Дозволи на роботу та імміграційна політика

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

Основи: Contact Singapore і система дозволів 1998 року

Сінгапур завжди був містом іммігрантів, як показано в частині A щодо XIX століття. Сучасна політика залучення іноземних фахівців сформувалася в 1990-х роках. 1997 року Відділ міжнародних талантів Міністерства праці (MOM) запустив Contact Singapore — агенцію, яка почала із шести закордонних офісів і просувала місто серед іноземних фахівців. У виступі з нагоди Національного дня (National Day Rally) того самого року прем'єр-міністр Го Чок Тонг пояснив, що відкритий набір іноземців «не обмежувався лише найвищими престижними посадами»: він охоплював також середню ланку менеджменту, кваліфікованих робітників і техніків.[1]

© 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.

Далі з'явилася адміністративна база. 1 вересня 1998 року набула чинності нова система дозволів на роботу, поділених за кваліфікацією і зарплатою на категорії P, Q і R. 1 липня 2004 року до них додався S Pass для кваліфікованих працівників середнього рівня. Комітет STAR, створений у листопаді 1998 року, і план Manpower 21 1999 року визначили стратегію залучення іноземних талантів для підтримки зростання.[2] Такий час мав свої причини. Азійська фінансова криза 1997 року, описана в розділі D.III, показала, наскільки вразливе місто. Водночас стратегія управління капіталом, описана в розділі D.V, потребувала приватних банкірів, керуючих фондами і юристів, яких Сінгапур ще не міг підготувати в достатній кількості.

Employment Pass і кваліфікаційна зарплата

Сьогодні Employment Pass (EP, робоча віза для фахівців) — основний дозвіл для іноземних фахівців, менеджерів і керівників. Перша його умова — мінімальна місячна зарплата, яку встановлює і періодично підвищує MOM. Для нових заяв 2026 року кваліфікаційна зарплата становить S$ 5600 у більшості галузей і S$ 6200 у фінансових послугах. Обидві суми поступово зростають із віком, починаючи з 23 років, і для кандидатів віком від 45 років сягають відповідно S$ 10 700 і S$ 11 800.[3]

Оголошено подальше підвищення. З 1 січня 2027 року для нових заяв і з 1 січня 2028 року для подовжень кваліфікаційна зарплата зросте до S$ 6000 загалом і до S$ 6600 у фінансових послугах, а верхні суми для старших кандидатів — до S$ 11 500 і S$ 12 700.[4] Вищий поріг для фінансових послуг відображає вищі зарплати в галузі. Він відображає й політичне судження: оскільки галузь добре платить, іноземець, найнятий за загальним порогом,

© 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.

легше витіснив би місцевого кандидата. З 2021 по 2025 рік поріг для фінансових послуг зріс із S$ 5000 до S$ 6200, а для інших галузей — із S$ 4500 до S$ 5600.[5]

COMPASS: бальний тест на взаємодоповнюваність

Сам лише зарплатний поріг не відповідав на політичне питання, чи доповнюють іноземні фахівці місцеву робочу силу, чи заміщують її. Тому з вересня 2023 року EP має другий етап — Рамку оцінювання взаємодоповнюваності (Complementarity Assessment Framework), відому як COMPASS.[6] Заява має набрати 40 балів. Кожен із чотирьох основних критеріїв дає до 20 балів: зарплата, кваліфікація, різноманітність і підтримка місцевої зайнятості. Два бонусні критерії додають бали за дефіцитні навички та за стратегічні економічні пріоритети.[7]

Найоригінальніші елементи — критерії різноманітності та місцевої зайнятості. Фірма, що має 25 і більше професіоналів, менеджерів, керівників і технічних фахівців (PMET), отримує 20 балів за різноманітність, якщо громадяни країни кандидата становлять менше 5 % цих працівників, десять балів — якщо від 5 до 25 %, і жодного — якщо 25 % і більше. За місцеву зайнятість та сама фірма отримує 20 балів, якщо її частка місцевих PMET досягає медіани галузі, десять балів — між 20-м процентилем і медіаною, і жодного — нижче 20-го процентиля. Частка місцевих PMET щонайменше 70 % гарантує десять балів. Менші фірми за замовчуванням отримують по десять балів за кожним критерієм.[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.

