

Devlet Kurumlarında Çalışan Kadrolu Çevirmenlerin Görev Uygulamalarındaki Yanlışların Devlet Bütçesine Olumsuz Etkileri – “Tasarruf Tedbirleri” ve Kamuda Çalışan Çevirmenlerin Çalışma Koşulları Odaklı Bir Çalışma

The Negative Impacts of the Mistakes in the Work Practices of Staff Translators Employed in Public Institutions on the State Budget – A Study Focused on “Savings Measures” and Working Conditions of Public Translators

Araştırma Makalesi / Research Article

Hüseyin ERSOY*

* Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Mütercim ve Tercümanlık Bölümü, Sakarya, Türkiye, e-posta: hersoy@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7078-6705

ÖZET

Gerek dünyada gerekse ülkemizde çevirmenler iki şekilde istihdam edilmektedir; Kamuda ve Özel Sektörde veya Kadrolu veya Serbest Çevirmen olarak. Bu çalışmada devlet kurumlarında (Çeşitli bakanlıklar) çalışan çevirmenlerin mevcut görev uygulamalarında yanlışlar/eksiklikler olduğunu, bu eksiklerin devletin bütçesine olumsuz etki edebileceği ortaya konulmaya çalışılacaktır. Bu kapsamda önce Resmi Gazetede yayınlanan Tasarruf Tedbirleri maddelerinin özellikle kamuda çalışan çevirmenlerin görev uygulamalarıyla ilgili olabilecek maddelerinden alıntılar yapılacak ve bu alıntılar kapsamında, kamuda çalışan kadrolu çevirmenlerin görev uygulamaları Tasarruf Tedbirleri açısından değerlendirilmeye çalışılacaktır. Daha sonra ise “Kamuda Çalışan Mütercim Tercümanların Yaşadıkları Temel Sorunlar Ve Bu Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri: Türkiye Örneği” başlıklı anketli makaledeki anket cevaplarından alıntılar yapılacak ve ilgili Alıntılar Tasarruf Tedbirleri maddeleri açısından incelenecek ve değerlendirilecektir. Çalışmanın devamında devlet bütçesine olumsuz etki eden uygulamaların ortadan kaldırılmasına yönelik öneriler yapılacaktır. Devlet bütçesine olumsuz etkisi olan uygulamaların ortadan kaldırılmasına yönelik önerilerin aslında çevirmenlerin problemlili çalışma koşullarının da düzelmesine katkı sağlayabileceği ortaya konmaya çalışılacaktır. Çalışmada doküman inceleme yöntemi kullanılacaktır. Bu kapsamda yukarıda belirtilen ve kamuda çalışan çevirmenlerle ilgili olan anketli makalenin¹ (Makaleyi yazan yazarlardan izin alınmıştır) anket verileri bu çalışmada veri olarak kullanılacaktır. İlgili makalede sorulan sorular çevirmenlerin yaşadıkları sorunları odağına almakla birlikte, çevirmenlerin çalışma koşullarıyla ve görev uygulamaları ile ilgili bilgiler de vermektedir. İlgili veriler kamuda çalışan çevirmenlerin görev uygulamalarındaki yanlışların/eksikliklerin “Tasarruf Tedbirlerine” olumsuz etkileri açısından değerlendirilecektir.

Anahtar Sözcükler: Kadrolu Çevirmenler, Tasarruf Tedbirleri, Çevirmenlerin Çalışma Koşulları, Kamu Kaynakları, Maksudına Uygun

¹ Makalenin Yazarları: Mehmet Cem ODACIOĞLU, Evren BARUT, Fadime Çoban ODACIOĞLU

ABSTRACT

Both in the world and in our country, translators are employed in two ways; either in the public and private sectors or as staff and freelance translators. This study will attempt to reveal that there are mistakes/deficiencies in the current work practices of translators employed in public institutions (in various ministries) and that these deficiencies may have a negative impact on the state budget. In this context, firstly, the articles of the Savings Measures published in the Official Gazette, which may be particularly relevant to the work practices of public translators will be cited and within the scope of these citations, the work practices of public staff translators will be evaluated in terms of Savings Measures. Then, the responses to the survey in the study entitled “Basic Problems Of Public Translators And Suggestions To These Problems: The Case Of Türkiye” will be cited and the related citations will be analysed and evaluated in terms of the articles of Savings Measures. In the following part of the study, suggestions will be made to eliminate practices that have a negative impact on the state budget. It will be tried to show that suggestions to eliminate practices that have a negative impact on the state budget can actually contribute to the improvement of translators’ problematic working conditions. The document analysis method, will be applied in the study. In this context, the survey data of the abovementioned study on public translators (Permission was obtained from the authors of the study) will be used as data in this study. While the questions asked in the relevant study focus on the problems experienced by translators, they also provide information about translators’ working conditions and work practices. The relevant data will be evaluated in terms of the negative impacts of the mistakes/deficiencies in the work practices of public translators on “Savings Measures”.

Keywords: Staff Translators, Savings Measures, Working Conditions of Translators, Public Resources, Suitable for the Purpose

1. Giriş

Dünyada ve ülkemizde çevirmenlerin istihdamı Kamuda ve Özel Sektörde veya Kadrolu veya Serbest Çevirmen olmak üzere gerçekleşmektedir. Bazı mesleklerin istihdam hacmi kamuda daha yüksekken, bazı mesleklerde de özel sektörde istihdam hacmi daha geniştir. Örneğin nakliye, kargo, taşımacılık sektörü büyük oranda özel sektör istihdamı sağlamaktadır. Bu örneklere benzer olarak çeviri mesleğinde de dünyada ve Türkiye’de büyük oranda özel sektörde istihdam sağlanmaktadır. Dünyada en büyük kamuda veya kadrolu çevirmen istihdam eden birlik Avrupa Birliğidir. Ancak Avrupa Birliğinde de son yıllarda kadrolu istihdam edilen çevirmen sayısının azaltılma eğiliminde olduğu serbest çevirmen istihdamı sayısının yükseltme eğiliminde olduğu söylenmektedir:

1999 yılında Avrupa Birliğinde istihdam edilen sözlü çevirmenlerin %60’ı kadrolu, %40’ıysa serbest sözlü çevirmen idi. Serbest çalışan sözlü çevirmenlerin gelecekte artırılması amaçlanmaktadır (Hoheisel, 2002, s. 256).

