

泰国人力资源出海投资简讯

2026.8.3-8.9

泰国本周核心动向：BOI上半年引资**1.47万亿泰铢**创历史新高，FastPass通道三批批复**超5000亿**；但制造业裁员潮与用工荒同时上演——**50万人**失业与码头缺搬运工并存，劳动力结构性错配成为出海企业最大隐忧。

◆ 泰国新闻：引资创新高与工厂倒闭潮的冰火两重天

BOI上半年引资1.47万亿泰铢，创历史同期最高纪录

重点 7月29日，泰国投资促进委员会（BOI）公布数据：**2026年上半年共收到投资促进项目申请1299个，投资总额达1.47万亿泰铢，较去年同期增长37%**，创下历史同期最高纪录。新能源、半导体、数据中心、高端制造四大战略产业占比超65%，成为泰国引资核心引擎。

FastPass快速投资通道自**6月23日**启动以来，已批复三批重点项目**76个**，总投资额**超5000亿泰铢**，审批周期平均压缩45%。**重点** 泰国正处于招商政策红利期，鼓励类产业项目审批效率与扶持力度均处高位。

从外资来源国看，中国连续多年稳居泰国主要外资来源国前列。2026年上半年依据《外商经营法》核准**640家**外资企业来泰经营，同比增长27%，核准投资总额达**1876.14亿泰铢**。中资企业赴泰投资已从早期的产能输出阶段，进入精细化深耕的"3.0阶段"——投资重心转向新能源整车、AI智算中心、光伏储能、高端PCB等赛道。

国家投资战略全面升级，AI与绿色经济成新引擎

7月31日，泰国国家新投资发展小组委员会明确将动用税务优惠、财政拨款、公私合作、泰国未来基金等全部政策工具，全面升级国家投资战略。五大工作组覆盖投资与产业转型、AI与数字技术、绿色经济、金融服务、医疗投资。

AI产业目标：到2027年吸引1000亿泰铢人工智能、半导体、芯片设计领域投资，将AI产业对GDP贡献占比提升至5%。国家长期目标计划12年内将总投资占GDP比重从23%提升至30%，跻身高收入国家行列。实施节奏明确：6个月取得初步成果→2年取得重大进展→4年完成长期基础设施建设。

值得关注的是，泰国BOI正加快由传统"工厂导向"向"服务与数字驱动"转型，重点推动云服务、内容产业及健康医疗等新兴领域。未来投资促进重点将不再局限于大型制造业项目，而是扩大至依托数字技术的服务型产业。这一转型对中企意味着：传统制造业的BOI优惠门槛可能逐步提高，而数字经济、AI应用、绿色服务等新赛道将获得更多政策倾斜。

判断：泰国从"工厂导向"向"服务与数字驱动"转型的信号明确，但政策红利窗口期不会无限延长。中企应抢抓FastPass和BOI优惠申报窗口，同时警惕意向投资到实际落地的周期差。

⚠ 制造业危机：50万人失业与产能利用率崩塌

重点 据《曼谷邮报》8月10日报道，泰国工业领域正在经历前所未有的劳动力危机：**制造业萎缩带来的50万人失业潮，叠加外籍劳工供给受边境冲突与政策限制的影响，关键行业出现严重的外籍劳工荒。**

开泰研究中心（K-Research）数据：2026年第一季度，泰国失业率升至0.9%；**十个季度以来，工厂倒闭数量首次超过新注册数量。**截至2025年底，受社会保障法保护的裁员人数已超过**53万人**，同比激增20%。泰国工业联合会主席皮姆贾直言：**低产能利用率直接威胁国家竞争力。**

钢铁行业首当其冲：上半年**32家**本土钢铁企业关门，产能利用率跌至**27%-28%**。纺织、服装、家具、皮革和汽车零部件等行业产能利用率全部低于60%。更深层的原因在于：大量廉价外国商品通过电商平台涌入，本土制造商压力被进一步放大。2025年中国钢铁出口创下1.19亿吨历史纪录，邻国房地产危机带来的低价钢铁外溢到东南亚市场，泰国本土钢厂根本扛不住。

与此同时，泰国汽车产业也在走下坡路。今年上半年内燃机皮卡国内销量下降4.7%，贷款审批更严、油价偏高、家庭债务负担沉重，共同压缩大宗消费信心。曾经的“亚洲底特律”正在经历痛苦的产业转型阵痛。

判断：泰国制造业正经历“结构性退潮”而非单点事故。对出海中企而言，这意味着劳动力市场将从“买方市场”转向“卖方市场”——优质蓝领工人将更加稀缺且议价能力增强，提前锁定人力资源合作伙伴成为刚需。

◆ 新能源：4000亿泰铢能源转型计划与中国企业深度布局

内阁批准4000亿泰铢紧急法令，光伏+电动车+人才培养三箭齐发

重点 2026年5月，泰国内阁进一步批准紧急法令，授权财政部借款不超过**4000亿泰铢（约122亿美元）**，其中一半用于推动从化石能源向可再生能源转型，**重点锁定光伏、电动车和人才培养三大领域。**