Ця конструкція показує спосіб мислення сінгапурської держави. Квоти за національністю суперечили б уявленню міста про себе як про відкритий хаб. Тож COMPASS стимулює фірми урізноманітнювати іноземний персонал і наймати місцевих працівників на рівні аналогічних фірм. Банкові, у якого на торговельному деску переважає одна національність, буде важче залучити ще одного колегу тієї самої національності. Перелік дефіцитних професій (Shortage Occupation List) додає бонус до 20 балів за посади, що потребують вузькоспеціалізованих дефіцитних навичок. Кандидати, які спираються на ці бали, залишаються прив'язаними до дефіцитної професії, і перевести їх на іншу посаду можна лише після повідомлення MOM.[9]

Від COMPASS звільнено три категорії кандидатів: тих, хто має фіксовану місячну зарплату щонайменше S$ 22 500, працівників, переведених із закордонних підрозділів тієї самої корпорації, і тих, хто обіймає посаду один місяць або менше.[10] Звільнення за зарплатою важливе для фінансового центру, бо старші банкіри, портфельні менеджери і керівники десків зазвичай заробляють більше. На практиці COMPASS найсильніше зачіпає середню ланку: аналітиків, операційний персонал, комплаєнс-офіцерів і молодших менеджерів із роботи з клієнтами.

Рамка справедливого розгляду

COMPASS спирається на старіший інструмент. Рамку справедливого розгляду (Fair Consideration Framework) оголошено 23 вересня 2013 року. З 1 серпня 2014 року роботодавці, які подавали нові заяви на EP, мали довести, що не змогли знайти відповідних сінгапурських кандидатів. Для цього вакансію треба було розмістити в національному банку вакансій, відкриту для сінгапурців, щонайменше на 14 календарних днів.[11]

© 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.

Фірми з непропорційно низькою часткою сінгапурців серед PMET порівняно з аналогічними фірмами галузі зазнають додаткової перевірки. З 1 вересня 2023 року вимога щодо оголошення вакансії не застосовується до кандидатів із зарплатою S$ 22 500 на місяць і більше, що узгоджується зі звільненням від COMPASS.[12]

Закон про справедливість на робочому місці (Workplace Fairness Act), ухвалений парламентом у січні 2025 року, з набранням чинності надає принципам справедливого найму силу закону. Він забороняє дискримінацію за ознаками, серед яких і національність.[13] Практичний наслідок для фінансових установ: рішення про найм треба документувати так, щоб було видно справедливу процедуру щодо місцевих кандидатів.

ONE Pass і ринок найкращих талантів

На верхньому щаблі ринку Сінгапур конкурує за людей, які могли б жити будь-де. Для них у січні 2023 року запроваджено Overseas Networks and Expertise Pass (ONE Pass).[14] Це персональний дозвіл: його власник може працювати на кілька компаній і змінювати роботодавця без нової заяви. Заявник має протягом дванадцяти місяців до подання заяви отримувати фіксовану місячну зарплату щонайменше S$ 30 000 у відомого закордонного роботодавця або очікувати такої зарплати у відомій компанії в Сінгапурі. Критерій зарплати можуть замінити видатні досягнення у спорті, мистецтві чи науці. Дозвіл видають на п’ять років із можливістю щоразу подовжувати на п’ять років.[15]

З 28 січня 2027 року новий напрям для ШІ та технологій відкриє ONE Pass кандидатам у технологічних фірмах, чия місячна винагорода в S$ 30 000 може охоплювати акції чи опціони, на які

© 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.

вже набуто права, за умови що фіксована зарплата становить щонайменше S$ 22 500. Вони також мають протягом попередніх десяти років щонайменше п'ять років обіймати посади засновника, керівника чи технічного фахівця.[16] Ця зміна показує, де держава нині бачить найдефіцитніші таланти. Для фінансового центру вона відкриває шлях інженерам і фахівцям із даних, яких банки, компанії з управління активами і платіжні фірми потребують для створення систем на основі штучного інтелекту.

