

**TÜBİTAK Bilim,
Teknoloji ve Yenilik
Politikaları Daire
Başkanlığı**

EK 3*

**2011-2016
Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı
Stratejisi ve Eylem Planı**

* BTYK 22. Toplantısı'nda "Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı [2007/201]" gündem maddesinin eki olarak sunulmaktadır.

Ankara, Aralık 2010

© Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, 2010

Bu raporun bütün hakları saklıdır.

Yazılar ve görsel malzemeler izin alınmadan tümüyle veya kısmen yayımlanamaz.

Bilimsel amaçlarla kullanım halinde referans verilmesi zorunludur.

TÜBİTAK

Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Daire Başkanlığı

Atatürk Bulvarı No: 221 Kavaklıdere 06100 Ankara

Tel: 0312 467 36 59

e-posta: politikalar@tubitak.gov.tr

www.tubitak.gov.tr

İçindekiler

Vizyon	2
1. Yönetici Özeti	3
2. Genel Durum	4
3. BT- İK Stratejisi ve Eylem Planı Hazırlanması Çalışmaları	13
4. BT-İK Stratejisinin Amaç ve Stratejileri	19
4.1. Amaç 1: BT-İK Sayısının Artırılması ve Sektörel Dağılımın İyileştirilmesi	19
Strateji 1.1. Gençlerin Ar-Ge alanlarına yönlendirilmesi	20
Strateji 1.2. Kariyer imkânlarının geliştirilmesi ve gelirlerin iyileştirilmesi.....	20
Strateji 1.3. Özel sektörün Ar-Ge ihtiyaçları doğrultusunda BT-İK yetişmesine yönelik programlar tasarlanması	20
Strateji 1.4. Teknisyen ve dengi personelin istihdamının artırılması.....	20
Strateji 1.5. Ülkemizin önceliklerine ve ihtiyaç duyduğu alanlara yönelik BT-İK personeli yetiştirilmesi	20
Strateji 1.6. Toplumda BT kültürünün yaygınlaştırılması	20
4.2. Amaç 2: Araştırma kültürünün, araştırmacıların yetenek ve deneyimlerinin geliştirilmesi.....	20
Strateji 2.1. Araştırmacıların yeteneklerinin geliştirilmesini sağlayan mekanizmalar tasarlanması .	21
Strateji 2.2. Doktora sonrası araştırma (post-doc) uygulamasının hayata geçirilmesi.....	21
4.3. Amaç 3: BT-İK personelinin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi	21
Strateji 3.1. Üniversitelerdeki çalışma ortamının iyileştirilmesi	21
Strateji 3.2. Üniversitelerdeki Ar-Ge altyapısının geliştirilmesi.....	21
Strateji 3.3. Üniversitelerdeki yönetişimin iyileştirilmesi	21
Strateji 3.4. Özel sektördeki araştırmacıların çalışma koşullarının iyileştirilmesi.....	21
Strateji 3.5. Sektörler arası işbirliğinin geliştirilmesi	21
Strateji 3.6. Kamu araştırma merkezlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi.....	21
4.4. Amaç 4: Araştırmacıların Dolaşımının Artırılması	21
Strateji 4.1. Ulusal, sektörlerarası ve uluslararası dolaşım mekanizmalarının geliştirilmesi.....	22
Strateji 4.2. Yurtdışındaki nitelikli araştırmacıların, öncelikli alanlar başta olmak üzere, yurt içinde istihdam edilmesi için gerekli imkânların sağlanması.....	22
4.5. Amaç 5: Ar-Ge Personeli İstihdam Kapasitesinin Geliştirilmesi.....	22
Strateji 5.1. Üniversitelerde nitelikli Ar-Ge personel istihdamı	22
Strateji 5.2. Özel Sektörde Ar-Ge personeli istihdam kapasitesinin geliştirilmesi	22
Strateji 5.3. Kamu Araştırma Merkezleri Ar-Ge personeli istihdam kapasitesinin geliştirilmesi	22
5. Sonuç	29
Ek-1: Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi ve Bilim Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi Çalışmaları	31

VİZYON

Uluslararası arenada BT İnsan gücü açısından üstün rekabet gücüne sahip,
çekim merkezi haline gelmiş Türkiye

BT İK Stratejisinin Temel İlkeleri

Çeşitliliği destekleyen,
şeffaf, serbest, hesap verebilir, otonom ve esnek ortamlara dayalı,
bütüncül,
yenilikçi ve yaratıcı
çözüm odaklı

1. Yönetici Özeti

Bilim ve teknoloji insan kaynağı (BT-İK) bilginin hem üreticisi hem de transferi ve kullanımında en önemli aracı olarak bilgi ekonomisinin vazgeçilmez unsurudur. Bu nedenle Ar-Ge'ye yatırılan mali kaynakların katma değere dönüşmesinde BT-İK'nın hem niteliği hem de niceliği büyük önem taşımaktadır. Ülkemizde, 2004 yılında Sayın Başbakanın himayesine alınan bu alan, TARAL'ın (Türkiye Araştırma Alanı) temel amaçlarından biri olup, bu kapsamdaki çalışmalar neticesinde 2010 yılı için hedeflenen 40,000 TZE (Tam Zaman Eşdeğer) araştırmacı sayısına 2006 yılında ulaşılmıştır. 2013 yılı için 150,000 TZE Ar-Ge personeli sayısı 16 Mayıs 2008 tarihli BTYK 17. Toplantısı'nda yeni hedef olarak belirlenmiştir.

Ülkemizde TZE Ar-Ge personelinin gelişmesinde iki dönemde önemli atılım olmuştur. 1995-2002 arasındaki 8 yıllık dönemde TZE Ar-Ge personeli sayısı %60, TZE Araştırmacı sayısı ise %50 artmıştır. 2002-2009 arasındaki 9 yıllık dönemde, bu alandaki artışlar sırasıyla, %60 ve %40 olmuştur. Bu artış hızlarıyla 2003-2008 döneminde OECD ülkeleri içinde Türkiye Ar-Ge personelinin en hızlı artıran 5. ülke ve araştırmacı sayısını en hızlı artıran 4. ülke konumuna ulaşmıştır. Özel sektördeki TZE Ar-Ge personelinin artışı diğer sektörlerle göre daha fazla gerçekleşmiş olup, ilk defa 2009 yılında, toplam TZE Ar-Ge personelinin %31,5'ini oluşturarak diğer sektörleri geçmiştir.

2007 yılı Kasım ayında BTYK tarafından "Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı Stratejisi ve Eylem Planı"nın hazırlanmasına karar verilmiştir. Bu çerçevede, 500'ün üzerinde bilim insanı, rektörler ve Ar-Ge yöneticilerinin katılımı ile 12 adet Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynakları Çalıştayı düzenlenmiştir. Bu çalıştayların devamında ilgili paydaşların katılımıyla araştırmacılarımızın sorunlarının çözümüne yönelik olarak "Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi" ve "Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi" kurulmuştur. BT İnsan Kaynakları Stratejisi hazırlıkları bağlamında oluşturulan bu iki komitenin ve alt grupların çalışmaları sonucunda, doçentlik başvuru ve diploma denklik süreci, uluslararası araştırmacıların özlük hakları, TC. vatandaşlığına geçiş ve çalışma izni konularında ülkemizdeki araştırma iklimini iyileştiren önemli mevzuat değişiklikleri gerçekleştirilmiş ve kolaylaştırıcı uygulamalar hayata geçirilmiştir.

BT-İK alanında son dönemde önemli bir atılım olmasına rağmen 2005-2009 yılları arasındaki birleşik yıllık artış hızının 2009 yılından sonra da aynı şekilde devam etmesi halinde 2013 yılında hedeflenen 150,000 TZE Ar-Ge personeli hedefine ulaşamayacağı görülmektedir. Gerek ülkemizdeki toplam araştırmacı sayısını artırmak gerekse de 2013 yılı için özel sektörün payının % 60'a çıkması hedefine ulaşabilmek için, bu alanda özel sektörün daha fazla gayret sarfetmesi beklenmektedir.

İlgili kurum ve oluşturulan komitelerin katkıları ile hazırlanan 2011-2016 BT İnsan Kaynakları Stratejisi ve Eylem Planı, BT İK sayısının artırılması ve sektörel dağılımın iyileştirilmesi, araştırmacıların yetenek ve deneyimlerinin geliştirilmesi, BT İK personelinin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, araştırmacıların dolaşımının artırılması ve Ar-Ge personeli istihdam kapasitesinin geliştirilmesi olarak belirlenen beş stratejik amaç etrafında geliştirilen eylem önerilerini içermektedir.

2. Genel Durum

Bilgi, günümüz ekonomisinde en önemli itici güçlerden biridir. Bilgiyi üreten ve onu katma değere dönüştüren ülkeler küresel rekabet ortamında en başarılı ülkeler olarak gözlenmektedir. Bilim ve teknoloji insan kaynağı (BT-İK) bu bilginin hem üreticisi hem de transferinin ve kullanımının en önemli aracı olarak bilgi ekonomisinin vazgeçilmez unsurudur. Bu nedenle BT-İK'nin hem niteliği hem de niceliği Ar-Ge'ye yatırılan mali kaynakların katma değere dönüşmesinde birinci derecede belirleyicidir.

BT alanında dünyadaki eğilimler incelendiğinde de insan gücünün, oluşturulan politikaların merkezinde yer aldığı görülmektedir. Hem gelişmiş ekonomilerin hem de gelişmekte olan ülkelerin BT stratejilerinde Ar-Ge personeli sayısının artırılması, kariyer imkânlarının çeşitlendirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yetenek ve deneyimlerinin geliştirilmesi, sektörler arası işbirliklerinin ve dolaşım imkânlarının artırılması konuları üzerinde durulmaktadır. Ülkeler stratejik yaklaşımlarla, uzun ve kısa vadeli uygulama planlarını yaşama geçirerek bu konuda çözüm bulma arayışı içindedir.

Örnek olarak Amerika Birleşik Devletleri, küresel mali krizin etkilerini gidermesi ve 21. yüzyılı şekillendirecek teknolojilerde lider olabilmesi amacıyla 2009 yılında yenilik stratejisini [1] hazırlamıştır. Temel araştırma ve mühendislik faaliyetlerine odaklanması, dünya çapında kaliteli işgücü yaratılması ve yeni neslin 21. yüzyılın gerektirdiği bilgi ve yeteneklere sahip olacak şekilde eğitilmesi bu stratejide yer alan en önemli unsurlardır. Bunların yanı sıra ABD yönetimi tarafından gençlerin bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarına yönlendirilmesi ve eğitim sisteminde reformlar yapılması gibi konuların benimsendiği görülmektedir.

Kutu 1: 2004/1 BTYK Kararı "Ulusal Bilim ve Teknoloji Politikaları Uygulama Planı 2005-2010"

- BTYK'nın 2000/1 sayılı kararı gereğince çalışmaları yürütülen "Ulusal Bilim ve Teknoloji Politikaları: 2003-2023 Strateji Belgesi'nin Hazırlanması" (Vizyon 2023) çalışması ile ilgili bilgi alınmıştır. TÜBİTAK'ın, kalkınma planları ve yıllık programlar ışığında Vizyon 2023 çalışmasını değerlendirip, BTYK'ya üye olan kurumların resmi görüşlerini alarak nihai hale getirdikten sonra, Mart 2005'te yapılacak olan BTYK toplantısında onaya sunmasına karar verilmiştir.
- TÜBİTAK'ın bu çalışmanın nihai hale getirmesini takiben ve bu çalışmaya dayanarak, 2005-2010 yıllarını kapsayan 5 yıllık bir Ulusal Bilim ve Teknoloji Politikaları Uygulama Planı hazırlayıp, BTYK'ya sunmasına karar verilmiştir.
- Bu Uygulama Planı hazırlanırken gözetilecek unsurlar olarak;
 - Temel amaçların;
 - Ülkemiz insanının yaşam kalitesini yükseltmek
 - Toplumsal sorunlara çözüm bulmak
 - Ülkemizin rekabet gücünü artırmak
 - BT kültürünü topluma mal etmek ve yaygınlaştırmak olmasına;
 - Temel ilkelerin;
 - Stratejik yaklaşım
 - Sonuç odaklılık
 - Kamu-özel sektör işbirliği
 - Etkinlik
 - Katılımcılık
 - Hesap verebilirlik
 - Yetki ve görevler arasında uyum
 - Esneklik olmasına;
 - Ana hedeflerin;
 - Ar-Ge'ye olan talebi artırmak
 - Bilim insanı, mesleki ve teknik eleman sayısını ve niteliğini artırmak
 - Ar-Ge harcamalarının GSYİH içindeki payını artırmak olmasına karar verilmiştir.
- Ülkemizdeki Ar-Ge harcamalarının GSYİH içindeki payının 2010 yılına kadar %2'ye yükseltilmesi için gerekli ek kamu kaynaklarının 2005 Yılı Bütçesi ile başlayarak tahsis edilmesine karar verilmiştir.
- Ülkemizdeki tam-zaman eşdeğer bilim insanı sayısının 2010 yılına kadar 40.000 kişiye ulaşmasının ve mesleki ve teknik ara eleman sayısının orantılı olarak artırılmasının bir hedef olarak belirlenmesi ve gerçekleştirilmesi için gereken tedbirlerin alınmasına karar verilmiştir.

Kutu 2: 22 Ekim 2004 tarih ve 25621 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Başbakanlık Genelgesi

Başbakanlıktan:

Konu: Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu'nun 8 Eylül 2004 tarihli toplantısı

"Bilim ve teknoloji alanındaki araştırma ve geliştirme politikalarının ekonomik kalkınma, sosyal gelişme ve milli güvenlik hedefleri doğrultusunda tespit edilmesi, yönlendirilmesi ve koordinasyonunun sağlanması" amacıyla, 4 Ekim 1983 gün ve 18181 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 77 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuş bulunan Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu (BTYK), 8 Eylül 2004 tarihinde yapılan 10. toplantısında, daha önce alınmış kararlarla ilgili gelişmeleri gözden geçirmiş ve iki yeni karar almıştır. Yeni kararlar ve daha önce alınmış BTYK kararları ile ilgili gelişmeler ektedir.

Ar-Ge ve bilim ve teknoloji faaliyetleri belirli bir katma değer ve refah etkisi yaratmak üzere desteklenmesi gereken, ekonomik ve sosyal hayatın temel bir alanını oluşturmaktadır. Ülkemizde bu alanda kamu kurumları, üniversiteler ve özel sektör kuruluşları önemli aşamalar kaydetmişlerdir. Ancak Ar-Ge alanında ulusal önceliklerin net olarak ortaya konmaması, amaçlar ve hedefler konusunda farklı algılamaların olması ve yürütülen faaliyetlerin kamu, özel sektör ve üniversite bağlantılarının bütünlük bir şekilde tanımlanmaması sonucu, ülkemizin hala dünyada hak ettiği yerde olmadığı da açıktır.

Cumhuriyetin 100. yılına çağdaş uygarlık seviyesini yakalamış bir ülke olarak girebilmemiz için, nasıl bir yol haritasını takip etmemiz gerektiğini ve bu güzergahta bilim ve teknoloji alanındaki ulusal önceliklerimizin neler olduğunu belirlemek üzere yapılan Vizyon 2023 çalışması son safhasındadır. Bu çalışma sonucunda hazırlanan "Ulusal Bilim ve Teknoloji Politikaları; 2003-2023 Strateji Belgesi", BTYK'ya üye kurumların resmi görüşlerinin alınmasından sonra, TÜBİTAK tarafından kalkınma planları ve yıllık programlar ışığında nihai hale getirilerek bir sonraki toplantıda BTYK'nın onayına sunulacaktır.

TÜBİTAK'ın, Vizyon 2023 çalışmasını nihai hale getirmesini takiben ve bu çalışmaya dayanarak, 2005-2010 yıllarını kapsayan 5 yıllık bir Ulusal Bilim ve Teknoloji Politikaları Uygulama Planı hazırlayıp BTYK'ya sunmasına karar verilmiştir. Ana hedefleri Ar-Ge'ye olan talebi, bilim insanı, mesleki ve teknik eleman sayısını ve niteliğini arttırmak ve Ar-Ge harcamalarının GSYİH içindeki payını yükseltmek olan bu Uygulama Planı hazırlanırken stratejik yaklaşım, sonuç odaklılık, kamu - özel sektör işbirliği, etkinlik, katılımcılık, hesap verebilirlik, yetki ve görevler arasında uyum ve esneklik gözetilecek temel ilkeler olarak tanımlanmıştır.

