היתרי העסקה ומדיניות ההגירה

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

היסודות: Contact Singapore ושיטת ההיתרים של 1998

סינגפור הייתה מאז ומעולם עיר של מהגרים, כפי שתיאר חלק A לגבי המאה התשע־עשרה. המדיניות המודרנית של גיוס אנשי מקצוע זרים התגבשה בשנות ה־90. בשנת 1997 השיקה החטיבה לכישרונות בינלאומיים (International Talent Division) של משרד כוח האדם (Ministry of Manpower, MOM) את Contact Singapore, סוכנות שהחלה את דרכה עם שש נציגויות בחו"ל כדי לקדם את העיר בקרב אנשי מקצוע זרים. בנאום עצרת יום העצמאות (National Day Rally) של אותה שנה הסביר ראש הממשלה גו צ'וק טונג (Goh Chok Tong) כי הגיוס הפתוח של זרים "did not extend only to top-rung prestigious positions", שכן הוא הגיע גם לדרג הניהול הביניים, לעובדים מיומנים ולטכנאים.[1]

המסגרת המינהלית באה בעקבות זאת. ב־1 בספטמבר 1998 נכנסה לתוקף שיטה חדשה של היתרי העסקה, המסווגים לפי כישורים ושכר להיתרי P, Q ו־R. ב־1 ביולי 2004 נוסף S Pass לעובדים מיומנים בדרג הביניים. ועדת STAR, שהוקמה בנובמבר 1998, ותוכנית Manpower 21 משנת 1999 התוו את האסטרטגיה של משיכת כישרונות זרים כדי לתמוך בצמיחה.[2] לעיתוי היו סיבות. המשבר הפיננסי האסייתי של 1997, המתואר בפרק D.III, הראה עד כמה העיר חשופה, ואילו אסטרטגיית ניהול העושר המתוארת בפרק D.V חייבה בנקאים פרטיים, מנהלי קרנות ועורכי דין שסינגפור עדיין לא יכלה להכשיר במספרים מספיקים.

© 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.

Employment Pass והשכר המזכה

Employment Pass (EP) הוא כיום ההיתר העיקרי לאנשי מקצוע, מנהלים ובכירים זרים. תנאיו הראשון הוא שכר חודשי מינימלי, ש־MOM קובע ומעלה מעת לעת. לבקשות חדשות בשנת 2026, השכר המזכה הוא 5,600 דולר סינגפורי ברוב המגזרים ו־6,200 דולר סינגפורי בשירותים הפיננסיים. שני הסכומים עולים בהדרגה עם הגיל החל מגיל 23, ומגיעים ל־10,700 ול־11,800 דולר סינגפורי, בהתאמה, למועמדים בני 45 ומעלה.[3]

הוכרזה העלאה נוספת. מ־1 בינואר 2027 לבקשות חדשות ומ־1 בינואר 2028 לחידושים, השכר המזכה עולה ל־6,000 דולר סינגפורי בדרך כלל ול־6,600 דולר סינגפורי בשירותים הפיננסיים, והסכומים העליונים למועמדים מבוגרים עולים ל־11,500 ול־12,700 דולר סינגפורי.[4] הרף הגבוה יותר בשירותים הפיננסיים משקף את השכר הגבוה יותר המשולם במגזר. הוא משקף גם הכרעה של מדיניות: מאחר שהמגזר משלם היטב, העסקת זר ברף הכללי הייתה דוחקת ביתר קלות מועמד מקומי. בין 2021 ל־2025 עלה הרף בשירותים הפיננסיים מ־5,000 ל־6,200 דולר סינגפורי, ואילו הרף במגזרים האחרים עלה מ־4,500 ל־5,600 דולר סינגפורי.[5]

