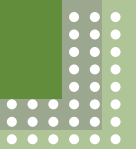


APEC NEWSLETTER

亞太經濟合作 第281期通訊



聚焦 SOM1：2026 APEC
以開放、創新、合作啟動全年議程



親愛的讀者，您好

APEC通訊自1999年發行至今，不僅讓更多人瞭解APEC，也希望給讀者一個印象，國際組織離我們並不遙遠，關切的議題始於我們的日常。

本期收錄四篇內容，從2026年APEC年度議程啟動、企業界參與區域合作，到人工智慧重塑職場治理，再延伸至幾項關鍵藍圖與路徑圖的屆期檢視與更新方向，呈現APEC如何在全球局勢持續變動、數位與人工智慧加速擴散的背景，持續推進開放、創新與合作，並兼顧區域連結、制度調整與韌性治理。

首先，本期整理2026年2月於中國廣州舉行之APEC第一次資深官員會議（SOM1）重點。主辦方以「打造繁榮共享的亞太社群」為年度主題，並提出「開放」、「創新」及「合作」三大優先領域，作為推動全年議程的核心方向。相關討論除聚焦貿易投資自由化、服務業後續路徑圖、連結性藍圖最終檢討及供應鏈合作外，也將人工智慧、數位轉型與結構改革列為今年重要工作主軸，為2026年APEC各項會議與政策文件更新奠定基礎。

第二篇聚焦2026年ABAC第一次大會。我國企業代表在會中就AI醫療、數位金融及區域連結等議題積極提出具體倡議，展現我國在數位創新與智慧應用領域的實務經驗與制度優勢。其中，數位貨幣促進包容性成長，以及健康AI協作創新等提案，均呼應當前亞太經濟體對數位轉型、普惠金融與跨機構合作的高度關注，也凸顯私部門在APEC議程形成與區域合作中的關鍵角色。

而專家解析部分，則以人工智慧進入職場為切入點，探討AI快速導入招募、排班、績效評估與管理決策後，對勞動市場、勞工權益與企業治理所帶來的深層影響。文章指出，面對演算法黑箱、系統偏誤與技能重組等挑戰，亞太經濟體亟需在企業內控、勞資對話與政府政策之間建立更具可操作性的治理架構，並透過透明告知、申訴覆核與再培訓支持，兼顧生產力提升與尊嚴勞動保障。

最後，本期收錄關於APEC幾項屆期藍圖與路徑圖的整理。文章回顧「APEC連結性藍圖」、「APEC服務業競爭力路徑圖」、「APEC網路及數位路徑圖」及「宿霧行動計畫」等文件的政策初衷、執行進展與近年更新方向，指出2026年正是多項中長期政策文件進入最終檢討、後續銜接與新一輪工作方案研議的重要節點。透過回顧這些文件的演變，也可更清楚掌握APEC未來在連結性、服務業、數位經濟與金融治理等領域的合作走向。

本期目錄

03 APEC風雲

2026APEC主題設定為「打造繁榮共享的亞太社群」，並在中國廣州召開「第一次資深官員會議」

05 APEC風雲

2026年ABAC雅加達第一次大會 我國企業代表提出AI醫療與數位金融倡議

07 專家解析

AI進職場：亞太經濟體的人才轉型與「尊嚴勞動」

12 APEC風雲

聚焦APEC屆期藍圖與路徑圖：從政策初衷看2026年更新方向



發行 ■ 亞太經濟合作(APEC)研究中心
地址 ■ 台北市104德惠街16-8號5樓
電話 ■ (02)2586-5000
網址 ■ <https://www.apecstudycenter.org.tw/>
Email ■ apecstudycenter@tier.org.tw
■ 本刊物採用環保紙 ■



2026 APEC主題設定為 「打造繁榮共享的亞太社群」， 並在中國廣州召開 「第一次資深官員會議」

APEC研究中心助理研究員 王薊暄



2026年「亞太經濟合作」（APEC）由中國主辦，並在廣州白雲國際會議中心召開「第一次資深官員會議」（The First APEC Senior Officials' Meeting），我國由資深官員外交部國際組織司司長孫儉元（如圖示）率團出席。（圖／APEC官網）

2026年「亞太經濟合作」（Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC）由中國舉辦，並且繼2001年及2014年後，第三度舉辦APEC。中國設定2026 APEC的年度主題為「打造繁榮共享的亞太社群」（Building an Asia-Pacific Community to Prosper Together），三項優先領域為「開放」（Openness）、「創新」（Innovation），及「合作」（Cooperation）。