Ayrıca, Plan'ın ulaşmaya çalışacağı temel amaçlar bilim ve teknoloji kültürünü topluma mülk etmek ve yaygınlaştırmak, ülkemiz insanının yaşam kalitesini yükseltmek, toplumsal sorunlara çözüm bulmak ve ülkemizin rekabet gücünü arttırmak olacaktır.

Ar-Ge faaliyetlerini gerçekleştiren (üniversiteler, araştırma kurumları, sanayi kuruluşları, vb.), bunların sonuçlarını talep eden (özel ve kamu kurumları, STK'lar, vb.) ve bu faaliyetlere kaynak sağlayan (kamu ve özel sektör) tüm kurum ve kuruluşların işbirliği ve stratejik odaklanma içinde etkinlik göstereceği bir **Türkiye Araştırma Alanı (TARAL)** tanımlanmıştır. Kaynakların, stratejik önceliklerimize göre ve katma değer yaratacak faaliyetlerle yönlendirilmesi, bu faaliyetlerin izlenmesi ve performansının değerlendirilmesi işlevleri, mevcut mekanizmalar ve TÜBİTAK'ın diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği içinde hazırlayacağı yeni mekanizmalar ile gerçekleştirilecektir.

Bilim, teknoloji ve yenilikte yetkinleşebilmek; ulusal önceliklerimiz doğrultusunda stratejik olan teknoloji alanları ve bunları destekleyecek bilimsel araştırma alanlarına odaklanmanın yanı sıra, Ar-Ge ve Ar-Ge'yi yapacak insan gücünün yetiştirilmesi için kaynak ayrılmasına bağlıdır. Bu toplantıda, ülkemizdeki Ar-Ge harcamalarının GSYİH içindeki payının 2010 yılına kadar %2'ye yükseltilmesi için gerekli ek kamu kaynaklarının 2005 yılı bütçesi ile başlamak üzere tahsis edilmesine karar verilmiştir.

Toplantıda alınan diğer bir önemli karar da ülkemizdeki tam-zaman eşdeğer bilim insanı sayısının 2010 yılına kadar 40.000 kişiye ulaşması hedefinin gerçekleştirilmesi ve buna paralel olarak mesleki ve teknik ara eleman gücünün geliştirilmesi için gereken tedbirlerin alınmasıdır.

Bu toplantıda, ayrıca, BTYK'nın bundan sonra Mart ve Eylül aylarının ilk haftalarında olmak üzere senede iki defa düzenli olarak toplanması karara bağlanmıştır.

Son olarak, savunma araştırmaları, uzay araştırmaları, bilim insanı, mesleki ve teknik ara eleman yetiştirme ve geliştirme ve bilim parkları programları da himayem altında gerçekleştirilecektir.

Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu Kurulmasına İlişkin 77 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereği, Kurul'ca alınan kararların uygulanmasında ilgili tüm kurum ve kuruluşlar görevlidir. Bu doğrultuda, ekteki kararlarda belirtilmiş olan sorumlu ya da ilgili bütün kurum ve kuruluşlar, BTYK kararlarını gerçekleştirmek üzere en üst düzeyde çaba göstereceklerdir. Türkiye'nin bilim ve teknoloji yeteneğini yükselterek insan, yaşam ve üretim kalitesini artırma yolunda önemli adımlar oluşturduğuna inandığım bu kararların gereğinin yapılmasını önemle rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan

Uluslararası ve ulusüstü kuruluşlar da konuyla ilgili olarak çalışmalar yapmaktadır. Yukarıdaki anılan dokümana benzer şekilde OECD tarafından 2010 yılında yayımlanan yenilik stratejisinde de [2] insan kaynağı konusuna büyük önem atfedilmiştir. Eğitim sistemlerinin iyileştirilmesi, uluslararası dolaşımın artırılması, iş ortamlarının yeniliği teşvik edecek hale gelmesi stratejide vurgulanan konulardandır. Dokümanda ayrıca yüksek nitelikli insanları araştırmaya, yeniliğe yönlendirecek bir eğitim sistemi ve sonrasında, alınan eğitimi tamamlayacak şekilde, bu alandaki becerilerin geliştirilmesi gerektiği üzerinde de durulmaktadır.

Avrupa Birliği'ne bakıldığında da 2000 yılında kabul edilen Lizbon Stratejisi [3] ile Ar-Ge insan kaynağı ihtiyacı üzerinde çalışmalar yürütüldüğü görülmektedir. Bu bağlamda 2001 yılında Avrupa Araştırma Alanı'nda araştırmacıların dolaşımının artırılması, 2003 yılında da kariyer gelişimleri için politikalar önerilmiştir. 2005 yılında Avrupa Komisyonu tarafından kabul edilen "Araştırmacı Rehber ve Şartı (The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers)" [4] dokümanı ile araştırmacı istihdamının şeffaflaşması ve araştırmacıların çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedeflenmiştir. 2005 yılında kabul edilen bilimsel vize uygulaması ile AB'nin uluslararası araştırmacılar için daha cazip hale getirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca Çerçeve Programları aracılığı ile araştırmacıların dolaşımı ve yıldız araştırmacılar tarafından gerçekleştirilecek öncül araştırmalar desteklenmektedir. Bütün bu girişimleri güçlendirmek amacı ile 2008 yılında kabul edilen "Daha İyi Kariyer ve Daha Fazla Dolaşım: Araştırmacılar için Avrupa İşbirliği (Better Careers and More Mobility: A European Partnership for Researchers)" [5] adlı Komisyon bildirisi ile araştırmacıların açık, şeffaf ve rekabete dayalı istihdamı, dolaşımdaki araştırmacıların sosyal güvenlik ve özlük haklarının karşılanması, çekici istihdam ve çalışma koşullarının yaratılması, araştırmacıların yetenek, eğitim ve deneyimlerinin artırılmasına yönelik politikalar ve uygulamaların oluşturulması üye ülkelerden istenmiştir.

Dünyadaki çalışmalara paralel olarak ülkemizde de 2004 yılından bu yana BT-İK'ya verilen önem artmıştır. 2004 yılında Sayın Başbakanın himayesine aldığı bu alan, 2005-2010 Bilim ve Teknoloji Politikaları Uygulama Planı'nda Ar-Ge harcamalarının artırılmasının ardından ikinci ana hedef olarak kabul edilmiştir, Kutu 1. Aynı zamanda, 2004 yılında Ar-Ge faaliyetlerini gerçekleştiren (üniversiteler, araştırma kurumları, sanayi kuruluşları vb.), bunların sonuçlarını talep eden (özel ve kamu kurumları, STK'lar, vb.) ve bu faaliyetlere kaynak sağlayan (kamu ve özel sektör) tüm kurum ve kuruluşların işbirliği ve stratejik odaklanmaları içinde etkinlik göstereceği bir Türkiye Araştırma Alanı (TARAL) tanımlanmıştır, Kutu 2. Bilim insanı sayısının artırılması, TARAL'ın temel amaçlarından biri olmuştur. Bu kapsamdaki çalışmalar neticesinde 2010 yılı için hedeflenen 40,000 TZE araştırmacı sayısına 2006 yılında ulaşılmış bunun üzerine 2013 yılı için 150,000 TZE Ar-Ge personeli sayısı 16 Mayıs 2008 tarihli BTYK 17. Toplantısı'nda yeni hedef olarak belirlenmiştir, Kutu 3.

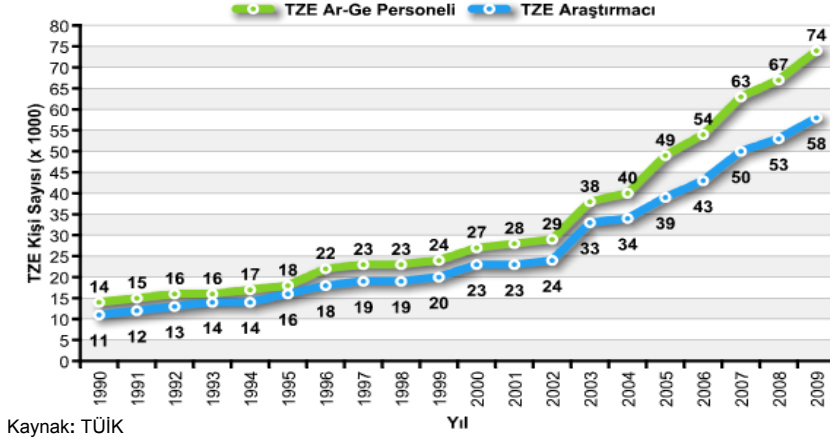
Kutu 3: 2005/3 BTYK Ek Kararı " Ulusal Bilim ve Teknoloji Sistemi Performans Göstergeleri"

2013 yılına kadar Gayri Safi Yurt İçi Ar-Ge Harcamalarının Gayri Safi Yurt İçi Hasılanın %2'sine ulaşması ve TZE Ar-Ge Personeli sayısının 150.000'e ulaşması hedeflenmiş, Ulusal Bilim ve Teknoloji Sistemi Performans Göstergelerinin revize edilmesi için TÜBİTAK tarafından gerekli çalışmaların başlatılmasına karar verilmiştir.

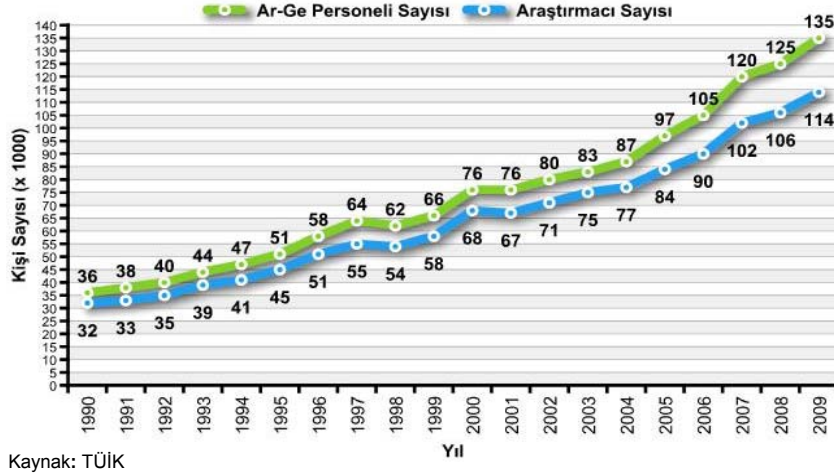
Şekil 1'de ülkemizin 1990-2009 yılları arasında Tam Zaman Eşdeğer¹ (TZE) Ar-Ge Personeli ve TZE araştırmacı sayısı verilmektedir. Bu yıllar arasında TZE Ar-Ge personeli ve TZE araştırmacı sayısında sırasıyla %429'luk ve %427'lik bir artışla Bilim ve teknoloji alanında insan kaynağımızın önemli bir atılım içerisinde olduğu gözlenmektedir. Ülkemizde TZE Ar-Ge personelinin gelişmesinde iki dönemde önemli atılım olmuştur. 1995-2002 arasındaki 8 yıllık dönemde TZE Ar-Ge personeli sayısı %60, TZE Araştırmacı sayısı ise %50 artmıştır. 2002-2009 arasındaki 9 yıllık dönemde, bu alandaki artışlar sırasıyla, %60 ve %40 olmuştur. Bu artış hızlarıyla 2003-2008 döneminde OECD ülkeleri içinde

¹ Tam Zaman Eşdeğer: Bir yıl içerisinde Ar-Ge'de çalışan insan gücünü Ar-Ge faaliyetlerine ayırdığı zamanı kişi/yıl olarak tanımlayan değerdir. Bir TZE bir kişi-yıl olarak düşünülebilir. Dolayısıyla zamanının % 30'unu Ar-Ge çalışmaları için ve kalanını da diğer faaliyetlerde harcayan bir kişi, 0,3 TZE olarak ele alınmaktadır. Benzer olarak, tam zamanlı bir Ar-Ge çalışanı, bir Ar-Ge biriminde sadece 6 ay istihdam edildiyse, bu 0,5 TZE anlamına gelir.

Türkiye Ar-Ge personelini en hızlı artıran 5. ülke ve araştırmacı sayısını en hızlı artıran 4. ülke konumuna ulaşmıştır.



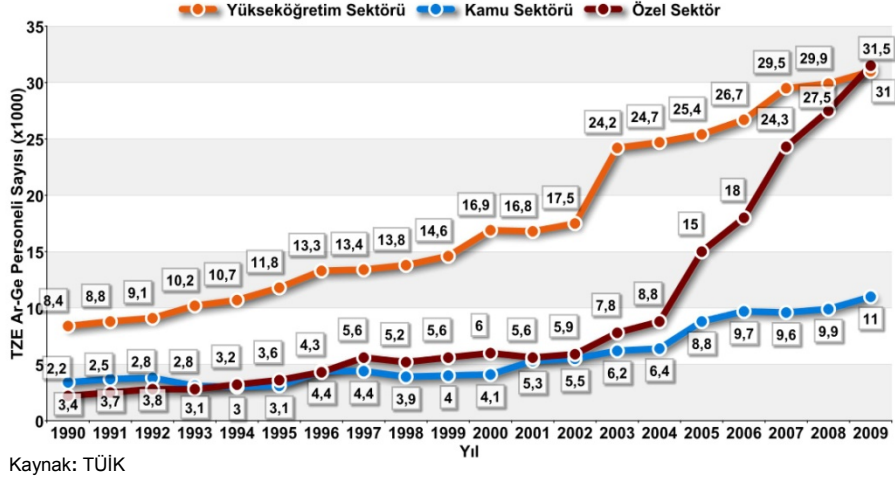
Şekil 1. TZE Ar-Ge Personeli ve Araştırmacı Sayısı



Şekil 2. Ar-Ge Personeli ve Araştırmacı Sayısı

Şekil 2'de görüldüğü üzere TZE Ar-Ge personeli 1998-2003 yılları arasında %193'lük, araştırmacı sayısında ise %179'luk bir artış gerçekleşmiştir. Bu gelişmeler neticesinde, 2008 yılı itibarıyla 2003'e kıyasla TZE araştırmacı sayısında Hollanda, İsveç, Finlandiya, Meksika'yı geçtiğimiz gözlemlenmektedir.

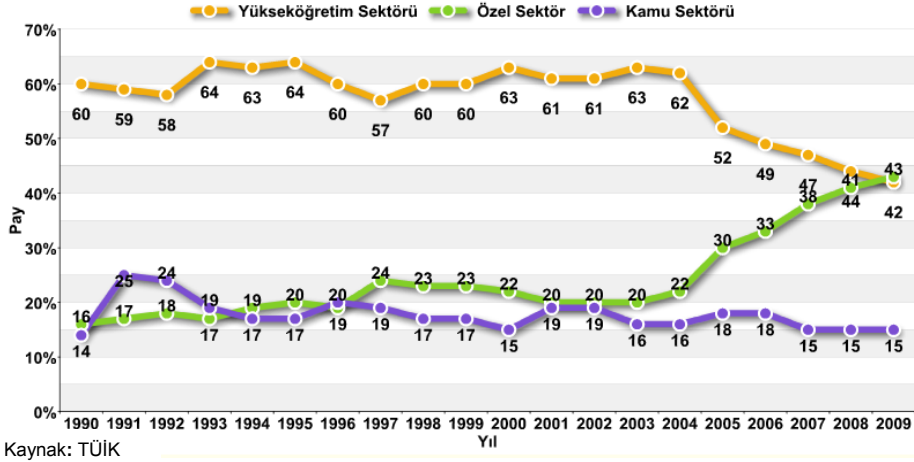
Ülkemizdeki toplam TZE Ar-Ge personelinin sektörlere göre dağılımı Şekil 3 ve Şekil 4 'te, yıllar itibarıyla verilmektedir. Şekillerde, BT- İK sayısındaki artışın başta özel sektör olmak üzere tüm sektörlere yansıdığı görülmektedir.



