

新加坡雇佣指南（三）

所在单位：WONGPARTNERSHIP LLP

作者：俞蔚文（VIVIEN YUI）、秦珍丽（JENNY TSIN）

技能准证

技能准证适用于以下申请人：（i）具备中等技能；（ii）有学位或文凭；（iii）具有相关工作经验；（iv）薪资达到最低合格薪资标准。

目前新的技能准证申请及技能准证的续签申请所适用的最低合格薪资为：金融服务业申请者每月 3,650 新元，其他行业申请者为每月 3,150 新元。自 2025 年 9 月 1 日起新的技能准证申请及 2026 年 9 月 1 日或之后到期的技能准证的续签申请所适用的最低合格薪资为：金融服务业申请者每月 3,800 新元，其他行业申请者每月 3,300 新元。

工作许可证

工作许可证适用于从事建筑、制造、海事、加工或服务行业的外籍半熟练工人。请注意，每一行业均具有不同的标准。

（c）技能准证和工作许可证持有者的配额和征税

雇主获准雇佣的技能准证和工作许可证持有者的人数受配额限制（不同行业的配额不同），配额取决于雇主所雇佣的本地雇员的人数。

本地合格薪资（Local Qualifying Salary）（“LQS”）用于确定可用于计算上述配额权的本地雇员数量。根据服务合约雇佣的新加坡公民或永久居民雇员（包括公司的董事），如果他们赚取月薪至少 1,600 新元的 LQS，则被计为一（1）名本地雇员；如果他们赚取月薪至少 800 新元但低于 1,600 新元的一半 LQS，则被计为 0.5 名本地雇员。配额规定了公司允许雇佣的本地劳动力与外国劳动力的比例。目前，（a）一家公司可以雇佣的技能准证和工作许可证持有者的总数相对于公司总劳动力的比例上限为：服务业 35%，建筑和加工业 83.3%，海运船厂 77.8%，制造业 60%；（b）不同行业对来自特定来源国家的技能准证和工作许可证持有者还设有子配额。例如，目前技能准证的子配额为：服务业 10%，建筑业、制造业、加工业和海运船厂 15%。

例如，对于从事服务业的一家公司：（i）公司雇佣的技能准证和工作许可证持有者的总数不能超过其总劳动力的 35%；以及（ii）公司可以雇佣的技能准

证持有者的数量上限为公司总劳动力的 10%。

此外，雇佣技能准证和工作许可证持有者的雇主还需每个月为每名工人缴纳税款（levy），每个月须缴交的税款数额取决于该等工人所受雇从事的行业、工人的来源国家、资历及雇主所雇佣的工作许可证或技能准证持有者的数量。目前，技能准证的每月征税额为 550 新元至 650 新元，工作许可证的每月征税额为 250 新元至 900 新元。已宣布，自 2025 年 9 月 1 日起，技能准证持有者的每月征税额将统一为 650 新元的固定金额。

（d） 广告要求

为促进公平就业和提高劳动力市场的透明度，除非获得豁免，否则申请新就业准证和技能准证的公司必须在 www.mycareersfuture.gov.sg 网站上公布相关的职位空缺，并在向人力部提出申请前公平考虑所有的职位候选人。

该等广告必须面向新加坡公民，符合《劳资政公平雇佣指引》的要求，并至少被连续刊登 14 个日历日。对于不遵守广告要求的雇主的处罚包括削减其工作准证特权和提起使其面临罚款或监禁或两者并罚处罚的刑事起诉。如果雇主的雇员少于 10 人，职位空缺的固定月薪为 22,500 新元及以上，职位是短期的（即不超过一个月），职位将由本地调动人员填补，或者职位将由海外公司内部调动人员填补（仅适用于就业准证申请），则可免除广告要求。

（e） 互补专才评估架构计分系统（COMPASS）

除非获得豁免，否则就业准证的申请人必须在 COMPASS 的评估中至少获得 40 分。COMPASS 将根据四（4）项属性和两（2）项奖励标准给予评分。这些标准被分为两（2）类，即与个人和公司有关的属性，如下表所示：

	个人属性	与公司相关的属性
基本标准	C1. 申请人的薪资	C3. 雇主公司的雇员多元化程度
	C2. 申请人的学历	C4. 雇主公司的本地雇员数量
奖励标准	C5. 对于从事新加坡紧缺职业清单上的工作的职位候选人所提供的技	C6. 对于参与了创新和国际化活动的公司所提供的 “战略经济优先”