Постійне проживання і громадянство

Дозволи на роботу тимчасові. Іноземний фахівець, який хоче осісти, має подати заяву на постійне проживання, а згодом — на громадянство. Обидва статуси надає на власний розсуд Управління імміграції та контрольно-пропускних пунктів (Immigration and Checkpoints Authority, ICA). Воно враховує економічний внесок заявника, родинні зв'язки, тривалість проживання та інтеграцію. Детальних критеріїв держава не публікує. Щорічну кількість схвалень визначає політика, і її тримають загалом стабільною з часу дискусії про Білу книгу уряду про населення (Population White Paper) 2013 року, яку описано в наступному підрозділі.[17] Для фінансового центру дискреційний характер цих рішень має наслідок. Старші іноземні працівники часто роками залишаються на дозволах на роботу. Це прив'язує їхню присутність у Сінгапурі до працевлаштування і робить їх мобільнішими за осілих резидентів.

© 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. Wikipedia, “Immigration to Singapore” (дата звернення: листопад 2026 р.) і Wikipedia, “Foreign workers in Singapore” (дата звернення: листопад 2026 р.), обидві з цитатою з виступу Го Чок Тонга на National Day Rally 1997 р.: набір “did not extend only to top-rung prestigious positions”. Wikipedia, “Immigration to Singapore” (дата звернення: листопад 2026 р.): 1997 р. International Talent Division Міністерства праці запустив Contact Singapore, почавши із шести закордонних офісів. ↩

2. Wikipedia, “Immigration to Singapore” (дата звернення: листопад 2026 р.): STAR Committee створено в листопаді 1998 р. для залучення іноземних талантів; 1999 р. з’явився Manpower 21. Wikipedia, “Foreign workers in Singapore” (дата звернення: листопад 2026 р.): 24 липня 1998 р. уряд запровадив систему видачі дозволів на роботу за кваліфікацією і зарплатою; система P, Q, R набула чинності 1 вересня 1998 р., а тип “S” додано 1 липня 2004 р. ↩

3. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (востаннє оновлено 3 листопада 2026 р.): чинний мінімум S$ 5600 для галузей, крім фінансових послуг, що зростає з віком до S$ 10 700 від 45 років; фінансові послуги S$ 6200, до S$ 11 800. ↩

4. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (востаннє оновлено 3 листопада 2026 р.): для нових заяв з 1 січня 2027 р. і подовження дозволів, строк яких спливає з 1 січня 2028 р., S$ 6000 (до S$ 11 500 від 45 років), а для фінансових послуг S$ 6600 (до S$ 12 700). ↩

5. Ministry of Manpower, письмова відповідь на парламентське запитання № 752 (Notice Paper No. 352 of 2026) пана Louis Chua

© 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.

Kheng Wee, 12 січня 2026 р., mom.gov.sg: мінімальна кваліфікаційна зарплата для EP з 2021 по 2025 р. зросла з S$ 5000 до S$ 6200 для фінансових послуг і з S$ 4500 до S$ 5600 для інших галузей. ↩

6. COMPASS застосовується до нових заяв на EP з 1 вересня 2023 р. і до подовжень з 1 вересня 2024 р.; оголошення Міністерства праці в березні 2022 р. і дебати Committee of Supply 2022 р. Чинна сторінка MOM щодо вимог (дата звернення: листопад 2026 р.) цих дат уже не зазначає. ↩

7. Ministry of Manpower, "Employment Pass: Eligibility", mom.gov.sg (востаннє оновлено 3 листопада 2026 р.): заяви "must earn 40 points to pass COMPASS"; C1 зарплата, C2 кваліфікація, C3 різноманітність і C4 підтримка місцевої зайнятості (до 20 балів кожен); C5 бонус за навички (до 20 балів) і C6 бонус за стратегічні економічні пріоритети (10 балів). ↩

