就業准證與移民政策

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

基礎：聯繫新加坡與1998年的准證制度

正如第A部分就十九世紀所述，新加坡一向是一個移民城市。招募外國專業人士的現代政策在1990年代成形。1997年，人力部（MOM）國際人才署推出聯繫新加坡（Contact Singapore），這個機構最初在海外設有六個辦事處，向外國專業人士推廣新加坡。同年，總理吳作棟在國慶群眾大會演講中解釋，公開招聘外國人"did not extend only to top-rung prestigious positions"，因為招聘範圍亦涵蓋中層管理人員、技術工人及技術員。[1]

行政框架隨之建立。1998年9月1日，一套按學歷及薪金分為P、Q、R三類准證的新就業准證制度生效。2004年7月1日，再增設供中級技術工人申請的S准證。1998年11月成立的STAR委員會及1999年的「人力21」計劃，訂明吸引外國人才以支持經濟增長的策略。[2]時機有其原因。第D部分第III章所述的1997年亞洲金融危機顯示了這個城市所承受的風險，而第D部分第V章所述的財富管理策略，則需要新加坡當時尚未能培訓足夠人數的私人銀行家、基金經理及律師。

© 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.

就業准證與合資格薪金

就業准證（EP）是今日外國專業人員、經理及行政人員的主要許可。其首要條件是最低月薪，由人力部訂定並定期上調。2026年的新申請，大部分行業的合資格薪金為5,600新加坡元，金融服務業為6,200新元。兩個金額均由23歲起隨年齡遞增，45歲或以上的申請人分別為10,700新元及11,800新元。[3]

當局已宣布再次上調。新申請自2027年1月1日起、續期自2028年1月1日起，合資格薪金一般升至6,000新元，金融服務業升至6,600新元，年長申請人的上限金額則分別升至11,500新元及12,700新元。[4]金融服務業門檻較高，反映該行業薪金較高。這亦反映一項政策判斷：由於該行業薪酬優厚，若按一般門檻聘用外國人，較容易取代本地人選。2021年至2025年間，金融服務業的門檻由5,000新元升至6,200新元，其他行業則由4,500新元升至5,600新元。[5]

COMPASS：衡量互補性的計分測試

單靠薪金門檻，並不能回答一個政治問題：外國專業人士究竟是補充本地勞動力，還是取而代之。因此，自2023年9月起，就業准證增設第二階段，即互補性評估框架（COMPASS）。[6]申請須取得40分。四項核心準則各可得最多20分：薪金、學歷、多元化及對本地就業的支持。兩項加分準則則為短缺技能及國家策略性經濟重點加分。[7]

多元化及本地就業準則是最具原創性的元素。一家擁有25名或以上專業人員、經理、執行人員及技術人員（PMET）的企業，如申請人的國籍佔這些員工不足5%，可在多元化一項取得20分；介乎5%至25%可得10分；達25%或以上則不得分。至於本地就業，同一家企業如本地PMET比例達到其行業的中位數，可得20分；介乎第20百分位數與中位數之間可得10分；低於第20百分位數則不得分。本地PMET比例達70%或以上，保證可得10分。規模較小的企業在每項準則默認獲得10分。[8]

© 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.

這項設計反映新加坡國家的思維。按國籍設定配額，會有損這個城市作為開放樞紐的自我形象。因此，COMPASS給予企業誘因，使其外籍員工多元化，並以與同業相若的水平聘用本地人。一家交易部門由單一國籍主導的銀行，會發覺較難再引進同一國籍的同事。短缺職業清單（Shortage Occupation List）為需要高度專門而短缺技能的職位提供最多20分的加分。依靠這些分數的申請人仍須受限於該短缺職業，只可在通知人力部後才調派至其他崗位。[9]

三類申請人獲豁免COMPASS：固定月薪最少22,500新元者、海外公司內部調職人員，以及擔任為期一個月或以下職位者。[10]薪金豁免對金融中心十分重要，因為高級銀行家、投資組合經理及交易部門主管的收入通常高於此數。實際上，COMPASS對中層影響最大：分析員、營運人員、合規主任及初級客戶經理。