	能奖励	奖励
--	-----	----

对于 C1 至 C4 中的每项基本标准，若申请符合预期，则可获得 10 分；若超出预期，则可获得 20 分；若不符合预期，则获得 0 分。若申请符合相关资格条件，还可在两 (2) 项奖励标准 C5 和 C6 上获得额外分数。

如果职位空缺的固定月薪为 22,500 新元及以上，职位是短期的（即不超过一个月），或者职位将由海外公司内部调动人员填补，则可免除 COMPASS 要求。

(f) 家庭准证 (family passes)

符合条件的工作准证持有者可为其家属申请家属准证 (Dependant's Pass) 或长期探访准证 (Long Term Visit Pass) (“LTVP”)。请注意，工作许可证持有者的家属以及作为海外公司内部调动人员申请的就业准证持有者的家属不能申请家庭准证。家属准证适用于工作准证持有者的合法配偶和年龄为 21 周岁以下的未婚子女（包括其合法收养的子女），而 LTVP 适用于工作准证持有者的同居配偶、年龄为 21 周岁及以上的未婚残障子女、年龄为 21 周岁以下的未婚继子女和父母（仅限于工作准证持有者的固定月薪至少为 12,000 新元的情况）。欲在新加坡工作的家属准证和 LTVP 持有者需要持有适用的工作准证（如就业准证、技能准证或工作许可证），且符合适用于相应工作准证的相关合资格薪资、配额和征税的要求。

4. 趋势与发展

新加坡雇佣形势即将发生的一个重要变化是，新加坡法律将引入职场公平立法（预计将于 2026 年或 2027 年生效）。

目前，劳资政公平与良好雇佣联盟 (Tripartite Alliance for Fair & Progressive Employment Practices, “TAFEP”) 制定了公平对待雇员的准则。根据《劳资政公平雇佣指引》(Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices, “TGFEPP”), 雇主必须择优录用雇员，而不应考虑求职者的年龄、种族、性别、宗教、婚姻状况和家庭责任或身体残障情况。如果雇主不遵守该等准则，将会收到 TAFEP 所提供的建议，人力部可以对雇主实施包括限制其雇佣外籍雇员在内的行政处罚。

2023 年 8 月，政府接受了职场公平劳资政委员会 (Tripartite Committee on Workplace Fairness) 就新加坡拟议的职场公平立法提出的最后一系列建议。

有关职场公平立法的主要建议如下：（a）加强反职场歧视的保护；（b）为企业或组织的需要和国家目标提供支持；（c）制定解决申诉和纠纷的程序，同时维护职场的和谐；（d）通过对职场歧视受害者的补偿和对违法行为的适当处罚，确保公平的结果。

《职场公平法案》（Workplace Fairness Bill）（“该法案”）已于 2025 年 1 月 8 日在新加坡国会通过，并于 2025 年 2 月 3 日获得总统批准。该法案是旨在进一步加强职场公平的两项立法中的第一项。该法案的核心内容与职场公平劳资政委员会在 2023 年提出的最终建议保持一致。第二项法案将在后续提交，将引入个人提出私人索赔的程序性权利和流程，并将扩展现有雇佣纠纷索偿庭（Employment Claims Tribunals）的权限范围。如两项法案均获通过，新加坡政府计划于 2026 年或 2027 年实施职场公平立法。

该法案设立了五（5）类受保护特征：（a）年龄；（b）国籍；（c）性别、婚姻状况、怀孕状况及照护责任；（d）种族、宗教及语言；以及（e）残障和心理健康状况。该法案禁止基于上述受保护特征作出不利的雇佣决定（包括招聘、评估、培训、晋升及解雇的决定），从而防止职场歧视。

在职场公平立法生效后，TGFEP 预计将继续保留，并将继续涵盖基于其他特征的职场歧视，以对职场公平立法加以补充。

除了即将出台的职场公平立法外，以下指引近期也已出台或宣布：

（i）关于灵活工作安排的三方指引：劳资政灵活工作安排请求指引规定了雇员应如何请求和使用灵活工作安排（例如，弹性时间、弹性地点和弹性工作量），以及雇主和主管应如何处理此类请求，并于 2024 年 12 月 1 日生效；以及

（ii）关于限制性条款的三方指引：已宣布将发布关于限制性条款的三方指引，以规范相关标准，并为雇主在雇佣合同中加入限制性条款提供指导。目前该等指引仍在讨论中，更多细节将适时公布。