

泰国人力资源出海投资简讯

周报 | 2026 年 9 月 21 日（周一） | 编制：山东蓝领人力资源有限公司 · 出海研究中心

本周泰国引资延续「重质量、强落地」主线：BOI 近期董事会一口气批准超 75 亿美元促投项目，并新纳入 16 个 FastPass 战略项目（约 53 亿美元）；同期发布《2026 电力发展计划（PDP 2026）》草案，规划 2026–2037 新增 50.9GW 清洁电力，数据中心/AI 新增用电需求最高达 8,800MW，绿电与储能刚需进一步固化。**员工福利基金（EWF）10 月 1 日生效进入最后十天倒计时**。本期围绕泰国新闻、新能源、人力出海、人力政策四大板块，区分事实 / 分析 / 建议，关键数据标注来源与时间，供产品、市场、运营与决策团队参考。

【核心数据速览】

- BOI 近期董事会批准促投项目总额 > 75 亿美元；新纳入 16 个 FastPass 战略项目约 53 亿美元（来源：BOI, 2026-09）
- 2026 上半年 BOI 投资申请破 1 万亿泰铢（624 个项目，同比 2.4 倍），数据中心占约 86%（来源：BOI, 2026-06-15）
- PDP 2026 草案：2026–2037 新增 50.9GW，光伏 24.3GW、储能 14.5GW、风电 2.7GW（来源：EPPO / Nation Thailand, 2026-09）
- 获批数据中心项目 55 个，用电负荷 > 4.5GW（来源：BOI, 2026-03）
- 2026 最低日薪 337–400 泰铢，曼谷 400 泰铢（来源：劳工部, 2026-07-01）
- 社保基数上限 1.75 万泰铢（2026-01-01 起）；EWF 新险种 2026-10-01 生效
- 中国籍工签月薪门槛常见 ≥4.5 万泰铢（部分口径最低 3.5 万）
- 7 家中国车企在泰建厂，规划产能 60 万辆/年、累计投资 > 190 亿元人民币
- FastPass 三批累计 42 个项目、超 3,440 亿泰铢、约 2.7 万岗位（来源：BOI, 2026-09）

一、泰国新闻（经济·投资·政策）

【事实】

BOI 近期董事会（2026 年 9 月，副总理兼财政部长 Ekniti 主持）批准促投资项目总额超 75 亿美元，覆盖数字基建、清洁能源与先进制造；同步新纳入 16 个 FastPass 战略项目（约 53 亿美元），涵盖生物科技、下一代汽车、航太零件、先进电子、数据中心与智慧物流，预计创造超 7,000 个本地岗位（来源：BOI 新闻稿，2026-09）。

会议批准 11 个数据中心项目（> 57.7 亿美元），分布于曼谷、春武里、罗勇、北榄；另有 15 个重大项目（约 2,400 亿泰铢）获批，含智慧工业园、钾肥、风电与物流枢纽（来源：BOI / thailand.go.th, 2026-09）。

BOI 引资导向升级：将多项促投措施有效期延至 2026–2027（保留扩张、搬迁、汽车升级等），并将钢铁业扶持从基础过剩品转向高强度钢、DRI 与电炉/绿色工艺等高端品类（来源：BOI, 2026-09）。

BOI 由「工厂导向」转为「服务与数字驱动」：降低服务业准入门槛，最低投资额降至 100 万泰铢（中小企业 50 万泰铢，须满足特定股权结构），可将人员成本计入投资额，最长 13 年企业所得税减免，并为外籍专业人才提供签证与工证便利（来源：驻泰使馆经商处，2026）。

BOI 联合 SEC 与 SET 推出「BOI to IPO」：为受促企业（尤其新经济）开辟融资通道，SET 为相关上市放宽市值与业绩要求并设专门板块，上市企业可再享最高 3 年免税或 5 年减半（来源：Invest Bangkok, 2026）。

【分析】

泰国引资从「重数量」转向「重质量、重落地」：用 FastPass 卡 + 6 个月内至少投入 20% 承诺投资绑定进度，并以本地就业、技术转移与供应链嵌入作为考核锚点。

数据中心用电（>4.5GW）与 PDP 2026 的绿电/储能目标相互强化，能源配套成为获批后的核心履约瓶颈，也孕育光储一体化确定性订单；服务业新政则把 BOI 的「新经济」版图从制造延伸到云、内容与健康。

【建议】

中企申报 BOI 应突出本地雇佣、技术转移与出口贡献，优先锁定 FastPass；服务业新政（云、数字内容、专业服务）降低门槛，可借机布局区域总部或共享服务中心；有融资计划的成长型企业可对接「BOI to IPO」。