中國於2月1日至10日，在中國廣州召開「第一次資深官員會議」（The First APEC Senior Officials' Meeting, SOM1）。相較以往，本次會議召開時間稍微提前，且會期亦較歷年SOM1為短，SOM1期間召開包含「衛生工作小組」（HWG）、「科學、技術及創新政策夥伴」（PPSTI）、「反貪污及透明化工作小組」（ACTWG）、「智慧財產權專家小組」（IPEG）等工作小組會議，亦同時召開四大委員會會議，「預算暨管理委員會」（BMC）、「貿易暨投資委員會」（CTI）、「經濟委員會」（EC），及「經濟暨技術合作指導委員會」（SCE）。

在2月10日舉辦的「第一次資深官員會議大會」（SOM1 Plenary）中國外交部部長王毅出席大會開幕，並進行開幕致詞，王毅表示中國將2026 APEC年設定為以建立亞太區域社群、亞太一體，從目標轉化為行動、藍圖轉化為執行計畫，並希望在11月的深圳年會上，使建立亞太社群成為亞太區域人民廣泛的共識，及實踐行動。為此，中國亦設定在「開放」、「創新」，及「合作」三項優先領域下的個別執行工作。

三項優先領域設定工作

「開放」

- 於5月20-23日在蘇州召開「貿易部長會議」（MRT）及相關高階論壇、CTI、工作小組與研討會，檢視進展並研議未來方向。
- 推動FTAAP集體行動，深化政策對話、資訊分享與能力建構。
- 強化對以WTO為核心之基於規則的多邊貿易體系的支持，並為MC14籌備與成果落實作出貢獻。
- 推進貿易數位轉型合作，包括數位貿易、跨境電商、人工智慧（AI）應用於投資便捷化措施、投資便捷化及標準符合性等議題。
- 推動制定2025年後服務業路徑圖。
- 延續連結性合作，研議《連結性藍圖》後續之新工作方案，並強化數位連結，同時參考《連結性藍圖》最終檢視結果。
- 將供應鏈連結性列為優先事項，推動《供應鏈連結架構行動計畫》第四階段。

「創新」

- 於7月16-28日在成都辦理APEC數位週（Digital Weeks），促進APEC經濟體就AI與創新成長進行合作、交流與政策對話；討論運用新興資通訊科技（ICT）與數位技術、強化數位基礎建設與連結、提升數位素養與技能，以及AI在各產業之應用，並研擬相關成果文件。
- 數位週期間將於7月23日舉行數位與AI部長會議（TELMIN 12）、電信暨資訊工作小組（TELWG）會議及相關系列活動，包括高階論壇、數位經濟指導小組（DESG）會議、展覽與實地參訪；就AI、雲端運算、低軌衛星等新興科技應用，以及AI在醫療、教育、交通等公共服務領域之運用加強交流。
- 配合AIDER 2026-2031年工作計畫之推動，加強跨論壇合作與多元利害關係人參與。
- 在PPSTI、中小企業工作小組（SMEWG）、能源工作小組（EWG）等相關論壇推動數位轉型

與創新驅動成長議題。

- 持續深化結構改革合作，並聚焦推動《增進及強化APEC結構改革議程》（SEAASR）2026-2030年之落實。

「合作」

- 婦女與經濟論壇（WEF）：於5月15-16日在上海召開，關注推動性別平等與女性經濟賦權。
- 觀光部長會議（TMM）：於6月24-28日在澳門召開，關注深化區域觀光合作。
- 糧食安全部長會議（FSMM）：於8月在杭州召開，關注強化農糧體系韌性、農村發展與減少貧窮。
- 中小企業部長會議（SMEEM）：於8月31日至9月4日在廣州召開，關注促進中小企業高品質發展。
- 能源部長會議（EMM）：於9月8-11日在北京召開，關注推動能源轉型、能源安全、優質能源服務普及及AI應用合作。
- 運輸部長會議（TPTMM）：於9月20-21日在北京召開，關注發展智慧運輸、強化連結性與能力建構。
- 人力資源發展部長會議（HRDMM）：於9月21-22日在南京召開，關注推動人力資源現代化、優質與充分就業及技能培育。
- 財政部長會議（FMM）：於10月19-21日在香港召開，聚焦數位基礎建設融資及青年金融人才對話，並依據《仁川計畫》推動相關合作。

