僅供委員問政所需參考
不代表本院意見或立場

編號：3180

議題研析

一、題目：中高齡勞工數位轉型賦能相關法制問題研析

二、議題所涉法規

中高齡者及高齡者就業促進法

三、背景說明（緣起）

（一）人工智慧（Artificial Intelligence，下稱AI）[1]近年迅速發展，也引發新的職場焦慮。醫師指出，過去職場焦慮多來自工時、主管、績效、人際衝突、升遷壓力，近期更多因AI產生職場焦慮的患者，尤其對中高齡勞工的衝擊更明顯[2]。

（二）統計顯示[3]，114年中高齡者[4]勞動參與率（下稱勞參率）為68.22%；其中未滿55歲勞參率近8成（45歲至49歲為84.97%；50歲至54歲為79.61%），但55歲至59歲降為63.36%，60歲至64歲則驟降為43.20%。

四、問題爭點

AI時代來臨，科技迅速發展已為人類生活及工作環境帶來革命性改變，現行中高齡勞工在職訓練制度，是否已足以因應AI及數位轉型所產生之技能需求，爰就此提出研析意見。

五、探討研析

（一）世界經濟論壇指第四次工業革命可能加劇勞動市場不平等

---

[1] 人工智慧基本法第3條規定：「本法所稱人工智慧，指具自主運行能力之系統，該系統透過輸入或感測，經由機器學習及演算法，可為明確或隱含之目標實現預測、內容、建議或決策等影響實體或虛擬環境之產出。」

[2] 李念庭，醫籲建立「數位界線」 別讓網路占據私人時間 保健》AI掀職場焦慮 中生代衝擊最大，中國時報，第B3版，115年8月12日。

[3] 勞動部統計處，中高齡及高齡（45歲以上）勞動統計（114年），115年7月31日，網址：https://www.mol.gov.tw/1607/71771/73009/73011/73014/lpsimplelist，最後瀏覽日期：115年8月19日。

[4] 中高齡者及高齡者就業促進法第3條規定：「本法用詞，定義如下：一、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之人。二、高齡者：指逾六十五歲之人。……」

世界經濟論壇（The World Economic Forum，WEF）2016 年曾指出[5]，AI、機械人（Robotics）、區塊鏈及大數據等技術，正在為世界帶來「第四次工業革命」(Fourth Industrial Revolution)，其規模、範圍與複雜性的轉型是人類前所未有，不過我們正站在這場科技革命的邊緣，對其具體發展方式並不清楚。WEF 指出，這場革命是延續第三次工業革命的數位革命，其特徵是融合實體（physical）、數位與生物領域的界線，且突破速度在歷史上沒有先例，正在擾亂每個國家的每個產業。其帶來最大的社會問題就是不平等（inequality），尤其在勞動市場，科技取代勞動力有可能導致安全工作增加但也可能導致市場日益區分為「低技能/低薪」與「高技能/高薪」兩類，進而加劇社會緊張。

（二）雇主應持續提供中高齡勞工因應數位轉型之技能培訓

有媒體就直言，政府雖修正中高齡者及高齡者就業促進法(下稱本法)，推動友善職場、鼓勵中高齡者再就業，並早在 109 年起提供職務再設計補助。但 5 年間只換得中高齡勞參率提升 5.2%。中高齡勞工一進入 55 歲至 59 歲年齡層後，勞參率就急速下滑，明顯低於日本與韓國，也遠不及荷蘭、美國等歐美國家[6]。調查也發現，中高齡勞工超過四分之一有工作困擾（26.4%），超過 9 成（91.3%）無轉換工作打算，多希望維持目前工時[7]。AI 工具更新快速，雇主要求員工跟上 AI 卻無提供訓練、範例，易致生落後與羞愧感之重大壓力[8]。換言之，無意願轉換工作情形下之勞工，面對 AI 等數位轉型對工作之衝擊，只能選擇努力適應，而使勞工產生極大之心理壓力、倦怠及心理健康問題。

國際經濟合作組織(Organization for Economic Co-operation and Development，OECD）就指出，因應 AI 帶來之轉變適應，需要透

[5] The World Economic Forum(WEF), The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond, 2016/1/14, Retrieved From: https://www.weforum.org/stories/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/, Last Retrieved: 2026/8/18.