Kaynak: TÜİK

Şekil 3. Yıllar İtibariyle TZE Ar-Ge Personelinin Sektörlere Göre Dağılımı

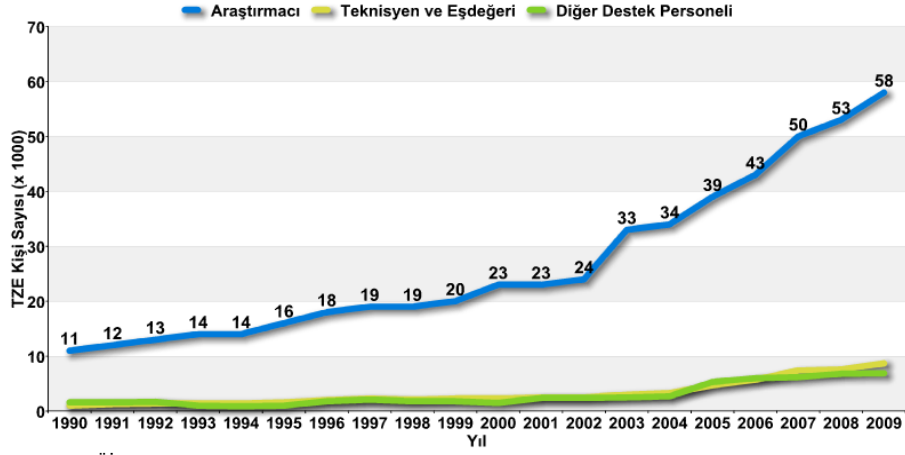
Şekil 4'te bulunan oransal dağılıma bakıldığında da özel sektördeki artışın diğer sektörelere göre daha fazla olduğu gözlenmektedir. OECD tarafından yapılan çalışmaya göre ülkedeki toplam araştırmacı sayısının gelişmesi daha çok o ülkedeki özel sektör Ar-Ge harcamalarından kaynaklanmaktadır [6]. Çalışmaya göre, özel sektördeki Ar-Ge harcamaları ile özel sektördeki araştırmacı sayısı arasındaki ilişki, ülkenin toplam Ar-Ge harcaması ve toplam araştırmacı sayısı ve yüksek öğretimdeki Ar-Ge harcaması ve yüksek öğretimdeki araştırmacı sayısı arasındaki ilişkinden daha kuvvetlidir.



Kaynak: TÜİK

Şekil 4. Yıllar İtibariyle TZE Ar-Ge Personelinin Sektörlere Göre Oransal Dağılımı

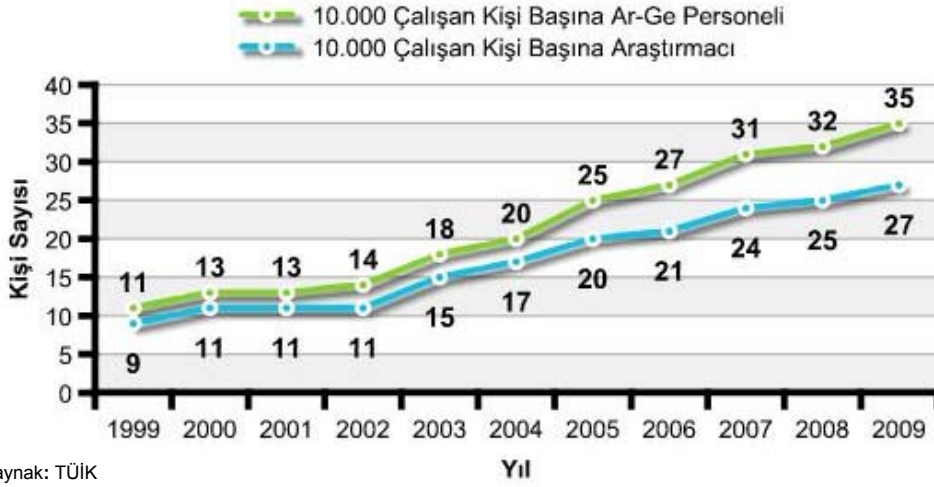
TZE Ar-Ge personelinin mesleklere göre dağılımına bakıldığında ise TZE araştırmacı sayısında 2003 yılından itibaren bir sıçrama olduğu gözlenmektedir, Şekil 5.



Kaynak: TÜİK

Şekil 5. TZE Ar-Ge Personelinin Mesleklere Göre Dağılımı

BT-İK'nın geliştirilmesinde ülkemizde rol alan önemli kurumlar arasında YÖK, MEB, DPT, TÜBİTAK, Maliye Bakanlığı ve Sanayi ve Ticaret Bakanlığı sayılabilir. Bu kurumlarca BT-İK'nın geliştirilmesine yönelik programları Şekil 6'da yer almaktadır.



Şekil 7. On Bin Çalışan Kişi Başına TZE Ar-Ge Personeli Sayısı ve Araştırmacı Sayısı

Yukarıda anlatılan tüm gelişmeler rağmen, gerek sosyo-ekonomik koşullar, gerekse Ar-Ge ekosistemi açısından değerlendirildiğinde ülkemizin henüz araştırmacılar açısından en gözde ülkelerden biri olduğunu söylemek mümkün değildir.

Şekil 7’de görülebileceği gibi 1999-2010 yılları arasında 10.000 çalışan başına düşen toplam Ar-Ge personeli sayısı 3 kattan fazla artmış olmasına rağmen, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında, Türkiye’nin sahip olduğu potansiyelin bu alanda yeterli biçimde kullanılmadığı görülmektedir, Tablo 1.

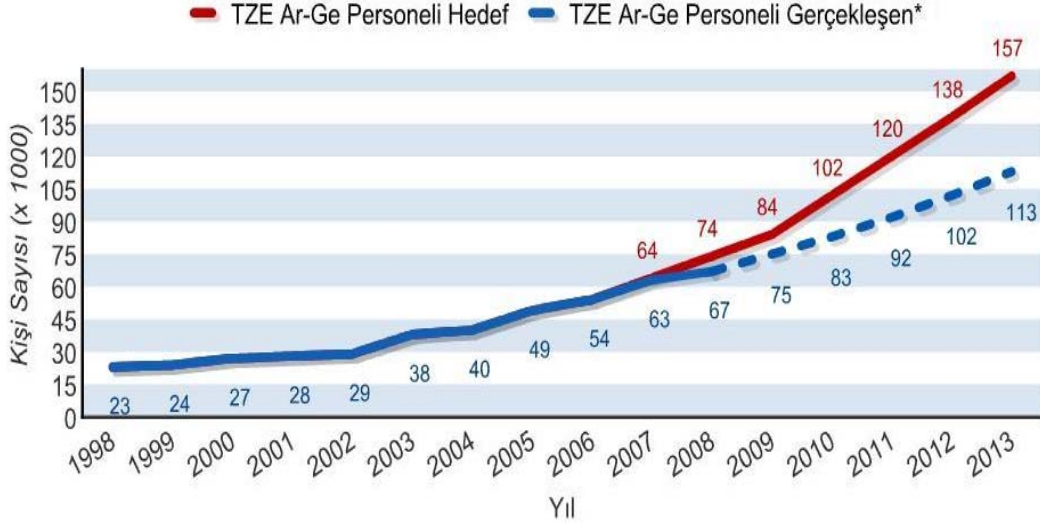
Ülkemizdeki BT-İK’yı diğer ülkelerle karşılaştıran bu tabloya göre, gelişmiş ülkelerle aramızda önemli bir fark olduğu söylenebilir. Türkiye’den daha az nüfusa sahip olan ülkelerin toplam araştırmacı sayısı ve milyon kişi başına düşen toplam araştırmacı sayısı bakımından ülkemizin önünde olduğu görülmektedir.

Tablo 1. 2008 İtibariyle Toplam Araştırmacı Sayısı ve Ülke Nüfusu Karşılaştırması

	Nüfus (milyon kişi)	Araştırmacı (bin kişi)	10 bin Çalışana Araştırmacı	10 bin Çalışana Ar-Ge Personeli
Finlandiya	5	55	162	225
İspanya	44	206*	64	105
Güney Kore	49	300	100	120
İtalya	59	142*	38	94
Fransa	62	274*	84*	145*
Türkiye	72	106	25	31*
Almanya	83	438*	75	121

Kaynak: OECD MSTI 2010/1, TÜİK (Türkiye), *2007

Diğer taraftan Şekil 8'e bakıldığında ise, 2005-2009 yılları arasındaki birleşik yıllık artış hızının 2009 yılından sonra da aynı şekilde devam etmesi halinde 2013 yılında hedeflenen 150,000 TZE Ar-Ge personeli hedefine ulaşamayacağı görülmektedir.



Şekil 8. TZE Ar-Ge Personeli ve Araştırmacı Sayısı Projeksiyonu

Gelişmelere paralel olarak, teknisyen ve eşdeğeri ile diğer Ar-Ge destek personeli sayılarında da gerçekleşen önemli artışlara rağmen, ulaşılan rakamların araştırmacı sayısına oranla çok az olduğu aşikârdır. Araştırmacı başına düşen teknisyen ve diğer destek personeli sayısının 2008 yılı için OECD ve AB 27 ortalaması 0,6 iken 2009 yılı itibarıyla ülkemizde 0,3 olan bu rakam ortalamasının oldukça altındadır. Bu oranın yükseltilmesi bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizin özel sektör tarafından gerçekleştirilen Ar-Ge harcamalarının toplam Ar-Ge harcamasına oranı 2002 yılında %29'dan 2009 yılında %40'a çıkmıştır. Ancak, bu değer 2008 yılı için OECD ve AB-27 ortalaması için sırasıyla 69,8 ve 63,4'tür. Gerek ülkemizdeki toplam araştırmacı sayısını artırmak gerekse de 2013 yılı için özel sektörün payının %60'a çıkması hedefimize ulaşılabilmesi için, bu alanda özel sektörün daha fazla gayret sarfetmesi beklenmektedir.

BT-İK için bir diğer bileşen de uluslararası araştırmacılarıdır. Başka bir ifadeyle, belirlenen nicel hedefleri yakalamanın, bilim ve teknoloji insan kaynağımızın nitel gelişimini desteklemenin bir yolu da, ülkemizin uluslararası araştırmacılar açısından çekim merkezi haline gelmesinin sağlanmasıdır. Çünkü deneyim veya yazılı olarak ifade edilmesi mümkün olmayan özümsemiş bilginin etkin bir şekilde aktarımı ancak araştırmacıların aynı fiziki ortamda birlikte çalışmasıyla mümkün olabilmektedir. OECD'nin yaptığı çalışmaya göre araştırmacıları ve bilim insanlarını ekonomik getiriden çok araştırma ortamının, kurumun itibarının, araştırma altyapısının, uzman bilim insanlarıyla çalışmanın ve esnek çalışma ortamlarının cezbediği ortaya konmuştur [7]. Benzer sonuçlara BT-İK stratejisi çalışmaları esnasında Türkiye'deki araştırmacılar ile yapılan anket sonuçlarında da ulaşılmıştır. Söz konusu şartların düzeltilmesi halinde beyin göçünü tersine çevirmenin ve yeni beyinleri kazanmanın mümkün olacağı söylenebilir. Bu sayede BT-İK personelinin çalışma ortamlarını iyileştirerek araştırmacıların yetenek/deneyimlerinin geliştirilmesi ve araştırmacıların gerek sektörler arası gerekse uluslararası dolaşımının artırılması için şartlar oluşabilmektedir.

Bu gelişmelere rağmen gerek sosyo-ekonomik koşullar, gerekse Ar-Ge ekosistemi açısından değerlendirildiğinde ülkemizde sahip olunan BT-İK alanındaki potansiyelin henüz en iyi şekilde kullanılmadığı görülmektedir. Bu sebeple BT-İK alanında kazanılan ivmenin yanı sıra yeni bir stratejiye ve tetikleyici mekanizmalara ihtiyaç vardır. Bunun için bahse konu alanlarda somut adımların atılması, gerekli stratejilerin ve uygulama planlarının yaşama geçmesi gerekmektedir

3. BT- İK Stratejisi ve Eylem Planı Hazırlanması Çalışmaları

Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu'nun (BTYK) 20 Kasım 2007 tarihli 16. toplantısında alınan 2007/201 no.lu karar ile Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı Stratejisi ve Eylem Planı'nın Maliye Bakanlığı, YÖK, Milli Eğitim Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ve TÜBİTAK sorumluluğunda hazırlanması kararlaştırılmıştır, Kutu 4.

Kutu 4: 2007/201 BTYK Kararı " Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı"

Ülkemizdeki Ar-Ge personeli sayısını artırmak ve Ar-Ge personelinin mesleklere ve sektörlere göre dağılımını iyileştirmek üzere TÜBİTAK koordinasyonunda, Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı Stratejisi ve Eylem Planı'nın hazırlanması için çalışmaların başlatılmasına karar verilmiştir.

Ülkemizdeki genç nüfus potansiyelinden de yararlanarak araştırmacı sayısının artması için gerekli stratejilerin ve uygulama planlarının yaşama geçirilmesi amacıyla başlatılan Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı Stratejisi ve Eylem Planı çalışmaları kapsamında TÜBİTAK tarafından bilim ve teknoloji alanında etkin olan temel paydaşların katıldığı 12 çalıştay düzenlenmiştir. Bu çalıştaylarda araştırma yapmanın önündeki engeller, bu engelleri aşmak için yapılan öneriler ve ayrıca ülkemizin araştırmacılar için bir çekim merkezi olabilmesinin yolları tartışılmıştır.

Çalıştaylar esnasında katılımcılara Türkiye'deki araştırma ortamına ilişkin değerlendirmeleri, uluslar arası araştırma tecrübeleri ve gelecek kariyer planlarına yönelik bir anket uygulanmıştır. Ankete kamu araştırma merkezlerinden 103, özel sektör kuruluşlarından 63 ve yüksek öğretim sektöründen 81 olmak üzere toplamda 247 araştırmacı katılmıştır.

Kutu 5: 2008/201 BTYK Ek Kararı "Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi'nin Kurulması"

Ülkemizin uluslararası araştırmacılar için daha cazip hale gelmesini sağlamak üzere aşağıda çerçevesi çizilen Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi'nin kurulmasına ve 1 Ocak 2009 tarihine kadar üye kurumların temsilcilerini belirleyerek, ad-soyad ve iletişim bilgilerini TÜBİTAK'a bildirmelerine karar verilmiştir.

1. Üyeleri: Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi'ne üye kurumlar Dışişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurumu, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) ve İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü'dür.

Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi'nde her kurum bir üst düzey yönetici ile temsil edilir. Daimi temsilci Genel Müdür veya dengi seviyedeki bir üst düzey yöneticidir. Bu temsilciye toplantı gündemine bağlı olarak orta düzeyde yönetici(ler) ve uzman düzeyinde çalışan(lar) eşlik eder.

2. Görev Süresi: Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi'nin görev süresi Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu'nun (BTYK) 19. Toplantısının yapılacağı tarihte sona erer. BTYK tarafından gerek görülmesi halinde Komite'nin çalışma süresi alınacak bir ek karar ile uzatılabilir.

3. İşleyişi: Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi, TÜBİTAK'ın koordinasyonunda ayda en az bir kez toplanır ve toplantıların sekreteryaya hizmeti TÜBİTAK tarafından yerine getirilir. Komite, ihtiyaca bağlı olarak üyelerin bir bölümünün katılacağı alt çalışma grupları kurabilir. Ayrıca, Komite gündemle ilgili gördüğü kurum temsilcilerini veya kişileri davetli statüsünde Komite toplantılarına veya alt grup çalışmalarına davet edebilir.

4. Görevi ve Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi'nin Çalışmalarından Beklenen Çıktılar:

Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi'nin görevi ülkemize gelen uluslararası araştırmacıların aşağıdaki konularda yaşadıkları sorunları, konu komite üyesi kurumun sorumluluğunda ise çözmek, değilse değişiklik önerisini hazırlayarak karar alacak makama sunmak veya sunulmasını sağlamaktır.

- i. Araştırmacının çalışma ve oturma izni alması ve bu izinlerini yenilenmesi süreci
- ii. Araştırmacının eşinin çalışma izni alması süreci
- iii. Araştırmacının çocuklarına sunulan eğitim olanakları
- iv. Araştırmacının diploma denkliğinin sağlanması ve akademik yükselme süreci
- v. Sağlık hizmetlerinden yararlanma süreci
- vi. Araştırmacıların özlük haklarının ülke sınırları arasında taşınabilmesi
- vii. Komite tarafından eklenecek konular

2008 yılı Nisan ayında konuk araştırmacılar ile gerçekleştirilen iki çalıştayın sonucunda elde edilen sorunların ilgili kurum/kuruluşlara aktararak çözüm üretilmesini ve böylece ülkemizin uluslararası araştırmacılar için daha cazip hale gelmesini sağlamak amacıyla 2008/201 no.lu BTYK kararı ile Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi kurulmuştur, Kutu 5.