泰国能源政策与规划办公室（EPPO）公布的《国家电力发展规划》（PDP 2024）明确：到2037年将可再生能源发电占比提升至51%，远高于此前PDP 2018修订版设定的30%目标。太阳能装机规模目标约**33GW**。

中国新能源企业泰国布局加速

截至2026年3月，共有**7家中国车企**完成泰国工厂布局，规划总产能规模**60万辆/年**，累计投入资金突破**190亿元人民币**。比亚迪罗勇基地2024年正式投产，覆盖整车四大制造工序，投产满两周年累计交付破13万辆，泰籍员工占比93%；长安汽车罗勇基地2025年5月投入生产，仅耗时13个月实现满产，规划年产能从10万辆翻倍至20万辆。

光伏赛道中，中国组件企业牢牢占据泰国市场主流份额。泰国本土新能源服务商正从单纯设备代销转向分布式光伏PPA投资运营，为中国新能源装备企业开辟全新合作路径。值得关注的是，泰国数据中心产业快速发展，截至2026年已有**55个**数据中心项目获得BOI投资扶持资质，整体用电负荷突破**4.5GW**，不断增长的用电负荷带动屋顶分布式光伏、工商业储能项目的市场需求持续释放。

Direct PPA直购电试点释放市场化信号

2024年泰国敲定Direct PPA直接购电协议试点规则，首次放开可再生能源发电主体直接面向终端客户售电的通道，瓦解了泰国国家电力局（EGAT）主导的单一买方机制。**重点** 2026年7月初，泰国工业联合会（F.T.I.）公开提议将Direct PPA范围进一步扩大至更多工商业用户，并允许使用液化天然气（LNG）作为过渡能源，相关调整值得持续关注。

从市场准入路径看，中国新能源产品进入泰国主要有三条路径：**贸易模式**（一般贸易出口、代理经销、跨境电商）适合初步试探市场；**投资模式**（设立全资子公司或合资、申请BOI优惠）适合长期深耕；**创新合作模式**（设备直投+融资租赁+PPA、EPC+O&M工程总包）适合有技术输出能力的企业。BOI规定新能源制造类项目在EEC地区设厂可获得总计最长13年的企业所得税免税，在20个低收入省份设厂可享受额外3年免税或5年50%减免。

判断：泰国新能源市场正处于"政策驱动+市场供需失衡"的双重支撑期。对中国企业而言，设备出口、EPC工程总包、融资租赁+PPA模式、合资建厂四条路径各有优劣，需结合自身资本实力和长期战略综合决策。

◆ 人力出海：中企泰国用工的机遇与结构性挑战

中企出海泰国用工的三大结构性矛盾

重点 泰国当前劳动力市场呈现极端矛盾：一边是**50万人失业、工厂成片倒闭**，另一边是**码头缺搬运工、工厂缺工人**。这种"结构性错配"对中企出海用工策略产生深远影响。

矛盾一：失业与用工荒并存

泰柬边境冲突后大量柬埔寨劳工返乡，大米出口行业连装卸工都凑不齐。泰国大米出口商协会尝试培训缅甸劳工替代，但新劳工更倾向于去餐馆或商店工作。服装行业至今仍缺约**4万人**，但失业的钢铁工人无法直接转岗。

矛盾二：新兴产业吸纳能力严重不足

开泰研究中心指出：电动车、数据中心、半导体等新兴产业对人力需求极低——"用少量高手完成高价值任务"，而非"用一批工人把订单堆起来"。传统制造业下岗人员与新产业岗位之间存在巨大技能鸿沟。

矛盾三：年轻人不愿进厂

泰国步入老龄化社会，新一代更愿意做外卖骑手、电商直播，不愿站流水线。最低工资标准多次上调后，越南、印尼等邻国成本优势凸显，跨国企业生产线加速外迁。

中企泰国用工成本全景

成本项目	标准/金额	备注
最低工资（曼谷/普吉/春武里/罗勇）	400泰铢/日	其他地区337-400泰铢不等
社保缴费基数上限	17,500泰铢/月	2026年起由15,000上调
外籍员工配额	4:1	每1名外籍需配4名泰籍
BOI企业泰籍比例	≥70%	员工超100人的制造企业
中国大陆籍最低月薪	45,000泰铢	BOI高管≥150,000泰铢
制造业平均月薪（中东部）	15,000-18,000泰铢	曼谷及EEC核心区偏高

