Çalışma izinleri ve göç politikası

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

Temeller: Contact Singapore ve 1998 izin sistemi

A. Kısım'da on dokuzuncu yüzyıl için anlatıldığı gibi Singapur her zaman bir göçmenler şehri olmuştur. Yabancı profesyonelleri işe almaya yönelik modern politika 1990'larda şekillendi. 1997'de İnsan Gücü Bakanlığı'nın (MOM) Uluslararası Yetenek Dairesi (International Talent Division), şehri yabancı profesyonellere tanıtmak için yurt dışında altı ofisle işe başlayan Contact Singapore adlı bir kurum kurdu. Başbakan Goh Chok Tong aynı yılki Ulusal Gün Konuşması'nda (National Day Rally) yabancıların açıkça işe alınmasının yalnızca en üst düzeydeki prestijli pozisyonlarla sınırlı kalmadığını açıkladı. Bu uygulama orta kademe yönetimi, kalifiye işçileri ve teknisyenleri de kapsıyordu.[1]

İdari çerçeve bunu izledi. 1 Eylül 1998'de, yeterlilik ve maaşa göre P, Q ve R izinleri olarak sınıflandırılan yeni bir çalışma izni sistemi yürürlüğe girdi. 1 Temmuz 2004'te orta düzey kalifiye çalışanlar için S Pass eklendi. Kasım 1998'de kurulan STAR Komitesi ile 1999 tarihli Manpower 21 planı, büyümeyi desteklemek için yabancı yetenek çekme stratejisini ortaya koydu.[2] Zamanlamanın nedenleri vardı. D.III. Bölüm'de anlatılan 1997 Asya finans krizi şehrin ne kadar savunmasız olduğunu

© 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.

göstermişti. D.V. Bölüm'de anlatılan servet yönetimi stratejisi ise Singapur'un henüz yeterli sayıda yetiştiremediği özel bankacılara, fon yöneticilerine ve avukatlara ihtiyaç duyuyordu.

Employment Pass ve asgari ücret eşiği

Employment Pass (EP, nitelikli çalışan izni) bugün yabancı profesyoneller, yöneticiler ve idareciler için temel izindir. İlk şartı, MOM'un belirlediği ve periyodik olarak yükselttiği aylık asgari maaştır. 2026'daki yeni başvurular için ücret eşiği sektörlerin çoğunda 5.600 Singapur doları (S$5.600), finansal hizmetlerde ise S$6.200'dür. Her iki tutar da 23 yaşından itibaren yaşla birlikte kademeli olarak artar ve 45 yaş ve üzeri adaylar için sırasıyla S$10.700 ve S$11.800'e ulaşır.[3]

Yeni bir artış daha duyuruldu. Yeni başvurular için 1 Ocak 2027'den, yenilemeler için 1 Ocak 2028'den itibaren ücret eşiği genel olarak S$6.000'e, finansal hizmetlerde S$6.600'e yükselir. Yaşça büyük adaylar için üst tutarlar S$11.500 ve S$12.700'e çıkar.[4] Finansal hizmetlerdeki daha yüksek eşik, sektörde ödenen daha yüksek maaşları yansıtır. Bir politika değerlendirmesini de yansıtır: sektör iyi ödediği için genel eşikle işe alınan bir yabancı, yerel bir adayı daha kolay yerinden ederdi. 2021 ile 2025 arasında finansal hizmetler için eşik S$5.000'den S$6.200'e, diğer sektörler için S$4.500'den S$5.600'e yükseldi.[5]

COMPASS: tamamlayıcılık için bir puan testi

Ücret eşiği tek başına, yabancı profesyonellerin yerel işgücünü tamamlayıp tamamlamadığı veya onun yerini alıp almadığı siyasi sorusunu yanıtlamıyordu. Bu nedenle EP'nin Eylül 2023'ten bu yana ikinci bir aşaması vardır: COMPASS olarak bilinen Tamamlayıcılık Değerlendirme Çerçevesi (Complementarity Assessment Framework).[6] Bir başvurunun 40 puan alması gerekir. Dört temel ölçütün her biri 20 puana kadar puan getirir: maaş, yeterlilikler, çeşitlilik ve yerel istihdamın desteklenmesi. İki ek ölçüt, eleman açığı bulunan beceriler ve stratejik ekonomik öncelikler için puan ekler.[7]

© 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.

