

泰国人力出海投资简讯

2026 年 10 月 5 日 | 第 41 周 (周一) | 内部决策参考

本周泰国投资与用工环境延续「引资提质、合规趋严」主线：BOI 上半年获批投资创历史同期新高，半导体与数据中心成为引资核心；新能源（电动车、光伏、储能、算力）持续吸纳中资，且呈现从设备贸易向投资运营、算电协同升级的趋势；与此同时，技能工资新规与员工福利基金落地，显著抬升中企用工成本与合规门槛。本期按「事实—分析—建议」三栏结构呈现，关键数据均标注来源与时限，供产品、市场与海外业务团队决策参考。

一、泰国新闻：经济、投资与政策动态

【事实】

- BOI 公布 2026 年上半年数据：共批准投资促进申请 1,300 个项目，投资额约 387 亿美元（约 1.31 万亿泰铢），预计创造 8.2 万个就业岗位；上半年引资总额达 436 亿美元，创历史同期新高（来源：泰国 BOI，2026 年）。
- 「泰国制造」芯片战略发布：2023 年至 2026 年上半年，BOI 累计受理半导体与先进电子项目 879 个，金额约 272 亿美元（9,090 亿泰铢），涵盖芯片、PCB、AI 服务器、车规电子等（来源：泰国 BOI，2026 年 9 月）。
- 英飞凌（Infineon）泰国首座工厂于 2026 年 10 月 1 日在北榄府（Samut Prakan）投产，生产车规级功率模块，全面运营后将雇佣超 5,000 人，并配套研发中心与高校联合课程（来源：泰国 BOI，2026 年 9 月）。
- Thailand FastPass 快车道机制已累计纳入 42 个战略项目、总额 3,440 亿泰铢，预计创造 2.7 万个高技能岗位；第三批 17 个项目来自 15 家公司，电子与电器制造占主导（来源：泰国 BOI 第九次常委会，2026 年 9 月 11 日）。
- 为匹配超大规模数据中心，泰国政府推出 七项能源行动计划：设立数据中心专用电价、将绿电目标纳入电力发展计划、推动直购电（Direct PPA）、引入用电担保规则、探索直输高压输电、加速电网投资、绘制水电资源地图（来源：泰国 BOI，2026 年）。
- BOI 战略转向：从「申请量」转向「落地成效」，新增国内增加值、SME 配套、高技能就业等 KPI，并推出「BOI to IPO」对接泰国证交会（SEC）与证券交易所（SET），新经济企业可额外获最长 3 年免税或 5 年 50% 减税。

【分析】

泰国正从「低成本制造」转向「高价值产业链」定位，半导体与数据中心成为国家竞争力抓手；FastPass 的 SLA 机制使审批提速、落地周期可控。监管呈现前置化：BOI 新设「数据中心投资与项目筛选能源管理小组」，将绿电与能耗作为准入门槛；七项能源行动计划则把「电、

水、网」直接变成招商工具，提示新能源与算力项目需提前锁定电力方案与 PPA 合作方，而非等到拿地后再解决能耗指标。

【建议】

- 拟赴泰企业应将 BOI 政策包、FastPass 通道与 EEC（东部经济走廊）区位作为选址第一优先级，并提前准备能耗与绿电方案以满足数据中心类准入。
- 芯片、AI 服务器、新能源车核心零部件企业可重点关注泰国本土人才培养计划（目标是 2030 年培养 86,600 名人才），与本地高校共建课程，提前锁定高技能劳动力。