二、新能源（光伏·储能·电动车·数据中心）

【事实】

PDP 2026 草案（2026 年 9 月 8 日公开征询）：2026–2037 第一阶段新增 50.9GW，其中光伏 24.3GW、储能(BESS) 14.5GW、风电 2.7GW、燃机 9.1GW、小型核电试点 0.3GW；清洁与可再生占比将升至 65%–89%（2050）；高情景下数据中心/AI 新增用电需求最高 8,800MW（来源：EPPO / Nation Thailand, 2026-09）。

数据中心成为引资第一引擎：2026 上半年数字产业投资申请约 1.12 万亿泰铢（占全市场约 76%），BOI 已批 55 个数据中心项目，用电负荷 > 4.5GW；能源部设数据中心专项评审委员会，拟推专用电价与 Direct PPA 绿电交易（2GW 试点）（来源：BOI / Nation Thailand / KGI, 2026）。

截至 2026 年 3 月，7 家中国车企在泰完成工厂布局，规划产能 60 万辆/年、累计投资 > 190 亿元人民币；比亚迪罗勇 2024 投产、长安罗勇 2025 满产、长城拟 2026 追加 100 亿泰铢；EV3.5 政策销售期限延至 2027 年底、注册延至 2028 年 1 月（来源：新浪财经，2026-07）。

光伏/储能：中国组件企业占泰国主流份额；电网承压 + 电价上行带动屋顶分布式光伏与工商业储能需求释放；中企一季度在 EEC 投资额约 195 亿泰铢，为区域第一大外资来源（来源：新浪财经，2026）。

【分析】

新能源从「卖设备」升级为「建生态」：数据中心拉动绿电与储能、EV 拉动电池与零部件本地化；但数据中心正从「抢批文」转向「抢电、抢水、抢绿证」，落地不确定性上升。

电价上行 + 数据中心负荷使「光伏+储能」经济性凸显，本地服务商从设备代销转向分布式 PPA 投资运营，开辟中企装备合作新路径；PDP 2026 的 Direct PPA 试点直接利好有绿电采购需求的科技与数据中心客户。

【建议】

光伏/储能企业重点切入工商业 PPA 与园区微电网；拟投数据中心者须提前锁定电力保函、绿电 PPA 与用水方案，评估 EEC 外备选址；EV 及零部件企业把握 EV3.5 延期窗口，配套本地化率与 BOI 优惠；关注 Direct PPA 2GW 试点带来的绿电直购机会。

三、人力出海（劳动力市场·中企用工·招聘·成本·人力资源服务）

【事实】

泰国正规劳动力市场约 3,910 万人、失业率约 0.7%；曼谷集聚约 35% 专业人士，EEC（罗勇、春武里、差春骚）聚集汽车/石化/新兴制造，是中资工厂最密集区（来源：HRStacks / AYP, 2026）。

2026 最低日薪 337–400 泰铢（曼谷等经济区 400 泰铢）；制造业普工月薪 1.8 万–2.5 万泰铢、工程师 4.5 万–7 万泰铢；本地工程师/财务薪资较新加坡低 60%–70%（来源：HRStacks / Knit, 2026）。

招聘渠道：JobsDB 市占约 45%（含 AI 匹配）；BOI 合作院校（朱拉隆功等）定向输送；华为东盟学院人才库；管理层用 LinkedIn + 中资商会。中泰双语 HR/技术岗紧缺，薪资溢价 20%–40%（来源：Humance, 2026）。

EOR 名义雇主：2–5 天合规上线、月费 199–599 美元，代发薪、代缴社保与个税、代办工签，规避实体与 4:1 门槛（来源：HRStacks / RecruitGo, 2026）。

【分析】

泰国劳动力市场「便宜但不好管」：基础成本已不低（400 泰铢/日刚性），偏向劳方的司法与 4:1 配额显著抬升管理与外派难度；本地化招聘与合规用工能力成为出海分水岭。

超过 75% 中企落地曼谷/罗勇半年内因忽视劳工细节被劳工法庭传唤；跨文化融合（委婉沟通、宗教礼仪）是落地成败关键。成本结构上，雇主法定附加仅约 5%（SSO 5%），加上 10 月起 EWF 0.25%，总附加仍低于区域多数邻国。

【建议】

中企宜「本地为主、外派为辅」：批量产线用工优先属地招聘 + 技能培训；关键技术岗走 BOI/LTR 通道；试水期用 EOR（1-2 周上线）规避实体与 4:1。建议与泰国职校签 MOU 订单班，采用人民币/泰铢双币薪资并合规代扣社保与个税。