Bu karar uyarınca Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi'nde görevlendirilen tüm ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının katılımı ile öncelikle aşağıda sıralanan dört alanda çalışma yapılmasına karar verilmiştir:

1. Çalışma/Oturma İzinleri ve Vatandaşlık Süreçleri Çalışma Grubu
2. Eğitim Çalışma Grubu
3. Akademik Denklik ve Akademik Yükselme Çalışma Grubu
4. Özlük Hakları ve Sağlık Çalışma Grubu

UAKK'ın yanısıra, 19 Haziran 2009 tarihinde gerçekleştirilen BTYK 19. Toplantısında alınan 2007/201 no.lu ek karar ile, tüm çalıştaylardan elde edilen sorunların ilgili kurum/kuruluşlara aktararak çözüm üretilmesi ve ülkemizin araştırmacılar için daha cazip hale gelmesini sağlamak üzere Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi (BTİKKK) kurulmuştur, Kutu 6.

Kutu 6: 2007/201 BTYK Ek Kararı "Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı"

Ülkemizin araştırmacılar için daha cazip hale gelmesini sağlamak üzere aşağıda çerçevesi çizilen Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi'nin kurulmasına ve 1 Temmuz 2009 tarihine kadar üye kurumların temsilcilerini belirleyerek, ad-soyad ve iletişim bilgilerini TÜBİTAK'a bildirmelerine karar verilmiştir.

1. Üyeleri: Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi'ne üye kurumlar, Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurumu, Üniversiteler Arası Kurul, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı ve Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'dur. (TÜBİTAK) Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi'nde her kurum bir üst düzey yönetici ile temsil edilir. Daimi temsilci Genel Müdür veya dengi seviyedeki bir üst düzey yöneticidir. Bu temsilciye toplantı gündemine bağlı olarak orta düzeyde yönetici(ler) ve uzman düzeyinde çalışan(lar) eşlik eder.

2. Görev Süresi: Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi'nin görev süresi Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu'nun (BTYK) 20. Toplantısının yapılacağı tarihte sona erer. BTYK tarafından gerek görülmesi halinde Komite'nin çalışma süresi alınacak bir ek karar ile uzatılabilir.

3. İşleyişi: Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi, TÜBİTAK'ın koordinasyonunda ayda en az bir kez toplanır ve toplantıların sekreteryaya hizmeti TÜBİTAK tarafından yerine getirilir. Komite, ihtiyaca bağlı olarak üyelerin bir bölümünün katılacağı alt çalışma grupları kurabilir. Ayrıca, Komite gündemle ilgili gördüğü kurum temsilcilerini veya kişileri davetli statüsünde Komite toplantılarına veya alt grup çalışmalarına davet edebilir.

4. Görevi ve Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi'nin Çalışmalarından Beklenen Çıktılar: Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi'nin görevi ülkemizdeki araştırmacıların aşağıdaki konularda yaşadıkları sorunları, konu komite üyesi kurumun sorumluluğunda ise çözmek, değilse değişiklik önerisini hazırlayarak karar alacak makama sunmak veya sunulmasını sağlamaktır.

i. Yönetişimin İyileştirilmesi

ii. Araştırmacıların Gelirlerinin Artırılması

iii. Araştırmaya Ayrılan Finansmanın Artırılması

iv. Donanımlı BT İnsan Kaynağının Yetiştirilmesi

v. Ar-Ge Altyapısının Geliştirilmesi

vi. Araştırma Kültürünün Geliştirilmesi

vii. Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Geliştirilmesi

Komite bünyesinde aşağıdaki beş alt çalışma grubu kurulmuştur:

1. Yönetişimin İyileştirilmesi ve Araştırma Kültürünün Geliştirilmesi Çalışma Grubu
2. Araştırmaya Ayrılan Finansmanın ve Araştırmacıların Gelirlerinin Artırılması Çalışma Grubu
3. Donanımlı -İnsan Kaynağının Yetiştirilmesi Çalışma Grubu
4. Ar-Ge Altyapısının Geliştirilmesi Çalışma Grubu
5. Kamu-Üniversite-Sanayi İşbirliği Çalışma Grubu

Tablo 2. UAKK ve BTİKKK Çalışmaları Neticesinde Çözülen Sorunlar

Çalışma Konusu	Sorumlu Kurum/Kuruluş İlgili Kurum/Kuruluş	Sonuç
Döner Sermaye, Denge Tazminatı ve Ek Ödemeler		
1. Döner sermayeyle ilgili Maliye Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, YÖK, TOBB, Sağlık Bakanlığı ve TÜBİTAK temsilcilerinden oluşan bir alt çalışma grubu kurulması ve mevcut istisnaların da korunmasını sağlayacak çalışmalar sonucunda bir öneri hazırlanması	Sorumlu Kurum: MB İlgili Kurum/Kuruluş: STB, YÖK, TOBB, Sağlık Bakanlığı ve TÜBİTAK	2547 sayılı Kanununun 58 inci maddesinde yapılan düzenleme ile 30 Ocak 2011 tarihi itibarıyla döner sermaye gelirlerinden kaynaklanan denge tazminatı kesintisi kaldırılması
Özlük Hakları		
2. Proje bursiyerlerinin sosyal güvenlik haklarından yararlanmalarının sağlanması ve PTİ'lerin gelir vergisinden muaf tutulması: Konu ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve SGK temsilcilerinin bir öneri hazırlayarak Komiteye sunması	Sorumlu Kurum: ÇSGB İlgili Kurum: MB, SGK	Stajyer olarak çalışan öğrencilerin sigorta primlerinin okul veya üniversitelerce karşılanması
Bilim İnsanlarının T.C. Vatandaşlığına Geçiş		
3. Bilim insanlarının T.C. vatandaşlığına geçişi	Sorumlu Kurum: İçişleri Bakanlığı İlgili Kurum: TÜBİTAK	Bilim insanlarının T.C. vatandaşlığına geçişinin kolaylaşması (5901 sayılı Kanun 12/b md.)
Yabancı Araştırmacıların Çalışma İzinleri		
4. 2008 yılında hazırlanmaya başlanan www.yabancicalismaizni.gov.tr adresli web portalının geliştirilmesi, farklı dillerde hizmet vermesi ve ÇSGB'nin yanı sıra ilgili kurumların aracılığıyla sayısal, basılı ve görsel ortamlar kullanılarak farkındalık yaratılmasının yanı sıra ilgili tüm kamu kurumlarının web sayfalarından bu portala bağlantı verilmesi	Sorumlu Kurum: ÇSGB İlgili Kurum/Kuruluş: Dışişleri Bakanlığı, YÖK ve TÜBİTAK	ÇSGB tarafından çalışma izinleri ile ilgili www.yabancicalismaizni.gov.tr adresli internet portalının Türkçe, İngilizce, Rusça, Arapça, ve Çince olmak üzere beş dilde hazırlanarak hizmete sunulması Uluslararası araştırmacılara araştırma ortamı, burs ve proje imkanları, sosyal yaşam, vize, çalışma izni gibi konularda bilgi sağlayan www.tubitak.gov.tr/euraxess adresli internet portalının TÜBİTAK tarafından kullanıma açılması
5. 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanununun 13 üncü maddesine yeni bir fıkra eklenerek, "Kamu kurum ve kuruluşları ile kanunlarla kurulan vakıflar tarafından yürütülen veya desteklenen Ar-Ge projeleri ile Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu tarafından koordine edilen uluslararası Programlar çerçevesinde desteklenen Ar-Ge projelerinde çalışacak olan yabancı uyruklu araştırmacıların diploma denklik ve yeterlilik uygulamasına tabi tutulmaması" yönünde hüküm konulması	Sorumlu Kurum/Kuruluş: YÖK, ÇSGB İlgili Kurum: TÜBİTAK	Diploma denklik sürecinin kolaylaşması [Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Denklik Yönetmeliği, md.4/ç (Değişik R.G: 06/11/2010-27751)] Mesleki hizmetler kapsamında çalışacak yabancılara akademik ve mesleki yeterlilik ile ilgili işlemleri tamamlanıncaya kadar bir yılı geçmemek üzere ön izin verilebilmesi [4817 sayılı Kanun 12. md. (Değişik: 28/1/2010-5951/8 md.)]

Çalışma Konusu		Sorumlu Kurum/Kuruluş İlgili Kurum/Kuruluş	Sonuç
6.	4817 sayılı Kanun'un 12. Maddesine eklenecek son fıkra ile çalışma izni başvurularının usulüne uygun olarak yapılmış olması kaydıyla kırkbeş gün içinde sonuçlandırılacağına yönelik hüküm eklenmesi	Sorumlu Kurum: ÇSGB	Usulüne uygun olarak yapılan çalışma izni başvurularının en geç otuz gün içinde sonuçlandırılması [4817 sayılı Kanun 12. md. (Değişik: 28/1/2010-5951/8 md.)] İki yılı geçmemek ve eğitim süresiyle sınırlı olmak üzere üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarına bilgi ve görgülerini artırmak üzere gelen yabancıların ve Türkiye Avrupa Birliği Mali İşbirliği Programları kapsamında yürütülen projelerde görevlendirilen yabancı uzmanların görevleri süresince çalışma izni almalarına gerek bulunmaması (R.G.: 21.1.2010 - 27469 / m.7)
Yabancı Araştırmacıların Sözleşme Dışı Gelir Elde Etmesi			
7.	2914 sayılı Kanununun 36 ncı maddesinin yabancı uyruklu öğretim üyelerinin projelerde görev almasını sağlayacak şekilde değiştirilmesi	Sorumlu Kurum/Kuruluş: MB, YÖK	Yüksek öğretim kurumlarındaki uluslararası araştırmacıların TÜBİTAK tarafından desteklenen projelerde görev ve Proje Teşvik İkramiyesi alabilmesi (2009/15214 nolu Bakanlar Kurulu Kararı)
Akademik Denklik ve Akademik Yükselme			
8.	2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 24. maddesinin b fıkrasının 1. bendinde yer alan ifadenin, "Yurtiçinden veya denkliği kabul edilen bir yükseköğretim kurumundan, doktora veya tıpta uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak" olarak değiştirilmesi	Sorumlu Kuruluş: YÖK	Doçentlik başvuru ve diploma denklik sürecinin kolaylaşması [Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Denklik Yönetmeliği, md.4/ç (Değişik R.G: 06/11/2010-27751)]

BTYK 20. Toplantısı'nda BTİKKK çalışma gruplarında ortaya çıkan öneriler 2007/201 no.lu ek karar olarak yer almıştır. Aynı toplantıda UAKK çalışmalarında gelinen aşamalar değerlendirilmiş ve UAKK'ın kurulmasına ilişkin 2008/201no.lu kararın sonuçlandırılmasına; çalışmaları süren ancak henüz sonuçlanmamış olan konuların ise BTİKKK kapsamında izlenmeye devam edilmesine karar verilmiştir. Her iki komite tarafından gerçekleştirilen çalışmalara ilişkin ayrıntılı bilgiler Ek-1'de, elde edilen iyileştirmelerin özeti Tablo 2'de sunulmaktadır.

5 Kasım 2010 ve 23 Kasım 2010 tarihli BTİKKK toplantılarında BT-İK Stratejisi ve Uygulama Planı amaç, strateji ve eylem önerileri görüşülmüş, BTİKKK kapsamında çalışılan ve henüz sonuçlandırılmayan maddelerin BT-İK Stratejisi ve Uygulama Planı'nda ele alınmasına karar verilmiştir (Ek-1).

Anılan Komitelerin yanısıra, Nisan 2010'da TÜBİTAK tarafından BT-İK alanında ulusal stratejinin, yeni uygulamaların oluşturulması ve geliştirilmesi konularında danışmanlık hizmeti sağlaması amacıyla kamu, yükseköğretim ve özel sektörden üyelerin katılımı ile "Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynakları Stratejisi Danışma Kurulu" oluşturulmuştur. Danışma Kurulu aşağıdaki üyelerden oluşmaktadır:

1. Prof. Dr. Nüket Yetiş (TÜBİTAK Başkanı)
2. Prof. Dr. Ömer DEMİR (YÖK Başkan Vekili)
3. Prof. Dr. Ayşe SOYSAL (YÖK Genel Kurul Üyesi - TÜBİTAK Bilim Kurulu Üyesi)
4. Prof. Dr. Ümran İNAN (Koç Üniversitesi Rektörü)
5. Prof. Dr. Nevzat ÖZGÜVEN (ODTÜ Rektör Yardımcısı)²
6. İ. İlhan HATİPOĞLU (Maliye Bakanlığı BÜMKO Genel Müdürü)
7. Yılmaz TUNA (DPT Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürü)
8. Prof. Dr. Adnan AKAY (Bilkent Üniversitesi Makina Mühendisliği Bölüm Başkanı)
9. Orhan ALANKUŞ (Koç Holding Teknoloji ve Çevre Koordinatörü)

Danışma Kurulu, BT-İK alanında ulusal stratejinin, yeni uygulamaların oluşturulması ve geliştirilmesi konusunda danışmanlık amacıyla aşağıdaki görevleri yerine getirmektedir:

- Ulusal BT-İK Stratejisi'nin odaklanması gerektiği konular hakkında vizyoner bir bakış açısı ile girdi sağlanması:
 - Ana başlık/alanların belirlenmesi,
 - Sağlanan girdi çerçevesinde Sekreteryaya tarafından hazırlanan çalışma belgelerinin değerlendirilerek görüşlerin bildirilmesi,
- BT-İK alanında gündemde olan uluslararası çalışmalara görüş bildirilmesi, gerekli durumlarda toplantılara katılım sağlanması.

14 Nisan 2010 ve 8 Haziran 2010 tarihlerinde gerçekleştirilen ilk iki toplantı neticesinde. Danışma Kurulunun önerisi ile 22 Haziran 2010 tarihli BTYK 21. Toplantısı'nda 2007/201 no.lu karara ek karar alınmıştır, Kutu 7.

² İlk iki toplantıda Prof. Dr. Tuncay BİRAND danışma kurulu üyesi olarak yer almıştır, görev değişikliği nedeni ile 3. toplantıdan itibaren Prof. Dr. Nevzat ÖZGÜVEN danışma kurulu üyesi olarak görevlendirilmiştir.

Kutu 7: 2007/201 BTYK Ek Kararı "Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı"

Türkiye'nin BT İnsan Kaynağı açısından bir çekim merkezi³ olması amacıyla:

1. Lisansüstü öğrencileri, doktora sonrası ilk 5 yıl içinde olan genç bilim insanları, yurt içi ve yurt dışı değişim programları kapsamındaki araştırmacılar ve uluslararası araştırmacılar için üniversite ve kamu enstitülerine ait kampüslerin içinde veya dışında belirlenecek belirli alanlarda barınma imkânlarının artırılmasına ilişkin çalışmanın yapılmasına,
2. Akademisyenlerin özel sektör ile işbirliğinde önemli engellerden biri olan mevcut döner sermaye uygulamasının ve denge tazminatı kesintisinin, 5947 sayılı "Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" kapsamı dışında, sağlık sektörü dışındaki akademisyenlerin ihtiyaçları doğrultusunda yeni bir düzenlemenin, ilgili kurumlar tarafından hazırlanmasına (konu ile ilgili bilgi notu Ek-2'dedir)
3. Doktora sonrası (Post-doc) araştırmacı ve pozisyon tanımlarının yapılıp, YÖK Kanununda gerekli yasal, mali ve idari düzenlemelerin Maliye Bakanlığı, YÖK ve TÜBİTAK işbirliğinde hazırlanmasına, karar verilmiştir.

Ek kararda yer alan döner sermaye ve denge tazminatına ilişkin madde Tablo 2'de belirtildiği gibi BTİKKK kapsamında çözüme kavuşturulurken, barınma imkanları ve doktora sonrası pozisyon tanımına ilişkin maddelere BT-İK Stratejisi ve Uygulama Planı eylemleri arasında da yer verilmiştir. BT-İK Stratejisi ve Uygulama Planı amaç, strateji ve eylemleri 19 Ekim 2010 ve 26 Kasım 2010 tarihli toplantılarda Danışma Kurulu'nca değerlendirilmiş ve nihai hale getirilmiştir.