COMPASS: מבחן ניקוד של השלמתיות

רף השכר לבדו לא ענה על השאלה הפוליטית אם אנשי מקצוע זרים משלימים את כוח העבודה המקומי או מחליפים אותו. לכן, מאז ספטמבר 2023 יש ל־EP שלב שני: מסגרת הערכת ההשלמתיות (Complementarity Assessment Framework), המכונה COMPASS.[6] בקשה חייבת לצבור 40 נקודות. ארבע אמות מידה בסיסיות מעניקות כל אחת עד 20 נקודות: שכר, כישורים, גיוון ותמיכה בתעסוקה מקומית. שתי אמות מידה של בונוס מוסיפות נקודות על מיומנויות שיש בהן מחסור ועל עדיפויות כלכליות אסטרטגיות.[7]

אמות המידה של גיוון ושל תעסוקה מקומית הן הרכיבים המקוריים ביותר. חברה המעסיקה 25 אנשי מקצוע, מנהלים, בכירים וטכנאים (PMETs) או יותר מקבלת 20 נקודות על גיוון אם בני הלאום של המועמד מהווים פחות מ־5 אחוזים מעובדים אלה, עשר נקודות בין 5 ל־25 אחוזים, ואפס נקודות ב־25 אחוזים ומעלה. לגבי תעסוקה מקומית, אותה חברה מקבלת 20 נקודות אם חלקם של ה־PMETs המקומיים אצלה מגיע לחציון של המגזר שלה, עשר נקודות בין האחוזון ה־20 לחציון, ואפס מתחת לאחוזון ה־20. חלק של 70 אחוזים לפחות של PMETs מקומיים מבטיח עשר נקודות. חברות קטנות יותר מקבלות כברירת מחדל עשר נקודות בכל אחת מאמות המידה.[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.

העיצוב חושף את דרך החשיבה של המדינה הסינגפורית. מכסות לפי לאום היו פוגעות בדימוי העצמי של העיר כמרכז פתוח. לכן COMPASS נותן לחברות תמריץ לגוון את עובדיהן הזרים ולהעסיק מקומיים ברמה של עמיתיהן. בנק שבדסק המסחר שלו שולט לאום אחד יתקשה יותר להביא עמית נוסף מאותו לאום. רשימת מקצועות המחסור (Shortage Occupation List) מוסיפה בונוס של עד 20 נקודות למשרות הדורשות מיומנויות מתמחות ביותר שיש בהן מחסור. מועמדים הנסמכים על נקודות אלה נשארים קשורים למקצוע שבמחסור, וניתן להעבירם לתפקיד אחר רק לאחר הודעה ל־MOM.[9]

שלוש קטגוריות של מועמדים פטורות מ־COMPASS: בעלי שכר חודשי קבוע של 22,500 דולר סינגפורי לפחות, עובדים המועברים מחו"ל בתוך התאגיד, ומי שממלאים תפקיד לחודש אחד או פחות.[10] הפטור בשל שכר חשוב למרכז הפיננסי, שכן בנקאים בכירים, מנהלי תיקים וראשי דסקים מרוויחים בדרך כלל יותר מסכום זה. בפועל COMPASS נוגס בעיקר בדרגי הביניים: אנליסטים, עובדי תפעול, קציני ציות ומנהלי קשרי לקוחות זוטרים.

מסגרת השקילה ההוגנת

COMPASS נשען על מכשיר ותיק יותר. מסגרת השקילה ההוגנת (Fair Consideration Framework) הוכרזה ב־23 בספטמבר 2013. מ־1 באוגוסט 2014 נדרשו מעסיקים המגישים בקשות EP חדשות להראות שלא הצליחו למצוא מועמדים סינגפורים מתאימים, באמצעות פרסום המשרה במאגר משרות לאומי, פתוח לסינגפורים, למשך 14 ימים קלנדריים לפחות.[11] חברות שחלקם של הסינגפורים בקרב ה־PMETs שלהן נמוך באופן בלתי פרופורציונלי בהשוואה לעמיתיהן בענף נתונות לבדיקה נוספת. מאז 1 בספטמבר 2023 דרישת הפרסום אינה חלה עוד על מועמדים המשתכרים 22,500 דולר סינגפורי לחודש או יותר, בהתאם לפטור מ־COMPASS.[12]

חוק ההוגנות במקום העבודה (Workplace Fairness Act), שהפרלמנט העביר בינואר 2025, מעניק לעקרונות ההעסקה ההוגנת מעמד חוקי מיום תחילתו. הוא אוסר הפליה מטעמים הכוללים לאום.[13] עבור מוסדות פיננסיים, ההשלכה המעשית היא שיש לתעד החלטות גיוס באופן המראה הליך הוגן כלפי מועמדים מקומיים.

