Разрешения на работу и иммиграционная политика

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

Основы: Contact Singapore и система пропусков 1998 года

Сингапур всегда был городом иммигрантов, как показала часть A на примере XIX века. Современная политика привлечения иностранных специалистов сложилась в 1990-е годы. В 1997 году Отдел международных кадров (International Talent Division) Министерства трудовых ресурсов (MOM) запустил Contact Singapore — агентство, которое начинало с шести зарубежных офисов и продвигало город среди иностранных специалистов. В речи на обращении в честь Национального дня (National Day Rally) в том же году премьер-министр Го Чок Тонг пояснил, что открытый

© 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.

набор иностранцев «не ограничивался только высшими престижными должностями»: он охватывал также средний менеджмент, квалифицированных рабочих и техников.[1]

Затем последовала административная база. 1 сентября 1998 года вступила в силу новая система разрешений на работу (employment passes), разделённых по квалификации и зарплате на пропуска P, Q и R. 1 июля 2004 года к ним добавился S Pass для квалифицированных работников среднего уровня. Комитет STAR (STAR Committee), созданный в ноябре 1998 года, и план Manpower 21 1999 года определили стратегию привлечения иностранных кадров для поддержки роста.[2] У такого выбора времени были причины. Азиатский финансовый кризис 1997 года, описанный в главе D.III, показал, насколько уязвим город. Стратегия управления капиталом, описанная в главе D.V, требовала частных банкиров, управляющих фондами и юристов, которых Сингапур ещё не мог готовить в достаточном числе.

Employment Pass и квалификационная зарплата

Employment Pass (EP) сегодня — основное разрешение для иностранных специалистов, менеджеров и руководителей. Его первое условие — минимальная месячная зарплата, которую устанавливает и периодически повышает MOM. Для новых заявлений в 2026 году квалификационная зарплата составляет 5600 сингапурских долларов в большинстве отраслей и 6200 сингапурских долларов в сфере финансовых услуг. Обе суммы постепенно растут с возрастом начиная с 23 лет и для кандидатов от 45 лет достигают соответственно 10 700 и 11 800 сингапурских долларов.[3]

© 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.

Уже объявлено о следующем повышении. С 1 января 2027 года для новых заявлений и с 1 января 2028 года для продлений квалификационная зарплата повышается до 6000 сингапурских долларов в целом и до 6600 сингапурских долларов в финансовых услугах, а верхние суммы для кандидатов старшего возраста — до 11 500 и 12 700 сингапурских долларов.[4] Более высокий порог для финансовых услуг отражает более высокие зарплаты в отрасли. Он отражает и политическое суждение: поскольку отрасль хорошо платит, иностранный сотрудник, нанятый по общему порогу, легче вытеснил бы местного кандидата. В 2021–2025 годах порог для финансовых услуг вырос с 5000 до 6200 сингапурских долларов, а для остальных отраслей — с 4500 до 5600 сингапурских долларов.[5]

COMPASS: балльный тест на взаимодополняемость

Сам по себе порог зарплаты не отвечал на политический вопрос: дополняют ли иностранные специалисты местную рабочую силу или замещают её. Поэтому с сентября 2023 года у EP есть второй этап — система оценки взаимодополняемости (COMPASS).[6] Заявление должно набрать 40 баллов. Четыре основных критерия дают до 20 баллов каждый: зарплата, квалификация, разнообразие и поддержка местной занятости. Два бонусных критерия добавляют баллы за дефицитные навыки и за стратегические экономические приоритеты.[7]

Самые оригинальные элементы — критерии разнообразия и местной занятости. Компания, в которой работают 25 или более специалистов, менеджеров, руководителей и технических работников (PMET), получает за разнообразие 20 баллов, если граждане страны кандидата составляют менее 5 % этих

© 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.