公平考慮框架

COMPASS建基於一項較早的工具。公平考慮框架（Fair Consideration Framework）於2013年9月23日公布。自2014年8月1日起，作出新就業准證申請的僱主須證明未能找到合適的新加坡人選，方法是在一個向新加坡人開放的全國職位庫刊登招聘廣告，為期最少14個曆日。[11]與同業相比，PMET中新加坡人比例偏低的企業須接受額外審查。自2023年9月1日起，與COMPASS的豁免一致，廣告要求不再適用於月薪22,500新元或以上的申請人。[12]

國會於2025年1月通過的《職場公平法》，使公平僱傭原則自生效起具有法律效力。該法禁止基於包括國籍在內的理由作出歧視。[13]對金融機構而言，實際後果是招聘決定必須有文件記錄，以顯示對本地人選採用了公平程序。

ONE Pass與頂尖人才市場

在市場頂端，新加坡爭奪的是可以在任何地方生活的人。為此，海外網絡與專才准證（ONE Pass）於2023年1月推出。[14]這是一種個人准證，持有人可為多家公司工作，轉換僱主亦無須重新申請。申請人須在申請前12個月內從一

© 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.

家具規模的海外僱主取得最少30,000新元的固定月薪，或預期在新加坡一家具規模的公司取得此數。在體育、藝術或學術方面有傑出成就者，可取代薪金準則。准證有效期為五年，每次可續期五年。[15]

自2027年1月28日起，一個新的人工智能及科技類別將向科技企業的人選開放ONE Pass，其30,000新元的月薪可包括已歸屬的股份或期權，但固定薪金須最少為22,500新元。申請人亦須在過去十年內擔任創辦人、行政人員或技術崗位最少五年。[16]這項改變顯示國家現時認為哪類人才最為稀缺。對金融中心而言，它為銀行、資產管理公司及支付企業開闢了一條途徑，以引進建立人工智能系統所需的工程師及數據科學家。

永久居留與公民身份

工作准證屬臨時性質。希望定居的外國專業人士須申請永久居留，其後再申請公民身份。兩者均由移民與關卡局酌情批出，考慮申請人的經濟貢獻、家庭聯繫、居留年期及融入程度。國家並不公布詳細準則。每年批出的數目由政策決定，自2013年人口白皮書引發的辯論以來大致保持穩定，下一節將描述這場辯論。[17]對金融中心而言，這些決定的酌情性質帶來一個後果。高級外籍員工往往多年持有准證，使他們在新加坡的居留與其受僱狀況掛鈎，亦使他們比已定居的居民流動性更高。

註釋

1. Wikipedia，“Immigration to Singapore”（2026年11月瀏覽）及 Wikipedia，“Foreign workers in Singapore”（2026年11月瀏覽），兩者均引述吳作棟1997年國慶群眾大會演講：招聘“did not extend only to top-rung prestigious positions”。Wikipedia，“Immigration to Singapore”（2026年11月瀏覽）：1997年人力部國際人才署推出Contact Singapore，最初設有六個海外辦事處。 ↩
2. Wikipedia，“Immigration to Singapore”（2026年11月瀏覽）：STAR委員會於1998年11月成立以吸引外國人才；「人力21」計劃於1999年推出。

© 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.

Wikipedia，“Foreign workers in Singapore”（2026年11月瀏覽）：政府於1998年7月24日設立按學歷及薪金發出就業准證的制度；P、Q、R制度於1998年9月1日生效，「S」類於2004年7月1日增設。 ↩

3. Ministry of Manpower，“Employment Pass: Eligibility”，mom.gov.sg（2026年11月3日最後更新）：金融服務業以外行業現行最低薪金為5,600新加坡元，隨年齡遞增，45歲或以上最高為10,700新元；金融服務業為6,200新元，最高11,800新元。 ↩

4. Ministry of Manpower，“Employment Pass: Eligibility”，mom.gov.sg（2026年11月3日最後更新）：自2027年1月1日起的新申請，以及自2028年1月1日起屆滿准證的續期，為6,000新元（45歲或以上最高11,500新元），金融服務業為6,600新元（最高12,700新元）。 ↩