³ **Çekim Merkezi Tanımı:** Tüm Dünya'dan araştırmacıların, kariyerlerinin her aşamasında tercih ettiği ülke

BT İK için Çekim Merkezi Nitelikleri:

- Dünya çapında güçlü ve güncel araştırma altyapıları
- Çeşitli ve kapsamlı araştırma fonlama programları
- Yabancı araştırmacıların istihdamı, teknik altyapı tedariki ve fikri-sınai mülkiyet hakları konularında gelişmiş yasal altyapı
- Nitelik ve nicelik bakımından dikkat çekici ulusal ve uluslararası bilimsel yayınlar ve bilim insanları
- Kamu-özel sektör-üniversite arasında bilgi birikimini ve akışını sürekli kılacak mekanizmalar
- Girişimciliği destekleyen ve dinamik iş ortamı
- Disiplinler arası akademik ve endüstriyel çalışmaları teşvik mekanizmaları

4. BT-İK Stratejisinin Amaç ve Stratejileri

Ülkemizdeki Ar-Ge personeli ile ilgili temel strateji ve eylemler, gerçekleştirilen farklı paydaşlarla yapılan çalıştay çıktıları, UAKK ve BTİKKK çalışmaları aracılığı ile ilgili kurum ve kuruluşlardan gelen görüşler ve çözüm önerileri doğrultusunda uluslararası eğilimler de göz önünde bulundurularak derlenmiş ve aşağıdaki beş ana amaç etrafında toplanmıştır:

Amaç 1. BT-İK Sayısının Artırılması ve Sektörel Dağılımın İyileştirilmesi

Amaç 2. Araştırma Kültürünün, Araştırmacıların Yetenek ve Deneyimlerinin Geliştirilmesi

Amaç 3. BT-İK Personelinin Çalışma Ortamlarının İyileştirilmesi

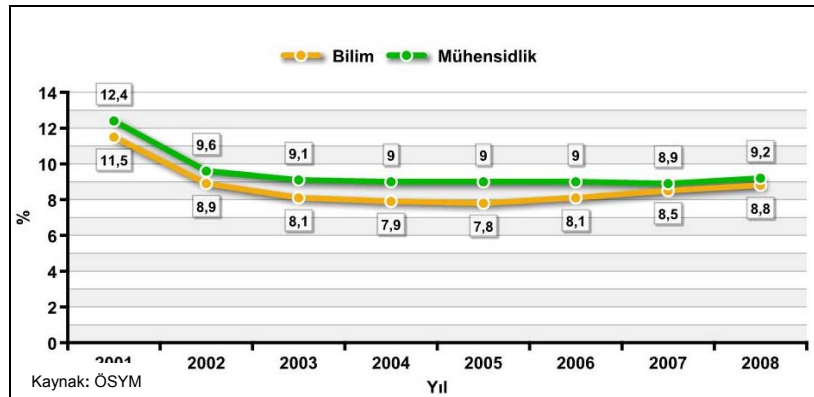
Amaç 4. Araştırmacıların Dolaşımının Artırılması

Amaç 5. Ar-Ge Personeli İstihdam Kapasitesinin Geliştirilmesi

4.1. Amaç 1: BT-İK Sayısının Artırılması ve Sektörel Dağılımın İyileştirilmesi

BT-İK dünya çapında rekabetçi, dinamik bir bilgi toplumu olmayı hedefleyen toplumların yenilik sistemlerinin temel hususlarından biridir. Sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin sağlanmasında artan bir şekilde bilgiye dayalı işgücünün gelişimine yönelik politikalar yürütülmektedir.

Bu bağlamda Türkiye’de BT-İK sayısının önemli ölçüde artış gösterdiği fakat gelişmiş ülkeler ile karşılaştırıldığında ve nüfusa göre incelendiğinde Ar-Ge insan gücünün 4-5 kat daha az olduğu gözlemlenmektedir. BT-İK artışını sağlamaya yönelik olarak göz önünde bulundurulması gereken unsurlardan biri gençlerin Ar-Ge alanlarına yönlendirilmesidir. Bu ihtiyaç, mevcut İK desteklerinin kariyer dönemlerine göre sınıflandırıldığı Şekil 6’da da görülmektedir. Ayrıca Türkiye’de son yıllarda mühendislik alanlarını seçen gençlerin oranının düştüğü gözlenmektedir, Şekil 9. Bu oranı artırmak amacıyla gençlerin Ar-Ge’ye yönelmelerini özendirerek araştırmacılar ile öğrencilerin bir araya gelebileceği etkinliklerin artırılması, BTY konularının medyada popüler bir şekilde yayınlanmasına yönelik teşviklerin geliştirilmesi, Ar-Ge kampı, Ar-Ge yaz okulu aktivitelerinin her ilde üniversiteler bünyesinde öğrencilere sunulması gibi önlemlerin alınması gereklidir. BT-İK sayısının artırılmasıyla doğrudan ilişkili olabilecek bir diğer husus da araştırmacılar için kariyer imkânlarının geliştirilmesidir. Bu doğrultuda araştırmacı özlük haklarının ve ücretlerinin diğer mesleklerle göre iyileştirilmesi, doktora ve sonrası araştırma kariyerine devam edenlerin burs ve diğer teşviklerle artan bir şekilde desteklenmesi ve doktora sonrasına ilişkin kariyer yollarının çeşitlendirilmesi hem gençlerin Ar-Ge alanlarına yönelmesi hem de araştırmacıların doktora sonrası kariyerlerine devamının sağlanması açısından önemlidir. Diğer taraftan, araştırmacıların gerek lisans gerekse lisansüstü derecelerde özel sektörde araştırmacı olarak istihdam edilmeleri de büyük önem taşımaktadır. Şekil 3 ve Şekil 4’ de görülmüş olduğu üzere, özel sektörde çalışan araştırmacı sayısı son zamanlarda artış gösterse de yüksek öğretim sektöründe çalışan araştırmacı sayısının altında seyretmektedir. Özel sektörün Ar-Ge ihtiyaçları doğrultusunda BT-İK yetişmesine yönelik programlar tasarlanması özel sektördeki araştırmacı sayısının artırılmasında önemlidir.



Şekil 9. Bilim ve Mühendislik Mezunlarının Tüm Lisans Mezunları İçindeki Yüzdesi

Diğer yandan, BT-İK seviyesinin yükseltilmesinde genel ve mesleki eğitim yoluyla nitelikli teknisyen ve dengi personel yetişmesi önemi gittikçe artan bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Nitelikli teknisyen ve dengi personeli, verimli araştırma gruplarının kurulması ve araştırmacıların desteklenmesi açısından önemlidir. Şekil 5'te görüldüğü gibi teknisyen ve diğer destek personeli sayısının araştırmacı sayısına oranının da iyileştirilmesine ve niteliklerinin artırılmasına ihtiyaç vardır. Bu bağlamda, teknisyen ve dengi personelin mesleki eğitimleri kapsamında, özellikle özel sektörün ilgi duyduğu alanlar göz önünde bulundurularak Ar-Ge yeteneklerinin artırılması açısından önem taşımaktadır.

BT-İK sayısının artırılması ve sektörel dağılımının iyileştirilmesi amacına hizmet edecek altı temel strateji belirlenmiştir:

Strateji 1.1. Gençlerin Ar-Ge alanlarına yönlendirilmesi

Strateji 1.2. Kariyer imkânlarının geliştirilmesi ve gelirlerin iyileştirilmesi

Strateji 1.3. Özel sektörün Ar-Ge ihtiyaçları doğrultusunda BT-İK yetişmesine yönelik programlar tasarlanması

Strateji 1.4. Teknisyen ve dengi personelin istihdamının artırılması

Strateji 1.5. Ülkemizin önceliklerine ve ihtiyaç duyduğu alanlara yönelik BT-İK personeli yetiştirilmesi

Strateji 1.6. Toplumda Bilim Teknoloji kültürünün yaygınlaştırılması

4.2. Amaç 2: Araştırma Kültürünün, Araştırmacıların Yetenek ve Deneyimlerinin Geliştirilmesi

Araştırmacıların yetenek ve deneyimlerinin uluslararası seviyeye çıkarılması dünya çapında rekabet üstünlüğüne ulaşmada ve küresel alanda bir çekim merkezi olma yolunda en önemli koşullardan biridir. Bu bağlamda araştırmacıların yetenek ve deneyimlerinin geliştirilerek bilim insanı ve araştırmacı sayısı ve kalitesinin artırılması yeniliklere ve yeni bilgilere giderek daha bağımlı hale gelen günümüz ekonomilerinin uluslararası rekabet gücünü artırmaktadır.

Ar-Ge ve yenilik için gerekli beceri ve yeterlilikler; problem çözme yeteneğini, uluslararası işbirliğini, liderlik, sürekli güncellenmeyi, eğitim, ağ ve ekip çalışmasını içermektedir. Bu anlamda teknik becerilerin yanı sıra liderlik, iletişim gibi teknik olmayan beceriler, grup çalışması disiplinler arası çalışma ve ağ işbirliklerinin desteklenmesi nitelikli insan kaynağı yetiştirilmesinde büyük önem taşımaktadır. Doktora sonrası araştırmacı statüsü uygulaması teknoloji ve Ar-Ge'ye yatırım yapan ABD, İngiltere, Almanya gibi gelişmiş ülkelerde uygulanmaktadır. Ülkemizde de gerekli yasal düzenlemelerin yapılarak doktora sonrası çalışmanın hayata geçirilmesi, araştırmacıların yetenek ve deneyimlerinin geliştirilmesinde önemli rol oynayacaktır. Gelişmiş ülkelerde çoğunlukla doktor unvanı olarak mesleki kariyerini sürdürmek isteyenler, kendi doktora tezi konularında veya uzmanlık alanlarına yakın konularda görev aldıkları bir bilimsel veya teknolojik proje aracılığıyla "doktora sonrası çalışma" yapmaktadır. Böylelikle doktora derecesini yakın zamanda alıp projelere katılanların konuları doktora sonrası (post-doc) olarak tanımlanmaktadır. Doktora sonrası araştırmacı statüsü uygulaması destekleriyle ülkemizin öncelikli alanlarında üstün uzmanlık geliştirilmesine yardımcı olunabileceği gibi, yüksek nitelikli doktora sahiplerine daha üst akademik pozisyonlar için fırsat yaratılacaktır; bunun yanı sıra araştırma çevreleri ve sanayi arasında araştırma grupları yaratarak ulusal ve uluslararası hareketlilik teşvik edilecektir. Günümüzde araştırma projeleri karmaşık bir hale gelmekte ve projelerin farklı aşamalarında farklı disiplinlerden teknik elemanın bir arada çalışmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda bu konuda verilecek destekler birlikte çalışma ve işbirliği kültüründe varolan eksikliğin giderilmesini sağlayacaktır.

Öncül araştırmalar, mevcut araştırma disiplinlerini sınır olarak kabul etmeyen ve ileri teknolojilere zemin oluşturacak yeni bilgilerin üretimine yönelik araştırmalar olarak tanımlanmaktadır [8]. Dünya'da birçok ülke ise yüksek risk içeren ve büyük çaplı öncül araştırma projelerine destek sağlamaktadır. Türkiye'de mevcut durumda öncül araştırmalar için ayrı Ar-Ge destek programları bulunmamaktadır. Bu alanda eksikliğimizin giderilmesi araştırmacıların yetenek ve deneyimlerinin geliştirilmesinde önemli rol oynayacaktır. Başarılı genç araştırmacılara kendi araştırma gruplarını kurmaları yönünde destek

verilmesi ise hem disiplinler arası çalışmayı hem de ortak çalışma ve işbirliği kültürünün oluşmasını destekleyecektir.

Araştırmacıların yetenek ve deneyimlerinin geliştirilmesi amacına hizmet edecek dört temel strateji belirlenmiştir:

- Strateji 2.1.** Araştırmacıların yeteneklerinin geliştirilmesini sağlayan mekanizmalar tasarlanması
- Strateji 2.2.** Doktora sonrası araştırma (post-doc) uygulamasının hayata geçirilmesi
- Strateji 2.3.** Disiplinlerarası çalışma ve işbirliklerinin desteklenmesi
- Strateji 2.4.** Başarılı araştırmacılara kendi araştırma gruplarını kurmalarına yönelik destek mekanizmalarının geliştirilmesi

4.3. Amaç 3: BT-İK Personelinin Çalışma Ortamlarının İyileştirilmesi

Araştırmacıların çalıştıkları ortamların iyileştirilmesi araştırma kariyerinin daha cazip hale gelmesini sağlamak ve araştırmacıların performanslarının artırılması açısından önemlidir. Araştırmacılar temel olarak üniversite, özel sektör ve kamu araştırma merkezlerinde çalışmaktadırlar. Bu nedenle her üç sektöre ilişkin iyileştirmelerin yanı sıra sektörler arası çalışmalarını da destekleyecek mekanizmaların geliştirilmeside önemlidir.

Türkiye İstatistik Kurumu 2008 yılı Ar-Ge faaliyetleri anket sonuçlarına göre; ülkemizde araştırmacıların %64'ü üniversiteler bünyesinde istihdam edilmektedir. Bu nedenle üniversitelerdeki araştırma koşullarının iyileştirilmesi büyük önem taşımaktadır. BT-İK yetişmesi için vazgeçilmez bir kaynak olan üniversitelerimizin Ar-Ge'de öncülük yapabilecek düzeye gelebilmeleri için kendi Ar-Ge hedeflerini kurgulamak, bu hedeflere ulaşmak için yöntemlerini oluşturmak ve bunun yetki ve sorumluluğunu taşımakta serbestliğin artırılması gerekmektedir.

Üniversitelerde faaliyet gösteren araştırmacıların akademik yükselmelerinin Ar-Ge faaliyetleri yürütmeleri ile doğru orantılı olarak desteklenmesi Ar-Ge faaliyetlerine ayrılan zamanın artırılmasına yönelik önemli bir eylem olacaktır. Araştırmacıların, Ar-Ge faaliyetlerine gerekli finansmanı bulabilmeleri, ulusal ve uluslararası projeler yolu ile diğer araştırmacılar ile işbirliğine girebilmeleri için, üniversiteler bünyesinde ulusal ve uluslararası projelere başvurma ve bu projeleri yürütme ile ilgili destek verecek proje koordinasyon ve araştırma merkezleri yolu ile sağlanabilir.

Özel sektörün araştırma kapasitesinin artırılması da temel stratejilerimiz arasında yer almaktadır. Özel sektörde çalışan araştırmacılara ilişkin kariyer yollarının tanımlanması, özel sektördeki araştırma kariyerini daha cazip hale getirecektir. Sektörler arası işbirliğinin desteklenmesi de araştırmacıların gelişimleri ve ulusal BTY sisteminin daha etkin işlemesi odaklanılması gereken önemli bir stratejidir.

BT-İK çalışma ortamlarının iyileştirilmesine amacına hizmet edecek dört temel strateji belirlenmiştir:

- Strateji 3.1.** Üniversitelerdeki çalışma ortamının iyileştirilmesi
- Strateji 3.2.** Üniversitelerdeki Ar-Ge altyapısının geliştirilmesi
- Strateji 3.3.** Üniversitelerdeki yönetişimin iyileştirilmesi
- Strateji 3.4.** Özel sektördeki araştırmacıların çalışma koşullarının iyileştirilmesi
- Strateji 3.5.** Sektörlerarası işbirliğinin geliştirilmesi
- Strateji 3.6.** Kamu araştırma merkezlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi

4.4. Amaç 4: Araştırmacıların Dolaşımının Artırılması

BT-İK Stratejisinin dördüncü ana hedefi olarak seçilen araştırmacıların dolaşımı, BT-İK nitelik ve nicelik olarak geliştirilmesi için kritik öneme sahiptir. Çünkü araştırmacıların dolaşımı bilginin dolaşımı, paylaşımı ve çoğalmasını beraberinde getirerek hem araştırmacıların nitelik olarak gelişmesine

katkıda bulunmakta, hem de beyin göçünü azaltıp, ülkemize daha fazla araştırmacı çekecek politikaların üretimi ile araştırmacı sayısının artmasına hizmet etmektedir. Araştırmacıların dolaşımı ayrıca BT-İK sektörler arası dağılımının ihtiyaç duyulan dengeye ulaşmasına imkan sağlayacak bir araçtır.