сотрудников, десять баллов при доле от 5 до 25 % и ноль при 25 % и более. За местную занятость та же компания получает 20 баллов, если её доля местных PMET достигает медианы по отрасли, десять баллов при доле между 20-м процентилем и медианой и ноль ниже 20-го процентиля. Доля местных PMET не менее 70 % гарантирует десять баллов. Небольшие компании по умолчанию получают по каждому критерию десять баллов.[8]

В этой конструкции виден образ мышления сингапурского государства. Квоты по гражданству противоречили бы представлению города о себе как об открытом хабе. Поэтому COMPASS побуждает компании разнообразить состав иностранных сотрудников и нанимать местных на уровне сопоставимых компаний. Банку, в торговом подразделении которого преобладают граждане одной страны, будет труднее привлечь ещё одного коллегу той же национальности. Перечень дефицитных профессий (Shortage Occupation List) даёт бонус до 20 баллов за должности, требующие узкоспециализированных дефицитных навыков. Кандидаты, полагающиеся на эти баллы, остаются привязанными к дефицитной профессии и могут быть переведены на другую должность только после уведомления MOM.[9]

От COMPASS освобождены три категории кандидатов: получающие фиксированную месячную зарплату не менее 22 500 сингапурских долларов, переводимые из зарубежных подразделений той же корпорации и занимающие должность на срок не более одного месяца.[10] Освобождение по зарплате важно для финансового центра, поскольку старшие банкиры, портфельные управляющие и руководители торговых подразделений обычно зарабатывают больше этой суммы. На

© 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.

практике COMPASS сильнее всего затрагивает средний уровень: аналитиков, операционный персонал, комплаенс-офицеров и младших менеджеров по работе с клиентами.

Рамочная программа справедливого рассмотрения

COMPASS опирается на более ранний инструмент. Рамочная программа справедливого рассмотрения (Fair Consideration Framework) была объявлена 23 сентября 2013 года. С 1 августа 2014 года работодатели, подающие новые заявления на EP, должны были показать, что не смогли найти подходящих сингапурских кандидатов, разместив вакансию в национальном банке вакансий, открытую для сингапурцев, не менее чем на 14 календарных дней.[11] Компании с непропорционально низкой долей сингапурцев среди PMET по сравнению с отраслевыми аналогами подвергаются дополнительной проверке. С 1 сентября 2023 года требование о размещении вакансии не применяется к кандидатам с зарплатой от 22 500 сингапурских долларов в месяц, в соответствии с освобождением от COMPASS.[12]

Закон о справедливости на рабочем месте (Workplace Fairness Act), принятый парламентом в январе 2025 года, со вступлением в силу придаёт принципам справедливой занятости силу закона. Он запрещает дискриминацию по признакам, в число которых входит гражданство.[13] Практическое следствие для финансовых учреждений: решения о найме должны документироваться так, чтобы был виден справедливый процесс для местных кандидатов.

© 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.

ONE Pass и рынок лучших кадров

На верхнем уровне рынка Сингапур конкурирует за людей, которые могли бы жить где угодно. Для них в январе 2023 года был введён Overseas Networks and Expertise Pass (ONE Pass).[14] Это персональный пропуск: его владелец может работать на несколько компаний и менять работодателя без нового заявления. Заявитель должен был получать фиксированную месячную зарплату не менее 30 000 сингапурских долларов в течение двенадцати месяцев до подачи заявления у солидного зарубежного работодателя либо рассчитывать на такую зарплату в солидной компании в Сингапуре. Выдающиеся достижения в спорте, искусстве или науке могут заменить критерий зарплаты. Пропуск действует пять лет и каждый раз продлевается на пять лет.[15]

С 28 января 2027 года новое направление для ИИ и технологий откроет ONE Pass кандидатам из технологических компаний, чьё месячное вознаграждение в 30 000 сингапурских долларов может включать акции или опционы с завершённым вестингом при условии, что фиксированная зарплата составляет не менее 22 500 сингапурских долларов. Им также нужно не менее пяти лет работы основателем, руководителем или на технической должности за последние десять лет.[16] Это изменение показывает, где государство сегодня видит самые дефицитные кадры. Для финансового центра оно открывает путь инженерам и специалистам по данным, которые нужны банкам, управляющим активами и платёжным компаниям для создания систем на основе искусственного интеллекта.

