# 就业准证与移民政策

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

## 基础：联系新加坡与1998年的准证制度

新加坡一向是一座移民城市，第A部分已就19世纪的情况作过介绍。招募外国专业人士的现代政策成形于20世纪90年代。1997年，人力部（MOM）国际人才司推出了联系新加坡，该机构起初在海外设有六个办事处，负责向外国专业人士推介这座城市。同年，总理吴作栋在国庆群众大会演讲中解释说，公开招募外国人"并不只限于最高层的显要职位"，也涵盖中层管理人员、技术工人和技师。[1]

行政框架随之而来。1998年9月1日，一套按学历和薪金分为P、Q、R三类的新就业准证制度开始实施。2004年7月1日，又增设了面向中级技术人员的S准证。1998年11月成立的STAR委员会和1999年的Manpower 21计划，确立了吸引外国人才以支持经济增长的战略。[2]这一时机自有其原因。第D部分第III章所述的1997年亚洲金融危机显示了这座城市有多么脆弱，而第D部分第V章所述的财富管理战略，又需要新加坡当时尚无法大量培养的私人银行家、基金经理和律师。

© 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.

## 就业准证与合格薪金

如今，就业准证（EP）是外国专业人士、经理和行政人员的主要准证。其首要条件是最低月薪，由MOM设定并定期上调。就2026年的新申请而言，大多数行业的合格薪金为5600新元，金融服务业为6200新元。两项金额均自23岁起随年龄递增，45岁及以上申请人分别达到10700新元和11800新元。[3]

进一步上调已经公布。新申请自2027年1月1日起、续期自2028年1月1日起，合格薪金一般提高至6000新元，金融服务业提高至6600新元，年长申请人的上限金额分别提高至11500新元和12700新元。[4]金融服务业门槛较高，反映了该行业较高的薪酬水平。它也体现了一种政策判断：由于该行业薪酬优厚，若按一般门槛聘用外国人，更容易挤占本地候选人。2021年至2025年间，金融服务业的门槛从5000新元提高到6200新元，其他行业则从4500新元提高到5600新元。[5]

## COMPASS：衡量互补性的积分评估

单靠薪金门槛，并不能回答外国专业人士究竟是补充还是取代本地劳动力这一政治问题。因此，自2023年9月起，EP增设了第二阶段，即互补性评估框架，简称COMPASS。[6]申请须获得40分。四项核心标准各最多可得20分：薪金、学历、多元性以及对本地就业的支持。两项加分标准则为紧缺技能和国家战略经济重点加分。[7]

多元性和本地就业两项标准是最具独创性的部分。拥有25名或以上专业人员、经理、执行人员和技师的企业，如果候选人所属国籍在这些员工中占比低于5%，多元性一项可得20分；占比在5%至25%之间得10分；达到25%或以上则不得分。在本地就业方面，同一企业的本地PMET占比若达到其所属行业的中位数，可得20分；介于第20百分位与中位数之间得10分；低于第20百分位则不得分。本地PMET占比至少达70%者可确保获得10分。规模较小的企业在每项标准上默认获得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.

这一设计体现了新加坡国家的思路。按国籍设定配额，有违这座城市作为开放枢纽的自我定位。因此，COMPASS激励企业使外籍员工多元化，并以与同业相当的水平雇用本地人。一家银行的交易部门若以某一国籍为主，就更难再引进同一国籍的同事。短缺职业清单为需要紧缺的高度专业化技能的职位最多加20分。依赖这些加分的候选人仍须从事该短缺职业，且只有在通知MOM后方可调任其他岗位。[9]

有三类候选人可豁免COMPASS：固定月薪至少22500新元者、海外公司内部调派人员，以及任职一个月或以下者。[10]薪金豁免对金融中心意义重大，因为高级银行家、投资组合经理和交易部门主管的收入通常超过这一金额。实际上，COMPASS对中层人员的影响最大：分析师、运营人员、合规官和初级客户经理。

## 公平考量框架

COMPASS建立在一项较早的工具之上。公平考量框架于2013年9月23日公布。自2014年8月1日起，提交新EP申请的雇主须证明其未能找到合适的新加坡候选人，方法是在一个面向新加坡人开放的全国职位库中刊登空缺至少14个日历日。[11]与同业相比，PMET中新加坡人比例过低的企业会受到额外审查。自2023年9月1日起，与COMPASS豁免相一致，月薪22500新元或以上的候选人不再适用刊登广告的要求。[12]

国会于2025年1月通过的《职场公平法》，自生效之日起赋予公平雇佣原则以法律效力。该法禁止基于包括国籍在内的理由实行歧视。[13]对金融机构而言，其实际后果是：招聘决定必须以能够显示对本地候选人采取了公平程序的方式加以记录。

## ONE准证与顶尖人才市场

在市场顶端，新加坡争夺的是那些可以在任何地方生活的人。为此，海外网络与专才准证（ONE准证）于2023年1月推出。[14]这是一种个人准证，持有人可为多家公司工作，更换雇主也无需重新申请。申请人须在申请前十二个月

© 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.