Avrupa Birliğinin bazı yazılı çeviri birimlerinde (1999 yılında) serbest çevirmen çalıştırmak gün geçtikçe önem kazanmaktadır (Hoheisel, 2002, s. 259).

Türkiye’de ise yakın tarihe bakıldığında, çevirmenler büyük oranda özel sektörde ve serbest çevirmen olarak istihdam edilmekte, kamuda istihdam edilen çevirmen sayısı ise özel sektöre göre daha düşük seyretmektedir. Çalışmanın konusu çevirmen istihdamındaki, sayısal verilerden ziyade, çevirmenlerin çalışma koşulları ve görev uygulamalarındaki eksikliklerin/yanlışların devlet bütçesine yapabileceği negatif etkilerin saptanmasıdır. Böylece bu olumsuzluklar giderilebilir ve sebep olduğu zararlar azaltılabilir veya tamamen ortadan kaldırılabilir.

Bu nedenle öncelikle kamudaki çevirmenlerin çalışma koşulları ve görev uygulamalarındaki eksikliklerin neler olduğu ve neden ortaya çıktığı üzerinde durulacaktır.

Kamuda İstihdam edilen çevirmen sayısı çok yüksek olmamasına rağmen, her ay maaş ödendiği düşünüldüğünde, devletin bunun karşılığında bir işgücü kaybı olduğu ve dolayısıyla maddi bir kaybının da olacağı söylenebilir. Çünkü her ay maaş ödendiği için ve emekli olana kadar ödeme devam ettiği için yine yüksek miktarda bütçe kaybı meydana gelecektir. Bu ise devletin güncel koşullar nedeniyle uyguladığı “Tasarruf Tedbirleri” uygulamalarına ters düşen bir durumdur. Diğer yandan tasarruf tedbirleri uygulaması ortadan kalksa bile, devletin bütçesine zarar etmeyecek uygulamaların devam ettirilmesi her zaman için önemli olacaktır. Bu bakımdan ele alınan bu çalışmanın “Tasarruf Tedbirleri” uygulamaları açısından yararlı olacağı düşünülmektedir. Bunun dışında elde edilen bulgu ve saptamaların, kamudaki çevirmenlerin çalışma koşullarını da daha düzenli hale getirme konusunda bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Yöntem

Bu çalışmada doküman analizi yöntemi kullanılacaktır. Kıral Doküman analiz yönteminin, yazılı belgelerin içeriğini titizlikle ve sistematik olarak analiz etmek için kullanılan bir nitel araştırma yöntemi olduğunu belirtmektedir (Wach, 2013; Akt: Kıral, 2020, 173). Yine Kıral Doküman analizinin anlam çıkarmak, ilgili konu hakkında bir anlayış oluşturmak, ampirik bilgi geliştirmek için verilerin incelenmesini ve yorumlanmasını gerektirdiğini belirtmektedir (Corbin & Strauss, 2008; Akt: Kıral, 2020, 173). Çalışma kapsamında kamuda çalışan çevirmenlere yönelik yapılan bir anketli makalenin² anket verileri bu çalışmanın veri kaynağını oluşturacaktır (Makaleyi yazan yazarlardan izin alınmıştır. Makale adı “Kamuda Çalışan Mütercim Tercümanların Yaşadıkları Temel Sorunlar Ve Bu Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri: Türkiye Örneğidir”). Adı geçen makalede kamuda çalışan çevirmenlere çalıştıkları kurumlarda yaşadıkları sorunlarla ilgili anket soruları yöneltilmiştir. Çevirmenler anketlere verdikleri cevaplarda kamuda çalışan çevirmenlerin çalışma koşullarıyla ilgili problemleri dile getirmişlerdir. Çevirmenlerin cevapları bu çalışmanın veri kaynağını oluşturacaktır. Belirtilen makalede sorulan sorular çevirmenlerin yaşadıkları sorunlar odağına almakla birlikte, çevirmenlerin çalışma koşulları ve görev uygulamaları hakkında da bilgiler vermektedir. Çalışmamızda ilgili veriler kamuda çalışan çevirmenlerin mevcut görev uygulamalarındaki yanlışların/eksikliklerin “Tasarruf Tedbirlerini” olumsuz etkileyip etkilemediği açısından değerlendirilecektir.

3. Tasarruf Tedbirleri Uygulaması

Bazı ülkeler tarihin belli dönemlerinde Siyasal istikrarsızlık, Sürekli Seçim Ortamı ve Seçim Ekonomileri, Kamu Harcamalarında Aşırı Savurganlık, Popülizm, Suistimaller gibi çeşitli nedenlerle ekonomik olarak sıkıntılı durumlara düşebilmektedir (bkz. Yavuz, 2003). Bu durumlarda ekonomik sıkıntıyı hafifletmek ya da ortadan kaldırmak için bazı yöntem ya da

² Makalenin Yazarları: Mehmet Cem ODACIOĞLU, Evren BARUT, Fadime Çoban ODACIOĞLU

uygulamalar kullanılmaktadırlar. Kamuda mali disiplini sağlamak (bkz. Alpagu, 2015, s. 132), yani kamu gelir ve giderleri arasında denge sağlamak önemli yöntemlerden biridir.

Vergi Ya da tasarruf kararları, ülkelerin yönetim tarzına göre Cumhurbaşkanı ya da Başbakan tarafından uygulamaya konulmaktadır.

Son birkaç yıldır ülkemizde de ekonomik olarak sıkıntılı bir dönem yaşanmaktadır. Bu nedenle Cumhurbaşkanı kararıyla Resmi Gazetede Yayınlanmasıyla birlikte, Tasarruf Tedbirleri Uygulamaya konulmuştur. Bu kapsamda “Tasarruf Tedbirlerinin” özellikle kamuda çalışan çevirmenlerin görev uygulamalarıyla ilgili olabilecek maddelerinden alıntılar yapılacaktır.