8. Ministry of Manpower, "COMPASS", mom.gov.sg/compass (дата звернення: листопад 2026 р.): нарахування балів за C3 (різноманітність): менше 5 % — 20 балів; від 5 до менш ніж 25 % — 10; 25 % і більше — 0; C4 — частка місцевих PMET відносно галузі (50-й процентиль і вище — 20; від 20-го до менш ніж 50-го — 10; нижче 20-го — 0); частка місцевих PMET щонайменше 70 % гарантує щонайменше 10 балів; фірми, що мають менше ніж 25 PMET, за замовчуванням отримують 10 балів. ↩

9. Ministry of Manpower, "COMPASS", mom.gov.sg/compass (дата звернення: листопад 2026 р.): C5 — бонус за навички для посад із Shortage Occupation List (20 балів, якщо частка національності нижча за третину, інакше 10 балів); кандидати, яким знадобилися бали SOL, обмежені цією

© 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.

професією, а переведення на іншу посаду потребує попереднього повідомлення MOM. ↩

10. Ministry of Manpower, "Employment Pass: Eligibility", mom.gov.sg (востаннє оновлено 3 листопада 2026 р.): кандидати звільнені від COMPASS, якщо мають фіксовану місячну зарплату щонайменше S$ 22 500, подають заяву як працівники, переведені із закордонного підрозділу корпорації, або обіймають посаду один місяць чи менше. ↩

11. Wikipedia, "Fair Consideration Framework" (дата звернення: листопад 2026 р.): оголошено 23 вересня 2013 р.; з 1 серпня 2014 р. фірми мали довести, що не змогли найняти відповідних сінгапурських кандидатів, і розмістити оголошення в банку вакансій Singapore Workforce Development Agency відповідно до Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices; кожне оголошення відкрите для сінгапурців і діє щонайменше 14 календарних днів; фірми з непропорційно низькою концентрацією сінгапурських PMET порівняно з аналогічними фірмами галузі підлягають додатковій перевірці. ↩

12. Ministry of Manpower, "COMPASS", mom.gov.sg/compass (дата звернення: листопад 2026 р.), з посиланням на звільнення від вимоги Fair Consideration Framework щодо оголошення вакансій для кандидатів із зарплатою S$ 22 500 і більше з 1 вересня 2023 р. ↩

13. Workplace Fairness Act 2025, ухвалений парламентом 8 січня 2025 р.; застосовується до роботодавців із 25 і більше працівниками, серед захищених ознак — національність. ↩

14. ONE Pass запроваджено 1 січня 2023 р.; Міністерство праці оголосило про нього в серпні 2022 р. ↩

© 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.

15. Ministry of Manpower, “Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (дата звернення: листопад 2026 р.): фіксована місячна зарплата щонайменше S$ 30 000 протягом 12 місяців до подання заяви у відомого закордонного роботодавця (ринкова капіталізація щонайменше 500 млн доларів США або річна виручка щонайменше 200 млн доларів США) або очікувана зарплата щонайменше S$ 30 000 у відомій компанії в Сінгапурі; видатні досягнення у спорті, мистецтві й культурі або науці та дослідженнях; “renewable for 5 years each time”. ↩

16. Ministry of Manpower, “Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (дата звернення: листопад 2026 р.): напрям AI and Tech з 28 січня 2027 р.; щонайменше S$ 30 000 на місяць протягом 12 місяців поспіль, з яких фіксована місячна зарплата має становити щонайменше S$ 22 500, а решта може складатися з негрошових компонентів, на які набуто права, як-от ESOP чи ESOW; щонайменше п’ять років загалом на посаді засновника, члена вищого керівництва або технічного фахівця за останні десять років; роботодавець — технологічна компанія, технологічний підрозділ або венчурна фірма у сфері технологій, що відповідає порогу за розміром. ↩

17. Урядові дані з 2013 р.: близько 30 000 нових постійних резидентів і від 15 000 до 25 000 нових громадян на рік; National Population and Talent Division, *Population in Brief* (щорічні видання). ↩

© 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.

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