İki dilli politika ve ticari bir değer olarak Mandarin Çincesi: pratik sonuçlar

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

Müvekkil ilişkisinde bir değer ve bir uyum aracı olarak dil

Bankalar, servet yöneticileri, aile ofisleri ve hukuk büroları için iki dilli politika, neredeyse herkesin İngilizce konuştuğu ve pek çoğunun ikinci bir dili anladığı bir işgücü ortaya çıkarıyor. İkinci dil düzeyi ise değişken. Bazı çalışanlar Çince hukuki belgeleri rahatlıkla okuyor. Bazıları konuşulan Mandarin Çincesini anlıyor ama yazamıyor. Pek çok genç Çinli Singapurlu ise İngilizcede Mandarin Çincesinden daha rahat. Müvekkil hizmeti veya uyum için Mandarin Çincesine dayanan kurumlar bu nedenle dil becerilerini açıkça değerlendirmeli ve bunları etnik kökenden veya okul geçmişinden çıkarmaktan kaçınmalıdır.

İşe alımda dil şartlarının gerekçelendirilmesi gerekir. Adil İstihdam Uygulamalarına İlişkin Üçlü Rehber (Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices), işverenlerden iş ilanlarında dil şartına yalnızca iş bunu gerektiriyorsa yer vermelerini ve nedenini açıklamalarını istiyor.[1] Parlamento tarafından 8 Ocak

© 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.

2025'te kabul edilen 2025 tarihli İşyerinde Adalet Kanunu (Workplace Fairness Act 2025), aralarında dilin de bulunduğu bir dizi özelliğe dayalı istihdam ayrımcılığına karşı kanuni koruma getirecek. Kanun Eylül 2026 itibarıyla henüz yürürlüğe girmemişti ve 2027 sonunda yürürlüğe girmesi bekleniyor.[2] Çinli müvekkillerle ilgilenen bir müşteri temsilcisi için Mandarin Çincesi şartı arayan bir finans kuruluşu bu şartı gerekçelendirebilir. Tüm ön ofis personeli için genel bir şartı savunmak ise daha zordur.

Çince, Malayca veya Bahasa Indonesia belgeler, müşteri kabulünde ve servetin kaynağının doğrulanmasında büyük rol oynuyor. Bir kurum, ekibinde bu belgeleri kimlerin okuyabildiğini, ne zaman onaylı tercüme gerektiğini ve tercümenin müvekkil dosyasına nasıl kaydedildiğini bilmelidir. Aynı husus uyuşmazlıklar için de geçerli. Singapur mahkemeleri ve hakem heyetleri İngilizce çalışır ve önemli belgelerin tercümesi bir ihtilaf konusu hâline gelebilir.

Kurumlar için kontrol listesi

- Müvekkillerle doğrudan çalışan ve uyum biriminde görev yapan personelin yazılı ve sözlü dil becerilerini bir sınavla değerlendirin ve sonucu kayda geçirin. Bu becerileri etnik kökenden veya eğitim geçmişinden çıkarmayın.
- Hangi müvekkil segmentlerinin Mandarin Çincesi, Kantonca, Hokkien dili, Malayca, Bahasa Indonesia veya Hint dilleri gerektirdiğini belirleyin ve personel yapısını buna göre düzenleyin.
- Üçlü rehbere ve yürürlüğe girdikten sonra 2025 tarihli İşyerinde Adalet Kanunu'na uygun olarak, iş ilanlarında dil şartlarına yalnızca pozisyon bunu gerektiriyorsa ve gerekçesiyle birlikte yer verin.
- Servetin kaynağının doğrulanmasında kullanılan Çince veya başka dillerdeki belgelerin nitelikli personel tarafından okunmasını ve gerektiğinde yeminli bir tercüman tarafından tercüme edilmesini sağlayın.
- Belgelerde ve yazışmalarda basitleştirilmiş ve geleneksel karakterler arasındaki farkı ve anakara, Tayvan ve Hong Kong kullanımları arasındaki farkları göz önünde bulundurun.

© 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.

- Esas belgelerin dili olarak İngilizceyi koruyun, paralel bir Çince versiyon varsa bunu kayda geçirin ve hangi versiyonun esas alınacağını belirten bir hüküm ekleyin.
- Eğitimler, Çin'e veya Endonezya'ya geçici görevlendirmeler ve Business China'nın sunduğu türden programlar aracılığıyla personelin ikinci dil becerilerine yatırım yapın.

Notlar

1. Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP), Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices, iş ilanlarına ilişkin rehberlik: "Mandarin-speaking" gibi dil şartları yalnızca iş için gerekliyse ve nedeni açıklanarak. ↩
2. Allen & Gledhill, "Workplace Fairness Bill passed in Parliament to protect employees from discrimination", 23 Ocak 2025, allenandgledhill.com (erişim tarihi: Kasım 2026): tasarı 8 Ocak 2025'te kabul edildi; korunan özellikler yaş, uyruk, cinsiyet, medeni durum, gebelik, bakım sorumlulukları, ırk, din, dil yeteneği, engellilik ve ruh sağlığı durumu, ırk, din ve dil bir arada gruplandırılmış; Herbert Smith Freehills Kramer, "Workplace Fairness Act to take effect end of 2027", 10 Aralık 2025, legal500.com (erişim tarihi: Kasım 2026): Kanunun "expected to come into force at the end of 2027"; ikinci İşyerinde Hakkaniyet tasarısı 4 Kasım 2025'te kabul edildi. ↩

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

© 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.

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.