

中国深圳
深圳市罗湖区
深南东路5002号
地王商业中心12楼1203-06室
电话: +86 755 8268 4480

中国上海
上海市徐汇区
斜土路2899甲号
光启文化广场B座6楼603室
电话: +86 21 6439 4114

中国北京
北京市东城区
灯市口大街33号
国中商业大厦3楼303室
电话: +86 10 6210 1890

台湾台北
台北市大安区忠孝东路
四段142号3楼之3
邮编: 10688
电话: +886 2 2711 1324

新加坡
新加坡丝丝街138号
丝丝阁13楼1302室
邮编: 069538
电话: +65 6438 0116

美国纽约
美国纽约州纽约市
坚尼路202号3楼303室
邮编: 10013
电话: +1 646 850 5888

新加坡就业准证将采用互补专才评估计分制度

新加坡在公布 2022 年度的财政预算时，宣布了自 2022 年 9 月起，将进一步提高 EP 及 SP 相关的最新薪金门槛标准。

现时所有 EP（就业准证）个案的新申请者，其最低薪金会从新加坡币 4,500 元上调至 5,000 新币，如涉及金融行业从业人员，其薪金标准将由原来的新加坡币 5,000 元上调至 5,500 元的标准。

随后时隔一个月，2022 年 3 月初，新加坡人力资源局局长陈诗龙宣布，新加坡人力资源部亦会就此项安排推出互补专才评估框架 COMPASS(Complementarity Assessment Framework)，以便充分评估申请人及所在企业（或机构）是否能够符合目前本地劳动力市场之需求，并作为申请人是否能够获批有关准证申请资格的具体标准。该制度将于 2023 年 9 月 1 日起施行。

一、 计分制度的内容

计分制度的标准将分为个人及雇主两个部分，而计分项目也会就基本评估标准及奖励标准划分为两个不同的区域，以便从事短缺职业清单上的工作申请人 和在创新或国际化活动方面有更大贡献的雇主得到更为充分的考量。

表一：计分制度的主要内容

	个人资格		企业资格	
基本标准	C1	薪金	C3	员工多元化程度
	与本地同龄同行固定月薪相比		申请者国籍占企业白领员工份额	
	C2	学历	C4	支持聘用本地人
	根据申请者的学历		企业本地白领员工占其子行业中份额	
奖励标准	C5	技能加分	C6	经济优先战略加分
	短缺职业清单上的工作		企业符合创新或国际化活动的特定评估标准	

二、 计分制度的标准

1、 基本评估标准

- (1) 对比申请者和同行业内本地白领员工的月薪
申请人月薪达到或超过同龄同行 90%水平, 20 分; 65%-90%, 10 分; 低于 65%, 0 分。
- (2) 申请者的学历
申请人如顶级学校毕业, 20 分; 同等于大学学位, 10 分; 无大学学位, 0 分。
- (3) 申请者的国籍和公司其他国籍白领员工的比例
申请人所属国籍占公司总员工人数的 5%或更少, 20 分; 5%-25%, 10 分; 超出或刚好 25%, 0 分。
- (4) 对比公司和同行的本地与外籍员工比例
申请人所在公司, 本地员工超过或刚好 50%, 20 分; 20%-50%, 10 分, 小于 20%, 0 分。

表二：基本评估标准表

每个基础评估内容的得分			
	20 分	超出预期	
	10 分	符合预期	
	0 分	不符预期	
申请者个人情况		企业相关情况	
C1. 工资 (个人收入) 固定月薪与当地各行业 PMET (专业人员/管理人员/行政人员/技术员) 工资相比, 按年龄划分		C3. 多样性 (与企业有关) 申请者国籍在企业 PMETs (专业人员、管理人员、行政人员和技术员) 中的比例	
≥90%	20 分	< 5%	20 分
65%至 90% (不含 90%)	10 分	5 %至 25% (不含 25%)	10 分
<65%	0 分	≥ 25%	0 分
C2. 资格 (个人学历背景) 根据申请者的资格		C4. 对当地就业的支持 (与企业有关) 企业在其分部门内的本地 PMET 的份额	
顶级院校	20 分	≥50	20 分
学位学历 (相当于大学学位)	10 分	20%至 50% (不含 50%)	10 分
无学位等效资格 (无大学学位)	0 分	<20%	0 分