Resmi Gazetede öncelikle **hangi kurumların ve kişilerin tasarruf tedbirlerini uygulamakla yükümlü** olduğu belirtilmektedir:

Kamu kaynaklarının maksadına uygun azami tasarruf prensiplerine riayet edilerek kullanılması her kamu kurum ve kuruluşu ile görevlisi için bir görev ve aynı zamanda bir mecburiyettir (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/05/20240517-5.pdf> - 11.10.2024)

Bu alıntıda:

1. ...her kamu kurum ve kuruluşu ve görevlisi denilmektedir. Dolayısıyla bu madde çevirmenlerin çalıştığı kurumlar ve o kurumda çalışan görevliler için de geçerlidir.
2. Kamu kaynaklarının tasarruf prensiplerine riayet edilerek kullanılması gerektiği belirtilmektedir. Bu madde nasıl ki bütün kurumların görevlilerine, doğal olarak da amir konumdaki görevlilerine tasarruf tedbirlerine riayet etmeleri gerektiğini söylüyorsa, aynı şeyi çevirmenlerin amirleri durumundaki görevlilere de söylemektedir.

Resmi Gazetenin başka bir kısmında kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılması gerektiği belirtilmektedir:

Bu anlayışla kamu kurum ve kuruluşlarının harcamalarında tasarruf sağlanması Bürokratik işlemlerin azaltılması ve kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanımına ilişkin olarak aşağıdaki tedbirlerin alınması gerekli görülmüştür. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/05/20240517-5.pdf> - 11.10.2024)

Kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılması Çevirmenlerin çalıştığı kurum ve birim için de geçerlidir, o birimler de kamu kaynaklarını etkili, ekonomik ve verimli kullanmaya çalışmak durumundadır.

Resmi Gazetede özellikle kamuda çalışan çevirmenlerle ilgili olabilecek kısım ise “Personel Giderleri”yle ilgili olan aşağıdaki alıntıdır:

Mevcut personelin etkin ve verimli çalışmasını sağlamak üzere gerekli tedbirler alınacak, bu personel hizmet standartlarına uygun ve dengeli bir şekilde görevlendirilecek ve atıl personel oluşmasına izin verilmeyecektir. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/05/20240517-5.pdf> - 11.10.2024)

Burada özellikle dikkat edilmesi gereken ifade “atıl personel” oluşmamasına dikkat çekmektir. Çalışmanın ilerleyen kısmındaki verilerden Çevirmenlerin maalesef “atıl personel” durumunda çalıştırıldıkları görülecektir.

Aşağıdaki alıntıda ise Kamu kurumunda kadrolu çevirmen varken, çeviriler için Sözleşmeli Çevirmenlere ödenen ücretlerle ilgilidir:

...kamu personeli Zorunlu haller dışında fazla çalışma ücreti ve nöbet ücreti alacak şekilde çalıştırılmayacaktır. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/05/20240517-5.pdf> - 11.10.2024)

4. Devlet Kurumlarında Çalışan Kadrolu Çevirmenlerin Görev Uygulamalarındaki Yanlışlar ve Olumsuz Etkileri

Bu bölümde önce “Kamuda Çalışan Mütercim Tercümanların Yaşadıkları Temel Sorunlar ve Bu Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri: Türkiye Örneği” adlı çalışmadan kadrolu çevirmenlerin görev uygulamalarıyla ilgili verdikleri anket cevapları alıntılanacaktır. Daha sonra cevabın içeriğinden hareketle çevirmenlerin görev uygulamalarındaki yanlışların devlet bütçesine yapabileceği muhtemel olumsuz etkiler/maddi kayıplar dile getirilecektir. İlk alıntı kurumlarda Sözleşmeli Çevirmen çalıştırmayla ve sözleşmeli çevirmenlerin maaşlarıyla ilgilidir:

Bir diğer katılımcı sözleşmeli mütercimlerin kadrolu mütercimlerin maaşlarının iki katından fazla maaş aldığı..... (Odacıoğlu, Barut, Çoban Odacıoğlu, 2018, s. 160)

Bu alıntıda kamu kurumlarında kadrolu çevirmenler dışında sözleşmeli çevirmenlerin de görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Diğer yandan aşağıda ele alınacağı üzere c. maddesindeki alıntıda çevirmenlere çeviri dışında başka işler de yaptırıldığı, d. maddesindeki alıntıda ise bir koordinasyon biriminin olmamasından dolayı sıklıkla çeviri iş tekrarının meydana geldiği belirtilmektedir. Yani bu durum tam da Resmi Gazetede dile getirilen “fazladan ücret ödenme” kriteriyle ters düşmektedir. Çünkü bir tarafta kadrolu çevirmenler çeviri dışında işler ve iş tekrarı yaparken ve “atıl” duruma düşerken, diğer taraftan ayrıca sözleşmeli çevirmen tutup, ücret ödemek “fazladan ücret ödenme” kriteriyle örtüşmemektedir. Dolayısıyla burada kriterin doğru uygulanması için, Çevirmenlerin amirlerine kadrolu çevirmenleri daha verimli kullanma odaklı bir çalışma süreci oluşturma noktasında görev düşmektedir. Bu şekilde hem “tasarruf tedbirlerine” uygun davranılmış olur, hem de kadrolu çevirmenler sadece çeviri işi yapmış olur.

İkinci alıntı ise çevirmenlerin birim amirlerinin farklı Çeviri türü uzmanlıklarını tanımadıkları dile getirilmektedir:

Mütercim kadrosuyla kamuda çalışmaya başlayan bir çevirmenin görev tanımı gereği sadece yazılı çeviri yapmaktan sorumlu tutulmasını gerektirmektedir. Buna rağmen kamudaki mütercimlerden birçoğuna yazılı çeviriden aldığı maaşın dışında herhangi bir ücret veya prim ödenmeksizin sözlü çeviri işinin de verildiği anket katılımcıları tarafından belirtilmiştir. Anket katılımcılarına göre buradaki temel sorun aslında çevirmene göre birim amirlerinin mütercim kavramının yazılı, tercüman kavramının ise sözlü çeviri uzmanı olduğunu bilmemesinden kaynaklanmaktadır. (Odacıoğlu, Barut, Çoban Odacıoğlu, 2018, s. 157)

Birim amirinin görev tanım ve dağılımı konusundaki bilgi eksikliği nedeniyle sözlü çeviri uzmanlığı olmayan çevirmenleri görevlendirmesi, bir sürü masrafla yapılan bir organizasyonun iptal edilmesini veya ertelenmesini gerektirebilecektir (savcı ve sözlü çeviri deneyimi olmayan öğrenciler örneği). Halbuki tasarruf tedbirlerine göre personelin “etkili ve ekonomik” olarak görevlendirilmesi gerekmektedir. Birim amirlerinin buradaki bilgi eksikliği bu kurala aykırı gibi görünmektedir. Bu ise devletin kasasından boşa giden masraflara neden olabilecektir.