Araştırmacıların dolaşımının önemi çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur. OECD'nin yürütmüş olduğu Doktora Derecelerine Sahip Araştırmacıların Kariyeri [9] adlı proje bulgularına göre, doktoralıların büyük bir çoğunluğu doktoradan önce, doktora çalışmaları sırasında ya da daha sonraki profesyonel yaşamlarında yurt dışında yaşamışlardır. Avrupa ülkelerindeki doktoralıların %15 ile %30'u son 10 yıl içerisinde dolaşımda bulunmuş ve bu oranın son dönemlerde daha da arttığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmanın sadece ülkesine dönen doktoralılar arasında yapıldığı göz önüne alınırsa dolaşımdaki doktoralıların oranının daha büyük olduğu anlaşılmaktadır. Dünyadaki bu eğilimleri takiben araştırmacıların nitelik ve niceliğinin artırılması için ülkemizde çeşitli dolaşım imkanlarını sağlayacak mekanizmalara ihtiyaç vardır.

BT-İK Stratejisinde araştırmacıların dolaşımı ulusal, uluslararası ve sektörler arası olmak üzere çok boyutlu olarak ele alınmıştır. Araştırmacıların ulusal/uluslararası ve sektörler arası dolaşımına imkân veren mekanizmaların oluşturulması, araştırmacıların niteliksel gelişimi, altyapı eksikliklerinden kaynaklanan sorunların üstesinden gelinmesi, genç araştırmacıların alanında yetkin kişilerin tecrübesinden istifadesine imkan sağlanması, farklı kurumlar arasında yeni araştırma işbirliklerine zemin hazırlanması ve benzeri uygulamalar birçok açıdan önem taşımaktadır. Araştırmacıların uluslararası dolaşımı yalnızca yurtdışına giden araştırmacılarımızın değil, diğer ülkelerden araştırmacıların da ülkemizde öncelikli alanlar başta olmak üzere çalışmalarını sağlayacak uygun ortam ve mekanizmaların oluşturulması dahil kapsamlı unsurlar içermektedir.

Araştırmacıların dolaşımının artırılması amacına hizmet edecek iki temel strateji belirlenmiştir:

Strateji 4.1. Ulusal, sektörlerarası ve uluslararası dolaşım mekanizmalarının geliştirilmesi

Strateji 4.2. Yurtdışındaki nitelikli araştırmacıların, öncelikli alanlar başta olmak üzere, yurt içinde istihdam edilmesi için gerekli imkânların sağlanması

4.5. Amaç 5: Ar-Ge Personeli İstihdam Kapasitesinin Geliştirilmesi

Araştırmacı sayısının ve niteliğinin artırılmasına paralel olarak, bu araştırmacıların istihdam edileceği kurumların kapasiteleri de geliştirilmelidir. Araştırmacı olarak çalışmak isteyen kişilerin, istihdam edilememesi veya uygun araştırmacı pozisyonu olmaması nedeni ile araştırma dışı alanlarda istihdam edilmeleri durumunda BT-İK sayısındaki artışın, ülkenin Ar-Ge potansiyeline etkisi sınırlı kalacaktır. Ayrıca araştırmacı yetiştirilmesine ayrılan kaynaklar oldukça verimsiz kullanılmış olacaktır. Bu nedenle insan kaynaklarına yapılan yatırımın yanı sıra, araştırmacıların istihdam edildiği, üniversiteler, özel sektör ve kamu araştırma merkezlerinin kapasitelerinin geliştirilmesine de odaklanılması gerekmektedir.

Ar-Ge personeli istihdam kapasitesinin geliştirilmesi amacına hizmet edecek üç temel strateji belirlenmiştir:

Strateji 5.1. Üniversitelerde nitelikli Ar-Ge personel istihdamı

Strateji 5.2. Özel Sektörde Ar-Ge personeli istihdam kapasitesinin geliştirilmesi

Strateji 5.3. Kamu Araştırma Merkezleri Ar-Ge personeli istihdam kapasitesinin geliştirilmesi

Tablo 3. Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı Stratejisi Uygulama Planı

Eylem	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İlgili Kuruluş	Süre ⁴		
				Kısa	Orta	Uzun
Amaç 1. Bilim ve Teknoloji İnsan Kaynağı Sayısının Artırılması ve Sektörel Dağılımın İyileştirilmesi						
Strateji 1.1. Gençlerin Ar-Ge alanlarına yönlendirilmesi						
1.1.1.	İlköğretim ve ortaöğretimde müfredata proje odaklı Bilim ve Teknoloji eğitimlerinin eklenmesi, merakın artırılması, yaratıcı ve girişimci zihniyetlerin yetiştirilmesi	MEB	TÜBİTAK	x		
1.1.2.	İlk ve orta öğretim için popüler bilim etkinliklerinin artırılarak, bilimsel faaliyetlere olan merakın artırılması	MEB	TÜBİTAK, Üniversiteler		x	
1.1.3.	Eğitim fakültesi müfredatlarına proje yapma ve popüler bilim konularının eklenmesi	YÖK	MEB, Üniversiteler	x		
1.1.4.	İlk ve orta öğretim öğrencileri arası Ar-Ge proje yarışmalarının yaygınlaştırılması	MEB	TÜBİTAK, Üniversiteler		x	
1.1.5.	Lisans düzeyinde proje yarışmalarının desteklenmesi ve programların destek miktarlarının artırılması	TÜBİTAK	YÖK, MEB, MB, Üniversiteler	x		
1.1.6.	Lisans öğrencilerinin araştırma süreçlerinde görev alabilmelerinin sağlanması için düzenlemeler yapılması	YÖK	Üniversiteler		x	
Strateji 1.2. Kariyer imkânlarının geliştirilmesi ve gelirlerin iyileştirilmesi						
1.2.1.	Araştırmacıların doktora sonrası en az altı yıl bir yüksek öğretim kurumunda öğretim üyesi olarak çalıştıktan sonra alanında deneyim kazanmak amacıyla ücretli izinli olarak yurtiçi ve yurtdışı üniversitelerde ve araştırma enstitüleri ile özel sektör Ar-Ge birimlerinde, çalıştığı kurumun uygun görmesi halinde, bir yılı aşmayacak şekilde çalışabilmesi için yasal düzenlemelerin yapılması	YÖK	Üniversiteler		x	
1.2.2.	Kamu ve özel sektör çalışanları için mesai saatleri dışında lisansüstü programlarının yaygınlaştırılması	YÖK	İlgili kamu ve özel sektör kuruluşları, Üniversiteler		x	
1.2.3.	Araştırmacı ücretlerinin performansla dayalı olmak üzere diğer meslek grupları ile rekabet edebilir bir düzeye getirilmesi	YÖK	MB		x	
1.2.4.	Devlet üniversitelerinde TÜBİTAK bursiyeri olan lisansüstü öğrencilere yönelik desteklerin kapsamının genişletilmesi	TÜBİTAK	ÇSGB, Üniversiteler	x		
Strateji 1.3. Özel sektörün Ar-Ge ihtiyaçları doğrultusunda BT-İK yetişmesine yönelik programlar tasarlanması						
1.3.1.	Lisans programlarına özel sektörün Ar-Ge ihtiyaçlarına yönelik seçmeli (tasarım, proje vb) derslerin konulması	YÖK	Üniversiteler, STB, TOBB	x		
1.3.2.	Sanayi ihtiyaçlarına yönelik olarak üniversite ve özel sektör işbirliğiyle düzenlenen lisansüstü eğitim programlarının oluşturulması	YÖK	Üniversiteler, STB, TOBB		x	
Strateji 1.4. Teknisyen ve dengi personelin istihdamının artırılması						
1.4.1.	Meslek yüksekokullarının meslek eğitim standart ve müfredatının özel sektörün Ar-Ge destek personeli ihtiyacına göre güncellenmesi Meslek yüksekokullarında sanayide yeni gelişmekte olan ve gelecek vadeden alanlarda meslek eğitim standartlarının oluşturulması Meslek yüksekokullarından mezun olan öğrencilerin istihdamının teşvik edilmesi ve izlenmesi	YÖK	STB, TOBB		x	

⁴ Kısa: 1 ve 1 yıldan az, Orta: 2-3 yıl, Uzun: 3-5 yıl

Eylem	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İlgili Kuruluş	Süre		
				Kısa	Orta	Uzun
1.4.2.	Meslek liselerinin meslek eğitim standart ve müfredatının özel sektörün Ar-Ge destek personeli ihtiyacına göre güncellenmesi Meslek liselerinde, sanayide yeni gelişmekte olan ve gelecek vadeden alanlarda meslek eğitim standartlarının oluşturulması Meslek liselerinden mezun olan öğrencilerin istihdamının teşvik edilmesi ve izlenmesi	MEB	STB, TOBB		x	
1.4.3.	Özel sektörün ihtiyaç duyduğu Ar-Ge alanlarında çalışabilecek nitelikli destek personelin yetiştirilmesi amacıyla önlisans ve lisans programlarının geliştirilmesi	YÖK	Üniversiteler, STB, TOBB		x	
1.4.4.	Meslek liseleri ile özel sektör Ar-Ge faaliyetleri arasındaki ilişkinin ortak proje ve eğitimler yolu ile güçlendirilmesi	MEB	TOBB		x	
1.4.5.	Özel sektör ile işbirliğinde önemli engellerden biri olan mevcut döner sermaye uygulamasının ve denge tazminatı kesintisinin, akademisyenlerde olduğu gibi, 5947 sayılı kanun kapsamı ve sağlık sektörü dışındaki teknisyen ve dengi personel ile Ar-Ge destek personeli için de düzenlenmesi	MB	YÖK, Üniversiteler	x		
Strateji 1.5. Ülkemizin önceliklerine ve ihtiyaç duyduğu alanlara yönelik BT-İK personeli yetiştirilmesi						
1.5.1	Teşvik sistemlerinde (burs ve proje destek sistemlerinde), politika belgelerinde belirlenen ulusal amaç ve öncelikler ile paralellik sağlanması	TARAL Kuruluşları			x	
Strateji 1.6. Toplumda Bilim Teknoloji kültürünün yaygınlaştırılması						
1.6.1	Bilim Teknoloji ve Yenilik konularının medyada popüler bir şekilde yayınlanmasına yönelik teşviklerin geliştirilmesi (yazılı ve görsel materyalin hazırlanması, sergilerin düzenlenmesi vb.)	RTÜK	Üniversiteler, TÜBİTAK, Özel Sektör, TRT Genel Müdürlüğü, Medya		x	
1.6.2	Bilim muhabirliği eğitimlerinin yaygınlaştırılarak, donanımlı bilim, teknoloji muhabirlerinin yetişmesinin sağlanması	YÖK	Üniversiteler, Basın Yayın E. G.M., TÜBİTAK		x	
1.6.3	Özel sektörde Ar-Ge ve yenilik faaliyetlerinin yönetilmesine ilişkin farkındalığın artırılmasına yönelik olarak TRT tarafından bilim-eğitim kanalının oluşturulması	TRT G.M.	Üniversiteler, TÜBİTAK, Özel Sektör Ar-Ge merkezleri		x	
Amaç 2. Araştırma kültürünün, araştırmacıların yetenek ve deneyimlerinin geliştirilmesi						
Strateji 2.1. Araştırmacıların yeteneklerinin geliştirilmesini sağlayan mekanizmalar tasarlanması						
2.1.1	Lisans ve lisansüstü programlarda araştırma yöntemleri ve Ar-Ge proje metodolojisine ilişkin ders veya eğitimlerin müfredatta yer alması, yaygınlaştırılması ve bu alanda çalıştay, yaz okulu vb. çeşitli etkinliklerin düzenlenmesi	YÖK	Üniversiteler, TÜBİTAK		x	
2.1.2	Liderlik, bilim iletişimi, yabancı dil gibi teknik olmayan yeteneklerin de geliştirilmesine yönelik seçmeli ders, eğitim ve benzeri imkanların sağlanması	YÖK	Üniversiteler	x		
Strateji 2.2. Doktora sonrası araştırma (post-doc) uygulamasının hayata geçirilmesi						
2.2.1	Doktora sonrası araştırmacı statüsünün oluşturulması	YÖK	MB, TÜBİTAK		x	
2.2.2	Üniversitelerde bursiyerlerin ve projelerde bursiyer olarak yer alan doktora sonrası (postdoc) araştırmacıların sosyal güvenlik haklarının da destek kapsamına alınması	YÖK	Üniversiteler		x	
Strateji 2.3. Disiplinlerarası çalışma ve işbirliklerinin desteklenmesi						

2.3.1	Disiplinlerarası çalışma kültürünün artırılması amacı ile işbirliğini özendirilen proje destek programlarının açılması	TÜBİTAK	DPT, YÖK, Üniversiteler, STB, MB	x		
-------	--	---------	----------------------------------	---	--	--

Eylem	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İlgili Kuruluş	Süre		
				Kısa	Orta	Uzun
2.3.2	Disiplinlerarası lisansüstü programların sayısının artırılması	YÖK	Üniversiteler	x		

Strateji 2.4. Başarılı araştırmacılara kendi araştırma gruplarını kurmalarına yönelik destek mekanizmalarının geliştirilmesi

2.4.1	TÜBİTAK tarafından ilgili kurumların katılımı ile öncül araştırma projeleri için büyük ölçekli destek programlarının başlatılması	TÜBİTAK	DPT		x	
-------	---	---------	-----	--	---	--

Amaç 3. BT-İK personelinin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi

Strateji 3.1. Üniversitelerdeki çalışma ortamının iyileştirilmesi

3.1.1	Akademik yükseltme ölçütlerinin yeniden tasarımı (yayımların yanı sıra patentlerin, araştırma projelerinde proje yürütücüsü veya araştırmacı olarak görev almanın da değerlendirmeye alınması)	YÖK	ÜAK, Üniversiteler		x	
3.1.2	Yurtdışında düzenlenen konferans, sempozyum vb. etkinliklere katılımın desteklenmesi için programların çeşitlendirilmesi	YÖK	TÜBİTAK, Üniversiteler	x		

Strateji 3.2. Üniversitelerdeki Ar-Ge altyapısının geliştirilmesi

3.2.1	Üniversitelerde güçlü olduğumuz ve ivme kazanmamız gereken alanlar başta olmak üzere araştırma altyapısının güçlendirilmesi	DPT	YÖK, Üniversiteler			x
3.2.2	Araştırma merkezlerinin bütün (kamu, özel sektör ve üniversite) araştırmacılara açık 7 gün 24 saat hizmet verebilmesi ve sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik idari ve yasal düzenlemelerin yapılması	DPT	YÖK, Üniversiteler, MB, DPB			x
3.2.3	Lisansüstü öğrencileri, doktora sonrası ilk 5 yıl içinde olan genç bilim insanları, yurt içi ve yurt dışı değişim programları kapsamındaki araştırmacılar ve uluslararası araştırmacılar için üniversite ve kamu enstitülerine ait yerleşkelerin içinde veya dışında belirlenecek belirli alanlarda barınma imkânlarının artırılmasına ilişkin çalışmanın yapılması	DPT	YÖK, MB Üniversiteler		x	
3.2.4	Üniversitedeki çalışma ve yaşam koşullarına dair lojman, kreş, sosyal tesis gibi imkânların iyileştirilmesi	DPT	MB, Üniversiteler, YÖK			x

Strateji 3.3. Üniversitelerdeki Yönetişimin İyileştirilmesi

3.3.1	Üniversitelerde dış ilişkiler koordinatörlüğünün müdürlük, daire başkanlığı ve benzeri statüdeki bir birim olarak teşkilatlandırılması ve üniversitelerce yapılan ikili ve çok taraflı uluslar arası anlaşmalar yaparak öğretim elemanlarının bu kapsamdaki faaliyetlerinin artırılması	Üniversite ler			x	
3.3.2	Proje koordinasyon ve danışmanlık merkezlerinin kurulması, bu merkezlerde 1. Üniversite mensupları için ulusal/uluslararası projelerin hazırlanması, yürütülmesi, sonlandırılması ve başka bir proje ile devam ettirilmesi süreçlerinde araştırmacıya a. Proje kaynağı belirleme; b. Araştırmacıyı bilgilendirme; c. Bilimsel, teknik, idari, fikri mülkiyet hakları ve çıktıkların pazarlanması konularında destek sağlanması 2. Söz konusu merkezlerde kalifiye eleman istihdam edilmesi, 3. Merkezlerin özel sektöre de benzer konularda hizmet verebilmesi.	YÖK	Üniversiteler, TÜBİTAK, STB, DPT		x	

