מדיניות הדו־לשוניות והמנדרינית כנכס מסחרי: השלכות מעשיות

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

השפה כנכס מול הלקוח וככלי ציות

עבור בנקים, מנהלי עושר, משרדים משפחתיים (family offices) ומשרדי עורכי דין, מדיניות הדו־לשוניות מייצרת כוח עבודה שבו כמעט כולם דוברים אנגלית ורבים מבינים שפה שנייה. השפה השנייה אינה אחידה. חלק מהעובדים קוראים מסמכים משפטיים בסינית בקלות. אחרים מבינים מנדרינית מדוברת בלי יכולת לכתוב אותה, ואילו סינגפורים סינים צעירים רבים חשים בנוח יותר באנגלית מאשר במנדרינית. מוסדות הנסמכים על המנדרינית לשירות לקוחות או לציות צריכים לכן להעריך את כישורי השפה במפורש ולהימנע מהסקתם מהמוצא האתני או מהרקע הלימודי.

דרישות שפה בגיוס עובדים חייבות הצדקה. ההנחיות המשולשות בדבר נוהלי העסקה הוגנים (Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices) מבקשות ממעסיקים לציין דרישת שפה במודעת דרושים רק כאשר המשרה מחייבת זאת, ולהסביר מדוע.[1] חוק ההוגנות במקום העבודה (Workplace Fairness Act 2025), שהתקבל בפרלמנט ב־8 בינואר 2025, יוסיף הגנה סטטוטורית מפני הפליה בתעסוקה על בסיס רשימת מאפיינים הכוללת שפה. הוא טרם נכנס לתוקף בספטמבר 2026, וצפוי להיכנס לתוקף בסוף 2027.[2] מוסד פיננסי הדורש מנדרינית ממנהל קשרי לקוחות המטפל בלקוחות מסין יכול להצדיק את הדרישה. דרישה כללית מכל עובדי המשרד הקדמי קשה יותר להגנה.

© 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.

מסמכים בסינית, במלאית או בבהסה אינדונזיה (Bahasa Indonesia) ממלאים תפקיד גדול בקליטת לקוחות ובאימות מקור העושר. על המוסד לדעת מי בצוות שלו יכול לקרוא אותם, מתי נדרש תרגום מאושר וכיצד התרגום מתועד בתיק הלקוח. הדבר נכון גם בסכסוכים, שבהם בתי המשפט ובתי הדין לבוררות בסינגפור עובדים באנגלית, ותרגום מסמכי מפתח עלול להפוך לנקודת מחלוקת.

רשימת בדיקה למוסדות

- העריכו באמצעות מבחן את כישורי השפה בכתב ובעל פה של עובדים הבאים במגע עם לקוחות ושל עובדי הציות, ותעדו את התוצאה. אל תסיקו אותם מהמוצא האתני או מההשכלה.
- זהו אילו פלחי לקוחות דורשים מנדרינית, קנטונזית, הוקיין, מלאית, בהסה אינדונזיה או שפות הודיות, והתאימו את האיוש בהתאם.
- ציינו דרישות שפה במודעות דרושים רק כאשר התפקיד מחייב אותן, בצירוף הנימוק, בהתאם להנחיות המשולשות, ומשייכנס לתוקף, גם לחוק ההוגנות במקום העבודה 2025.
- ודאו שמסמכים בסינית או בשפות אחרות המשמשים לאימות מקור העושר נקראים על ידי עובדים מוסמכים, ובמידת הצורך מתורגמים על ידי מתרגם מאושר.
- היו מודעים להבדל בין סימנים מפושטים למסורתיים, ובין השימוש הלשוני בסין היבשתית, בטאיוואן ובהונג קונג, במסמכים ובהתכתבויות.
- שמרו על האנגלית כשפת המסמכים המחייבים, ותעדו כל גרסה סינית מקבילה, עם תניה הקובעת איזו גרסה גוברת.
- השקיעו בכישורי השפה השנייה של העובדים באמצעות הכשרות, השאלת עובדים לסין או לאינדונזיה ותוכניות כמו אלה שמציע Business China.

הערות

1. Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP), Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices, הנחיות בעניין מודעות דרושים: דרישות שפה כגון "Mandarin-speaking" רק כאשר הן נחוצות למשרה, בצירוף הסבר הנימוק. ↩

© 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.

2. Allen & Gledhill, "Workplace Fairness Bill passed in Parliament to protect employees from discrimination", allenandgledhill.com, 23 בינואר 2025 (נצפה בנובמבר 2026): הצעת החוק התקבלה ב־8 בינואר 2025; המאפיינים המוגנים: גיל, אזרחות, מין, מצב משפחתי, היריון, אחריות טיפולית, גזע, דת, יכולת לשונית, מוגבלות ומצב בריאות נפשית, כשגזע, דת ושפה מקובצים יחד; Herbert Smith Freehills Kramer, "Workplace Fairness Act to take effect end of 2027", 10 בדצמבר 2025, legal500.com (נצפה בנובמבר 2026): החוק "expected to come into force at the end of 2027"; הצעת החוק השנייה בעניין ההוגנות במקום העבודה התקבלה ב־4 בנובמבר 2025. ↩

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.

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.