 시험제로 전환되었다.

경력자 자격부여제도가 폐지된 이후에도 경력자에 대한 자격부여제도 및 변리사 시험과목 일부 면제제도에 대한 법적 논쟁은 계속되었다. 헌법재판소는 2001년 9월 변리사법 부칙 제4항 위헌확인 소송에서 2000년 12월 31일 이전에 특허행정에 종사한 경력자의 신뢰이익을 보호하여 변리사 자격을 부여해야 한다는 취지의 결정을 내린 바 있다. 또한 2010년에는 시험과목 일부면제 제도에 대한 평등권 등의 침해 여부에 대해서도 기각결정을 내린 바 있다. 결론적으로 헌법재판소는 일련의 판결에서 특허청 근무경력자들에 대해 변리사로서의 업무에 필요한 지식이나 능력을 갖추었음을 인정¹¹⁾하고 특허청에 유능한 인재를 채용하여 장기근속을 유도하고 아울러 근무의욕을 고취함으로써 궁극적으로 산업재산권제도 및 산업의 발전에 이바지하도록 하기 위해 변리사 시험 중 일부를 면제해 주는 것에는 합리적인 이유가 있다고 판단¹²⁾하고 있는 것이다.

3) 특허청 근무경력자에 대한 시험과목 일부 면제제도에 대한 논쟁

위와 같은 특허청 근무경력자에 대한 현행 시험과목 일부면제 제도는 다음과 같은 문제점이 지적되어 왔다. 첫째, 심사·심판 인력 중 변리사 시험 응시자의 급증으로 인한 업무 부실이 지적되고 있다(특허청 내부자료). <표 6>에 나타나고 있는 바와 같이 시험 준비 인원은 점차 증가하고 있으며, 이러한 시험 준비인원 증가는 심사·심판 업무 공백과 질적 저하를 야기할 가능성이 있다. 특히 연령, 수험기간 및 집중도 측면에서 일

11) 2001.9.27. 2000헌마208·501(병합) 판결문 “특허청의 경력공무원에 대하여 변리사자격 자동부여 제도를 두었던 것은 특허·실용신안·의장 및 상표에 관한 사무와 이에 대한 심사·심판사무를 관장하는 특허청에 유능한 인재를 채용하여 장기근속을 유도하고, 아울러 근무의욕을 고취함으로써 궁극적으로는 산업재산권제도 및 산업의 발전에 이바지하도록 하는 데에 그 입법목적을 두고 있으며, 한편 특허청의 경력공무원들은 그 실무경험에 비추어 일단 변리사로서의 업무에 필요한 지식이나 능력을 갖추었음을 근거로 하였다고 할 것이다.”

12) 2010.2.25. 2007헌마956 판결문

반 응시자보다 불리한 심사·심판관들은 시험 합격이 어려울 것이라 예상하기 때문에 ‘업무’보다는 ‘시험 준비’에 매진할 가능성이 있고, 그 결과 부실한 권리가 등록되어 사회·경제적인 문제가 발생할 수 있다는 것이다.¹³⁾

특히, 심사·심판업무의 특성으로 인해 부실한 업무수행에 대한 통제가 곤란하여 시험준비로 인한 업무 부실을 막기 어렵다는 현실적인 문제가 있다. 특히 심사·심판 업무는 업무의 전문성, 독립성¹⁴⁾, 소극성¹⁵⁾으로 인해 업무통제·관리가 곤란한 측면이 있다. 심사·심판업무는 심사·심판관의 전문적 판단에 따라 단독으로 처리되는 특성상 이에 대한 지도·감독이 곤란할 뿐만 아니라, 심사관이 선행기술에 대한 검색을 적극적으로 하여 ‘등록거절결정’하거나 이를 게을리 하여 ‘등록결정’하여도 업무 실적상 차별성이 없으므로, 이를 구별하여 실적으로 평가·관리하는데 한계가 있다. 따라서, 업무 성과 제고를 위한 적극적인 유인이 없는 현 상황에서 변리사 시험에 대한 부담이 주어진다 면 업무소홀로 인한 부실한 권리가 양산될 우려가 있다는 것이다(특허청 내부자료). 이와 같은 문제점을 강조하는 연구자들은 과거와 같이, 특허청 심사·심판업무 종사자에 대한 변리사 자격 자동부여제도로의 환원이 필요하다고 주장한다.