Çeşitlilik ve yerel istihdam ölçütleri en özgün unsurlardır. 25 veya daha fazla profesyonel, yönetici, idareci ve teknik personeli (PMET) bulunan bir şirket, adayın uyruğu bu personelin yüzde 5'inden azını oluşturuyorsa çeşitlilik için 20 puan, yüzde 5 ile 25 arasında on puan, yüzde 25 veya üzerinde ise hiç puan almaz. Yerel istihdam için aynı şirket, yerel PMET payı sektörünün medyanına ulaşıyorsa 20 puan, 20. yüzdelik dilim ile medyan arasında on puan alır, 20. yüzdelik dilimin altında ise puan alamaz. En az yüzde 70'lik bir yerel PMET payı on puanı garanti eder. Daha küçük şirketler her ölçütte varsayılan olarak on puan alır.[8]

Bu tasarım Singapur devletinin zihniyetini gösterir. Uyruğa dayalı kotalar, şehrin açık bir merkez olarak kendine bakışını zedelerdi. COMPASS bu nedenle şirketlere yabancı personellerini çeşitlendirmeleri ve yerel çalışanları emsalleri düzeyinde istihdam etmeleri için teşvik sağlar. Alım satım masasına tek bir uyruğun hâkim olduğu bir banka, aynı uyruktan bir meslektaşı daha getirmekte zorlanacaktır. Eleman Açığı Bulunan Meslekler Listesi (Shortage Occupation List), az bulunan ve son derece uzmanlaşmış beceriler gerektiren işler için 20 puana kadar ek puan sağlar. Bu puanlara dayanan adaylar söz konusu mesleğe bağlı kalır ve ancak MOM'a bildirimde bulunduktan sonra başka bir göreve kaydırılabilir.[9]

Üç aday kategorisi COMPASS'tan muaftır: sabit aylık maaşı en az S$22.500 olanlar, yurt dışından şirket içi transferle gelenler ve bir görevi bir ay veya daha kısa süreyle dolduranlar.[10] Maaş muafiyeti finans merkezi açısından önemlidir, çünkü üst düzey bankacılar, portföy yöneticileri ve masa şefleri genellikle bu tutardan fazla kazanır. Uygulamada COMPASS en çok orta kademeleri etkiler: analistler, operasyon personeli, uyum görevlileri ve kıdemsiz müşteri temsilcileri.

Adil Değerlendirme Çerçevesi

COMPASS daha eski bir aracın üzerine kuruludur. Adil Değerlendirme Çerçevesi (Fair Consideration Framework) 23 Eylül 2013'te duyuruldu. 1 Ağustos 2014'ten itibaren yeni EP başvurusu yapan işverenler, uygun Singapurlu aday bulamadıklarını göstermek zorundaydı. Bunun için boş pozisyonu Singapurlulara açık bir ulusal iş ilanı bankasında en az 14 takvim günü ilan etmeleri gerekiyordu.[11] PMET'leri arasında Singapurluların payı sektördeki emsallerine göre orantısız biçimde düşük

© 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.

olan şirketler ek denetime tabi tutulur. 1 Eylül 2023'ten bu yana ilan şartı, COMPASS muafiyetiyle uyumlu olarak aylık S$22.500 veya daha fazla kazanan adaylara uygulanmaz.[12]

Parlamentonun Ocak 2025'te kabul ettiği İşyerinde Adalet Kanunu (Workplace Fairness Act), adil istihdam ilkelerine yürürlüğe girdiği andan itibaren kanun gücü kazandırır. Kanun, uyruğu da içeren gerekçelerle ayrımcılığı yasaklar.[13] Finansal kuruluşlar açısından pratik sonuç, işe alım kararlarının yerel adaylar için adil bir süreç işletildiğini gösterecek biçimde belgelenmesi gerektiğidir.

ONE Pass ve üst düzey yetenek piyasası

Piyasanın en üst katmanında Singapur, dünyanın her yerinde yaşayabilecek insanlar için rekabet eder. Bu kişiler için Ocak 2023'te Overseas Networks and Expertise Pass (ONE Pass) getirildi.[14] Kişiye bağlı bir izindir. Sahibine birden fazla şirket için çalışma ve yeni bir başvuru yapmadan işveren değiştirme imkânı verir. Başvuru sahiplerinin, başvurudan önceki on iki ayda yurt dışında köklü bir işverenden en az S$30.000 sabit aylık maaş almış olmaları veya Singapur'daki köklü bir şirketten bu tutarı kazanmayı beklemeleri gerekir. Spor, sanat veya akademi alanındaki olağanüstü başarılar maaş ölçütünün yerini alabilir. İzin beş yıl geçerlidir ve her seferinde beş yıl süreyle yenilenebilir.[15]

28 Ocak 2027'den itibaren yeni bir yapay zekâ ve teknoloji yolu, ONE Pass'i teknoloji şirketlerinde çalışan adaylara açacaktır. Bu adayların S$30.000'lik aylık ücretlerine, sabit maaşları en az S$22.500 olmak kaydıyla hak kazanılmış paylar veya opsiyonlar dahil edilebilir. Adayların ayrıca son on yıl içinde en az beş yıl kurucu, üst yönetici veya teknik görevlerde bulunmuş olmaları gerekir.[16] Bu değişiklik, devletin en kıt yeteneği artık nerede gördüğünü gösterir. Finans merkezi açısından bankaların, varlık yöneticilerinin ve ödeme şirketlerinin yapay zekâya dayalı sistemler kurmak için ihtiyaç duyduğu mühendislere ve veri bilimcilerine bir yol açar.