© 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 והשוק לכישרונות מובילים

בצמרת השוק, סינגפור מתחרה על אנשים שיכולים לחיות בכל מקום. עבורם הונהג בינואר 2023 ה־Overseas Networks and Expertise Pass (ONE Pass).[14] זהו היתר אישי, המאפשר למחזיק בו לעבוד עבור כמה חברות ולהחליף מעסיק בלי בקשה חדשה. המבקשים חייבים להשתכר שכר חודשי קבוע של 30,000 דולר סינגפורי לפחות בשנים־עשר החודשים שלפני הבקשה, אצל מעסיק מבוסס בחו"ל, או לצפות להשתכר סכום זה אצל חברה מבוססת בסינגפור. הישגים יוצאי דופן בספורט, באמנות או באקדמיה יכולים לבוא במקום אמת המידה של השכר. ההיתר תקף לחמש שנים וניתן לחידוש לחמש שנים בכל פעם.[15]

מ־28 בינואר 2027 ייפתח מסלול חדש של בינה מלאכותית וטכנולוגיה (AI and tech track), שיפתח את ONE Pass למועמדים בחברות טכנולוגיה שהתגמול החודשי שלהם, בסך 30,000 דולר סינגפורי, יכול לכלול מניות או אופציות שהבשילו, ובלבד שהשכר הקבוע הוא 22,500 דולר סינגפורי לפחות. הם נדרשים גם לחמש שנים לפחות בתפקידי מייסד, בכירים או תפקידים טכניים במהלך עשר השנים הקודמות.[16] השינוי מראה היכן רואה המדינה כיום את הכישרון הנדיר ביותר. עבור המרכז הפיננסי הוא פותח מסלול למהנדסים ולמדעני הנתונים שבנקים, מנהלי נכסים וחברות תשלומים זקוקים להם כדי לבנות מערכות המבוססות על בינה מלאכותית.

תושבות קבע ואזרחות

היתרי העבודה הם זמניים. איש מקצוע זר המבקש להשתקע חייב להגיש בקשה לתושבות קבע, ובהמשך לאזרחות. שתיהן ניתנות לפי שיקול דעתה של רשות ההגירה ומעברי הגבול (Immigration and Checkpoints Authority), המביאה בחשבון את התרומה הכלכלית של המבקש, קשריו המשפחתיים, משך מגוריו והשתלבותו. המדינה אינה מפרסמת אמות מידה מפורטות. המספרים המוענקים בכל שנה נקבעים במדיניות, ונשמרו יציבים בקווים כלליים מאז הוויכוח על הספר הלבן בדבר האוכלוסייה משנת 2013, המתואר בסעיף הבא.[17] לאופי שבשיקול הדעת של ההחלטות האלה יש השלכה על המרכז הפיננסי. עובדים זרים בכירים נשארים לא פעם על היתרים במשך שנים רבות. הדבר קושר את נוכחותם בסינגפור להעסקתם והופך אותם לניידים יותר מתושבים שהשתקעו.

© 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.