5. Ministry of Manpower，就蔡慶威（Louis Chua Kheng Wee）先生第752號國會質詢（2026年第352號議程文件）作出的書面答覆，2026年1月12日，mom.gov.sg：2021年至2025年間，就業准證最低合資格薪金在金融服務業由5,000新元升至6,200新元，在其他行業由4,500新元升至5,600新元。 ↩

6. COMPASS自2023年9月1日起適用於新就業准證申請，自2024年9月1日起適用於續期；人力部2022年3月的公布及2022年財政預算委員會辯論。人力部現行資格網頁（2026年11月瀏覽）已不再列出這些日期。 ↩

7. Ministry of Manpower，“Employment Pass: Eligibility”，mom.gov.sg（2026年11月3日最後更新）：申請“must earn 40 points to pass COMPASS”；C1薪金、C2學歷、C3多元化及C4對本地就業的支持（各最多20分）；C5技能加分（最多20分）及C6策略性經濟重點加分（10分）。 ↩

8. Ministry of Manpower，“COMPASS”，mom.gov.sg/compass（2026年11月瀏覽）：C3多元化評分（不足5%：20分；5%至不足25%：10分；25%或以上：0分）；C4本地PMET比例相對於行業（第50百分位數或以上：20分；第20至不足第50百分位數：10分；低於第20百分位數：0分）；

© 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.

本地PMET比例最少70%可保證最少10分；PMET少於25人的企業默認獲10分。 ↩

9. Ministry of Manpower，“COMPASS”，mom.gov.sg/compass（2026年11月瀏覽）：列入短缺職業清單（Shortage Occupation List）職位的C5技能加分（該國籍比例低於三分之一者20分，否則10分）；需要依靠SOL分數的申請人仍受限於該職業，調派須事先通知人力部。 ↩

10. Ministry of Manpower，“Employment Pass: Eligibility”，mom.gov.sg（2026年11月3日最後更新）：固定月薪最少22,500新元、以海外公司內部調職人員身份申請，或擔任為期一個月或以下職位的申請人，獲豁免COMPASS。 ↩

11. Wikipedia，“Fair Consideration Framework”（2026年11月瀏覽）：2013年9月23日公布；自2014年8月1日起，企業須證明未能聘得合適的新加坡人選，並須在Singapore Workforce Development Agency營運的職位庫刊登廣告，遵守Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices；每則廣告須向新加坡人開放，為期最少14個曆日；與同業相比新加坡PMET比例偏低的企業須接受進一步審查。 ↩

12. Ministry of Manpower，“COMPASS”，mom.gov.sg/compass（2026年11月瀏覽），提及自2023年9月1日起，公平考慮框架的招聘廣告豁免適用於月薪22,500新元或以上的申請人。 ↩

13. Workplace Fairness Act 2025，國會於2025年1月8日通過，適用於擁有25名或以上僱員的僱主，受保障特徵包括國籍。 ↩

14. ONE Pass於2023年1月1日推出；人力部於2022年8月公布。 ↩

15. Ministry of Manpower，“Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility”，mom.gov.sg（2026年11月瀏覽）：申請前12個月固定月薪最少30,000新元，僱主為具規模的海外僱主（市值最少5億美元或年收入最少2億美元），或預期在新加坡一家具規模的公司取得最少30,000新元月薪；在體育、藝術及文化或學術及研究方面的傑出成就；“renewable for 5 years each time”。 ↩

© 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.

16. Ministry of Manpower，“Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility”，mom.gov.sg（2026年11月瀏覽）：人工智能及科技類別自2027年1月28日起；連續12個月每月最少30,000新元，其中固定月薪須最少22,500新元，其餘可包括已歸屬的非現金部分，例如ESOP或ESOW；過去十年內累計最少五年擔任創辦人、最高管理層成員或技術崗位；僱主須為符合規模門檻的科技公司、科技部門或科技創業投資公司。 ↩

17. 自2013年以來的政府數字：每年約30,000名新永久居民及15,000至25,000名新公民；National Population and Talent Division，*Population in Brief*（每年版本）。 ↩

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