Політика двомовності та мандаринська мова як комерційний актив: практичні наслідки

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Мова як клієнтський актив та інструмент комплаєнсу

Для банків, управителів капіталом, сімейних офісів і юридичних фірм політика двомовності дає кадри, де майже всі говорять англійською, а багато хто розуміє другу мову. Рівень володіння другою мовою нерівний. Дехто з працівників легко читає китайські юридичні документи. Інші розуміють усну мандаринську, але не вміють нею писати, а багатьом молодшим китайським сінгапурцям комфортніше англійською, ніж мандаринською. Тому установам, які покладаються на

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

мандаринську в обслуговуванні клієнтів чи в комплаєнсі, варто прямо оцінювати мовні навички й не робити висновків про них з етнічного походження чи шкільного досвіду.

Мовні вимоги під час найму мають бути обґрунтовані. Тристоронні настанови щодо справедливої практики зайнятості (Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices) вимагають від роботодавців зазначати мовну вимогу в оголошенні про вакансію лише тоді, коли вона потрібна для роботи, і пояснювати причину.[1] Закон про справедливість на робочому місці 2025 року (Workplace Fairness Act 2025), ухвалений парламентом 8 січня 2025 року, запровадить законодавчий захист від дискримінації у сфері зайнятості за переліком ознак, серед яких і мова. У вересні 2026 року він ще не набув чинності, очікується, що це станеться наприкінці 2027 року.[2] Фінансова установа, яка вимагає знання мандаринської від менеджера з роботи з клієнтами, що обслуговує клієнтів із Китаю, може цю вимогу обґрунтувати. Загальну вимогу для всіх працівників фронт-офісу захистити складніше.

Документи китайською, малайською чи індонезійською (Bahasa Indonesia) відіграють велику роль під час прийняття на обслуговування та перевірки походження статків. Установа має знати, хто в її команді здатен їх прочитати, коли потрібен засвідчений переклад і як переклад фіксують у справі клієнта. Те саме стосується спорів: сінгапурські суди та арбітражні трибунали працюють англійською, і переклад ключових документів може стати предметом суперечки.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Контрольний перелік для установ

- Оцінюйте письмові та усні мовні навички працівників, які контактують із клієнтами, і працівників комплаєнсу за допомогою тесту та фіксуйте результат. Не робіть висновків про них з етнічного походження чи шкільної освіти.
- Визначте, яким сегментам клієнтів потрібні мандаринська, кантонська, хокк'єнська, малайська, індонезійська чи індійські мови, і добирайте персонал відповідно.
- Зазначайте мовні вимоги в оголошеннях про вакансії лише там, де їх потребує посада, і з поясненням причини — відповідно до тристоронніх настанов, а після набрання чинності — і Закону про справедливість на робочому місці 2025 року.
- Подбайте, щоб документи китайською чи іншими мовами, які використовують для перевірки походження статків, читали кваліфіковані працівники, а за потреби їх перекладав засвідчений перекладач.
- Враховуйте в документах і листуванні різницю між спрощеними та традиційними ієрогліфами, а також між вживанням на материку, на Тайвані та в Гонконгу.
- Зберігайте англійську як мову основоположних документів і фіксуйте будь-яку паралельну китайську версію із застереженням, яка версія має переважну силу.
- Інвестуйте в навички другої мови працівників через навчання, відрядження до Китаю чи Індонезії та програми на кшталт тих, які пропонує Business China.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Примітки

1. Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP), Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices, роз'яснення щодо оголошень про вакансії: мовні вимоги на кшталт "Mandarin-speaking" лише там, де це необхідно для роботи, з поясненням причини. ↩
2. Allen & Gledhill, "Workplace Fairness Bill passed in Parliament to protect employees from discrimination", 23 січня 2025 р., allenandgledhill.com (дата звернення: листопад 2026 р.): законопроєкт ухвалено 8 січня 2025 р.; захищені ознаки — вік, громадянство, стать, сімейний стан, вагітність, обов'язки з догляду, раса, релігія, мовні здібності, інвалідність і психічний стан, причому расу, релігію та мову згруповано разом; Herbert Smith Freehills Kramer, "Workplace Fairness Act to take effect end of 2027", 10 грудня 2025 р., legal500.com (дата звернення: листопад 2026 р.): закон "expected to come into force at the end of 2027"; другий законопроєкт про справедливість на робочому місці ухвалено 4 листопада 2025 р. ↩

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.