Halbuki birim amiri, çevirmenler arasında da tecrübesi yüksek ve düşük çevirmenler olduğunu bilse veya iyi sözlü çeviri yapabilen bir çevirmenin aynı seviyede yazılı çeviri yapamayabileceğini (veya tersi) bilse her işi rastgele her çevirmene vermeyecektir. Böylece

hem yapılan masraflar boşa gitmeyecek, hem de çevirmenler de gereksiz motivasyon düşüşleriyle karşı karşıya kalmayacaktır. Bu motivasyon/moral düşüklüğü iş verimini de olumsuz etkileyebileceği için birim amirlerinin çevirmenle/çevirmenlikle ilgili bilgi sahibi olması önem arz etmektedir.

Aşağıdaki alıntıda amirlerinin çevirmenlere, çevirmenlik dışında verdikleri sorumluluklar dile getirilmektedir:

..Mütercimliğin yanı sıra proje sorumluluğu, evrak yazımı, bakanlığı ziyarete gelen heyetlere fotoğraf çekimi de dahil olmak üzere vip/protokol/karşılama hizmeti vb. pek alanda çevirmenlerin çalıştırılabildiğini ifade etmiştir.

..çevirmenin mihmandarlık, protokol işleri gibi çeviri harici işler de çalıştırıldığını ifade etmiştir.

..bu kişilerin makam sekreterliği, protokol ve özel kalem gibi alanlarda istihdam edildiğini ifade etmiştir. (Odacıoğlu, Barut, Çoban Odacıoğlu, 2018, s. 158)

Bu alıntı kamu kurumlarında çalışan kadrolu çevirmenlerin kadrolarıyla ilgili çalışma koşullarındaki kurallarda belirsizlik olduğunu göstermektedir. Ya da çevirmenlerin görev tanımları aslında bilerek belirsiz bırakılıyor ki, çevirmenlere çeviri dışında başka görevler de verilebilsin.

Tabii ki kamu kurumlarında çalışan kadrolu çevirmenlerin görev tanımlarıyla ilgili bu problemlili durum çevirmenlerin çalışma koşulları açısından onları rahatsız eden bir durumdur. Ancak çevirmenlerin görev tanımlarındaki bu belirsizlik, devlet bütçesine de zarar verebilecektir. Bilindiği gibi günümüz koşullarında çalışma mantalitesi olarak, her çalışan sadece bir iş yapar/yapmalıdır. Yani iş paylaşımı önemlidir. Muhtemelen bunun sebebi, bir çalışanın birden fazla farklı iş yapması, yaptığı işte zaman kaybı, yaptığı işte işleri birbirine karıştırma, yaptığı işlerden birinde beceri/bilgi kontrolünü kaybetme gibi olaylara sebep olabilecektir.

Kamuda çalışan çevirmenlere çevirmenlik dışında işler verilmesi/yaptırılması, muhtemelen çeviri becerilerinde kayba, ya da çeviri dışındaki işlerin yorgunluğa sebep olma gibi olumsuzluklar nedeniyle çeviri işinde verim düşüklüğüne sebep olabilecektir. Bu ise kendilerine ödenen maaşın karşılığı olabilecek verimi sağlayamayacağı anlamına gelecektir. Hatta kamuda kadrolu çevirmen çalıştırıldığı halde, hariçten sözleşmeli ya da ihale usulü ile çevirmen istihdam edilmeyi gerekli kılabilir. Ancak bu tasarruf tedbirleri uygulamasının “fazladan ücret ödenmemesi” kriterine uygun bir durum değildir.

Bu konuda doğru olan çeviri dışındaki işleri başkalarına yaptırmak, çevirmene ise sadece çeviri yaptırmaktır. Çünkü çevirmenin yaptığı diğer işleri başka personel de yapabilir. Ancak çeviriyi bütün personel yapamaz.

Ayrıca koordinasyonlu bir çalışma için bilinçli/sistemli bir çeviri koordinasyon birimi yapılanması gerçekleştirilebilirse, çevirmenler zamanlarını çeviri dışında işlerle geçirmek yerine, belki kendilerini geliştirebilecekler ve devlet, kamuda kadrolu çevirmen dışında ayrıca sözleşmeli ya da ihale usulü ile çevirmen istihdam etmek zorunda kalmayacak ve bütçeden ayrıca masraf yapmak gerekli olmayacaktır.

Aşağıdaki diğer bir alıntıda çevirilerde meydana gelen iş tekrarı dile getirilmektedir:

Çevirmenlerden biri çeviri takibi adına herhangi bir ortak sistemin olmadığını ifade etmiştir. Ona göre bu nedenle çeviri farklı dairelerde defalarca yapılmak durumunda kalmaktadır. Ancak çevirmen genellikle başka dairede yapılmış olma ihtimali yüksek bir metin önlerine geldiğinde telefon veya maille irtibat sağlayıp kontrol ettiklerini de belirtmiştir. (Odacıoğlu, Barut, Çoban Odacıoğlu, 2018, s. 159)

Bu alıntıda ise kamuda çalışan çevirmenlerin birbirinden habersiz bir şekilde aynı metinlerin çevirilerini yaptıkları belirtilmektedir. Bu ise bir bakıma “iş gücü kaçağı” ve tasarruf tedbirlerinin “etkili ve ekonomik” olma ilkesine aykırı olmak anlamına gelecektir. Dolayısıyla aynı kaynak metnin çevirisi için iki defa ücret ödemek anlamına gelebilecektir. Bu durumun yanlış bir uygulama olduğu rahatlıkla söylenebilir. Çünkü bu durumda devletin kasasından fazladan para ödenecektir.

Peki devlet bütçesini olumsuz etkileyebilecek bu durum neden meydana gelebilecektir? Bu sorunun da cevabı yine yukarıdaki anket alıntısında yer almaktadır. Çünkü devlet kurumlarındaki/kamudaki çevirmenlerin iş/çalışma düzenini sürdüren/yönlendiren bir çeviri takip/koordinasyon sistemi bulunmamaktadır. Bu durum ise devletin aynı iş için en az iki defa para ödemek durumunda olduğu anlamına gelmektedir. Eğer bir çeviri takip/koordinasyon birimi oluşturulursa, bu “iş gücü kaçağı” önlenilecektir.