〈표 6〉 특허청직원의 변리사시험 지원 및 합격 현황

구 분		2006년도	2007년도	2008년도	2009년도
특허청 경력자	합격자수	0명	1명	14명	24명
	지원자수	5명	8명	69명	102명
	합 격 율	0%	12.5%	20.3%	23.5%

출처: 특허청 내부자료

반면, 현행 제도의 문제점을 다른 시각에서 보는 견해도 있다. 첫째, 전문성 측면에서의 문제제기이다. 현행 시험과목 일부 면제제도에 의하면, 특허청 경력자는 필수과목인 특허법, 상표법, 민사소송법 중에서 1과목을 선택하고 디자인보호법을 비롯한 여러 선택과목 중 1과목을 선택하여 총 2과목만 통과하면 된다. 따라서 특허청 출신 경력자

13) 이러한 문제점은 공무원 승진 제도에서도 제기된 바 있는데, 승진시험 공부에 따른 업무공백 문제 등을 해결하기 위해 1994년에 「공무원임용령」을 개정하여 시험승진에서 심사승진으로 전환한 바 있다.

14) 특허청 심사관의 경우, 독립된 업무(심사)의 주체로서 조직 계통상의 통제 없이 자기의 이름으로 등록·거절 등의 의사를 직접 출원인에 표시하는 등 업무의 독립성이 보장된다.

15) 특허심사는 출원에 대하여 특허권을 적극적으로 부여하는데 있다기보다는 기존 등록기술에 대한 검색을 통해 신규성·진보성 등이 없는 부실권리의 등록을 막으려는 소극적 측면이 있다.

특허 공무원의 전문성 제고를 위한 변리사 자격제도의 개선방안: 특허청 경력 공무원의 변리사 자격 자동부여 제도를 중심으로

가 변리사 시험에서 비기술계과목을 선택하였다면 변리사가 되었다 하더라도 그의 기술적 전문성을 담보할 수 없게 된다. 또한 특허청 경력자 중에는 상표나 의장에 관한 심사·심판만을 담당하였기 때문에 과학기술지식을 담보할 수 없는 경우가 있을 수도 있다(구대환, 2008b).

이와 같은 관점에서는 특허청 근무자의 과학기술지식을 담보하기 위해 ①특허청 근무경력자의 변리사 시험 응시자격을 강화하여 일정기간(예 5년) 이상 기술 관련 사건을 심사하거나 심판한 경력을 요구하거나, ②특허청 근무경력자의 시험과목에 기술계과목을 필수과목으로 추가하거나, ③변리사를 특허변리사와 상표변리사로 구분하고 상표나 의장에 관한 심사·심판만을 담당할 공무원에 대해서는 상표변리사자격만을 부여하는 방안을 제시하고 있다.

둘째, 형평성 측면에서의 문제제기이다. 앞서 제시한 바와 같이, 특허청 공무원에 대한 변리사 시험과목의 일부 면제 규정이 특허청 공무원과 일반 변리사 시험 응시자들을 합리적 이유 없이 차별하는 규정이며, 이로 인해 헌법이 규정한 평등권과 직업선택의 자유를 제한하였다는 헌법소원이 청구되는 등 일정 경력을 지닌 공무원에 대한 시험면제 제도의 형평성 문제는 과거로부터 지속적으로 제기되어 온 전문직 자격제도의 문제점 중 하나이다(김현수, 2006a; 이영현 외, 2002; 오마이뉴스 2002. 10. 22일자).

이와 같은 일반 변리사 시험 응시자들 및 연구자들로부터의 문제제기와 함께, 현직 변리사들로부터도 문제제기가 이루어지고 있다. 김현수·김미숙(2003)에 따르면, 의사, 변호사, 세무사 등 전문가자격직 종사자들에 대한 설문조사 결과, 변리사 직종이 변호사를 포함한 관련분야 경력자에 대한 시험의 일부 면제제도에 대해 가장 반대가 강한 것으로 나타났다. 특히 특허청 경력공무원에 대한 시험과목 일부 면제제도의 유지에 대해서도 반대(‘약간 반대’와 ‘아주 반대’) 의견이 조사 대상(29명)의 과반수를 넘는 것(58.6%)¹⁶⁾으로 나타났다.

또한 기업이나 대학 등 민간부문에서 특허관련 업무를 수행하고 있는 임직원 및 전문가들과의 형평성 역시 고려될 필요가 있다. 이들 역시 민간기업 등에서 업무분야의 특허 업무를 수행하고 있을 뿐만 아니라, 협회 등 전문가집단¹⁷⁾을 구성하여 전문성 제

16) 연구 결과, 찬성(‘매우 찬성’과 ‘약간 찬성’)이 24.1%(7명), 중립이 17.2%(5명)로 조사되었다.