从计分框架所提及的内容中，可以看出，针对就业准证申请的审核已变得更为严格。在同一个年龄组别以及同一个行业类别进行对比，新加坡方面已明确将更倾向于通过月薪水平更高或学历背景更优的申请个案，同时也会综合考虑公司雇员架构的多样化与是否能够充分照顾及考虑到目前新加坡本地的就业需求，以对那些努力为本地劳动力创造机会，并致力建立由本地和外国专业人士组成且更具多元化的公司之肯定。

另外，随着新加坡不断抓住新的经济机遇，考虑到将会有更多的企业需要获得技术人才来填补这些工作孔空缺。为弥补基本评估部分之未能充分反映新加坡本地劳动力市场需求，人力部方面亦进一步提供奖励积分评估标准，以提高申请个案的质量。

2、积分奖励计划的评估标准

(1) 短缺职业清单 (SOL) 的衡量标准

- 职业内容是否与新加坡经济优先事项相关
- 该职业的劳动力短缺的程度和性质
- 该部门为解决这些短缺问题而在中期内发展本地管道的进展情况

新加坡人力资源局将任命第三方评估小组来就短缺职业列表内容进行评估及拟定，该小组预计将会在 2023 年 3 月前完成相关审查，并随后发表第一份短缺职业列表 (SOL)，此后人力资源局及相关部门亦会就行业实际需求，反省及调整有关表格内容。

(2) COMPASS 战略经济优先事项奖金的计划和资格标准

将由参与的经济机构仔细策划，以确保符合资格的企业符合其支持创新或国际化活动的目标，同时发展当地劳动力供求系统。

表三：积分奖励计划的评估标准

每个标准奖励的得分			
C5. 技能奖金 --短缺职业列表 (个人)		C6. 战略性经济优先事项奖金 (与企业有关)	
短缺职业清单上的工作	20 分	企业符合创新或国际化活动的特定评估标准	10 分

目前由官方公布的参考例子包括：ESG (针对企业环境、社会、治理) 的 Scale-up SG 计划，即旨在帮助高增长的本地公司有效地扩大规模，以进入未来全球行业的领先地位；经济发展局的公司研究与创新计划 (RIS(C))，该计划支持和巩固公司在新加坡的技术开发和创新活动。

有关战略经济优先事项的更多细节，包括最终确定的政府计划清单、资格标准和申请程序，亦将会在 2023 年 3 月前公布。

表四：互补专才评估框架 (COMPASS) 计分制度标准表

互补专才评估框架 (COMPASS) 计分制标准						
	个人资格		企业资格			
基本标准	C1	薪金		C3	员工多元化程度	
	与本地同龄同行固定月薪相比		申请者国籍占企业白领员工份额**			
	≥90%	20分	< 5%	20分		
	从 65%至 90%之间	10分	5 %至 25%	10分		
	<65%	0分	≥ 25%	0分		
	C2	学历		C4	支持聘用本地人	
	根据申请者的学历		企业本地白领员工占其子行业中份额			
	顶级学府毕业	20分	≥50%	20分		
	相当于大学学位	10分	从 20%至 50%	10分		
	无大学学位	0分	<20%	0分		
奖励标准	C5	技能加分		C6	经济优先战略加分	
	短缺职业清单上的工作*	20分	企业符合创新或国际化活动的特定评估标准	10分		
备注	*申请者国籍占企业白领员工份额高于三分之一，技能加分降为 10分		**聘用少于 25 名白领员的小型企，C3 和 C4 自动获得 10 分。白领员工数量以月薪至少 3,000 新元估算			

如果您需要进一步的资讯或协助，烦请您浏览本所的官方网站 www.kaizencpa.com

或通过下列方式与本所专业会计师联系：

电邮: info@kaizencpa.com 电话: +852 2341 1444

手提电话: +852 5616 4140, +86 152 1943 4614

WhatsApp, Line 和微信: +852 5616 4140

Skype: kaizencpa