

BIPO TIMES

Oct 2026 Vol. 107

www.biposervice.com

2026年新加坡劳动法与雇佣条例解读 Singapore's Labour Law & Employment Regulations 2026

概述

凭借开放的人才市场、成熟的数字经济和完善的监管环境，新加坡持续成为企业拓展亚洲业务的重要区域枢纽。作为区域总部中心，新加坡也为企业统筹东盟及亚太地区的招聘、薪酬管理、人才发展和员工跨境流动提供了便利。

据新加坡人力部统计，2025年新加坡外籍劳动力约为164万人。新加坡资讯通信媒体发展局（IMDA）的数据显示，2024年数字经济贡献了1,281亿新元，占国内生产总值（GDP）的18.6%。随着企业深化数字技术与人工智能的应用，劳动力结构和人力资源管理方式也在不断变化。本期BIPO TIMES将介绍企业在2026年需要关注的主要雇佣及人力政策更新。

基本概况



首都
新加坡



人口
612万人



货币
新加坡元 (SGD, S\$)
(1 新加坡元 ≈ 5.2276 人民币)



人均GDP
107,760 美元

劳动法与雇佣条例

1. 中央公积金普通工资上限

普通工资 (OW) 上限是指每个自然月内, 所有员工须缴纳中央公积金 (CPF) 的普通工资最高金额。这一上限逐步提高, 并于2026年达到8,000新元。为便于雇主和员工适应调整, 增幅分四个阶段实施, 具体如下表所示。

中央公积金普通工资上限		中央公积金年度工资上限
2016年1月1日至2023年8月31日	6,000新元	102,000新元 (不变)
2023年9月1日至12月31日	6,300新元 (增加300新元)	
2024年1月1日至12月31日	6,800新元 (增加500新元)	
2025年1月1日至12月31日	7,400新元 (增加600新元)	
自2026年1月1日起	8,000新元 (增加600新元)	

自2026年1月1日起, 中央公积金普通工资 (OW) 上限由每月7,400新元提高至8,000新元。中央公积金年度工资上限仍为102,000新元。

普通工资上限决定了一个自然月内须缴纳中央公积金的普通工资最高金额。对于每月普通工资超过此前上限的员工, 这一调整意味着其工资中需要缴纳中央公积金的部分有所增加。

中央公积金缴纳规定通常适用于新加坡公民和新加坡永久居民 (PR) 员工; 非新加坡公民或永久居民的外籍员工不享有中央公积金缴款。

2. 就业准证最低薪资要求

自2027年1月1日起, 新加坡将提高就业准证 (EP) 新申请的最低薪资要求。
除金融服务业外, 所有行业的最低薪资要求将由5,600新元提高至6,000新元; 金融服务业则由6,200新元提高至6,600新元。新要求也将适用于2028年1月1日及之后到期准证的续签。

行业	现行最低薪资要求	适用于2027年1月1日起的新申请, 以及2028年1月1日及之后到期准证续签的最低薪资要求
所有行业 (金融服务业除外)	S\$5,600 (自23岁起随年龄逐步提高, 45岁及以上为10,700新元)	S\$6,000 (自23岁起随年龄逐步提高, 45岁及以上为11,500新元)
金融服务业	S\$6,200 (自23岁起随年龄逐步提高, 45岁及以上为11,800新元)	S\$6,600 (自23岁起随年龄逐步提高, 45岁及以上为12,700新元)

在人力规划方面, 计划于2027年招聘外籍专业人士的雇主, 应在招聘流程的早期同时评估调整后的薪资门槛及其他现行就业准证要求。

3. S准证最低薪资要求

除金融服务业外, 其他行业的最低薪资要求将由3,300新元提高至3,600新元; 金融服务业则由3,800新元提高至4,000新元。新标准适用于2027年1月1日起的新申请, 以及2028年1月1日及之后到期准证的续签。

行业	现行最低薪资要求	适用于2027年1月1日起提交的新申请，以及2028年1月1日及之后到期准证的续签
所有行业(金融服务业除外)	S\$3,300 (自23岁起随年龄逐步提高, 45岁及以上为4,800新元)	S\$3,600 (自23岁起随年龄逐步提高, 45岁及以上为5,100新元)
金融服务业	S\$3,800 (自23岁起随年龄逐步提高, 45岁及以上为5,650新元)	S\$4,000 (自23岁起随年龄逐步提高, 45岁及以上为5,650新元)