© 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.

Постоянное резидентство и гражданство

Разрешения на работу временны. Иностранный специалист, желающий обосноваться, должен подать заявление на постоянное резидентство, а позднее — на гражданство. И то и другое предоставляется по усмотрению Управления иммиграции и контрольно-пропускных пунктов (Immigration and Checkpoints Authority), которое учитывает экономический вклад заявителя, семейные связи, срок проживания и интеграцию. Подробных критериев государство не публикует. Ежегодные квоты определяются политикой и остаются в целом стабильными со времени дискуссии о Белой книге о народонаселении 2013 года, описанной в следующем разделе.[17] Дискреционный характер этих решений имеет последствия для финансового центра. Старшие иностранные сотрудники часто много лет остаются на пропусках. Их пребывание в Сингапуре оказывается привязанным к работе, и они мобильнее, чем осевшие резиденты.

Примечания

1. Wikipedia, “Immigration to Singapore” (дата обращения: ноябрь 2026 г.) и Wikipedia, “Foreign workers in Singapore” (дата обращения: ноябрь 2026 г.), обе со ссылкой на речь Goh Chok Tong на National Day Rally 1997 г.: набор “did not extend only to top-rung prestigious positions”. Wikipedia, “Immigration to Singapore” (дата обращения: ноябрь 2026 г.): в 1997 г. International Talent Division Министерства трудовых ресурсов запустил Contact Singapore, начав с шести зарубежных офисов. ↩

2. Wikipedia, “Immigration to Singapore” (дата обращения: ноябрь 2026 г.): STAR Committee создан в ноябре 1998 г. для привлечения

© 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.

иностранных кадров; в 1999 г. последовал Manpower 21. Wikipedia, “Foreign workers in Singapore” (дата обращения: ноябрь 2026 г.): 24 июля 1998 г. правительство создало систему выдачи разрешений на работу по квалификации и зарплате; система P, Q, R вступила в силу 1 сентября 1998 г., а 1 июля 2004 г. добавлен тип “S”. ↩

3. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (последнее обновление 3 ноября 2026 г.): текущий минимум 5600 сингапурских долларов для отраслей, кроме финансовых услуг, с ростом по возрасту до 10 700 сингапурских долларов от 45 лет; финансовые услуги 6200 сингапурских долларов, до 11 800 сингапурских долларов. ↩

4. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (последнее обновление 3 ноября 2026 г.): для новых заявлений с 1 января 2027 г. и продлений пропусков, истекающих с 1 января 2028 г., 6000 сингапурских долларов (до 11 500 сингапурских долларов от 45 лет), а для финансовых услуг 6600 сингапурских долларов (до 12 700 сингапурских долларов). ↩

5. Ministry of Manpower, письменный ответ на парламентский вопрос № 752 (Notice Paper No. 352 of 2026) депутата Louis Chua Kheng Wee, 12 января 2026 г., mom.gov.sg: минимальная квалификационная зарплата для EP в 2021–2025 гг. выросла с 5000 до 6200 сингапурских долларов для финансовых услуг и с 4500 до 5600 сингапурских долларов для остальных отраслей. ↩

6. COMPASS применяется к новым заявлениям на EP с 1 сентября 2023 г. и к продлениям с 1 сентября 2024 г.; объявления Министерства трудовых ресурсов от марта 2022 г. и дебаты Committee of Supply 2022 г. На текущей странице

© 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.