中企出海泰国人力资源解决方案

重点 对于尚未在泰国设立法律实体的出海企业，自行处理合规事务几乎不可能"零失误"。当前主流解决方案包括：

- 1. EOR名义雇主模式：**服务商作为当地法律雇主，处理合同签署、薪酬发放、税务申报及合规事务。Safeguard Global（2008年创立，覆盖187国，\$499起/人/月）、Deel（全球估值超170亿美元，支持120+货币）、Pebl（AI驱动24小时极速入职）、Workmotion（\$425起/人/月，五家中起步价最低）、Omnipresent（深耕亚太新兴市场）五家主流服务商各有侧重。
- 2. 设立当地实体直接雇佣：**适合已确定长期发展战略、计划建立完整团队的企业。需建立财税体系、人事流程、薪资管理体系。通过BOI批准可在工业区100%持有工业用地所有权，非BOI企业仅能通过租赁方式取得土地使用权（最长30年，可续期30年）。
- 3. 劳务派遣/人力资源外包：**通过专业人力资源服务商解决蓝领招聘、批量用工、季节性用工等需求，降低跨境管理复杂度。对蓝领用工密集型企业而言，这是成本效益最优的选择——既避免了设立实体的高昂前期投入，又能快速响应用工波动。

判断：2026年的泰国既是中企出海的"价值洼地"，也是合规能力的"试金石"。在最低工资上调、外籍配额收紧、社保新规落地三重压力下，"自己摸索"的试错成本远高于"专业外包"的服务费用。对蓝领用工密集型企业，提前锁定本地人力资源合作伙伴是降低运营风险的关键一步。

◆ **人力政策：合规高压下的用工红线与应对策略**

BOI外籍员工薪资红线全面执行

重点 泰国BOI与劳工部联合发布通知，强化BOI获批企业外籍员工合规稽查。不同岗位最低月薪标准如下：

岗位级别	最低月薪（泰铢）	适用对象
高管级别	150,000	总经理、董事等
管理/工程师级别	50,000	部门经理、技术骨干
IT专家	75,000	软件开发、系统架构等
中国大陆/港台员工	45,000	一般岗位
新加坡/日韩员工	50,000	一般岗位

续签时必须提供月度个税申报表作为薪资证明。"四部门联查"模式——移民局、劳工厅、税务局、BOI数据实时打通，杜绝挂靠与虚报。

DBD数字化监管全面落地

重点 泰国商业发展厅（DBD）2026年监管新政进入深度执行阶段：注册端全流程线上办理，系统自动比对股东身份、地址真实性、注册资本实缴情况；监管端大数据批量筛查"同一地址多公司""同一泰籍人多公司持股""低收入者高额持股"等异常信号。

外资企业年度申报新增实际受益人（UBO）信息强制披露要求，隐瞒或虚假申报最高罚款100万泰铢。自**8月1日**起，泰国商贸发展部门在企业股东登记册副本上增加提示内容，提醒股东身份必须以公司合法股东名册为准。

外籍劳工许可延期与合规收紧并行

一方面，泰国内阁批准延长老挝、缅甸与越南籍劳工在泰国的工作许可期限至**2027年3月31日**，以缓解用工荒；另一方面，针对中国籍员工及外资企业的合规审查力度达到前所未有的高度。

在签证政策方面，泰国长期居留签证（LTR）自2022年推出以来提供10年居留权、数字工作许可和个人所得税优惠，目前已有超过6000人受益。2025年7月新政策取消了申请富裕全球公民签证的最低年收入要求，降低了外企员工在泰国工作的公司收入门槛，LTR持有者也不再限制可携带的家属人数。这些政策为高端人才赴泰工作提供了更灵活的通道。

重点 2026年上半年依据《外商经营法》核准**640家**外资企业来泰经营，同比增长27%，核准投资总额达**1876.14亿泰铢**。中国连续多年稳居泰国主要外资来源国前列。

⚠️ 出海企业人力合规风险清单

- **薪资合规风险**：外籍员工薪资未达BOI最低标准，续签被拒或面临稽查处罚
- **配额合规风险**：泰籍员工比例不足70%，影响BOI优惠资格
- **社保合规风险**：2026年10月社保新规落地，缴费基数上限上调至17,500泰铢
- **UBO披露风险**：年度申报隐瞒实际受益人信息，最高罚款100万泰铢
- **代持架构风险**：DBD大数据筛查同一地址多公司、同一泰籍人多公司持股
- **解雇成本风险**：泰国劳动法对解雇、遣散费有严格规定，需提前规划劳动合同条款

判断：泰国人力政策正在“放宽”与“收紧”之间寻求新平衡：对邻国劳工适度放宽以缓解用工荒，对中国籍员工和外资企业则持续收紧合规审查。出海企业必须建立“合规前置”思维——在人员招聘、薪资架构、社保缴纳、年度申报等环节全面合规，而非事后补救。

一句话判断：本周泰国的关键词是“冰火两重天”——BOI引资创新高与工厂倒闭潮同时上演，新能源政策红利与劳动力结构性错配并行加剧。对出海中企而言，**泰国不再是“闭着眼睛都能赚钱”的市场**，人工成本追近中国、合规审查持续收紧、优质蓝领工人稀缺三条红线正在倒逼企业从“铺摊子”转向“练内功”。下一阶段真正的分水岭不是谁拿了多少投资优惠，而是谁能把本地化用工、合规管理和人力资源合作伙伴网络同时做到极致。人力资源服务商的价值，正在从“成本中心”升级为“战略竞争力”。



扫码关注微信服务号

山东蓝领人力资源有限公司

专注中企出海人力资源服务