与就业准证 (EP) 一样, S Pass 的最低薪资要求也会随着申请人年龄的增长而逐步提高。此外, 雇主还需考虑 S Pass 的配额限制及外籍劳工税 (Levy) 要求。这意味着, 即使申请人的薪资符合标准, 企业也不一定能够聘用更多 S Pass 持有者。

对于雇佣较多 S Pass 持有者的企业, 建议综合评估即将到期的准证续签情况、员工薪资水平及现有配额使用情况, 而非单独审视各项要求, 以便提前做好用工规划。

4. 扩大非传统来源地职业清单

自2026年9月起, 新加坡扩大了非传统来源地职业清单 (NTS-OL), 新增航空运输、社会服务和餐饮服务领域的八个职业。制造业和服务业企业可聘用来自非传统来源地 (NTS) 的工作准证持有人, 但仅限于清单中指定的职业。

各行业的用工资格及许可条件仍然适用, 因此, 某一职业被纳入名单, 并不意味着企业自动获得招聘该类人员的资格。对于相关行业的企业, 此次扩充提供了更多用工选择, 但企业仍需综合考虑行业配额、外劳税及工作准证的相关要求。

5. 本地员工薪资门槛

自2026年7月1日起, 新加坡本地员工薪资门槛 (LQS) 由每月1,600新元提高至1,800新元。这是今年对中小企业日常运营影响最为显著的一项最低薪资门槛调整。

需注意的是, LQS并非普遍适用的最低工资, 而是雇主在计算企业S准证及工作准证 (WP) 外籍员工配额时, 将新加坡公民或永久居民计入本地员工人数所需达到的薪资门槛。如果雇主未能及时完成调整, 可能因配额不足而难以为外籍员工申请或续签工作准证。

在计算配额时, 根据雇佣合同受聘的新加坡公民或永久居民, 通常按以下方式计入本地员工人数:

- 每月薪资至少为1,800新元的, 计为1名本地员工;
- 每月薪资至少为900新元、但低于1,800新元的, 计为0.5名本地员工。

这意味着, 本地员工最低薪金 (LQS) 的调整不应仅被视为薪酬调整。依赖外籍劳动力的雇主应检查本地员工的薪资是否符合要求, 因为不合规可能影响企业申请或续签工作准证的资格。

6. 家庭相关假期调整

a. 增加育儿假

育儿假 (CCL) 天数将增加, 让在职父母有更多受法律保障的时间照顾孩子。现行育儿假 (CCL) 与延长育儿假 (ECL) 将合并为统一的育儿假制度, 适用于子女年龄在12岁及以下的在职父母, 具体如下:

子女人数 (12岁及以下)	每年育儿假天数	
	每位在职父母	父母双方均在职的合计天数
1名子女	8天	16天
2名子女	10天	20天

子女人数 (12岁及以下)	每年育儿假天数	
	每位在职父母	父母双方均在职的合计天数
3名或以上子女	12天 (上限)	24天 (上限)

为减轻雇主的经济负担，政府将在报销限额内，承担所有与子女照护相关假期的费用，包括政府付薪产假 (GPML)、政府付薪领养假 (GPAL)、政府付薪陪产假 (GPPL)、共享育儿假 (SPL) 及育儿假 (CCL)，且不受孩次限制。

这项措施将降低雇主的成本，支持企业营造有助于工作与生活平衡的职场环境，让在职父母更安心地休假。同时，鼓励员工尽可能提前与雇主沟通休假计划，以便兼顾家庭照护需求与企业日常运营。

这项措施也将适用于符合条件的自雇人士 (SEPs)。目前，自雇人士可就各项相关假期中由政府付薪的部分，申请收入损失补偿。

b. 共享育儿假

新加坡共享育儿假 (Shared Parental Leave, SPL) 制度于2026年进入第二阶段。在职父母共同分享这一假期，并须在子女出生之日起12个月内使用，出生当日计入在内。