MOM о требованиях (дата обращения: ноябрь 2026 г.) эти даты больше не указаны. ↩

7. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (последнее обновление 3 ноября 2026 г.): заявления “must earn 40 points to pass COMPASS”; C1 — зарплата, C2 — квалификация, C3 — разнообразие и C4 — поддержка местной занятости (до 20 баллов каждый); C5 — бонус за навыки (до 20 баллов) и C6 — бонус за стратегические экономические приоритеты (10 баллов). ↩

8. Ministry of Manpower, “COMPASS”, mom.gov.sg/compass (дата обращения: ноябрь 2026 г.): начисление баллов по C3 «разнообразие» (менее 5 %: 20 баллов; от 5 до менее 25 %: 10; 25 % и более: 0); C4 — доля местных PMET относительно отрасли (50-й процентиль и выше: 20; от 20-го до менее 50-го: 10; ниже 20-го: 0); доля местных PMET не менее 70 % гарантирует не менее 10 баллов; компании с менее чем 25 PMET по умолчанию получают 10 баллов. ↩

9. Ministry of Manpower, “COMPASS”, mom.gov.sg/compass (дата обращения: ноябрь 2026 г.): C5 — бонус за навыки для должностей из Shortage Occupation List (20 баллов, если доля граждан данной страны ниже одной трети, в остальных случаях 10 баллов); кандидаты, которым потребовались баллы SOL, остаются ограничены этой профессией, а перевод на другую должность требует предварительного уведомления MOM. ↩

10. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (последнее обновление 3 ноября 2026 г.): кандидаты освобождены от COMPASS, если их фиксированная месячная зарплата составляет не менее 22 500 сингапурских долларов, если они подают заявление как лица,

© 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.

переводимые из зарубежного подразделения той же корпорации, или если занимают должность на срок не более одного месяца. ↩

11. Wikipedia, “Fair Consideration Framework” (дата обращения: ноябрь 2026 г.): объявлена 23 сентября 2013 г.; с 1 августа 2014 г. компании должны были показать, что не смогли нанять подходящих сингапурских кандидатов, и размещать вакансии в банке вакансий Singapore Workforce Development Agency в соответствии с Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices; каждое объявление открыто для сингапурцев и размещается не менее 14 календарных дней; компании с непропорционально низкой концентрацией сингапурских PMET по сравнению с отраслевыми аналогами подвергаются дополнительной проверке. ↩

12. Ministry of Manpower, “COMPASS”, mom.gov.sg/compass (дата обращения: ноябрь 2026 г.), со ссылкой на освобождение от требования о размещении вакансий по Fair Consideration Framework для кандидатов с зарплатой от 22 500 сингапурских долларов с 1 сентября 2023 г. ↩

13. Workplace Fairness Act 2025, принят парламентом 8 января 2025 г., распространяется на работодателей с 25 и более работниками и включает гражданство в число защищаемых признаков. ↩

14. ONE Pass введён 1 января 2023 г.; объявлен Министерством трудовых ресурсов в августе 2022 г. ↩

15. Ministry of Manpower, “Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (дата обращения: ноябрь 2026 г.): фиксированная месячная зарплата не менее 30 000 сингапурских долларов за 12 месяцев до подачи заявления у солидного зарубежного работодателя (рыночная капитализация не

© 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.

менее 500 млн долларов США или годовая выручка не менее 200 млн долларов США) либо ожидаемая зарплата не менее 30 000 сингапурских долларов в солидной компании в Сингапуре; выдающиеся достижения в спорте, искусстве и культуре или в науке и исследованиях; "renewable for 5 years each time". ↩

16. Ministry of Manpower, "Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility", mom.gov.sg (дата обращения: ноябрь 2026 г.): направление AI and Tech с 28 января 2027 г.; не менее 30 000 сингапурских долларов в месяц в течение 12 месяцев подряд, из которых фиксированная месячная зарплата должна составлять не менее 22 500 сингапурских долларов, а остальное может состоять из неденежных компонентов с завершённым вестингом, таких как ESOP или ESOW; в совокупности не менее пяти лет в качестве основателя, члена высшего руководства (C-suite) или на технической должности за последние десять лет; работодатель — технологическая компания, технологическое подразделение или технологическая венчурная фирма, отвечающие порогу по размеру. ↩

17. Данные правительства с 2013 г.: около 30 000 новых постоянных резидентов и от 15 000 до 25 000 новых граждан в год; National Population and Talent Division, *Population in Brief* (ежегодные издания). ↩

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.

© 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.

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.