17) 예로서, 2008년 6월 4일 설립된 한국지식재산협의회(KINPA)를 들 수 있다. KINPA는 “각 업종 및 분야의 대표기업들이 모여 지식재산분야의 전 영역에 걸친 상호 협력방안 논의, 공동연구 등을 수행하는 민간자율협의체”로서 “①국제적인 지식재산 이슈에 조기 대응, ②특허청 등 정부의 지식재산 정책에 조언, ③지식재산 경영, 특허분쟁, 특허정보분석 등에 관한 공동조사, 연구, ④지

『한국인사행정학회보』 제9권 제2호(2010)

고를 위해 노력하고 있다. 변리사 자격의 개편 등의 과정에서 이러한 민간부문의 특허 전문가들과의 형평성도 함께 고려되어야 할 것이다. 위와 같은 논쟁을 정리하면 아래 <표 7>과 같다.

<표 7> 특허청 근무경력자 시험과목 일부 면제제도에 대한 논쟁

강조되는 측면	문제점	대안
조직 내부관리	변리사 시험 응시자의 급증으로 인한 특허 업무 부실화	- 특허청 심사·심판업무 종사자에 대한 변리사 자격 자동부여제도로의 환원
전문성	일부 시험과목 면제로 전문지식이 부족한 변리사 양산 우려	- 변리사 시험 응시자격 강화 - 특정 과목 추가 및 필수화 - 경력에 따라 자격 부여 차등화
형평성	특허청 공무원과 일반 변리사 시험 응시자 및 민간부문 특허 종사자간 차별	- 현행 제도 폐지

IV. 변리사 자격 활성화의 관점에서 본 문제점과 개선방안

1. 현행 제도의 문제점

특허 행정 현장에서 변리사 자격의 활성화라는 관점에서 볼 때, 현행 제도는 다음과 같은 문제점이 나타나고 있는 것으로 판단되며, 이에 특허청 심사·심판 경력자에 대한 변리사 자동자격 부여제의 환원을 검토할 필요가 있는 것으로 보인다. 첫째, 현장성의 측면에서 현행 변리사 자격제도가 검정시험 위주로 자격을 부여하면서, 특허청 심사·심판 경력자들이 보유한 전문성을 포괄하고 있지 못한 것으로 판단된다. 특허청 심사·심판 경력자들은 변리사의 업무 중 일부인 ①특허, 실용신안, 디자인 또는 상표에 관하여 특허청에 대하여 하여야 할 사항의 대리, ②특허, 실용신안, 디자인 또는 상표에 관하여 특허청에 대하여 하여야 할 사항에 관한 감정 기타의 사무를 직접 수행하고 있으며, 그 과정에서 관련 전문성과 실무능력을 가지고 있는 것으로 인정된다.¹⁸⁾ 특허업무

식재산 인력양성 등과 같은 공동의 관심사이면서도 중, 장기적인 문제의 해결에 중점을 두고 활동, ⑤회원간 정보공유를 통해 기업의 지식재산 경영 강화” 등의 역할을 수행하고 있다. 출처: www.kinpa.or.kr(2010년 4월 10일 접속)

18) 중소기업협동조합중앙회, 벤처기업협회, 국제수상발명가협회, 한국발명진흥회 등 관련 업계에

에 대해 전문성이 낮은 사람이 변리사 자격을 보유하는 것이 문제인 것과 마찬가지로 비교적 높은 전문성을 보유한 특허청 심사·심판 경력자가 변리사 자격을 인정받지 못하는 것 또한 문제라 할 수 있다.

둘째, 활용성의 측면에서 볼 때, 앞서 언급했던 바와 같이, 한국의 자격제도는 검정시험 위주로 운영되어 낮은 활용성의 문제를 갖고 있으며, 변리사 자격 역시 크게 다르지 않은 것으로 평가된다(구대환, 2008a; 2008b; 김현수, 2006). 또한 특허청의 심사·심판관과 같이 현장에서 관련 업무를 종사하는 공무원들의 경험학습, 암묵지(tacit knowledge) 등 특허 행정 현장에서 습득, 활용되는 전문성과 직무역량에 대한 인정과 그에 따른 자격부여는 전혀 이루어지지 않고 있다. 지식정보화·평생교육시대에는 단순히 검정 시험 통과여부만을 고려하기 보다는, 변리사의 기능과 업무 수행에 필요한 전문성이 무엇이며, 그것이 사회적 유용성을 가지고 있는가라는 관점에서 변리사 자격 부여와 유지가 고려될 필요가 있다.