四、人力政策（最低工资·外籍劳工·工作签证·社保·BOI 合规）

【事实】

2026 最低日薪（第 14 号公告，2026-07-01 生效）337-400 泰铢：曼谷、普吉、春武里、罗勇、差春骚、苏梅岛 400 泰铢/日；其余 337-380 泰铢；酒店/娱乐业统一 400 泰铢（来源：泰国劳工部 / EmployerRecords, 2026-07-01）。

社保（SSO）基数上限 2026-01-01 由 1.5 万升至 1.75 万泰铢，雇主与雇员各缴 5%（单方上限 875 泰铢/月）；（注：部分中文资料仍沿用 1.5 万泰铢旧上限，请以 SSO 最新口径为准）（来源：EmployerRecords, 2026-01-01）。

员工福利基金（EWF）将于 2026-10-01 起对 10 人及以上企业开征，费率 0.25%（按全额工资）；2031 年起升至 0.5%，已覆盖合规退休金（PVD）企业可申请豁免（来源：泰国劳工部 / Rajah & Tann, 2026-10-01）。

外籍工签：Non-B 签证 + 工作准证（WP）「双证」缺一不可，WP 绑定雇主/职位/地点；普通企业 4:1 泰外比例、每外籍员工 200 万泰铢实缴资本；中国籍 WP 月薪门槛常见 ≥ 4.5 万泰铢（欧美日等 ≥ 5 万）；LTR 10 年签证（个税 17%）；遣散费按工龄 30-400 天工资，试用期多设为 119 天以规避（来源：Narai / Knit, 2026）。

BOI 公告 Por.8/2568（2026-04 生效）：设外籍员工最低薪资门槛、工签续签须提交 PND1 认证副本（2026-02-13 起）、制造企业 >100 人须维持 $\geq 70\%$ 泰籍比例（按月

SSO 记录)；移民局与 SSO 联网直审，挂靠「幽灵员工」被封杀（来源：Acclime, 2026）。

《劳动法（第 9 号）》B.E.2568 自 2025-12-07 生效：产假 98→120 天（雇主付 60 天），新增男性 15 天带薪陪产，10 人以上企业须提交年度用工报告；加班费工作日 1.5 倍、休息日 2 倍、节假日 3 倍，周工时上限 48 小时（来源：Narai Partners, 2026）。

【分析】

2026 是泰国用工合规「大年」：社保基数上调、产假/陪产新规、EWF 新险种、e-Work Permit 上线、4:1 严打、BOI Por.8 外籍门槛六重叠加，合规颗粒度显著变细；外籍工签「国籍差异化月薪门槛」是中国外派最易踩雷点。

最低工资区域差异化 + 强制本地化比例推高直接人工成本，但稳定性与技能提升利好长期经营；政策意图明确——「用合规换技术转移与本地就业」。

【建议】

① 10 月前完成 EWF 合规准备（审计 PVD 覆盖、升级薪酬系统）；② 外派合同须按国籍底薪（中国大陆籍 ≥ 3.5 万泰铢、常见按 ≥ 4.5 万申报）真实申报，切忌按泰籍低薪填报；③ 用 BOI/EOR 路径规避 4:1，保留精确打卡与工资单；④ 制造业 >100 人企业按月备 SSO 记录以满足 70% 泰籍比例。

立即开展全员合规体检：核对签证/工作许可/社保/合同，签署泰中双语合同，杜绝「挂靠」与「黑工」（罚则可达 50–200 万泰铢/人）。

五、下周观察重点（跟踪清单）

继续跟踪：① BOI FastPass 与 75 亿美元促投项目实际落地进度；② EWF（2026-10-01 实施）对用工成本的叠加影响；③ PDP 2026 征询结果与绿电/光储项目开工；④ 中企在泰新能源、电动车本地招工动态；⑤ 最低工资是否按 2027 年 600 泰铢目标继续上调。

重要洞察建议创建为「调研结论评审」事项，邀请产品、市场、运营或业务负责人讨论；原始资料与报告可上传项目资料库，便于复核与持续追问。

【关注与联系】

欢迎扫码关注「山东蓝领人力资源有限公司」微信服务号，获取泰国用工、招聘与合规一站式服务。



山东蓝领人力资源有限公司·微信服务号

免责声明：本报告数据来源于公开报道与泰国官方发布，均标注来源与时间，仅供内部参考与决策讨论，不构成法律、税务或投资建议。政策更新频繁，落地前请以最新官方文件及专业顾问意见为准。「分析/建议」部分为基于公开信息的研判，非确定性事实。