הערות

1. Wikipedia, "Immigration to Singapore" (נצפה בנובמבר 2026) ו־Wikipedia, "Foreign workers in Singapore" (נצפה בנובמבר 2026), שניהם מצטטים את נאום National Day Rally של Goh Chok Tong משנת 1997: הגיוס "did not extend only to top-rung prestigious positions". Wikipedia, "Immigration to Singapore" (נצפה בנובמבר 2026): בשנת 1997 השיקה International Talent Division של Ministry of Manpower את Contact Singapore, שהחלה עם שש נציגויות בחו"ל. ↩

2. Wikipedia, "Immigration to Singapore" (נצפה בנובמבר 2026): ועדת STAR הוקמה בנובמבר 1998 כדי למשוך כישרונות זרים; Manpower 21 באה בעקבותיה בשנת 1999. Wikipedia, "Foreign workers in Singapore" (נצפה בנובמבר 2026): ב־24 ביולי 1998 הקימה הממשלה שיטה להנפקת היתרי העסקה לפי כישורים ושכר; שיטת P, Q, R נכנסה לתוקף ב־1 בספטמבר 1998 וסוג "S" נוסף ב־1 ביולי 2004. ↩

3. Ministry of Manpower, "Employment Pass: Eligibility", mom.gov.sg (עודכן לאחרונה ב־3 בנובמבר 2026): המינימום הנוכחי 5,600 דולר סינגפורי במגזרים שאינם שירותים פיננסיים, עולה עם הגיל עד 10,700 דולר סינגפורי בגיל 45 ומעלה; שירותים פיננסיים 6,200 דולר סינגפורי, עד 11,800 דולר סינגפורי. ↩

4. Ministry of Manpower, "Employment Pass: Eligibility", mom.gov.sg (עודכן לאחרונה ב־3 בנובמבר 2026): לבקשות חדשות מ־1 בינואר 2027 ולחידושים של היתרים שתוקפם פג מ־1 בינואר 2028, 6,000 דולר סינגפורי (עד 11,500 דולר סינגפורי בגיל 45 ומעלה), ובשירותים הפיננסיים 6,600 דולר סינגפורי (עד 12,700 דולר סינגפורי). ↩

5. Ministry of Manpower, תשובה בכתב לשאילתה פרלמנטרית מס' 752 (Notice Paper No. 352 of 2026) של Mr Louis Chua Kheng Wee, 12 בינואר 2026, mom.gov.sg: השכר המזכה המינימלי ל־EP עלה בין 2021 ל־2025 מ־5,000 ל־6,200 דולר סינגפורי בשירותים הפיננסיים ומ־4,500 ל־5,600 דולר סינגפורי במגזרים האחרים. ↩

6. COMPASS חל על בקשות EP חדשות מ־1 בספטמבר 2023 ועל חידושים מ־1 בספטמבר 2024; הודעות Ministry of Manpower ממרץ 2022 ודיון Committee of Supply לשנת 2022. דף הזכאות הנוכחי של MOM (נצפה בנובמבר 2026) אינו מציין עוד תאריכים אלה. ↩

© 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.

7. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (עודכן לאחרונה ב־3 בנובמבר 2026): בקשות “must earn 40 points to pass COMPASS”; C1 שכר, C2 כישורים, C3 גיוון ו־C4 תמיכה בתעסוקה מקומית (עד 20 נקודות כל אחת); C5 בונוס מיומנויות (עד 20 נקודות) ו־C6 בונוס עדיפויות כלכליות אסטרטגיות (10 נקודות). ↩

8. Ministry of Manpower, “COMPASS”, mom.gov.sg/compass (נצפה בנובמבר 2026): ניקוד C3 גיוון (פחות מ־5 אחוזים: 20 נקודות; 5 עד פחות מ־25 אחוזים: 10; 25 אחוזים ומעלה: 0); C4 חלק ה־PMETs המקומיים ביחס למגזר (האחוזון ה־50 ומעלה: 20; האחוזון ה־20 עד פחות מה־50: 10; מתחת לאחוזון ה־20: 0); חלק של 70 אחוזים לפחות של PMETs מקומיים מבטיח 10 נקודות לפחות; חברות עם פחות מ־25 PMETs מקבלות 10 נקודות כברירת מחדל. ↩