이러한 관점에서 볼 때, 관련 전문성을 충분히 보유하고 있으며, 실제 현장에서 전문성을 활용하고 있는 특허 심사·심판 업무 종사자에게는 검정시험 합격 여부에 상관없이 변리사 자격을 인정하되, 그 유지 및 갱신에 있어서는 엄격한 잣대를 적용하여 변리사 자격 및 특허업무에 필요한 전문성을 측정하는 방향을 검토해 볼 필요가 있다고 판단된다.

주요 선진국들도 심사 등 경력자에게 변리사자격 부여하고 있다는 점도 주목된다. 특히 미국의 경우, 5등급(우리나라의 6·7급 정도)부터 심사를 수행하고 4년 이상 심사 경력자에게 변리사 자격을 부여하였으나, 2004년 7월부터 13등급(고참심사관 / 과장급은 15등급 이상) 이상에게 자동자격을 부여하고 12등급이하에게는 변리사자격시험을 위한 직무교육 실시로 대부분의 직원이 변리사자격을 취득토록 제도적인 보장을 하고 있다(구대환, 2008b). 일본의 경우에도 특허청에서 심판 또는 심사사무에 7년 이상 종사한 심판관 또는 심사관에게 변리사 자격을 부여하고 있다.¹⁹⁾

서도 특허청 심사·심판인력의 전문성을 인정하고 있다. 예를 들면, 중소기업협동조합중앙회는 “변리사업무는 그 성격상 실무경험이 크게 요구되는 직역이다. 특허청 심사관들은 실무에서 얻은 경험과 노하우가 축적되어 있어 이러한 능력을 변리사로서 적극 활용하는 것은 국가적으로 매우 유익하다. 부수적으로 특허청에 우수한 인력을 확보케 하여 특허행정업무의 질도 향상된다.”는 의견을 헌법재판소에 제출한 바 있다. (2001. 9. 27 헌법재판소 판결 내용 인용)

19) 일본 변리사법 제7조(자격) 제3호에 따르면, 특허청에서 심판관 또는 심사관으로서 심판 또는 심사의 사무에 종사한 기간이 통산하여 7년 이상이 된 자에게 변리사자격을 부여하고 있다. 출처: http://www.jpaa.or.jp/about_us/information/pdf/benrishihou.pdf

물론, 앞서 언급한 바와 같이 형평성, 특히 자격간 형평성의 관점에서 반론이 있을 수 있다. 그러나 특히 심사·심판업무의 독립성과 중대성, 특허전쟁 시대의 국가이익과의 관련성, 업무의 대체불가능성²⁰⁾ 등을 고려할 때, 지원기능 중심의 전문성을 의미하는 여타 자격과 기계적 형평성을 강조하는 것은 적절치 않은 것으로 보인다.

2. 제도적 보완 사항

변리사 자격 부여제도의 환원이 이루어지더라도 현행 변리사 자격제도와 특허청의 조직 및 인사관리 상의 문제점들을 개선하기 위한 제도적 보완이 함께 이루어져야 한다. 그럴 때 자격 자동 부여제도로의 환원이 사회적 정당성을 가지게 될 뿐만 아니라, 자격부여제도를 통해 변리사 자격을 취득한 특허 공무원들의 전문성이 유지, 제고됨으로써 소기의 성과를 거둘 수 있기 때문이다.

자격의 현장성 제고라는 관점에서 변리사 자격제도의 개편이 검토되어야 한다. 앞서 언급한 바와 같이, 현행 시험과목 일부 면제 제도 하에서도 특허청 공무원의 전문성에 문제를 제기하는 의견이 있다. 또한 향후 특허업무가 더욱 광범위하게 확대되고 새로운 기술 및 산업분야가 생성되면서 관련 전문지식은 더욱 크게 증가하게 될 것으로 전망된다. 그러나 반대로 특허 심사·심판관의 업무영역 및 전문분야는 더욱 제한되고 한정될 가능성이 크다. 이에 따라 변리사 자격 역시 현재보다 더 세분화될 필요가 있으며, 변리사 자격 부여 역시 자신의 전문분야에 맞는 자격이 부여될 필요가 있을 것으로 판단된다.

