

# APEC「推動以人爲中心的AI職場：透明度與勞工福祉」工作坊會議紀實

APEC研究中心助理研究員 周佳慶

本次APEC工作坊於2025年11月26日在勞動部舉行，聚焦數位化與生成式AI快速重塑勞動市場下，所衍生的就業結構變動與權益風險，並就「人才供給不足、弱勢族群參與不均、職場隱私與黑箱管理」等共同挑戰交換經驗。與會者並就強化社會安全網、推動再培訓與終身學習、完善非典型勞工保障、建立AI治理與透明機制，以及深化APEC區域合作等方向形成共識，期使科技轉型下的勞動市場仍能維持公平、包容與韌性。

## 開幕與政策脈絡：從「導入AI」走向「治理AI」

勞動部李健鴻政務次長指出，AI正加速重塑勞動市場，各經濟體需在促進創新與提升生產力的同時，強化勞工權益保障與技能培訓機制，並特別關注女性、青年與高齡者等相對弱勢族群；同時，職場透明度與隱私權、以及AI在招募與績效評核中可

能造成的不公平，亦爲雇主團體關切重點。

外交部國組司孫儉元司長表示，AI雖可提升效率，但其決策不透明、過度依賴不完美數據等特性，可能導致新的不平等與歧視；ILO亦觀察到AI已廣泛用於招募、排班與績效管理，若缺乏配套，恐導致工時更不規律並增加心理壓力。台灣亦正研擬相關指引，強調透明度、可解釋性與救濟機制，並透過技能培力協助弱勢族群適應轉型。

駐台北韓國代表部高尙郁代理代表提到，APEC領袖層級已通過「APEC人工智慧倡議」，並強調自願性分享知識、最佳實務與政策經驗；本次工作坊即爲該倡議在勞動與人力資源領域的具體實踐，韓國亦規劃成立「亞太人工智慧中心」以協助區域強化AI能量與合作。

HRDWG能力建構分組協調人Carmela I. Torres強調，若能在設計與管理上優先考量勞工福祉並與人類價值相契合，AI應是「補強」而非「取代」人

類；並提出優先議題包含：強化AI工作系統透明度與問責、以訓練與再培訓銜接產業需求、將AI素養納入教育訓練體系、以及促進政府、企業和勞工三方合作。

### 主題一：提升職場 AI 透明度與隱私保護——保障勞工權益、改善勞動條件

ITUC的Six Silberman先生以「演算法系統」為政策討論核心，提醒不應僅聚焦被標示為AI的技術；並主張保持對技術宣稱的懷疑、不得設置AI法律豁免、強化資料保護與監管，將演算法管理納入勞動法制與集體協商範圍，並透過教育與能力建構提升勞資政三方判斷何時應用、何時避免使用AI。

國立陽明交通大學邱羽凡副教授以外送平台為例指出，平台透過演算法掌控接單、排班、獎金與評分停權，致勞動身分認定與工時邊界更趨複雜，亦增加勞檢掌握難度；勞動部「外送員權益保障及外送平台管理法」草案嘗試以契約揭露與管理規範回應透明度與權力不對等，但後續仍需強化專業監理能力，並思考如何將以人為本的保護擴及所有受演算法影響之工作者。

東吳大學王煦棋教授梳理國際規範與立法趨勢，指出AI招募、績效評估與穿戴式監控等應用可能放大偏見並侵害隱私；並援引OECD《AI原則》、歐盟《AI Act》風險分級與法國CNIL建議，說明國際社會正走向「可信賴AI」與高風險活動管制。我國《人工智慧基本法草案》亦以兼顧創新與人權為核心，要求風險管理、影響評估與人權保障納入法制與公司治理；並強調董事會與高階管理層須負起合規、風險管理與倫理監督責任，將AI風險治理納入ESG與內控架構，並確保勞工在導入過程中具實質參與與協商角色。

WCC-Group的Alexander Hogenboom先生以公共就業服務（PES）為例，提出負責任AI的實務原則：將系統「核心」設計為可解釋、可驗證的型態以支撐高影響決策；較難解釋的模型宜扮演「支援