9. Ministry of Manpower, “COMPASS”, mom.gov.sg/compass (נצפה בנובמבר 2026): בונוס מיומנויות C5 למשרות ב־Shortage Occupation List (20 נקודות כאשר חלק הלאום נמוך משליש, 10 נקודות בכל מקרה אחר); מועמדים שנזקקו לנקודות SOL נשארים מוגבלים לאותו מקצוע, והעברה לתפקיד אחר מחייבת הודעה מוקדמת ל־MOM. ↩

10. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (עודכן לאחרונה ב־3 בנובמבר 2026): מועמדים פטורים מ־COMPASS אם יש להם שכר חודשי קבוע של 22,500 דולר סינגפורי לפחות, אם הם מגישים בקשה כעובדים המועברים מחו”ל בתוך התאגיד או אם הם ממלאים את התפקיד לחודש אחד או פחות. ↩

11. Wikipedia, “Fair Consideration Framework” (נצפה בנובמבר 2026): הוכרזה ב־23 בספטמבר 2013; מ־1 באוגוסט 2014 נדרשו חברות להראות שלא הצליחו לגייס מועמדים סינגפורים מתאימים ולפרסם במאגר משרות שמפעילה Singapore Workforce Development Agency, בהתאם ל־Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices; כל מודעה פתוחה לסינגפורים ומתפרסמת 14 ימים קלנדריים לפחות; חברות שריכוז ה־PMETs הסינגפורים בהן נמוך באופן בלתי פרופורציונלי בהשוואה לעמיתיהן בענף נתונות לבדיקה נוספת. ↩

12. Ministry of Manpower, “COMPASS”, mom.gov.sg/compass (נצפה בנובמבר 2026), בהתייחס לפטור מדרישת פרסום המשרה לפי Fair Consideration

© 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.

Framework למועמדים המשתכרים 22,500 דולר סינגפורי או יותר, החל מ־1 בספטמבר 2023. ↩

13. Workplace Fairness Act 2025, שהפרלמנט העביר ב־8 בינואר 2025; חל על מעסיקים של 25 עובדים או יותר וכולל את הלאום בין המאפיינים המוגנים. ↩

14. ONE Pass הונהג ב־1 בינואר 2023; הוכרז בידי Ministry of Manpower באוגוסט 2022. ↩

15. Ministry of Manpower, "Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility", mom.gov.sg (נצפה בנובמבר 2026): שכר חודשי קבוע של 30,000 דולר סינגפורי לפחות במשך 12 החודשים שלפני הבקשה, אצל מעסיק מבוסס בחו"ל (שווי שוק של 500 מיליון דולר ארה"ב לפחות או הכנסות שנתיות של 200 מיליון דולר ארה"ב לפחות), או שכר צפוי של 30,000 דולר סינגפורי לפחות אצל חברה מבוססת בסינגפור; הישגים יוצאי דופן בספורט, באמנות ובתרבות או באקדמיה ובמחקר; "renewable for 5 years each time". ↩

16. Ministry of Manpower, "Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility", mom.gov.sg (נצפה בנובמבר 2026): AI and Tech track מ־28 בינואר 2027; 30,000 דולר סינגפורי לחודש לפחות במשך 12 חודשים רצופים, שמתוכם השכר החודשי הקבוע חייב להיות 22,500 דולר סינגפורי לפחות והיתרה יכולה להיות מורכבת מרכיבים שאינם במזומן שהבשילו, כגון ESOPs או ESOWs; חמש שנים מצטברות לפחות כמייסד, כחבר בהנהלה הבכירה (C-suite) או בתפקיד טכני בעשר השנים האחרונות; המעסיק הוא חברת טכנולוגיה, חטיבת טכנולוגיה או קרן הון סיכון טכנולוגית העומדים ברף גודל. ↩

17. נתוני הממשלה מאז 2013: כ־30,000 תושבי קבע חדשים ו־15,000 עד 25,000 אזרחים חדשים בשנה; National Population and Talent Division, *Population in Brief* (מהדורות שנתיות). ↩

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.