예를 들면, 앞서 지적된 바대로 상표나 의장에 관한 심사·심판만을 담당하였기 때문에 과학기술지식을 담보할 수 없는 경우에 대비해 변리사를 특허변리사와 상표변리사로 구분하여 경력에 따라 차별적으로 해당 변리사 자격을 부여하는 방안을 검토해 볼 필요가 있다. 즉 특허·실용신안에 관한 심사 또는 심판업무에 종사하였으면 특허변리사, 상표·의장에 관한 심사 또는 심판업무에 종사한 자에게는 상표변리사, 양쪽 모두 소정기간 이상 근무한 자에게는 특허변리사와 상표변리사 자격 모두를 부여할 수 있을

20) 특허 등 심사업무는 법령에 따라 소정의 자격을 갖춘 국가공무원을 심사관·심판관으로 임명하여 심사관이 자기의 이름으로 단독처분을 할 수 있는 권한을 부여함으로써 업무의 독립성과 업무처리의 주체성이 보장된다. 반면, 법원·검찰·세무·관세 등의 업무는 관련기관소속 공무원의 단독 처분권이 부여되어 있지 않으므로 업무의 독립성이 없고, 업무처리에 보조적 역할을 수행하는데 머무르고 있다고 볼 수 있다.

것이다(구대환, 2008b).

나아가, 미국의 변리사 제도를 우리나라의 실정에 맞게 제도화하는 방안도 검토해 볼 필요가 있다. 미국의 경우는 미국 특허청에 특허, 의장, 상표 업무를 대리하고 법원에 소송대리까지 할 수 있는 특허 변호사(patent attorney)와 미국 특허청에 특허, 의장 업무만을 대리하는 특허 변리사(patent agent)로 구분된다(구대환, 2008a). 미국의 제도를 도입할 경우, 특허청 심사·심판관에게 특허 변리사 자격을 자동 부여하여야 할 것이다.²¹⁾ 다만, 특허 변리사에 대해서는 특허 업무를 통해 축적된 전문성을 폭넓게 인정하는 방향으로 제도설계가 이루어져야 할 것이다. 즉 특허청 경력공무원에 대한 자격부여와 동시에 민간기업 등에서 특허업무를 담당하여 기준에 부합하는 전문성을 쌓았다고 인정되는 사람에 대해서도 소정의 심사와 절차를 거쳐 특허 변리사 자격을 부여하는 방안이 검토될 수 있을 것이다.

조직진단과 직무분석을 통해 특허청의 직무-전문성-자격 간의 관계를 체계화하고 정교하게 재정립하는 것도 변리사 자격의 현장성을 높일 수 있는 방안 중 하나이다. 특허 심사·심판관이 수행하는 직무와 그에 필요한 전문성을 정교하게 정의하고 그에 따라 자격이 자동으로 부여될 직무, 경력연수, 자격의 수준이 함께 재정의 되어야 할 것이다. 이를 통해 변리사 자격과 직접 관련이 있는 직무를 선별하고 변리사 자격에 부합하는 경력연수 등을 산정하여 무자격 경력자에게까지 변리사 자격이 ‘남발’되지 않도록 특허청의 자체 관리와 제도적 보완이 필수적이다.

호환성 제고라는 측면에서 여타 교육훈련제도와 연계와 변리사 보수교육의 내실화가 함께 이루어져야 한다. 변리사 자격 자동 부여제는 일을 통해 축적된 전문성과 자격간 연계를 강조하는 제도라 할 수 있다. 그러나 일-자격간 연계만으로는 부족하며, 일, 자격, 그리고 학습 3자가 함께 연계되어야 한다. 또한 현재 특허청에서 이루어지고 있는 교육훈련을 실질화, 내실화하고, 연구회 활동 등 업무관련 학습 활동 및 각종 장·단기 공무원 연수제도를 변리사 자격과 연계하는 방안도 고려해 볼 필요가 있다.

무엇보다도 변리사 보수교육이 강화되어야 할 것이다. 현행 변리사 자격은 검정시험을 중심으로 구성되어 있어 취득 후 전문성의 유지와 제고 측면에서는 취약한 것이 사

21) 미국 특허변호사/특허변리사 제도가 도입된다면, 특허청 경력공무원이 높은 전문성을 가지지 않을 것으로 예상되는 법원에 대한 소송업무, 즉 ③ 특허, 실용신안, 디자인 또는 상표에 관하여 법원에 대하여 하여야 할 사항의 대리, ④ 특허, 실용신안, 디자인 또는 상표에 관하여 법원에 대하여 하여야 할 사항에 관한 감정 기타의 사무, ⑤ 특허, 실용신안, 디자인 또는 상표에 관한 사항에 대한 소송 대리 업무에 대해서는 전문성과 그에 따른 자격을 인정하지 않게 되어 변리사 자격의 타당성이 더욱 높아질 것이다.