性」角色；並強調應先釐清要解決的問題再選擇工具，且「人」始終是AI方案中最關鍵因素。

### 主題二：促進勞工適應數位時代變革——強化勞動與社會保障、深化區域合作

韓國僱用勞動部副組長Choi Ejini分享，韓國透過國家AI策略委員會與《韓國AI行動計畫》整合跨部門回應AI衝擊，並推動就業影響評估、AI素養與在職訓練、AI勞動法規諮詢服務，以及以AI/大數據強化就業服務（Job Care Plus、Firm Plus）等措施，以提升就業品質與建立更安全、具責任性的工作環境。

日本厚生勞動省大臣官房國際課國際政策企劃副參事Yoshida Akiro指出，在人口老化與缺工背景下，日本企業與勞工AI使用率偏低的原因之一在於技能不足；政府一方面推動AI技能訓練與補助，並以「Hello Work」結合聊天機器人、演算法媒合與訓練資訊提升就業服務；另一方面亦訂定企業AI指引，要求評估利害關係人影響、預防資安風險並提升員工AI素養，以促進透明與以人為本的職場應用。

泰國勞工部技能發展署規劃與政策處處長Chartchai Tiamsanit說明，AI可強化判斷與創造力，但也可能取代部分初階工作並引發不公平招募或解雇風險；泰國透過數位技能發展學院（DISDA）等機制，結合政府、企業、教育與NGO提供模組化訓練與就業輔導，並發布《數位泰國—AI倫理指南》及教育版可接受使用範本，降低勞工參與門檻、縮小技能落差，同時培育進階使用者與AI人才以提升競爭力。

菲律賓勞工及就業部勞動條件局主任Atty. Alvin B. Curada以平台經濟為例指出，平台工作者面臨社會保障不足、就業分類複雜與缺乏集體申訴管道等問題；菲國透過國民就業計畫、平台工作相關政策與雙邊對話機制促進體面工作與個資隱私保障，並結合訓練、心理支持與國際合作（如ASEAN等）持續推進平台工作者權益。

勞動部林永裕專門委員暨LSPN協調人分享，我國以AI新十大建設與《人工智慧基本法》草案推動永續性、人類自主性、透明性與公平性等原則；在勞動領域除厚植AI人才與推動訓練外，亦運用AI強化職安衛（如AR/VR訓練、穿戴式裝備），並研擬雇主導入AI注意事項（草案）與外送平台管理及權益保障法案，以回應新型態工作與平台治理挑戰；同時也從友善職場、育嬰留停與托育支持、婦女再就業及中高齡就業促進等政策，回應人口變遷與勞動參與需求。

### 座談討論：利害關係人觀點

#### · 討論問題一：AI職場如何兼顧透明度、隱私保護與公正政策？

在本問題的討論中，與會者普遍認為，隨著AI與演算法系統逐步被應用於招募、排班與績效管理等職場決策流程，若缺乏足夠的透明度與問責機制，將可能引發不公平對待、資料濫用與過度監控等風險。中華民國全國工會總會劉又銘資深專員指出，可參考CCPA與GDPR等國際規範，從制度與技術層面強化個人資料保護，並確保勞工對其個人資料是否被用於AI系統訓練具有知情與選擇權。全國產業總工會戴國榮理事長亦表示，應結合OECD與歐盟相關原則，建立可衡量的指標與外部監督機制，以避免演算法決策導致歧視或不公平對待。

在制度設計層面，台灣人工智慧協會監事兼法律顧問張凱鑫提出，職場AI治理可透過告知義務、人類參與決策（human-in-the-loop）、資料蒐集限制與共同決策機制等方式加以落實，以確保重大人事決策仍保有程序正當性與人為判斷空間。IndustriALL Global Union東南亞區秘書長Ramon Certeza先生亦強調，僅依賴企業自律不足以回應勞工疑慮，應透過透明問責機制與勞工代表的實質參與，確保AI系統的運作方式能被理解並受到監督。政府代表方面，韓國僱用勞動部副組長Choi Ejini與泰國勞工部技能發展署規劃與政策處處長Chartchai