Esasen devletin birçok kurumunda, farklı çalışma alanlarında bu tarz birimler olmasına rağmen, bu tarz bir birimin neden çevirmenlerin çalışma sahasında kurulmamış olması da tartışılmalıdır. Çünkü buradan devletin maddi bir kaybı olmaktadır.

Aşağıdaki alıntıda da kamuda çalışan çevirmenler kendilerine çalışma materyali ve yazılımı temin edilmediğini dile getirmektedirler:

Bir başka katılımcı ise herhangi bir program kullanmadıklarını ancak Tureng, Zargan, Sessizözlük, TDK sözlüğü gibi internet sitelerinden faydalandıklarını, dosyalar PDF geldiği için pdf-word dönüştürücü programlar kullanma gereği duyduklarını ancak bilgi güvenliği uygulamalarından dolayı bu ve benzeri uygulamaların bilgisayarlara yüklenmesinin güçleştiğini ifade etmiştir. Ona göre çeviri işi sırasında bazı terimlerin kaynak veya hedef dildeki bağlama göre kullanımını tespit etmek için çeşitli haber siteleri, vikipedi benzeri referans siteler veya youtube gibi video sitelerine başvurmak gerekmekte ancak 2 senedir kurumlarında bilgi güvenliği gerekçesiyle youtube veya benzeri web siteleri başta olmak üzere birçok internet sitesine erişim engellenmiştir ve çeviri sırasında bu erişim kısıtlamalarından kaynaklanan zorluklar yaşanmaktadır. Katılımcı çevirmen ayrıca kendi cep telefonlarındaki interneti kullanarak bu tür sorunları aşmaya çalıştıklarını, dışardan bakıldığında küçük bir sorun gibi görünen bu meselenin aslında, onları çeviri işinin kolay akışı için gerekli olan web gereçlerinden yoksun kılabildiğini, dolayısıyla bu tür internet erişim kısıtlamalarının çeviri işini sektöre uğrattığını ifade etmiştir. (Odacıoğlu, Barut, Çoban Odacıoğlu, 2018, s. 160)

Çalışmamızın konusu, kamuda çalışan kadrolu çevirmenlerin görev uygulamalarındaki düzensizliklerin ya da belirsizliklerin devlet bütçesine verebileceği zararlardır. Yukarıdaki alıntıya bakıldığında da yapılan yanlış/eksik uygulama görülmektedir. Ve bu durum da devlet bütçesine zarar verebilecektir.

Bilindiği gibi bir metnin kaynak dilden erek dile çevrilebilmesi için, çevirmenin her iki dilin kültürüyle ilgili bilgilere sahip olması gerekir:

Her halükarda çevirmen kültürler arası bir iletişimde rol alacağından ve aktarım malzemesi kültür olacağından dolayı her iki kültüre de vakıf olması lazım (Dizdar, 1999: 105-106; akt. Gezer, Can, 2019, s. 358).

Bunun içinde bu bilgilere rahatlıkla ve hızlı bir şekilde ulaşabilmesi gerekmektedir. Çünkü günümüz koşullarında işlerin çok hızlı bir şekilde halledilmesi beklenmektedir. Aynı

şey çevirmenden de beklenmektedir. İster özel sektör işi olsun, ister devlet işi olsun, günümüz koşullarında işlerin aksatılması, maddi kayıplara neden olabilmektedir. İşler ne kadar hızlı yürütülürse, kazanımlar da o oranda artar.

Yukarıdaki alıntıda yer verilen çevirmenlerin ifadelerinden de anlaşılacağı üzere güvenlik gerekçesiyle çevirmenin yardımcı materyal olarak kullanması gereken bütün materyaller kısıtlanmaktadır.

Doğal olarak alıntıda da belirtildiği gibi, çevirmenler kendi imkanlarıyla sorunları çözmeye çalışmaktadırlar. Ancak bu durum çeşitli nedenlerle çeviri işlerinin gecikmesine, çevirilerin gecikmesi ise devletin yapacağı muhtemel görüşmelerin/anlaşmaların/bağlantıların gecikmesine neden olabilecektir. Bu durum ise öyle ya da böyle maddi kayba yol açacaktır.

Günümüz çalışma mantalitesine göre, Toplam Kalite Yönetimi alanı işverenlerin çalışanlarının bütün çalışma ve yardımcı materyallerini temin etmeleri gerektiğini belirtmektedir:

Ürün ya da Hizmetin üretilmesi için gerekli kaynakların temini (ISO 9001: 2000 Kalite Yönetim Sisteminde İşyeri yöneticisinin yükümlülüklerinden biri) (DGQ 2001a: 17; akt. Kühl ve Schmidt 2004: s. 133)

Çalışanların becerilerini sergileyebileceği ve geliştirebilecekleri en iyi koşullar oluşturulmalıdır. Bu ise en üst yönetimin görevidir, bir yönetim sorumluluğudur. (Kühl ve Schmidt 2004: s. 128)

Çünkü bu şekilde hem işler hızlanmaktadır hem de ürünler daha kaliteli olmaktadır³. Dolayısıyla kamuda çalışan çevirmenlere ihtiyaç duydukları bütün yardımcı materyallerin temin edilmesi gerekmektedir. Tabi materyal temin çalışmalarının güvenlik uygulamaları da dikkate alınarak yapılması gerektiğini söylemek gerekir. Bu şekilde devlet bütçesinden muhtemel maddi kayıplar önlenilecek ve/ya azaltılabilecektir.

Çevirmenler aşağıdaki alıntıda ise kadrosunda buldukları Genel İdare Hizmetleri kadrosuyla ilgili memnuniyetsizliklerini dile getirmektedirler:

Ankete katılan çevirmenlerden biri kamuda çalışmakta olan mütercim ve tercümanların 657 sayılı kanunda yer alan Genel İdare Hizmetleri altında çalıştırıldığını, kamu çevirmenlerinin genel idari hizmetler altında çalıştırılmasının birçok mali hak mahrumiyetine neden olmakla birlikte (ek gösterge, tazminat vb...), kariyer ve emeklilik ile ilgili de pek çok özlük hakkının kaybına da sebep olduğunu ifade etmektedir. Ona göre mevcut özlük haklarındaki bu mahrumiyet ve hak kayıpları kamudaki mütercimleri ek iş arayışlarına veya zamanla istifalara sürüklemektedir. Kamuda çalışan mütercim ve tercümanlara bakıldığında bu mesleği icra edenlerin neredeyse hepsi yabancı dil ile ilgili fakülte bölümlerden ve hatta mütercim tercümanlık bölümlerinden mezun kişilerdir. İhtisas bakımından bir mühendis, avukat, sosyolog, psikolog vb. unvandaki personelin sahip olduğu teknik ve uzmanlık gerektiren bir dalda mesleklerini icra etmektedirler. Bu bakımdan kamu çevirmenlerinin teknik hizmetler kadrosunda istihdam edilmesi, dil tazminatlarının diğer personele göre en az 10 kat artırılması, kariyer uzmanlarına verilen kadro imkânlarının sağlanması (uzman ve uzman yardımcısı gibi ilgili kamu alanında dil alanında tecrübenin zamanla arttırıldığına göstermeye imkân sağlayabilecek şekilde) ve ek göstergelerinin en az mühendis, doktor, avukat ve psikolog gibi unvan sahibi personelin aldığı kadar yükseltilmesi gibi çözümler sayesinde kamudaki mütercimlerin görevlerindeki motivasyonları korunacaktır. (Odacıoğlu, Barut, Çoban Odacıoğlu, 2018, s. 161)

Kaliteli ürün ve kaliteli hizmet üretme alanı olan “Toplam Kalite Yönetimi Alanı” kaliteli ürün üretme yöntemleri hakkında bilgi vermenin dışında, çalışanların çalışma hayatında

³ bkz. (DGQ 2001a: 17; akt. Kühl ve Schmidt 2004: s. 133)

verimliliği sağlayan koşullar hakkında da bilgi vermektedir. “Toplam Kalite Yönetimi Alanına” göre çalışanların çalışma motivasyonlarının yüksek tutulması, çalışanların işlerinde verimli olmasını sağlayan önemli faktörden biridir:

İşyeri Çalışanları, kendileri için güven verici, motive edici ve ücret konusunda memnun edici koşullar oluşturulduğu takdirde, en verimli olabilir. Yönetim bu koşulları sağlamakla yükümlüdür (Ersoy, 2019, s. 69)

Bunun tersi şu anlama gelmektedir; çalışanların motivasyonu düşürülürse, verimleri düşer. Çalışanların veriminin düşmesi ise, çalıştıkları işyeri açısından maddi kayba neden olabilecektir.

Yukarıdaki alıntıda kamuda çalışan çevirmenlerin çalışma motivasyonlarının çok düşük olduğu rahatlıkla anlaşılabilmektedir. Çevirmenlerin motivasyonları o derece düşük ki, çevirmenler fırsatını bulduğunda istifa bile edebilmektedirler. Çevirmenlerin motivasyonunu düşüren şey ise aynen hukuk, mühendislik mezunları gibi fakülte mezunu olmalarına rağmen, Genel İdare Hizmetleri kadrosunda çalıştırılıyor olmalarıdır. Çevirmenlerin bu kadroda birçok hak kaybı ve mahrumiyeti yaşamaları, bunun farkında olmaları, onlarda ister istemez çalışma verimi düşüklüğüne sebep olabilecektir. Halbuki çevirmenler diğer fakülte mezunları gibi “Teknik Hizmetler” kadrosunda çalıştırılırsa, çalışma verimleri bu kadar düşmeyecektir.

Çevirmenlerin genel idare hizmetleri kadrosunda çalışması, yukarıda dile getirilen motivasyonlarının kısıtlanması nedeniyle, devlet bütçesinde maddi açıdan kayıplara neden olabilecektir.

Kamudaki kadrolu çevirmenler bu alıntıda da son okuma ve düzeltme imkanı verilmediği için, çevirilerin sağlıklı olamayabileceğini dile getirmektedirler:

İşe başladığım ilk hafta bir toplantıya sözlü çeviri için çağırıldım ve çok zorlandığım için yarıda bıraktım. Sonrasında böyle bir tecrübe üzerine bir şeyler inşa etmek beni oldukça zorladı. Amirleriniz bazen sizi, doktor olmayan birini ameliyathaneye iter gibi işin ortasında bırakabiliyorlar. Bu çok yıpratıcı bir süreç. Amirlerimizin tercümenin ne olduğunu, hazırlıkları vb. aşamalarını bilmemesi size çok iş düşmesine sebep oluyor. Bu durumu yönetmeyi zamanla öğreniyorsunuz. Benzer şekilde çok imkânsız süreçlerde sizden 70 slaytlık bir sunumu çevirmenizi istiyorlar. Nadas, son okuma, redaksiyon vb. süreçleri teğet geçiyorsunuz ve ortaya sağlıklı bir metin çıkartmakta oldukça zorlanabiliyorsunuz. (Odacıoğlu, Barut, Çoban Odacıoğlu, 2018, s.167-168)

Bütün çalışma organizasyonları ekiplerden oluşur. Bu nokta da Ersoy (2019, s. 68) kaliteli bir ürün üretmenin, organizasyondaki herkesin ortak, ekip çalışmasıyla mümkün olacağına dikkat çekmektedir. Bu ister özel sektör veya işletme olsun, ister devlet kurumu olsun her ekipte her paydaşın bir görevi vardır.

Yine her ekibin bir liderinin ya da müdürünün olması, çalışma organizasyonunun yapılması ve her çalışma pozisyonuna uygun bir çalışan yerleşmesine olanak sağlar:

Örgüte (İşletmeye) en iyi ve en uygun elemanı bulmak gerekmektedir. Bu gereklilik eleman seçimini gündeme getirmektedir (Ersen A.g.e. s. 108; akt. Akın 2001: s. 150).

Böylelikle çalışma sürecinden en yüksek verim elde edilebilecektir⁴. Örneğin bir ekip olsa, ama bu ekibin bir müdürü olmazsa, çalışanların işleri birbirine karışabilir. Ya da bir müdür

⁴ bkz. Kühl ve Schmidt 2004: s. 99-100

olsa, ama bu müdür iyi bir çalışma organizasyonu yapmazsa ya da kurumundaki/işletmesindeki çalışma pozisyonlarına doğru çalışanları yerleştirmezse o işletmede/kurumda kesin olarak maddi kayıplar meydana gelecektir.

Dolayısıyla kamuda çalışan çevirmenlerin birimlerinde de aynı koşullar geçerli olmak durumundadır ki, bu birimlerde maddi kayıplar meydana gelmesin. Ancak yukarıdaki alıntıya bakılırsa, kamu kurumlarının çeviri birimlerinde birim müdürleri maalesef gerekli çalışma organizasyonunu gerekli olduğu şekilde yürütememektedirler. Çevirmenlerin verdikleri örnekleri bu açıdan incelemek iyi olacaktır.