- 符合条件的在职父母可享有：
- 子女于2025年4月1日至2026年3月31日期间出生的，可享有6周共享育儿假；
 - 子女于2026年4月1日及之后出生的，可享有10周共享育儿假。

c. 资格条件

- 在职父母满足以下条件，即可享有共享育儿假：
- 子女为新加坡公民；
 - 受雇员工：在子女出生前，已为雇主连续工作至少3个月；
 - 自雇人士：在子女出生前，已连续从事相关工作至少3个月，并在共享育儿假期间产生收入损失。
- 所有母亲均符合共享育儿假的资格要求。父亲须在母亲受孕至子女出生期间，或子女出生之日起12个月内 (含出生当日)，与子女母亲合法结婚，方可享有共享育儿假。

- 符合以下条件的收养父母，也可享有共享育儿假：
- 正式表达收养意向的日期为2025年4月1日或之后；
 - 在正式表达收养意向之日，子女未满12个月；
 - 被收养子女为新加坡公民*；
 - 受雇员工：在正式表达收养意向之日前，已为雇主连续工作至少3个月；
 - 自雇人士：在正式表达收养意向之日前，已连续从事相关工作至少3个月，并在共享育儿假期间产生收入损失。
- 【注】**如子女并非新加坡公民，收养父母中至少一方须为新加坡公民。

7. 退休与再雇佣

根据《退休与再雇佣法》(RRA)，自2026年7月1日起，最低退休年龄为64岁。雇主不得因员工年龄而将其解雇。

雇主须向年满64岁且符合条件的员工提供再雇佣机会，让其可继续在企业工作至69岁。自2026年7月1日起，再雇佣年龄由68岁提高至69岁，以支持有意愿且有能力继续工作的年长员工。

退休及再雇佣年龄如下：

年 龄	退休年龄	再雇佣年龄
1958年7月1日至1960年6月30日期间出生 (截至2026年7月1日，年龄大于66岁、且不超过68岁)	62	69
1960年7月1日至1963年6月30日期间出生 (截至2026年7月1日，年龄大于63岁、且不超过66岁)	63	69

年龄	退休年龄	再雇佣年龄
1963年7月1日及之后出生(截至2026年7月1日, 年龄不超过63岁)	64	69

a. 资格条件

员工符合以下条件, 即可获得再雇佣资格:

- 为新加坡公民或新加坡永久居民;
- 经雇主评估, 工作表现令人满意;
- 对于55岁及以上入职的员工, 在年满64岁前, 已为现任雇主工作至少2年;
- 身体状况适合继续工作。

如果员工符合再雇佣条件, 但雇主无法提供职位, 雇主须采取以下其中一种安排:

- 经员工同意, 将再雇佣义务转移给另一雇主;
- 提供一次性的就业援助金 (EAP)。

b. 就业援助金 (EAP)

如果雇主已考虑企业内部所有可行的再雇佣安排, 仍无法找到合适岗位, 则可提供就业援助金。

就业援助金的规定如下:

- 仅在全面评估后, 作为最后的解决办法提供;
- 旨在帮助员工在寻找其他工作期间渡过过渡阶段;
- 一次性支付相当于3.5个月薪资的金额, 最低为6,250新元, 最高为14,750新元。

8. 《职场公平(争议解决)法案》

《职场公平(争议解决)法案》于2025年11月4日获通过, 为《职场公平法》(WFA) 确立了法律框架及执法程序。在劳资政公平与良好雇佣联盟 (TAFEP) 和人力部 (MOM) 收到的所有职场歧视投诉中, 超过95%涉及该法所涵盖的受保护特征。

该法案强调, 员工与雇主应以友好协商的方式解决争议。雇主须建立申诉处理机制, 以便在企业内部解决纠纷, 并积极鼓励员工通过这一机制提出申诉。若内部处理未能解决争议, 员工与雇主必须先尝试由第三方调解员进行调解, 之后才可将职场歧视索赔提交至雇佣纠纷仲裁庭 (ECT) 或高等法院裁决。

雇佣纠纷仲裁庭 (ECT) 采用法官主导的审理方式, 规则和程序较为简化, 且不允许律师代理。这有助于降低诉讼成本、加快案件处理, 也让当事人更容易参与诉讼程序。