[6] 楊竣傑、彭子珊，〈55 歲後找工作為何這麼難？企業友善職缺不到 3 成，中高齡人才卡在哪？〉《銀天下》，115 年 7 月 1 日，網址：https://www.cw.com.tw/aging/article/5141828，最後瀏覽日期：115 年 8 月 20 日。

[7] 勞動部統計處，同註 3，頁 12、15。

[8] 李念庭，同註 2。

過教育訓練培養符合勞動市場不斷演變需求的新技能；政策制定者在確保勞工適應 AI 環境扮演關鍵角色[9]。AI 發展推動對數位技能的進一步要求，這種轉變需要勞工拓展並深化融合傳統專業技術和數位、運算技能的混合型角色，以 AI 為主的數位素養已成為新的基本技能[10]。

爰此，國際勞工組織（International Labour Organization，ILO）近年積極推動數位轉型對勞工職業安全與健康影響的研究，工作重點在於瞭解技能需求變化，以及如何提供技能[11]；並強調員工的參與在數位科技採用的每個階段都至關重要。培訓與宣導活動是確保新技術安全使用的關鍵[12]。OECD 則建議，政府應引導雇主主導關於 AI 素養、數位技能及批判思維之知能培訓；而數位轉型能力普及，教育系統和雇主須將技能提升和培訓視為持續的共同責任；除了政府的協助外，雇主也是協助中高齡者因應數位變革，持續提升數位能力的最重要角色[13]。

（三）研議明定數位轉型賦能為本法在職訓練之辦理項目

依本法第 5 條規定：「雇主應依所僱用之中高齡者及高齡者需要，協助提升專業知能、調整職務或改善工作設施，提供友善就業環境。」及第 18 條第 1 項規定：「雇主依經營發展及穩定留任之需要，得自行或委託辦理所僱用之中高齡者及高齡者在職訓練，或指派其參加相關職業訓練。」依法雇主對中高齡勞工，應依其需要提供專業知能並得自行或委託辦理在職訓練，惟現行在職訓練多以雇主經營發展需要之專業知能或安全衛生事項為主，對於中高齡勞工數位轉型之員工數位賦能則較少著墨，且非為強制性規定。

---

[9] Organization for Economic Co-operation and Development(OECD), Skills in the AI age, 2026/7/8, p9, Retrieved From: https://www.oecd.org/en/publications/skills-in-the-ai-age_972bd15e-en/full-report.html, Last Retrieved: 2026/8/22.

[10] International Labour Organization(ILO), Skills for Digital transformation, 2024/5/17, Retrieved From: https://www.ilo.org/skills-digital-transformation, Last Retrieved: 2026/8/20.

[11] International Labour Organization(ILO), Revolutionizing health and safety: The role of AI and digitalization at work, 2025/4/23, Geneva: International Labour Organization, p1-2, Retrieved From: https://www.ilo.org/publications/revolutionizing-health-and-safety-role-ai-and-digitalization-work,Last Retrieved: 2026/8/21.

[12] International Labour Organization(ILO), AI and digitalization are transforming safety and health at work, 2025/4/23, Retrieved From: https://www.ilo.org/resource/news/ai-and-digitalization-are-transforming-safety-and-health-work, Last Retrieved:2026/8/21.

[13] Organization for Economic Co-operation and Development(OECD)，同註 9，頁 9-10、29。

研究發現，管理者對即將退休之員工進行培訓多持保留態度，且認為其不靈活、因應變化韌性較差；甚至年長勞工較不願意自我發展的刻板印象，可能使企業與勞工對培訓興趣降低，因此如何在企業內支持年齡多元的勞動力變得至關重要[14]。對居於勞動市場中相對弱勢的中高齡勞動者而言，第四次工業革命數位轉型對勞工職業安全與健康影響深遠，政府及雇主均應積極提供中高齡勞工適應轉變新技能之需求，爰建議研議明定數位轉型賦能為中高齡勞工在職訓練之專業知能辦理項目，並配合企業規模及產業特性，研議提供訓練補助、課程資源及輔導措施，以符合本法落實尊嚴勞動、維護中高齡者及高齡者就業權益並建構友善就業環境之立法目的。

撰稿人：蔡琮浩

[14] Rosa Aisa, Josefina Cabeza, Jorge Martin, Automation and aging: The impact on older workers in the workforce, The Journal of the Economics of Ageing, Vol. 26, 2023/10, Retrieved From: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212828X23000361#b0300, Last Retrieved: 2026/8/20.