Yukarıdaki alıntıda da görüldüğü üzere, çevirmenlerin başında olan birim müdürünün daha bir hafta önce işe başlayan bir çevirmeni bir sözlü çeviri görevine göndermiş olması çok önemli bir hatanın oluşmasına zemin hazırlamıştır. Diğer örnekte ise çevirmenlerin birim müdürünün bir çeviri sürecinin sadece çeviri yapmaktan ibaret olmadığını, çeviriden sonra bir bekleme süresinin gerekli olduğunu daha sonra bir gözden geçirme/kontrol gerektiğini bilmediği görülmektedir. Yani sağlıklı bir çeviri süreci için gerekli koşulları bilmediği/gerekli koşulları adeta ortadan kaldırdığı anlaşılmaktadır. Tabi ki burada ilk örnekte yeni çevirmen de bu işten olumsuz etkilendiğini söylüyor, hatta bu kötü tecrübenin kendisinde bu konuda adeta bir “fobi” oluşturduğunu söylüyor. İkinci örnek ise bu şekilde yapılan çevirileri sağlıklı olarak nitelenebilir.

Ancak bu çalışma çevirmenlerin yaşadığı olumsuzluklara odaklanmamaktadır. Bu çalışma yapılan bu yanlışlar nedeniyle, çalışma süreci nedeniyle meydana gelebilecek maddi kayıpları dile getirmeyi amaçlamaktadır. Varsayalım ki iki ülke arasında önemli bir ticari anlaşma yapılacak olsun ve alıntıda dile getirilen birim müdürü bu anlaşma toplantısına yine alıntıda çevirmeni sözlü çeviri için görevlendirsin. Ve bu çevirmen görevi yarıda bıraksın. Bu durumda en hafifiyle iş gecikmesi nedeniyle bir sürü maddi kayıp meydana gelebilecektir. İkinci örneğe bakıldığında da benzer bir olasılık gözükmemektedir. Yine önemli bir politik/ticari anlaşmaya dair bir metin yazılı olarak çevrilmiş olsun, ancak kontrol edilmeden gönderilmiş olsun. Yine bu durum da devlet adına maddi kayıplara neden olabilecektir. Yukarıdaki alıntıya göre, bu tarz problemlerin ortaya çıkmasına çevirmenlerin birim amirleri/müdürleri neden olabilmektedir.

Sonuç olarak, yukarıdaki alıntıya bakıldığında yukarıdaki şekliyle bir çalışma sürecinin devlet bütçesini maddi kayba uğratabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Devletin tasarruf tedbirleri uygulaması düşünüldüğünde ise devlet kurumlarındaki çeviri birimlerinde bu konuda önlemler ve/ya iyileştirmelere yönelik çalışmalar faydalı olacaktır.

5. Devlet Kurumlarındaki Çevirmenlerin Görev Uygulamalarındaki Yanlışların/Eksiklerin Giderilmesine Yönelik Öneriler

Yukarıdaki alıntılarda yaptığımız kısa incelemelerde kamudaki çevirmenlik birimlerinde çevirmenlerin yanlış/eksik görev uygulamalarından dolayı devlet bütçesi maddi kayba uğrayabilmektedir. “Tasarruf Tedbirleri” uygulamalarının olduğu bir dönemde olduğumuz düşünüldüğünde, kamuda çalışan çevirmenlerin görev uygulamalarına yönelik düzeltme çalışmaları yapılması, “Tasarruf Tedbirlerini” anlamlı kılacaktır. Ayrıca bu düzeltmeler

çevirmenlerin çalışma koşullarının da düzelmesine katkı sağlayacaktır. Bu düzeltmeler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Aynen tıp alanında ya da eğitim alanında olduğu gibi çeviri işi de alt çalışma alanlarına ayrılmaktadır. Nasıl Türkçe dersine rastgele her öğretmen girmiyorsa, ya da nasıl Kulak, Burun, Boğaz her doktor tarafından tedavi edilmiyorsa, kamu birimlerinde de çevirmenler ya yazılı çeviri yapan çevirmen ya da sözlü çeviri yapan çevirmen olarak çalıştırılmalı.
2. Kamuda görevli çevirmenlerin birim amirleri Yazılı Çeviri yapan çevirmen ve Sözlü Çeviri yapan çevirmen ayrımını öğrenmeli ya da bu ayrımı bilen kişiler birim amiri olmalıdır.
3. Günümüz koşullarında, yani profesyonel çalışma koşullarında her personel sadece bir iş yapar ve işler ekip olarak üstlenilir. Kamuda çalışan çevirmenler de sadece çeviri işi yapmalıdır.
4. Kamuda çalışan çevirmenler mutlaka bir koordinasyon yapısıyla çalışmalıdır.
5. Körüğü, balyozu olmayan bir demirci çalıştırılıyor olsun ya da devlet görevlendirdiği doktorlara tıbbi malzeme temin etmiyor olsun. Nasıl ki bu durumda çalışma sürecinde aksaklıklar oluşacaksa ya da verimlilik düşecekse, benzer durumda kamuda çalışan çevirmenlerinde çalışma süreci aksayarak yürüyecek ve verimlilik düşecektir. Bu nedenle kamuda çalışan çevirmenlere mutlaka çalışma araç, gereç ve materyali sağlanmalıdır.
6. Kamuda çalışan çevirmenlerin çalışma motivasyonları düşürülmemeli ve uygun kadro tahsisinin sağlanması, görev tanımının belirginleştirilmesi gibi girişimlerle motivasyonlarının yüksek tutulması için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.
7. Çeviri süreci sonunda çeviri ürünün gözden geçirilmesi için kamuda çalışan çevirmenlere gerekli kontrol olanağı sağlanmalıdır.

6. Sonuç

Bu çalışmada belirtilen kamu kurumlarında çalışan çevirmenlerin görev uygulamalarında yapılması gereken düzeltmeler öncelikle devlet bütçesinin yükünü hafifletecek, tasarruf tedbirleri uygulamalarını anlamlı kılacaktır. Ancak bu çalışmada belirtilen düzeltmeler ayrıca çevirmenlerin çalışma koşullarının düzelmesi için de faydalı olacaktır. Çevirmenlerin gereksiz iş yükünün azalması, çevirmenler için de pozitif bir durumdur. Çevirmenlerin bir ekip olarak, koordinasyonlu bir şekilde çalışması yine çevirmenler için faydalıdır. Zaten dünyada Çeviri sektörü de birbiriyle koordinasyonlu bir şekilde çalışan bir ekip çalışması uygulamaktadır.