鉴于职场歧视纠纷的敏感性, 所有职场歧视案件在雇佣纠纷仲裁庭及高等法院均将以不公开方式审理。这为当事各方提供了安心表达意见的空间, 同时避免第三方旁听后对外歪曲事实或炒作争议。

9. 新加坡《雇佣法》审查

新加坡《雇佣法》(EA) 也正在进行全面审查。作为新加坡主要的劳动法律, 该法为大多数员工提供薪资支付、休假及其他雇佣条件方面的基本保障。

2025年8月, 劳资政三方成立了三方工作小组 (TWG), 对新加坡主要劳动法律《雇佣法》进行审查。

三方工作小组明确了以下三个目标:

- 保障基本雇佣标准;
- 在企业与劳工利益之间取得适当平衡, 同时为雇主、员工和工会达成可持续、互利的协议保留空间;
- 维持运作良好的劳动力市场, 巩固新加坡的竞争优势。

三方工作小组将征询企业、员工等利益相关方的意见, 并与其交流, 形成建议。小组预计于2026年下半年完成工作, 并向政府提交建议。

Article contributed by

Felix Ji

Account Director, BIPO Singapore

E: felix.ji@biposervice.com

BIPO NEWS

BIPO受邀出席2026人工智能驱动企业创新发展大会

9月17日，杭州2026人工智能驱动企业创新发展大会举办，BIPO受邀设展。BIPO战略智库首席专家孙洪凤与BIPO中国企业出海业务负责人郁浩然分别带来了精彩的内容分享，吸引了不少现场嘉宾驻足倾听。未来，BIPO将携手企业探索AI时代组织与人才管理的新范式。



BIPO亮相第23届东盟博览会，共话企业全球化发展新机遇

9月17日-21日，BIPO受新加坡工商联合总会 (SBF) 邀请，首次参与2026年中国—东盟博览会，亮相新加坡国家馆展区，与来自新加坡、中国及东盟地区的企业代表及机构嘉宾交流互动，共同关注区域经贸合作与企业全球化发展新机遇。



BIPO获2026“智享会年度人力资源服务供应商价值大奖”三项大奖

9月8日-9日，2026 ALL IN人力资源服务展在上海圆满举行。展会同期揭晓的“智享会年度人力资源服务供应商价值大奖”备受行业瞩目。BIPO凭借卓越的服务能力与持续深化的全球化布局，从众多参评企业中脱颖而出，一举摘得“2026出海薪酬服务HR臻选供应商”、“2026HCM系统—云服务 HR臻选供应商”与“2026 劳动力管理解决方案HR臻选供应商”三项重磅荣誉。



BIPO受邀亮相2026全球人力资源峰会

9月10-11日，由Reedhill主办的2026全球人力资源峰会在上海盛大举行。BIPO受邀出席本次峰会，BIPO战略增长高级总监James Qian在现场分享了对于企业出海与全球化人力资源管理的深度洞察。



BIPO受邀出席WERC中国研讨会

近日，BIPO受邀出席由WERC分别于北京和上海举办的中国研讨会。研讨会以中国企业海外投资持续增长为背景，围绕全球人才流动领域的政策及趋势变化、企业实践案例等内容展开深入研讨。



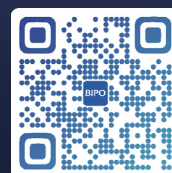
关于我们

BIPO (必博) 成立于2010年，亚太总部位于新加坡，中国总部位于上海。作为全球领先的薪酬和人力资源解决方案提供商，BIPO的服务网络覆盖170多个国家和地区，在亚太、中东、拉丁美洲、欧洲、北美和非洲共设有50多个自营办公室，帮助企业快速实现全球化布局。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solutions，包含人力资源管理系统(HRMS)、Athena BI分析工具，达成了包括全球薪酬外包(GPO)，名义雇主服务(EOR)等服务的高效交付，实现人力资源流程自动化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO，已发展成亚太区服务网络最广，落地最深的一站式人力资源合作伙伴，积累了众多高能级的全球知名企业，并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案，打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商！

www.biposervice.com bipoinfo@biposervice.com 400-101-7100
biposvc bipo-svc wechat ID: BIPO-China



Copyright © 2026 BIPO. All rights reserved.

欢迎扫码订阅