© 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.

Daimi oturma izni ve vatandaşlık

Çalışma izinleri geçicidir. Yerleşmek isteyen yabancı bir profesyonel daimî oturma izni, daha sonra da vatandaşlık için başvurmalıdır. Her ikisi de, başvuru sahibinin ekonomik katkısını, aile bağlarını, ikamet süresini ve uyumunu dikkate alan Göçmenlik ve Sınır Kapıları Otoritesi'nin (Immigration and Checkpoints Authority) takdirine bağlı olarak verilir. Devlet ayrıntılı ölçütler yayımlamaz. Her yıl verilen izin sayıları politika gereği belirlenir ve bir sonraki kısımda anlatılan 2013 tarihli Nüfus Beyaz Kitabı (Population White Paper) tartışmasından bu yana genel olarak sabit tutulmuştur.[17] Finans merkezi açısından bu kararların takdire bağlı niteliğinin bir sonucu vardır. Üst düzey yabancı personel çoğu zaman uzun yıllar çalışma iznine bağlı kalır. Bu da Singapur'daki varlıklarını işlerine bağlar ve onları yerleşik sakinlerden daha hareketli kılar.

Notlar

1. Wikipedia, "Immigration to Singapore" (Erişim tarihi: Kasım 2026) ve Wikipedia, "Foreign workers in Singapore" (Erişim tarihi: Kasım 2026); her ikisi de Goh Chok Tong'un 1997 tarihli National Day Rally konuşmasından alıntı yapar: işe alım "did not extend only to top-rung prestigious positions". Wikipedia, "Immigration to Singapore" (Erişim tarihi: Kasım 2026): 1997'de Ministry of Manpower'ın International Talent Division'ı, yurt dışında altı ofisle başlayan Contact Singapore'u kurmuştur. ↩
2. Wikipedia, "Immigration to Singapore" (Erişim tarihi: Kasım 2026): yabancı yetenek çekmek amacıyla Kasım 1998'de STAR Komitesi kurulmuştur; 1999'da Manpower 21 bunu izlemiştir. Wikipedia, "Foreign workers in Singapore" (Erişim tarihi: Kasım 2026): hükümet 24 Temmuz 1998'de yeterlilik ve maaşa göre çalışma izni veren bir sistem kurmuştur; P, Q, R sistemi 1 Eylül 1998'de yürürlüğe girmiş ve 1 Temmuz 2004'te "S" türü eklenmiştir. ↩
3. Ministry of Manpower, "Employment Pass: Eligibility", mom.gov.sg (son güncelleme 3 Kasım 2026): finansal hizmetler dışındaki sektörler için güncel asgari tutar S$5.600, yaşla birlikte artarak 45 yaş ve üzerinde S$10.700'e ulaşır; finansal hizmetlerde S$6.200, S$11.800'e kadar. ↩

© 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.

4. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (son güncelleme 3 Kasım 2026): 1 Ocak 2027’den itibaren yapılan yeni başvurular ve 1 Ocak 2028’den itibaren sona eren izinlerin yenilenmesi için S$6.000 (45 yaş ve üzerinde S$11.500’e kadar), finansal hizmetlerde S$6.600 (S$12.700’e kadar). ↩
5. Ministry of Manpower, Sayın Louis Chua Kheng Wee’nin 752 No.lu Meclis Sorusuna (2026 tarihli ve 352 No.lu Notice Paper) yazılı yanıt, 12 Ocak 2026, mom.gov.sg: 2021 ile 2025 arasında EP asgari ücret eşiği finansal hizmetlerde S$5.000’den S$6.200’e, diğer sektörlerde S$4.500’den S$5.600’e yükselmiştir. ↩
6. COMPASS, 1 Eylül 2023’ten itibaren yeni EP başvurularına ve 1 Eylül 2024’ten itibaren yenilemelere uygulanmıştır; Ministry of Manpower’ın Mart 2022 tarihli duyuruları ve 2022 Committee of Supply görüşmeleri. MOM’un güncel uygunluk sayfası (Erişim tarihi: Kasım 2026) bu tarihlere artık yer vermemektedir. ↩
7. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (son güncelleme 3 Kasım 2026): başvurular “must earn 40 points to pass COMPASS”; C1 maaş, C2 yeterlilikler, C3 çeşitlilik ve C4 yerel istihdamın desteklenmesi (her biri 20 puana kadar); C5 beceri bonusu (20 puana kadar) ve C6 stratejik ekonomik öncelikler bonusu (10 puan). ↩
8. Ministry of Manpower, “COMPASS”, mom.gov.sg/compass (Erişim tarihi: Kasım 2026): C3 çeşitlilik puanlaması (yüzde 5’ten az: 20 puan; yüzde 5 ile yüzde 25’ten az arası: 10; yüzde 25 veya fazlası: 0); C4 sektöre göre yerel PMET payı (50. yüzdelik dilim ve üzeri: 20; 20. ile 50.’nin altı arası: 10; 20.’nin altı: 0); en az yüzde 70 yerel PMET payı en az 10 puanı garanti eder; 25’ten az PMET’i olan şirketler varsayılan olarak 10 puan alır. ↩
9. Ministry of Manpower, “COMPASS”, mom.gov.sg/compass (Erişim tarihi: Kasım 2026): Shortage Occupation List’teki işler için C5 beceri bonusu (uyruk payı üçte birin altındaysa 20 puan, aksi hâlde 10 puan); SOL puanlarına ihtiyaç duyan adaylar o meslekle sınırlı kalır ve başka göreve kaydırılmaları MOM’a önceden bildirim yapılmasını gerektirir. ↩

© 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.

10. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (son güncelleme 3 Kasım 2026): sabit aylık maaşı en az S$22.500 olan, yurt dışından şirket içi transferle başvuran veya görevi bir ay ya da daha kısa süreyle dolduran adaylar COMPASS’tan muaftır. ↩
11. Wikipedia, “Fair Consideration Framework” (Erişim tarihi: Kasım 2026): 23 Eylül 2013’te duyurulmuştur; 1 Ağustos 2014’ten itibaren şirketler uygun Singapurlu aday bulamadıklarını göstermek ve Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices’e uygun olarak Singapore Workforce Development Agency’nin işlettiği bir iş ilanı bankasında ilan vermek zorundaydı; her ilan Singapurlulara açık olmalı ve en az 14 takvim günü yayında kalmalıydı; Singapurlu PMET yoğunluğu sektördeki emsallerine göre orantısız biçimde düşük olan şirketler ek denetime tabiydi. ↩
12. Ministry of Manpower, “COMPASS”, mom.gov.sg/compass (Erişim tarihi: Kasım 2026), 1 Eylül 2023’ten itibaren S$22.500 veya daha fazla kazanan adaylar için Fair Consideration Framework kapsamındaki iş ilanı muafiyetine atıfla. ↩
13. Workplace Fairness Act 2025; Parlamento tarafından 8 Ocak 2025’te kabul edilmiştir, 25 veya daha fazla çalışanı olan işverenlere uygulanır ve korunan özellikler arasında uyruğu da kapsar. ↩
14. ONE Pass 1 Ocak 2023’te getirilmiştir; Ministry of Manpower tarafından Ağustos 2022’de duyurulmuştur. ↩
15. Ministry of Manpower, “Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (Erişim tarihi: Kasım 2026): başvurudan önceki 12 ayda köklü bir yurt dışı işverenden (piyasa değeri en az 500 milyon ABD doları veya yıllık geliri en az 200 milyon ABD doları) en az S$30.000 sabit aylık maaş ya da Singapur’daki köklü bir şirketten en az S$30.000 beklenen maaş; spor, sanat ve kültür ya da akademi ve araştırma alanında olağanüstü başarılar; “renewable for 5 years each time”. ↩
16. Ministry of Manpower, “Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (Erişim tarihi: Kasım 2026): 28 Ocak 2027’den itibaren AI and Tech yolu; ardışık 12 ay boyunca ayda en az S$30.000, bunun sabit aylık maaş

© 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.

kısmı en az S$22.500 olmalı, kalanı ESOP veya ESOW gibi hak kazanılmış nakdî olmayan unsurlardan oluşabilir; son on yılda toplam en az beş yıl kurucu, üst yönetim (C-suite) üyesi veya teknik görevde bulunmuş olmak; işveren, belirli bir büyüklük eşiğini karşılayan bir teknoloji şirketi, teknoloji birimi veya teknoloji girişim sermayesi şirketi olmalıdır. ↩

17. 2013'ten bu yana hükümet rakamları: yılda yaklaşık 30.000 yeni daimî oturma izni sahibi ve 15.000 ila 25.000 yeni vatandaş; National Population and Talent Division, *Population in Brief* (yıllık baskılar). ↩

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