Tiamsanit分別分享各自國內透過政策平台與技能訓練配套，回應AI對職場環境所帶來的治理挑戰。

#### · 討論問題二：數位時代勞工如何強化適應力，面對新形態工作挑戰？

針對數位轉型下的勞工適應能力，多數與會者指出，終身學習與技能再培訓已成為因應AI衝擊的核心政策工具。日本厚生勞動省大臣官房國際課國際政策企劃副參事Yoshida Akiro表示，AI所帶來的技能需求變化難以事先精準預測，因此政府角色在於持續蒐集技能與薪資數據，並據此調整訓練資源配置，以提升政策回應的有效性。台灣人工智慧協會監事兼法律顧問張凱鑫亦指出，隨著終身受僱模式鬆動，企業對具備多元技能與微證書的人才需求上升，勞工除專業技能外，亦須強化AI不易取代的軟性能力。

工會代表則提醒，數位轉型可能對不同群體造成不對稱衝擊。中華民國全國工會總會劉又銘資深專員指出，政府、企業與個人需分別承擔相應角色：政府提供職訓與技能輔導資源，企業提供心理支持與內部培訓，而勞工個人則需逐步建立終身學習習慣。全國產業總工會戴國榮理事長補充，AI可能加速部分重複性職位消失，中高齡勞工與中小企業工作者面臨較高風險，應透過公私協力與產業別對話機制，確保轉型過程中的訓練與保障資源能有效到位。韓國分享的「國民學習卡」制度，亦被視為支持勞工持續學習、提升適應力的具體實務經驗。

#### · 討論問題三：跨領域及跨國合作對勞動市場轉型有何助益？

在跨領域與跨國合作的討論中，與會者一致肯定APEC作為區域對話平台的重要性。多位代表指出，AI與數位轉型的影響已跨越產業與國界，涵蓋跨境工作、平台經濟與供應鏈勞動條件等議題，若各經濟體規範與制度落差過大，將不利於勞工權益保障與勞動市場穩定。中國文化大學勞動暨人力資

源學系潘世偉教授表示，APEC的價值在於提供官員、學界與勞資代表交流的場域，使不同經濟體能相互理解彼此的政策經驗與制度限制。

多國政府與工會代表亦從實務面說明合作的重要性。泰國勞工部技能發展署規劃與政策處處長Chartchai Tiamsanit指出，跨境就業不僅有助於緩解部分經濟體的缺工問題，也能促進技能回流，期待未來在技能訓練方面深化區域合作。韓國僱用勞動部副組長Choi Ejini則提到，隨著遠距工作與跨境就業型態增加，建立共同基準以保障跨境工作者權益更顯重要。IndustriALL Global Union東南亞區秘書長Ramon Certeza先生補充，AI與數位轉型影響多個產業，需透過跨部門追蹤與跨國企業對話，才能確保勞工保護措施在區域層級獲得實質落實。

### 閉幕與觀察：以人為中心的 AI 職場，關鍵在「制度化治理」

勞動部莊美娟司長於閉幕致詞強調，本次工作坊是職場AI應用討論的開端，未來台灣將持續與HRDWG夥伴合作，在企業與勞工間的權衡中共同推進更好的政策。

綜合本次討論可見，議題已從技術導入轉向治理架構：AI與演算法系統深度介入招募、排班與績效管理後，若缺乏透明度與問責，將放大既有不平等並帶來新型監控與壓力；因此，AI治理不宜僅被視為技術或資安議題，而應納入勞動法制、資料保護、集體協商與公司治理，將演算法管理視為勞動權益保障的一環。各經濟體也透過國家AI行動計畫、技能培訓與再就業方案、平台治理等工具回應轉型；我國分享平台工作者保障、外送平台管理法研議與運用AI強化職安衛與勞檢等實務經驗，亦可作為後續在HRDWG與LSPN架構下推動區域合作的重要基礎。■



勞動部李健鴻政務次長、駐台北韓國代表部高尙郁代理代表與外交部國組司孫儉元司長等人合影。（圖／勞動部）



中國文化大學潘世偉教授及APEC經濟體講者合影。（圖／勞動部）



政治大學成之約教授與APEC經濟體講者合影。（圖／勞動部）