실이다(충남대학교 대덕특허정책연구소, 2009). 변리사 시험합격자는 1년간 실무수습을 받기는 하지만, 그 중 11개월은 변리사사무소 등에서의 실무연수 형식으로 진행되어, 체계적인 교육은 국제지식재산연수원에서의 1개월 120시간 정도에 그치며, 이후에는 별도의 보수교육이 이루어지지 않는 것으로 나타났다. 특히 변호사나 특허청 경력자의 경우에는 등록 시는 물론 등록 후에도 변리사로서의 별도의 교육은 요구되지 않고 있다. 물론 변리사회에서 연수규정을 마련하여 연 1회의 일반연수를 강제화하고 있으나 실효성은 크지 않은 것으로 평가된다. 결국, 변리사는 일단 등록되기만 하면 길게는 20-30년 기간 동안 보수교육 없이 자격증을 계속 유지하게 되므로 서비스 질의 저하를 가져올 우려가 크다고 하겠다. 따라서 변리사 자격이 자동 부여됨과 동시에 강화된 변리사 보수교육체계가 함께 시행되어야 할 것이다.²²⁾ 이상의 제도적 보완사항을 정리하면 아래 <표 8>과 같다.

<표 8> 변리사 자격 자동부여제에 따른 제도적 보완사항

제도적 보완 사항	내용	기대효과
변리사 자격의 세분화	-특허변리사/상표변리사 또는 특허 변호사/특허 변리사로 구분 -경력 및 축적된 전문성에 따라 차별적으로 해당 변리사 자격을 부여	특허 업무 현장에서 요구되는 전문성에 부합하는 자격 부여로 변리사 자격의 현장성 및 전문성 제고
직무-전문성-변리사 자격 간 관계의 정교화	직무분석 및 조직진단 등을 통해 직무 수행에 필요한 전문성과 관련 자격을 정의	직무와 자격간의 상응성 제고로 변리사 자격의 현장성 제고
직무 관련 학습 및 교육과 자격간 연계	-변리사 보수교육 강화 -학습 활동 및 연수제도를 변리사 자격과 연계	변리사 자격의 호환성 제고 및 전문성 제고

V. 결론

지식재산권과 특허가 국가경쟁력에 미치는 영향이 커짐에 따라 세계 각국은 특허정책을 국가의 중요핵심과제로 추진하면서, 우수과학기술인력의 유치와 특허행정인력의 전문성 제고를 위해 다양한 유인체계를 구축하고 있다. 한국의 경우에도, 변리사 자격 시험 과목의 일부 면제제도를 통해 특허 심사·심판관의 전문성 제고 및 우수인재의 유

22) 나아가 보수교육과 연동하여 변리사 자격갱신제도가 도입된다면 보수교육의 실효성을 제고함과 동시에 변리사의 자질 역시 향상시킬 수 있을 것으로 기대된다(구대환, 2008b).

치를 추진해 왔다. 그러나 심사·심판 인력 중 변리사 시험 응시준비자의 급증으로 인한 업무 부실 가능성, 시험과목 면제에 따른 전문성 하락, 타 시험응시자 및 자격증과의 형평성 등 다양한 문제들이 지적되어 왔다.

이 논문에서는 이와 같은 쟁점들을 종합적으로 고려하면서도, 특허 공무원의 전문성 제고와 변리사 자격제도의 활성화라는 좀 더 넓은 차원에서 특허청 심사·심판 경력자에 대한 변리사 자격 자동 부여제도의 타당성과 제도적 보완책을 검토하고 있다. 즉 특허청 심사·심판 경력자들이 보유하고 있는 전문성을 인정하고 이를 특허 행정의 전문성 제고로 연결하기 위한 변리사 자격 자동 부여제도 환원의 필요성을 검토하였다. 이와 함께, 변리사의 전문성 제고와 변리사 자격의 현장성 강화를 위한 변리사 자격 제도의 세분화, 보수교육의 강화, 특허청에 대한 직무분석 및 조직진단을 통한 직무-전문성-자격간 관계의 정교화 등 제도적 보완이 함께 이루어져야 함을 지적하였다. 즉 특허 업무-학습 및 교육훈련-변리사 자격간의 연계가 정교하게 이루어지는 방향으로 변화해야 하며, 특허 업무를 통해 이루어지는 경험학습에 대해 다양한 평가인정체계를 구축하여 비형식, 무형식 학습결과를 인정하는 기제가 제도화될 필요가 있다.