3.3.3	OECD kılavuzları ve AB araştırmacı Őart ve rehber [4] ilkelerinin üniversitelerimizde bilgilendirme ve paylaşım çalışmalarının yapılması	YÖK	Üniversiteler, TÜBİTAK	x		
Eylem	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İlgili Kuruluş	Süre		
				Kısa	Orta	Uzun
Strateji 3.4. Özel sektördeki araştırmacıların çalışma koşullarının iyileştirilmesi						
3.4.1.	Özel sektörde çalışan araştırmacılar için Ar-Ge yetkinliğinin ölçülmesi ve değerlendirilmesine yönelik sistematiklerin oluşturulması, çift kariyer planları gibi unsurları içeren kariyer yollarının tasarlanmasına ilişkin teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi	TOBB	TÜBİTAK, YÖK, STB		x	
3.4.2.	OECD kılavuzları ve AB araştırmacı Őart ve rehber [4] ilkelerinin bilgilendirme ve paylaşım çalışmalarının yapılması	TOBB	TÜBİTAK, STB, Özel Sektör Araştırma Merkezleri	x		
Strateji 3.5. Sektörlerarası işbirliğinin geliştirilmesi						
3.5.1.	Üniversite sanayi işbirliğini geliştirici ortak projeleri destekleyecek programların geliştirilmesi	TOBB	Üniversiteler, Özel sektör		x	
3.5.2.	Özel sektörde çalışan araştırmacı ve akademisyenlerin beraber danışman olarak yer aldığı tez çalışmalarının yaygınlaştırılması	YÖK	Üniversiteler, TOBB, Özel sektör		x	
3.5.3.	Üniversiteler ve kamu araştırma enstitüleri ile özel sektörün bir araya getirilmesi için koordinasyon/danışmanlık sistemlerinin kurulması; proje pazarlarının oluşturulması	TOBB	STB, Üniversiteler, Kamu Ar-Ge Enstitüleri		x	
Strateji 3.6. Kamu araştırma merkezlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi						
3.6.1.	OECD kılavuzları ve AB araştırmacı Őart ve rehber [4] ilkelerinin bilgilendirme ve paylaşım çalışmalarının yapılması	TÜBİTAK	Kamu Ar-Ge Enstitülerinin bağlı/ilgili olduğu Bakanlıklar	x		
Amaç 4. Araştırmacıların Dolaşımının Artırılması						
Strateji 4.1. Ulusal, sektörlerarası ve uluslararası dolaşım mekanizmalarının geliştirilmesi						
4.1.1.	Bilim insanlarının ileri düzeyde araştırmaların yapıldığı merkezlerde çalışma yapmalarını teşvik edecek ulusal ve uluslararası dolaşım mekanizmalarının geliştirilmesi	YÖK	Üniversiteler, TÜBİTAK		x	
4.1.2.	Yurt içindeki araştırmacı hareketliliğinin artırılması amacıyla yeni programlar oluşturulması ve mevcut programların etkinleştirilmesi	YÖK	Üniversiteler		x	
4.1.3.	Lisans düzeyinde uluslararası dolaşım imkanlarının çeşitlendirilmesi (2214 ve 2219 kodlu bursların lisans seviyesi için de uygulanması)	YÖK	Üniversiteler, TÜBİTAK, Kredi ve Yurtlar Kur.		x	
4.1.4.	Yurtdışındaki üniversiteler ile ortaklaşa doktora programların oluşturulması, bu kapsamdaki öğrencilere yönelik burs programlarının çeşitlendirilmesi	YÖK	Üniversiteler		x	
4.1.5.	Yurtdışına gidecek araştırmacılar için, bir oryantasyon programının geliştirilmesi	YÖK	Dışışleri Bakanlığı	x		
4.1.6.	Dolaşımdaki araştırmacıların sosyal güvenlik haklarının iyileştirilmesi	ÇSGB	Dışışleri Bakanlığı			x
4.1.7.	Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı alıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının ek 1 inci maddesinde sadece Ar-Ge faaliyetinde çalışan yabancı uyrukluların döner sermayeden katkı payı almasına yönelik düzenleme yapılması	YÖK	MB	x		

Eylem	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İlgili Kuruluş	Süre		
				Kısa	Orta	Uzun
4.1.8.	Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 6. maddesinin sözleşmede belirtilen ücret ve ülkesine gelme-gitme masraflarının yanı sıra "2547 sayılı Kanun çerçevesinde yapılan görevlendirmeler çerçevesindeki ödemelerin TÜBİTAK tarafından koordine edilen uluslararası Programlar çerçevesinde desteklenen Ar-Ge projelerine ilişkin ödemelerin yapılabilmesini mümkün kılacak şekilde değiştirilmesi	YÖK	MB	x		
4.1.9.	7.ÇP, CIP ve benzeri AB programları kapsamındaki konsorsiyum oluşturma faaliyetlerine katılımın desteklenmesi için programların oluşturulması ve mevcut programların geliştirilmesi	İlgili Programlardan Sorumlu Kurum/kuruluşlar	DPT, STB, TÜBİTAK		x	
Strateji 4.2. Yurtdışındaki nitelikli araştırmacıların, öncelikli alanlar başta olmak üzere, yurt içinde istihdam edilmesi için gerekli imkânların sağlanması						
4.2.1.	Yurtdışındaki başarılı araştırmacıların Türkiye'de araştırmalarını sürdürmelerini sağlayacak destek mekanizmalarının kariyer dönemlerine göre çeşitlendirilmesi	TÜBİTAK	YÖK, MB		x	
4.2.2.	Uluslararası araştırmacıların çocuklarının eğitim sürecinin iyileştirilmesiyle ilgili yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi	MEB			x	
4.2.3.	Doçentlik sınav yönetmeliğine yabancı uyrukluların talebi halinde doçentlik sözlü sınavının İngilizce yapılabilmesi fıkrasının eklenmesi	ÜAK	YÖK	x		
4.2.4.	Üniversitelerde sözleşmeli çalışacak yabancı araştırmacıların sözleşme imzalama sürecinin iyileştirilmesi	MB	YÖK, ÇSGB		x	
4.2.5.	Türkiye'de çalışmakta olan yabancı uyruklu araştırmacıların eşlerinin çalışma izni alma süreçlerinin iyileştirilmesi	ÇSGB			x	
Amaç 5. Ar-Ge Personeli İstihdam Kapasitesinin Geliştirilmesi						
Strateji 5.1. Üniversitelerde nitelikli Ar-Ge personel istihdamı						
5.1.1.	Belirli kriterleri sağlayan üniversitelerin kapasitelerini koruma ve artırabilmeleri için ihtiyaç duydukları nitelikli Ar-Ge personel istihdamında, üniversitelere esnekliğin tanınması	YÖK	Üniversiteler, MB		x	
5.1.2.	Üniversitelerde proje bazlı esnek istihdamın sağlanması	MB	YÖK, DPB			x
Strateji 5.2. Özel Sektörde Ar-Ge personeli istihdam kapasitesinin geliştirilmesi						
5.2.1.	Ar-Ge birimlerini yeni oluşturan KOBİ'ler için araştırmacıların ücretlerinin kısa dönemli ve olgunlaşma süresine göre kademeli olarak kamu ve özel sektör tarafından ortaklaşa karşılanması	STB	MB			x
Strateji 5.3. Kamu Araştırma Merkezleri Ar-Ge personeli istihdam kapasitesinin geliştirilmesi						
5.3.1.	Araştırmaya yardım edecek teknik personel kadrolarının alımının kolaylaştırılması ve mali olarak desteklenmesi	MB	DPB, Kamu Ar-Ge Enstitülerinin bağlı/ilgili olduğu Bakanlıklar			x
5.3.2.	Kamu kurumlarındaki araştırmacıların özlük haklarının iyileştirilmesi	MB	DPB, Kamu Ar-Ge Enstitülerinin bağlı/ilgili olduğu Bakanlıklar		x	

Eylem	Eylem Adı	Sorumlu Kuruluş	İlgili Kuruluş	Süre		
				Kısa	Orta	Uzun
5.3.3.	Kamuda araştırmacı etkinliğinin artırılması için sözleşmeli olarak araştırmacılarının istihdamının sağlanması	DPB	MB, Kamu Ar-Ge Enstitülerinin bağlı/ilgili olduğu Bakanlıklar			x

5. Sonuç

Günümüz ülkelerinin bilgi ekonomisinden yararlanabilmesi büyük ölçüde sahip oldukları insan sermayesine, yani eğitimlerine, nitelik, beceri ve yeteneklerine bağlı olmaktadır. Zira araştırmacılar bilginin hem üreticisi hem de transferinin ve kullanımının en önemli aracı olarak bilgi ekonomisinin vazgeçilmez unsurudur. Böylelikle, Ar-Ge'ye yatırılan mali kaynakların katma değere dönüşmesinde, bilim ve teknoloji insan kaynağının niteliği ve niceliği birinci derecede belirleyici olmaktadır. Ar-Ge'ye ayrılan kaynaklar, oluşturulan altyapılar, yapılan teknoloji transferleri, bu yatırımları verimli bir şekilde değerlendirecek insan kaynağı bulunmadığı sürece atıl kalacak, kalkınma ve rekabet gücünün artırılmasına hizmet edemeyecektir. Yeterli sayıda nitelikli insan gücünün varlığı Ar-Ge'ye yapılan yatırımın özümseme kapasitesinin artırılması, böylece ülkemizdeki BT birikiminin geliştirilmesi, yurtdışı bağımlılığının azalması, ülkemizin insan kaynağı ve yatırımlar açısından çekim merkezi olmasının önkoşuludur. Bir diğer ifadeyle, ülkemizin rekabet gücünün artırılması Ar-Ge'ye yapılan altyapı yatırım kadar bu kaynağı kullanan yetişmiş insan gücünde saklıdır.

BT alanındaki dünyadaki eğilimler incelendiğinde de insan gücünün, oluşturulan politikaların merkezinde yer aldığı görülmektedir. Hem gelişmiş ekonomilerin hem de gelişmekte olan ülkelerin BT stratejilerinde Ar-Ge personeli sayısının artırılması, kariyer imkanlarının çeşitlendirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yetenek ve deneyimlerinin geliştirilmesi, sektörler arası işbirliklerinin ve dolaşım imkanlarının artırılması konuları üzerinde durulmaktadır. Ülkeler stratejik yaklaşımlarla, uzun ve kısa vadeli uygulama planlarını yaşama geçirerek bu konuda çözüm bulma arayışı içindedir.

2007/201 no.lu BTYK kararı uyarınca TUBITAK koordinatörlüğünde ilgili kurumların katkısıyla hazırlanan BT-İK Strateji Belgesi ve Uygulama Planı'nda yer alan ülkemizin Ar-Ge personeli ile ilgili temel strateji ve eylemler, farklı paydaşlarla yapılan çalıştay çıktıları, UAKK ve BTİKKK çalışmaları ve uluslararası eğilimler de göz önünde bulundurularak derlenmiştir. BT-İK sayısının artırılması ve sektörel dağılımın iyileştirilmesi, araştırmacıların yetenek ve deneyimlerinin geliştirilmesi, BT-İK çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, araştırmacıların dolaşımının artırılması olarak dört ana strateji altında düzenlenen eylemlerin sorumlu ve ilgili kurumların katılımı ile hayata geçirilmesi, Türkiye'nin uluslararası arenada BT-İK açısından üstün rekabet gücüne sahip çekim merkezi haline gelmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- [1] "A Strategy For American Innovation: Driving Towards Sustainable Growth And Quality Jobs", 2009, Executive Office Of The President National Economic Council Office of Science and Technology Policy.
- [2] *The OECD Innovation Strategy: Getting A Head Start on Tomorrow*, OECD publication, 2010.
- [3] "Avrupa Devlet ve Hükümet Başkanları Konseyi Lizbon Sonuç Belgesi", 23-24.03.2000.
- [4] "The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers", Avrupa Komisyonu Tavsiye Kararı, 11.03.2005.
- [5] "Better Careers and More Mobility: A European Partnership for Researchers", Avrupa Komisyonu Bildirisi, COM(2008)317 final, 23.05.2008.
- [6] "Key Trends in Science, Technology and Innovation", STI Outlook 2010, Chapter 1, DSTI/STP(2010)9/REV1.
- [7] *The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled*, OECD publication 2010.
- [8] Frontier Research: The European Challenge <http://erc.europa.eu/pdf/hleg-fullreport-frontier-research-april2005_en.pdf>.
- [9] "1990-2006 Earned Doctorates: Where And How Are They Used? Results of The First Data Collection on Careers of Doctorate Holders", DSTI/EAS/STP/NESTI(2009)11, 22.05.200

Ek 1:



TÜBİTAK

**Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi
ve
Bilim Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi
Çalışmaları**

Aralık 2010

Tablo 1. Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi Çalışma Konularından Sonuçlanmış Olanlar

Çalışma Konusu		Sorumlu Kurum/Kuruluş İlgili Kurum/Kuruluş	Sonuç
Bilim İnsanlarının T.C. Vatandaşlığına Geçışı			
1.	Bilim İnsanlarının T.C. Vatandaşlığına Geçışı	Sorumlu Kurum: İçişleri Bakanlığı İlgili Kurum: TÜBİTAK	UAKK kapsamında çözümlenmiştir. Bilim insanlarının T.C. Vatandaşlığına geçişinin kolaylaşması (5901 sayılı Kanun 12/b md.)
Yabancı Araştırmacıların Çalışma İzinleri			
2.	2008 yılında hazırlanmaya başlanan www.yabancicalismaizni.gov.tr adresli web portalının geliştirilmesi, farklı dillerde hizmet vermesi ve ÇSGB'nin yanı sıra ilgili kurumların aracılığıyla sayısal, basılı ve görsel ortamlar kullanılarak farkındalık yaratılmasının yanı sıra ilgili tüm kamu kurumlarının web sayfalarından bu portala bağlantı verilmesi	Sorumlu Kurum: ÇSGB İlgili Kurum/Kuruluş: Dışişleri Bakanlığı, YÖK ve TÜBİTAK	UAKK kapsamında çözümlenmiştir. ÇSGB tarafından çalışma izinleri ile ilgili www.yabancicalismaizni.gov.tr adresli internet portalının Türkçe, İngilizce, Rusça, Arapça, ve Çince olmak üzere beş dilde hazırlanarak hizmete sunulması Uluslararası araştırmacılara araştırma ortamı, burs ve proje imkanları, sosyal yaşam, vize, çalışma izni gibi konularda bilgi sağlayan www.tubitak.gov.tr/euraxess adresli internet portalının TÜBİTAK tarafından kullanıma açılması
3.	4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanununun 13 üncü maddesine yeni bir fıkra eklenerek, "Kamu kurum ve kuruluşları ile kanunlarla kurulan vakıflar tarafından yürütülen veya desteklenen Ar-Ge projeleri ile Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu tarafından koordine edilen uluslararası Programlar çerçevesinde desteklenen Ar-Ge projelerinde çalışacak olan yabancı uyruklu araştırmacıların diploma denklik ve yeterlilik uygulamasına tabi tutulmaması" yönünde hüküm konulması	Sorumlu Kurum/Kuruluş: YÖK, ÇSGB İlgili Kurum: TÜBİTAK	UAKK çalışmaları BTİKKK kapsamında devam ettirilerek çözümlenmiştir. Diploma denklik sürecinin kolaylaşması [Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Denklik Yönetmeliği, md.4/ç (Değişik R.G: 06/11/2010-27751)] Mesleki hizmetler kapsamında çalışacak yabancılara akademik ve mesleki yeterlilik ile ilgili işlemleri tamamlanıncaya kadar bir yılı geçmemek üzere ön izin verilebilmesi [4817 sayılı Kanun 12. md. (Değişik: 28/1/2010-5951/8 md.)]