二、新能源：光伏、储能、电动车与数据中心

【事实】

- 截至 2026 年，已有 55 个数据中心项目获 BOI 投资促进，总用电需求超 4.5 吉瓦 (GW)，推高工业区电价并催生屋顶光伏与工商业储能需求（来源：中国贸促会预警信息，2026 年）。
- 电动车：截至 2026 年 3 月，7 家中国车企在泰建厂，总规划产能 60 万辆/年，累计投资超 190 亿元人民币；比亚迪罗勇工厂 2024 年投产，长安罗勇基地 2025 年 5 月投产并仅用 13 个月达到满负荷，长城计划 2026 年追加 100 亿泰铢投资（来源：行业统计，2026 年）。
- EV3.5 补贴政策延期：销售截止延至 2027 年 12 月 31 日、注册延至 2028 年 1 月 31 日，给予车企更灵活布局空间（来源：泰国电动车政策委员会，2026 年）。
- 光伏：晶科在泰组件市占率约 34%；阳光电源 2026 年 7 月签三年框架，获 200MW 逆变器 + 500MWh 储能订单；创维光伏 2026 年泰国装机目标 50 – 80MW，并已在泰国设立东南亚首家子公司（来源：行业报道，2026 年 7 月）。
- 算力与零碳园区：TikTok（字节跳动）泰国数字基建获 BOI 批准，投资额 8,420 亿泰铢；井通容智将在 EEC 分三期建设 10 万 P 智算中心，配套光伏与储能，打造算电协同的零碳园区（来源：行业报道，2026 年）。

【分析】

中资在泰新能源布局呈现「三足鼎立」：运营型（创维等）、技术赋能型（阳光电源等）、供应链整合型（广西系「光伏超市」）。泰国以分布式光伏为主、集中式电站谨慎，贴合其政策导向。数据中心用电紧张叠加电价上行，正把「光储 + 算力」推向算电协同（零碳园区）模式，为储能、光伏、EPC 与运维服务商打开新的增长曲线。同时，泰国能源结构天然气占比约 55%、化石燃料合计约 70% 且为能源净进口国，转型需求迫切，中长期看绿电溢价与分布式项目价值将持续走高。

【建议】

- 光伏 / 储能企业可从「卖设备」升级为「设备直投 + 融资租赁 + PPA 运营」，锁定长期收益；电动车产业链应把握 EV3.5 延期窗口完成本地化产能爬坡。
- 数据中心及算力项目应将「电力可获取性」作为选址第一约束，优先对接泰国能源管理小组与电力局，把 Direct PPA、绿电证书、备用电源写入项目可行性研究。

三、人力出海：劳动力市场、中企用工与成本

【事实】

- 泰国劳动力约 3,910 万人（来源： AYP Group, 2026）；2026 年一季度 EEC 中资投资额 195.35 亿泰铢，为区域第一大外资来源；前 4 个月 BOI 批准中资制造业项目 114 个，占外资总量近三成（来源：行业统计，2026 年）。
- 中企重点布局：电器器材（海尔、美的、TCL）、汽车与新能源（比亚迪、长城、上汽正大、奇瑞、哪吒）、橡胶（玲珑、中策、森麒麟）、金属等（来源： SailGlobal 雇佣指南，2026 年）。
- 区域人才分布：曼谷集中 35% 专业人士，职能偏金融、总部与服务业；EEC（春武里、罗勇、北柳）聚集汽车、电子与新兴产业；清迈为服务外包与创意技术中心（来源： AYP Group, 2026 年）。
- 招聘难点：中泰双语工程 / 管理人才稀缺，EEC 一线工程团队组建周期紧；持牌招聘机构平均 3 天可提供首份推荐名单，88% 客户会再次委托（来源： Evantis 招聘，2026 年）。

层级	曼谷月薪 (泰铢)	EEC/工业区 (泰铢)	折合美元/年
初级	25,000 – 45,000	22,000 – 40,000	约 7,000 – 13,000
中级	48,000 – 85,000	42,000 – 75,000	约 14,000 – 25,000
高级	88,000 – 180,000	78,000 – 160,000	约 25,000 – 53,000
管理层	185,000 – 500,000+	165,000 – 450,000+	约 54,000 – 147,000+

- 用工总成本约为基薪的 110% – 125%（含社保、工伤补偿、公积金）（来源： AYP Group, 2026 年）。

【分析】

EEC 是中企用工最密集区域，工程、品质、供应链岗位需求旺盛；中英泰三语协调岗是稀缺资源，往往决定总部—本地协同效率。「成本套利」逻辑弱化：土地与人工上涨 + 合规趋严，企业更依赖本地化团队与专业人力资源服务，而非单纯低价用工。另外，泰国劳动力市场人际技能、服务意识和适应能力较强，但高端技术与跨文化管理人才供给有限，建议把「人才地图」纳入选址决策。