아울러, 특허관련 심사·심판관의 전문성을 제고하기 위한 보수교육이 내실화, 실질화되어야 할 것이다. 또한 특허청 내부의 조직 및 인사관리의 유연성을 제고하고 일-직위-전문성-자격이 연계되는 조직 및 인사관리가 요청된다. 아울러 지식재산권의 다양화와 특허 관련 전문성의 심화라는 도전에 맞서 변리사 제도의 개편도 함께 고려될 필요가 있다.

결론적으로 특허 공무원의 전문성 제고를 위해 변리사 자격의 취득과 활용이 좀 더 활성화되어야 하며, 이는 다시 특허 공무원의 전문성 제고로 이어져야 한다. 이를 위해서는 지금까지의 검정시험 위주, 입직 위주의 변리사 자격 제도에서 지식정보화 시대, 평생교육 시대에 부합하는 변리사 자격 제도로의 개편이 이루어져야 할 것이다.

이 연구는 특허청 심사·심판관들이 보유해야 할 전문성의 중요성에 대해 평가하고, 그들의 전문성을 제고하기 위한 변리사 자격제도의 개편방안을 제안했다는데 의의가 있다. 그러나 공무원의 전문성과 자격간의 관계를 좀 더 심층적으로 고찰하지 못한 점, 분석틀의 정치성(精緻性)이 부족한 점, 문헌연구에 치우쳐 경험적 근거가 부족한 점, 변리사 자격 제도의 전반적 문제점을 다루지 못한 점, 특허 공무원의 전문성 제고와 변리사 자격, 그리고 특허청 내부 관리간의 관계를 좀 더 정교히 분석하지 못한 점 등은 이 연구의 한계이자 향후 연구 과제라 하겠다.

참고문헌

- 강인재. (2003). 공인정부회계사 자격증제도에 관한 소고. 「한국 사회와 행정 연구」 제13권 제4호. 서울행정학회.
- 구대환. (2008a). 국내외 환경변화에 대응한 변리사제도의 개선방안. 「산업재산권」 제25호.
- 구대환. (2008b). 국내외 변리사제도의 비교를 통해 본 현행 변리사제도의 문제점과 개선방안. 「창작과 권리」 제50호.
- 김병섭·박광국·조경호. (2007). 특허청의 학습동아리 운영. 「살아있는 우리 정부조직 이야기」. 서울: 법문사.
- 김성철. (2002). 공공재무관리사 자격증제도에 관한 연구. 「한국정책과학학회보」 제6권 제2호. 한국정책과학학회.
- 김순양. (2001). 읍·면·동 사회복지전담 공무원의 전문성 수준 분석. 「한국행정학회」 35(2). 한국행정학회.
- 김현수. (2006a). 전문직 자격제도의 현황 분석. 「자격과 직업능력개발」. KRIVET 연구총서 7. 서울: 한국직업능력개발원.
- 김현수. (2006b). 기업의 근로자 자격취득 지원실태와 자격의 활용. 「직업교육연구」. Vol.25, No.3
- 김현수·김미숙. (2003). 「전문직 자격제도의 현황과 과제」. 한국직업능력개발원 연구보고서 03-11. 서울: 한국직업능력개발원.
- 김현수·김상진. (2010). 「시장친화적 자격체계의 구축」. e-HRD Review 13-11. 서울: 한국직업능력개발원.
- 김형락. (2009). 정책분석평가사 자격증의 적실성과 활성화 방안. 2009 한국행정학회 춘계학술대회 발표논문집. 한국행정학회.
- 권혜수·박영범. (2007). 우리나라 국가기술자격제도 개편방안 연구. 「행정논총」 제45권 제2호. 서울대학교 한국행정연구소.
- 박병식. (1999). 한국자격증제도의 평가와 정책평가사제도의 시행방안. 한국정책분석평가학회 춘계학술대회논문집.
- 박천오·박경효. (1996). 「한국관료제의 이해」. 서울: 법문사.
- 배일섭. (1999). 정책분석평가사 시험제도 구성시안. 한국정책분석평가학회 춘계학술대회논문집.
- 신명훈·신광호. (1998). 평생 학습사회 구축을 위한 일과 학습 및 자격의 연계방안. 「대한공업교육학회지」 제23권 제2호. 대한공업교육학회.
- 이동임. (2004). 자격제도의 현황과 과제. Working Paper 2004-10. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이동임·김현수. (2006). 우리나라 자격제도의 현황과 과제. 「자격과 직업능력개발」. KRIVET

특허 공무원의 전문성 제고를 위한 변리사 자격제도의 개선방안: 특허청 경력 공무원의 변리사 자격 자동부여 제도를 중심으로

연구총서 7. 서울: 한국직업능력개발원.