内在一家具规模的海外雇主处获得至少30000新元的固定月薪，或预期在新加坡一家具规模的公司获得这一金额。在体育、艺术或学术领域的杰出成就可以替代薪金标准。该准证有效期五年，每次可续期五年。[15]

自2027年1月28日起，一个新的人工智能与科技类别将向科技企业的候选人开放ONE准证，其30000新元的月薪可包括已归属的股份或期权，前提是固定薪金至少为22500新元。他们还须在过去十年内累计至少五年担任创始人、高管或技术职务。[16]这一变化表明国家目前认为哪类人才最为稀缺。对金融中心而言，它为银行、资产管理公司和支付企业构建人工智能系统所需的工程师和数据科学家开辟了一条通道。

## 永久居留与公民身份

工作准证是临时性的。希望定居的外国专业人士须申请永久居留，之后再申请公民身份。两者均由移民与关卡局酌情批准，考虑因素包括申请人的经济贡献、家庭关系、居住年限和融入程度。国家并不公布详细标准。每年批准的数量由政策确定，自2013年围绕人口白皮书的辩论（下一节将予介绍）以来大体保持稳定。[17]对金融中心而言，这些决定的酌情性质会产生一个后果。外籍高级员工往往多年持准证，这使他们在新加坡的居留与雇佣关系挂钩，也使他们比已定居的居民更具流动性。

# 注释

1. Wikipedia，“Immigration to Singapore”（2026年11月访问）及 Wikipedia，“Foreign workers in Singapore”（2026年11月访问），两者均引用吴作栋1997年国庆群众大会演讲：招募“did not extend only to top-rung prestigious positions”。Wikipedia，“Immigration to Singapore”（2026年11月访问）：1997年，人力部国际人才司推出Contact Singapore，起初设有六个海外办事处。↩
2. Wikipedia，“Immigration to Singapore”（2026年11月访问）：STAR委员会于1998年11月成立，以吸引外国人才；Manpower 21于1999年随后推

© 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.

出。Wikipedia，“Foreign workers in Singapore”（2026年11月访问）：政府于1998年7月24日建立按学历和薪金签发就业准证的制度；P、Q、R制度于1998年9月1日生效，2004年7月1日增设“S”类。↩

3. Ministry of Manpower，“Employment Pass: Eligibility”，mom.gov.sg（最后更新于2026年11月3日）：金融服务业以外行业目前最低为5600新元，随年龄递增，45岁及以上最高为10700新元；金融服务业为6200新元，最高11800新元。↩

4. Ministry of Manpower，“Employment Pass: Eligibility”，mom.gov.sg（最后更新于2026年11月3日）：自2027年1月1日起的新申请，以及自2028年1月1日起到期准证的续期，为6000新元（45岁及以上最高11500新元）；金融服务业为6600新元（最高12700新元）。↩

5. Ministry of Manpower，对Louis Chua Kheng Wee先生第752号国会提问（2026年第352号议事通知）的书面答复，2026年1月12日，mom.gov.sg：2021年至2025年间，EP最低合格薪金在金融服务业从5000新元提高至6200新元，在其他行业从4500新元提高至5600新元。↩

6. COMPASS自2023年9月1日起适用于新EP申请，自2024年9月1日起适用于续期；人力部2022年3月的公告及2022年财政预算委员会辩论。MOM现行的资格页面（2026年11月访问）已不再载明这些日期。↩

7. Ministry of Manpower，“Employment Pass: Eligibility”，mom.gov.sg（最后更新于2026年11月3日）：申请“must earn 40 points to pass COMPASS”；C1薪金、C2学历、C3多元性和C4对本地就业的支持（各最多20分）；C5技能加分（最多20分）和C6战略经济重点加分（10分）。↩

8. Ministry of Manpower，“COMPASS”，mom.gov.sg/compass（2026年11月访问）：C3多元性评分（低于5%：20分；5%至低于25%：10分；25%或以上：0分）；C4本地PMET占比相对于行业水平（第50百分位及以上：20分；第20至低于第50百分位：10分；低于第20百分位：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占比至少70%可确保至少10分；PMET少于25名的企业默认获得10分。↩

9. Ministry of Manpower，“COMPASS”，mom.gov.sg/compass（2026年11月访问）：列入Shortage Occupation List的职位可获C5技能加分（国籍占比低于三分之一时20分，否则10分）；需要SOL加分的候选人仍限于从事该职业，调任须事先通知MOM。↩

10. Ministry of Manpower，“Employment Pass: Eligibility”，mom.gov.sg（最后更新于2026年11月3日）：固定月薪至少22500新元、以海外公司内部调派人员身份申请或任职一个月或以下的候选人，可豁免COMPASS。↩

11. Wikipedia，“Fair Consideration Framework”（2026年11月访问）：2013年9月23日公布；自2014年8月1日起，企业须证明无法聘到合适的新加坡候选人，并按照Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices在新加坡劳动力发展局运营的职位库刊登广告；每则广告须面向新加坡人开放，刊登至少14个日历日；与同业相比新加坡籍PMET比例过低的企业须接受进一步审查。↩

12. Ministry of Manpower，“COMPASS”，mom.gov.sg/compass（2026年11月访问），提及自2023年9月1日起对月薪22500新元或以上候选人的公平考量框架招聘广告豁免。↩

13. Workplace Fairness Act 2025，国会于2025年1月8日通过，适用于雇员25名或以上的雇主，受保护特征包括国籍。↩

14. ONE准证于2023年1月1日推出；人力部于2022年8月公布。↩

15. Ministry of Manpower，“Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility”，mom.gov.sg（2026年11月访问）：申请前12个月内在具规模的海外雇主（市值至少5亿美元或年收入至少2亿美元）处获得至少30000新元的固定月薪，或预期在新加坡具规模的公司获得至少30000新元的薪金；在体育、艺术与文化或学术与研究领域的杰出成就；“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月访问）：人工智能与科技类别自2027年1月28日起实施；连续12个月每月至少30000新元，其中固定月薪须至少22500新元，其余部分可由已归属的非现金部分（如ESOP或ESOW）构成；过去十年内累计至少五年担任创始人、最高管理层成员或技术职务；雇主须为达到规模门槛的科技公司、科技部门或科技风险投资公司。↩

17. 2013年以来的政府数据：每年约30000名新永久居民和15000至25000名新公民；National Population and Talent Division，*Population in Brief*（年度版本）。↩

## 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