【建议】

- 建议中企采用「正式招聘 + 人力外包 / 派驻」组合，借助持牌招聘机构（如 EEC 区域猎头）缩短组队周期；核心管理岗优先本地化，以降低外派签证合规风险。

- 在薪酬预算中统一计入 110% – 125% 的总成本倍数，并针对焊接、光伏安装、自动化维护等技能岗位单独建模技能工资带来的成本跳升。

四、人力政策：工资、签证、社保与 BOI 合规

【事实】

- 最低工资：2026 年 7 月 1 日起，曼谷及普吉、春武里、罗勇、北柳、苏梅等执行 400 泰铢/日；全国分 7 档，区间 337 – 400 泰铢/日（来源：泰国工资委员会第 14 号公告，2026 年）。
- 技能标准工资第 15 号公告：2026 年 9 月 14 日 生效，新增焊工（MIG 1 级 550、2 级 650）、离网光伏安装工（1 级 560）等工种最低日薪，差额可按欠薪追偿（来源：泰国劳工部，2026 年 9 月）。
- 社保：2026 年 1 月 1 日起缴费工资上限由 1.5 万升至 1.75 万泰铢，雇主 / 雇员各 5%，单边上限额 875 泰铢/月（来源：泰国社保法，2026 年）。
- 员工福利基金：2026 年 10 月 1 日 起，雇员 ≥ 10 人的企业按全额工资 0.25% 缴纳（来源：泰国劳工部，2026 年）。
- 劳工保护修订法（第 9 号，B.E.2568）2025 年 12 月 7 日 生效：产假延长至 120 天、新增 15 天带薪陪产假、10 人以上企业须提交年度用工报告（来源：Narai Partners，2026 年）。
- 解雇与经济补偿：员工工作满 120 天 即享有补偿金，雇主须提前 30 天通知或支付代通知金；补偿金随工龄递增，最高达 400 天工资；非法解雇将面临高额赔偿（来源：SailGlobal，2026 年）。
- 外籍用工：工作签证薪资门槛普遍 5 万泰铢/月；外籍：泰籍比例通常 1：4；泰籍工资不达标将直接影响中方外派签证延期（来源：泰国移民局口径）。

省份 / 区域	2026 年最低日薪（泰铢）
曼谷、普吉、春武里、罗勇、北柳、苏梅	400
佛统、暖武里、巴吞他尼、北榄、龙仔厝、清迈（直辖）	380
呵叻、清迈（郊县）	370
乌隆、孔敬	360
北大年、也拉、那拉提瓦（最低档）	337

【分析】

2026 年是泰国用工合规「高压年」：最低工资、技能工资、社保上限、福利基金、产假 / 陪产假多线并行，中企薪酬模型需整体上修，尤其焊工、光伏安装等技能岗成本跳升。薪酬合规与外派人员在场能力「绑定」：泰籍工资达标是外派签证延期的硬前提，二者不可分治。从风险角度看，泰国劳动法院诉讼周期长、全程泰语，非法解雇赔偿高；而仲裁裁决（如 SIAC、CIETAC）可在泰国依据《纽约公约》申请执行，建议在核心交易合同中加入仲裁条款。

【建议】

- 立即开展全量技能证书盘点，将技能标准工资嵌入薪酬结构而非个案补差；建立「工资公告公示 + 工资记录留存」台账；外派与本地用工合规统一归口管理。
- 预算侧建议按 2027 年曼谷 450 – 500 泰铢/日 情景建模，并跟踪 600 泰铢/日 政策目标的不确定性；同时把 10 人以上企业才触发的员工福利基金、年度用工报告纳入制度流程。

五、结语与联系方式

本简讯由市场调研与竞品分析协同助手生成，供内部决策参考。投资与用工政策以泰国官方公告为准，关键数据已标注来源与时限；部分为行业统计与媒体口径，存在样本与时效局限，建议重大决策前以官方原文复核。如需泰国本地招聘、用工合规与人力外包支持，欢迎扫码关注山东蓝领人力资源有限公司微信服务号。



山东蓝领人力资源有限公司 | 微信服务号