- 오마이뉴스. (2002). 공무원 철밥그릇 앞으로 20년 이상 간다. 2002. 10. 22일자. 인터넷판.
- 이영현 외. (2002). 「능력중심사회 구현을 위한 자격제도의 방향과 과제」. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이인재. (1993). 「사회복지실무자의 직무성과 결정요인」. 서울대 박사학위논문.
- 이호진. (1994). 「사회복지전문요원의 직무성과에 관한 연구」. 영남대 박사학위논문.
- 진재구. (2003). 「행정의 전문성 제고를 위한 공무원 임용체계 개선」. 서울: 한국행정연구원.
- 책임운영기관운영위원회. (2009). 2008년도 책임운영기관 종합평가 종합보고서. 서울: 행정안전부.
- 최병학·강문희. (2009). 행정학 기존자격증 제도의 문제점 검토 및 신설자격증 제도의 도입방안. 2009 한국행정학회 동계학술대회 발표논문집. 한국행정학회.
- 충남대학교 대덕특허정책연구소. (2009). 「변리사제도 개선연구」. 특허청 연구보고서. 대전: 특허청.
- 특허청. (2010). 「09년도 자체평가 결과보고서」. 대전: 특허청.
- _____. (2007). 「지식재산 강국을 향한 도전 30년」. 대전: 특허청.
- 황성원. (2010). 특허청 인사관리 개선방안. 「2010년 한국인사행정학회 춘계학술대회 발표논문집」. 한국인사행정학회.
- Barrilleaux, C., R. Feiock, and R. E. Crew (1990). Indicators and Correlates of American States' Administrative Experience. Paper Presented at Annual Meeting of the American Political Science Association.
- Caiden, Naomi. (1998). Public Service Professionalism for Performance Measurement and Evaluation. *Public Budgeting and Finance*. 18(2): 35-52.
- Drucker, Peter. (1980). The Deadly Sins of Public Administration. *Public Administration Review*. 40: 103-106.
- Ferlie, Ewan and Keith J. Geraghty. (2005). Professionals in Public Services Organizations: Implications for Public Sector "Reforming" in *The Oxford Handbook of Public Management*. ed. E. Ferlie, J. Laurence E. Lynn & C. Pollitt. Oxford: Oxford University Press.
- Finkle, Arthur. (1985). CPM-Professionalizing Professionalism. *Public Administration Quarterly*. 9(Spring): 47-54.
- Harmon, Michael M. & Richard T. Mayer. (1986). *Organization Theory for Public Administration*. Burke: Chatelaine Press.
- Jones, L. R. & Jerry L. McCaffery. (1992). Federal Financial Management Reform and the Chief Financial Officers Act. *Public Budgeting and Finance*. 12(4): 75-86.
- Mosher, Ferderick. (1968). *Democracy and the Public Service*. NY: Oxford University Press.
- Pugh, Darrell L. (1989). *Professionalism in Public Administration: Problems, Perspectives, and the*

『한국인사행정학회보』 제9권 제2호(2010)

Role of ASPA. Public Administration Review. 49(1): 1-8.

Swan, Wallace. (1985). Professional and Testing: Integrating Professional Testing Requirements into State Law and Civil Service Regulations. Public Administration Quarterly. 8(Winter): 496-508.

Weber, M. 1921(1968). Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology. Translated by Guenther Roth and Claus Wittich. New York: Bedminster Press.

* **엄석진**: 서울대학교에서 행정학박사 학위를 취득하고(논문: 전자정부 추진결과의 제도적 결정요인: 한국과 미국의 ‘정부기능연계모델’ 사업을 중심으로, 2008), 현재 순천향대학교 행정학과 전임강사로 재직 중이다. 주요관심분야는 행정의 책임성과 전문성, 거버넌스, 전자정부 등이며, 주요 논문으로는 “행정의 책임성: 행정 이론간 충돌과 논쟁”(2009), “정책도구 분석을 통한 지방 거버넌스의 실증분석: 서울시와 관악구를 중심으로”(2008) 등이 있다(sjeom@sch.ac.kr).

기고일자: 2010.6.29, 심사일: 2010.8.13, 게재완료: 2010.8.30