Çalışma Konusu		Sorumlu Kurum/Kuruluş İlgili Kurum/Kuruluş	Sonuç
4.	4817 sayılı Kanun'un 12. Maddesine eklenecek son fıkra ile çalışma izni başvurularının usulüne uygun olarak yapılmış olması kaydıyla kırkbeş gün içinde sonuçlandırılacağına yönelik hüküm eklenmesi	Sorumlu Kurum: ÇSGB	UAKK çalışmaları BTİKKK kapsamında devam ettirilerek çözümlenmiştir. Usulüne uygun olarak yapılan çalışma izni başvurularının en geç otuz gün içinde sonuçlandırılması [4817 sayılı Kanun 12. md. (Değişik: 28/1/2010-5951/8 md.)] İki yılı geçmemek ve eğitim süresiyle sınırlı olmak üzere üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarına bilgi ve görgülerini artırmak üzere gelen yabancıların ve Türkiye Avrupa Birliği Mali İşbirliği Programları kapsamında yürütülen projelerde görevlendirilen yabancı uzmanların görevleri süresince çalışma izni almalarına gerek bulunmaması (R.G.: 21.1.2010 - 27469 / m.7)
Yabancı Araştırmacıların Sözleşme Dışı Gelir Elde Etmesi			
5.	2914 sayılı Kanununun 36 ncı maddesinin yabancı uyruklu öğretim üyelerinin projelerde görev almasını sağlayacak şekilde değiştirilmesi	Sorumlu Kurum/Kuruluş: MB, YÖK	UAKK kapsamında çözümlenmiştir. Yüksek öğretim kurumlarındaki uluslararası araştırmacıların TÜBİTAK tarafından desteklenen projelerde görev ve Proje Teşvik İkramiyesi alabilmesi (2009/15214 nolu Bakanlar Kurulu Kararı)
Akademik Denklik ve Akademik Yükselme			
6.	2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 24. maddesinin b fıkrasının 1. bendinde yer alan ifadenin, "Yurtiçinden veya denkliği kabul edilen bir yükseköğretim kurumundan, doktora veya tıpta uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak" olarak değiştirilmesi	Sorumlu Kuruluş: YÖK	UAKK çalışmaları BTİKKK kapsamında devam ettirilerek çözümlenmiştir. Doçentlik başvuru ve diploma denklik sürecinin kolaylaşması [Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Denklik Yönetmeliği, md.4/ç (Değişik R.G: 06/11/2010-27751)]

Tablo 2. Uluslararası Araştırmacılar Koordinasyon Komitesi Çalışma Konularından Sonuçlandırılması Gerekenler

Çalışma Konusu	Sorumlu Kurum/Kuruluş İlgili Kurum/Kuruluş	Gelinen Aşama
Uluslararası Araştırmacıların Çocuklarının Eğitimi		
1. Bilim, teknoloji ve yenilik alanlarında uluslararası standartlarda kabul gören kaynaklarca, alana katkı sağladığı bilinen ve Türkiye için ihtiyaç duyulan alanlarda da katkı sağlaması beklenen, TÜBİTAK tarafından verilecek belge ile teşvik edilen yabancı uyruklu araştırmacıların çocuklarının Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi veya özel öğretim kurumlarına devamını, bu kurumlarda öğrenim gören diğer öğrencilerin yararlandığı imkan, hak ve kolaylıklardan yararlanmalarını sağlayıcı gerekli mevzuat düzenlemesinin Milli Eğitim Bakanlığı'nca gerçekleştirilmesi	Sorumlu Kurum: MEB	Devam eden çalışma 2011-2016 BT-İK Strateji Belgesi ve Uygulama Planı'nın 4.2.2 numaralı eylemi içinde yer almaktadır: "Uluslararası araştırmacıların çocuklarının eğitim sürecinin iyileştirilmesiyle ilgili yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi"
Yabancı Araştırmacıların Sözleşme Dışı Gelir Elde Etmesi		
2. Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 4'üncü maddesinin ikinci fıkrasının yürürlükten kaldırılması	Sorumlu Kuruluş: YÖK İlgili Kurum: MB	Devam eden çalışma 2011-2016 BT-İK Strateji Belgesi ve Uygulama Planı'nın 4.1.7 numaralı eylemi içinde yer almaktadır: Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının ek 1 inci maddesinde sadece Ar-Ge faaliyetinde çalışan yabancı uyrukluların döner sermayeden katkı payı almasına yönelik düzenleme yapılması
3. Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 6. maddesinin sözleşmede belirtilen ücret ve ülkesine gelme-gitme masraflarının yanı sıra "2547 sayılı Kanun çerçevesinde yapılan görevlendirmeler çerçevesindeki ödemelerin TÜBİTAK tarafından koordine edilen uluslararası Programlar çerçevesinde desteklenen Ar-Ge projelerine ilişkin ödemelerin yapılabilmesini mümkün kılacak şekilde değiştirilmesi	Sorumlu Kuruluş: YÖK İlgili Kurum: MB	Devam eden çalışma 2011-2016 BT-İK Strateji Belgesi ve Uygulama Planı'nın 4.1.8 numaralı eylemi içinde aynen yer almaktadır.
Akademik Yükselme		
4. YÖK tarafından hazırlanan ve 31 Ocak 2009 tarih ve 27127 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Doçentlik Sınav Yönetmeliği'nde, Doçentlik sınavının Türkçenin yanı sıra İngilizce olarak yapılabilmesini sağlamak üzere bir düzenleme yapılması	Sorumlu Kuruluş: ÜAK İlgili Kuruluş: YÖK	Devam eden çalışma 2011-2016 BT-İK Strateji Belgesi ve Uygulama Planı'nın 4.2.3 numaralı eylemi içinde yer almaktadır: "Doçentlik sınav yönetmeliğine yabancı uyrukluların talebi halinde doçentlik sözlü sınavının İngilizce yapılabilmesi fıkrasının eklenmesi"

Çalışma Konusu	Sorumlu Kurum/Kuruluş İlgili Kurum/Kuruluş	Gelinen Aşama
Yabancı Araştırmacıların Özlük Hakları		
5. Uluslararası araştırmacıların sosyal güvenlik anlaşması imzalanmamış olan ülkelerden Türkiye'ye uzun süreli çalışma amacıyla gelmesi durumunda, emeklilik süresi ve geldikleri ülkede ödedikleri primi taşıyamamaları açısından mağdur duruma düşmemeleri için yeni bir sistem/yöntemin geliştirilmesi amacıyla gerekli çalışmaların başlatılması	Sorumlu Kurum: SGK, ÇSGB, Dışişleri Bakanlığı	Konu 2011-2016 BT-İK Strateji Belgesi ve Uygulama Planı'nın 4.1.6 numaralı eylemi içinde yer almaktadır: "Dolaşımdaki araştırmacıların sosyal güvenlik haklarının iyileştirilmesi"
Üniversitelerde Sözleşmeli Çalışacak Yabancı Araştırmacıların Sözleşme İmzalama Süreci		
6. Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 8 inci maddesinde, yabancı uyruklu öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarında sözleşmeli olarak çalıştırılabilmeleri için, öncelikle, Yükseköğretim Kurulunun ücret konusunda karar alması ve bu karardan sonra İçişleri Bakanlığının konuyla ilgili görüşünün istenilmesi, olumlu görüşün ardından sözleşmenin vize için Maliye Bakanlığına gönderilmesi gerekmekte olup, sözleşmenin aynı şartlarda tekrar uzatılması için de Yükseköğretim Kurulunun uygun görüşünün alınacağı ve Maliye Bakanlığına bilgi verileceği düzenlenmektedir. Her somut olayın ayrı ayrı Yükseköğretim Kuruluna gitmesi yerine Yükseköğretim Kurulunun konuyla ilgili esas ve kuralları belirlemesi ve bu doğrultuda da yukarıda zikredilen madde ile ilgili diğer mevzuatta değişikliğe gidilmesi	Sorumlu Kurum/Kuruluş: MB, YÖK, ÇSGB	Onaylanmış bir projede, proje süresi ile sınırlı sürede çalışacak sözleşmeli yabancı uyruklu öğretim elemanı vize talebi, Maliye Bakanlığı tarafından öncelikli olarak değerlendirilmeye alınacaktır. Devam eden çalışma 2011-2016 BT-İK Strateji Belgesi ve Uygulama Planı'nın 4.2.4 numaralı eylemi içinde yer almaktadır: "Üniversitelerde sözleşmeli çalışacak yabancı araştırmacıların sözleşme imzalama sürecinin iyileştirilmesi"
Yabancı Araştırmacıların Eşlerinin Çalışma İzinleri		
7. 4817 sayılı Kanun'un 5. Maddesine Türkiye'de çalışmakta olan yabancı uyruklu araştırmacıların eşlerinin bu hükümden istisna tutulduklarına yönelik bir hüküm eklemesi	Sorumlu Kurum: ÇSGB	ÇSGB tarafından iletilen bilgi: "4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun "Sürelili çalışma izni" başlıklı 5 inci maddesinin 4 üncü fıkrasında; "Türkiye'ye çalışmak üzere gelen bir yabancıya beraberinde veya daha sonra getirmiş olduğu eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına da, yabancıya kendisi ile birlikte en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olmaları kaydıyla süreli çalışma izni verilebilir." hükmü yer almaktadır. Söz konusu hükmün, ülkemize çalışmak üzere gelen bir yabancıya aile birleşimi kapsamında yanında getirdiği ve çalışma niyeti bulunmayan eş ve çocuklarının bilahare vuku bulacak çalışma izin talepleri için uygulanması gerektiği, yabancı bir çiftin ve çocuklarının ayrı ayrı yapacakları çalışma izin başvuruları açısından çalışma izni verilmesine engel bir hüküm olarak yorumlanamayacağı değerlendirilmektedir."

		Devam eden çalışma 2011-2016 BT-İK Strateji Belgesi ve Uygulama Planı'nın 4.2.5 numaralı eylemi içinde yer almaktadır: "Türkiye'de çalışmakta olan yabancı uyruklu araştırmacıların eşlerinin çalışma izni alma süreçlerinin iyileştirilmesi"
--	--	--

Tablo 3. Bilim Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi Çalışma Konularından Sonuçlanmış Olanlar

Çalışma Konusu	Sorumlu Kurum/Kuruluş İlgili Kurum/Kuruluşlar	Sonuç
Döner Sermaye, Denge Tazminatı ve Ek Ödemeler		
1. Döner sermayeyle ilgili Maliye Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, YÖK, TOBB, Sağlık Bakanlığı ve TÜBİTAK temsilcilerinden oluşan bir alt çalışma grubu kurulması ve mevcut istisnaların da korunmasını sağlayacak çalışmalar sonucunda bir öneri hazırlanması	Sorumlu Kurum: MB İlgili Kurum/Kuruluş: STB, YÖK, TOBB, Sağlık Bakanlığı ve TÜBİTAK	BTİKKK kapsamında çözümlenmiştir. 2547 sayılı Kanununun 58 inci maddesinde yapılan düzenleme ile 30 Ocak 2011 tarihi itibarıyla döner sermaye gelirlerinden kaynaklanan denge tazminatı kesintisi kaldırılması
Özlük Hakları		
2. Proje bursiyerlerinin sosyal güvenlik haklarından yararlanmalarının sağlanması ve PTİ'lerin gelir vergisinden muaf tutulması: Konu ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve SGK temsilcilerinin bir öneri hazırlayarak Komiteye sunması	Sorumlu Kurum: ÇSGB İlgili Kurum: MB, SGK	BTİKKK kapsamında çözümlenmiştir. Stajyer olarak çalışan öğrencilerin sigorta primlerinin okul veya üniversitelerce karşılanması

Tablo 4. Bilim Teknoloji İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi Çalışma Konularından Sonuçlandırılması Gerekenler

Çalışma Konusu		Sorumlu Kurum/Kuruluş İlgili Kurum/Kuruluşlar	Gelinen Aşama
Akademik Yükseltme Ölçütlerinin Yeniden Tasarımı			
1.	Bu konuda sistematik bir yaklaşımla ÜAK'ın akademik performans sistemini geliştirerek YÖK'e sunması ve YÖK tarafından üniversitelere tavsiye edilmesi	Sorumlu Kuruluş: YÖK İlgili Kurum/Kuruluş: ÜAK, Üniversiteler	Devam eden çalışma 2011-2016 BT-İK Strateji Belgesi ve Uygulama Planı'nın 3.1.1 numaralı eylemi içinde yer almaktadır: "Akademik yükseltme ölçütlerinin yeniden tasarımı (yayınlara yanı sıra patentlerin, araştırma projelerinde proje yürütücüsü veya araştırmacı olarak görev almanın da değerlendirmeye alınması)"
Performans Değerlendirme Sistematiğinin Geliştirilmesi			
2.	Akademik personele maaş üzerine, performansa dayalı ek ödemeler yapılabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi ve bununla ilgili bütçe tahsis edilmesi, YÖK tarafından konu ile ilgili yürütülen çalışmanın Komiteye sunulması	Sorumlu Kuruluş: YÖK İlgili Kurum: MB	Devam eden çalışma 2011-2016 BT-İK Strateji Belgesi ve Uygulama Planı'nın 1.2.3 numaralı eylemi içinde yer almaktadır: "Araştırmacı ücretlerinin performansa dayalı olmak üzere diğer meslek grupları ile rekabet edebilir bir düzeye getirilmesi"
Proje Koordinasyon Ofislerinin Yaygınlaştırılması			
3.	Ulusal/Uluslararası projelerin hazırlanması, yürütülmesi, sonlandırılması ve başka bir proje ile devam ettirilmesi süreçlerinde araştırmacıya proje kaynağı belirleme; araştırmacıyı bilgilendirme; bilimsel, teknik, idari ve çıktıların pazarlanması konularında destek sağlayacak bir bilimsel araştırmalar yönetim biriminin kurulması ve söz konusu birimlerde kalifiye eleman istihdam edilmesi): Proje koordinasyon ofislerinin yaygınlaştırılması çalışmalarının ilk adımı olarak son yıllarda Ar-Ge desteklerinden yararlanma konusunda önemli bir artış kaydetmiş ilk 20 üniversitenin proje koordinasyonu ile ilgili uygulamalarını paylaşmak üzere TÜBİTAK'ta bir çalıştayın gerçekleştirilmesi	Sorumlu Kuruluş: YÖK İlgili Kurum/Kuruluş: Üniversiteler, TÜBİTAK, STB, DPT, KOSGEB	Devam eden çalışma 2011-2016 BT-İK Strateji Belgesi ve Uygulama Planı'nın 3.3.2 numaralı eylemi içinde yer almaktadır: "Proje koordinasyon ve danışmanlık merkezlerinin kurulması, bu merkezlerde 1. Üniversite mensupları için ulusal/uluslararası projelerin hazırlanması, yürütülmesi, sonlandırılması ve başka bir proje ile devam ettirilmesi süreçlerinde araştırmacıya a. Proje kaynağı belirleme; b. Araştırmacıyı bilgilendirme; c. Bilimsel, teknik, idari, fikri mülkiyet hakları ve çıktıların pazarlanması konularında destek sağlanması 2. Söz konusu merkezlerde kalifiye eleman istihdam edilmesi, 3. Merkezlerin özel sektöre de benzer konularda hizmet verebilmesi"

Çalışma Konusu	Sorumlu Kurum/Kuruluş İlgili Kurum/Kuruluşlar	Gelinen Aşama
Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Lisansüstü Eğitim Çalışmalarına Teşvik Edilmesi		
4.	Konu ile ilgili olarak Devlet Personel Başkanlığı, YÖK, TOBB ve Maliye Bakanlığı temsilcilerinin bir öneri hazırlayarak komiteye sunması	Sorumlu Kurum: DPB, MB İlgili Kuruluş: YÖK, TOBB Devam eden çalışma 2011-2016 BT-İK Strateji Belgesi ve Uygulama Planı'nın 1.2.2. numaralı eylemi içinde yer almaktadır: "Kamu ve özel sektör çalışanları için mesai saatleri dışında lisansüstü programlarının yaygınlaştırılması (Sorumlu Kuruluş: YÖK, İlgili Kuruluş: İlgili kamu ve özel sektör kuruluşları, Üniversiteler)"

TÜBİTAK Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Daire Başkanlığı

Atatürk Bulvarı No:221 06100
Kavaklıdere / Ankara

Tel: (312) 467 3659
Faks: (312) 467 3659
e-posta: politikalar@tubitak.gov.tr