Sonuç olarak bu çalışmada dile getirilen kamuda çalışan çevirmenlerle ilgili öneriler hem devletin uyguladığı tasarruf tedbirleri için önem arz etmektedir, hem de çevirmenlerin çalışma koşullarının da alan literatürüne göre daha uygun bir yapı oluşması için önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- ALPAGU, Hasan, Ekonomik Krizlerle Mücadele Etmenin Temel Esasları, Akademik Bakış Dergisi, Sayı 51, S. 127-142, Eylül – Ekim 2015
- ERSOY, Hüseyin (2019), Toplam Kalite Yönetimi Ve Empati Açısından Çeviri Etkinliği, Gece Akademi, Ankara.
- GEZER, Gökmen, CAN, Muhammet Zahit, Kültürü çevirmek: Kültür aktarımı kapsamında çeviri, Rumeli DE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi, (17), 355-370, Aralık 2019
- HOHEISEL, Reinhard, (2002) “Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen in der Europäischen Union”, In: Joanna best/Sylvia Kali na (Hrsg.) Übersetzen und Dolmetschen, Eine Orientierungshilfe, A. Francke Verlag, S. 249-259, Tübingen und Basel
- KIRAL, Bilgen, Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Doküman Analizi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 2020, Sayı 15
- KÜHL, Sebastian, SCHMIDT, Michael (2004) Die Wirkung von Qualitätsmanagement-Systemen in sozialwirtschaftlichen Unternehmen unter Berücksichtigung mikropolitischen Aspekte, Universität Duisburg-Essen, Essen
- ODACIOĞLU Mehmet Cem, BARUT Evren, ÇOBAN ODACIOĞLU Fadime, Kamuda Çalışan Mütercim Tercümanların Yaşadıkları Temel Sorunlar Ve Bu Sorunlara Karşı Çözüm Önerileri: Türkiye Örneği, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 11 Sayı: 58, s. 155-165, Ağustos 2018
- YAVUZ, Ali, Türkiyede Ekonomik Sorunların Politik ve Yönetimsel Temelleri, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.8, S. 1, s. 197-211, 2003

İNTERNET KAYNAKLARI

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/05/20240517-5.pdf> - 11.10.2024

EXPANDED SUMMARY

Both in the world and in our country, translators are employed in two ways; either in the public and private sectors or as staff and freelance translators. While the employment volume of some professions is higher in the public sector, the employment volume of some professions is larger in the private sector. For instance, the Shipping, Cargo, Transportation sectors provide employment in the private sector to a large extent. Similarly, employment in the translation profession is largely provided in the private sector in the world and in Türkiye.

In recent history in Türkiye, translators are substantially employed in the private sector and as freelance translators. The number of translators employed in the public sector is lower compared to the private sector. This study will attempt to reveal that there are mistakes/deficiencies in the current work practices of translators employed in public institutions (in various ministries) and that these deficiencies may have a negative impact on the state budget. In the following part of the study, suggestions will be made to eliminate practices that have a negative impact on the state budget. It will be tried to show that suggestions to eliminate practices that have a negative impact on the state budget can actually contribute to the improvement of translators' problematic working conditions. The document analysis method, was applied in the study. In this context, the survey data of a study on public translators entitled “Basic Problems Of Public Translators And Suggestions To These Problems: The Case Of

Türkiye” (Permission was obtained from the authors of the study) will be used as data in this study. While the questions asked in the relevant study focus on the problems experienced by translators, they also provide information about translators’ working conditions and work practices. In our study, the relevant data will be evaluated in terms of the negative impacts of the mistakes/deficiencies in the work practices of public translators on “Savings Measures”. In addition, the rules of Savings Measures published in the Official Gazette will be used as data in the study.

In this context, firstly, the articles of the Savings Measures published in the Official Gazette with the Presidential Decision, which may be particularly relevant to the work practices of public translators were cited and within the scope of these citations, the work practices of public staff translators were evaluated in terms of Savings Measures. Then, the responses to the survey in the study entitled “Basic Problems Of Public Translators And Suggestions To These Problems: The Case Of Türkiye” were cited and the related citations were analyzed and evaluated in terms of the articles of Savings Measures. As a result of the analysis of the citations used in the study, it was determined that the mistakes/deficiencies in the current work practices of public translators had a negative impact both on the “Savings Measures” and the working conditions of translators. In the following parts of the study, suggestions were made both regarding what could be done more positively to ensure that work practices are in line with the Savings Measures and to improve the working conditions of translators since this could both contribute to the state budget and improve the working conditions of translators to a certain extent.

As a result, considering the citation above, it would not be wrong to say that a working process as stated above can cause financial loss in the state budget. Considering the implementation of the savings measures of the state, studies on precautions/improvements in this regard in translation units of the public institutions will be useful.

In this context, the following suggestions have been made:

1. Just like in the field of Medicine or Education, translation is also divided into subfields of work. Just as not every teacher randomly teaches Turkish lessons, or just as not every doctor treats ear, nose and throat, translators in public units should be employed either as translators or interpreters.

2. Unit managers of public translators should learn the distinction between translators and interpreters, or people who know this distinction should be employed as unit managers.

3. In today's conditions, that is, in professional working conditions, each employee does only one job and the jobs are undertaken as a team. Public translators should also only do translation work.

4. Public translators should definitely work in a coordination structure.

5. In case a blacksmith without a bellows or a sledgehammer is employed, or the state does not provide medical supplies to the assigned doctors, there will be disruptions in the work process. Just as in this case, the work process of public translators will also be disrupted.

Therefore, public translators must definitely be provided with working tools, equipment and materials.

6. The working motivation of public translators should not be reduced, and necessary efforts should be made to keep their motivation high (such as appropriate position allocation, clarification of the job description).

7. At the end of the translation process, public translators should be provided with the necessary control opportunity to review the translation product.

In conclusion, it has been seen that the suggestions regarding public translators in this study are important so that the savings measures implemented by the state can be meaningful and that they can contribute to the improvement of translators' working conditions in accordance with the literature in the field.