APEC 情勢亦可能受國際情勢丕變

原計畫於3月底至4月初訪問中國的美國總統川普，因美伊戰事影響，已將行程延後至5月中旬。另預計於5月下旬在蘇州召開MRT，目前美國尚未確認是否由其貿易代表葛里爾（Jamieson Greer）出席該會議。此外，相關出席安排亦可能視川習會進展而定，並進一步影響美方是否出席APEC貿易部長會議。至於該貿易部長會議能否產出獲所有APEC會員共識的聯合聲明，仍有待觀察，特別是涉及全球貿易局勢之相關內容。■

2026年ABAC雅加達第一次大會 我國企業代表提出 AI醫療與數位金融倡議

我國ABAC秘書處助理研究員 張雅程

本（2026）年APEC企業諮詢委員會（ABAC）第一次大會，於2月7日至2月9日在印尼雅加達舉行。為呼應2026年APEC以「開放、創新、合作」為主軸之年度議程，ABAC今年設立「區域經濟整合工作小組（REIWG）」、「連結性工作小組（CWG）」、「數位創新工作小組（DIWG）」及「永續工作小組（SWG）」等四大架構，希望透過推動貿易投資、數位轉型、區域連結及永續發展等重點議題，回應亞太區域當前面對的經濟與產業變化，並持續強化企業界對APEC議程之政策建言功能。

我國ABAC代表廣達電腦張嘉淵技術長，以及代理代表沛爾生醫林成龍創辦人、台灣大哥大張家麒財務長、台灣大哥大Web3事業部賈家軍出席本次大會。我國APEC研究中心鍾錦輝副執行長、何振生研究員及張雅程助理研究員亦共同與會，協助我國ABAC代表圓滿達成任務。團員與各經濟體企業代表及APEC官員進行交流，展現我國在亞太經貿與科技議題上的積極參與。

本次會議依例召開ABAC與APEC資深官員對話（ABAC-SOM Dialogue），對話聚焦於「貿易、



ABAC雅加達第一次大會大合照。（圖／ABAC官網）

投資與連結性」、「數位化與創新」及「永續與包容」三大主題，討論WTO改革、FTAAP、人工智慧應用、數位基礎建設及能源轉型等議題。各經濟體普遍認同，應持續透過APEC促進務實合作，並強化私部門參與政策制定過程。我國代表亦於對話中，向亞太經濟體資深官員分享實務經驗。林成龍代理代表介紹我國結合健保資料庫推動AI醫療應用之作法，說明如何透過制度設計促進技術落地並提升醫療資源配置效率；張嘉淵代表則進一步指出，AI發展正由集中式走向分散式應用，並分享聯盟式

學習於跨機構合作中的應用潛力，獲與會代表關注與肯定。透過兩位代表在會議中的分享，不僅呈現我國在AI醫療及資料治理方面的實務經驗，也凸顯我國在兼顧技術創新、制度設計與跨機構合作上的具體做法。

本次會議中，我國代表積極提出具體倡議，展現數位創新與智慧醫療領域的實務經驗與區域合作構想。在數位創新工作小組（DIWG），張家麒代理代表提出「數位貨幣促進包容性成長」（Navigating Digital Currencies for Inclusive Growth）計畫，針對亞太地區跨境支付成本偏高與監管制度不一致等問題，提出以數位貨幣與穩定幣應用為切入，探討降低交易成本、提升效率並促進中小微企業資金流動之可行方向，並規劃於後續會議辦理專題交流，深化政策與產業對話。此計畫亦呼應亞太區域對提升跨境支付效率及促進數位金融包容性的關注。

在永續工作小組（SWG），張嘉淵代表提出「健康AI協作創新（BAT-HI）」計畫，以去中心化「星系式」（Constellation）架構串聯各地醫療機構AI能力，並透過聯盟式學習（Federated Learning）技術，在不移轉原始資料的前提下，推動跨機構模型訓練，兼顧隱私保護與系統韌性，進一步促進精準醫療與數位健康創新。計畫亦將透過辦理工作坊與國際論壇，促進各經濟體就數位健康發展、AI應用治理及跨機構合作機制進行交流，並進一步凝聚政策建議與合作方向。

本次2026年ABAC第一次大會，不僅完成各工作小組年度推動方向之初步盤整，也為後續提案深化與跨經濟體合作建立討論基礎。從本次會議可見，亞太各經濟體對人工智慧應用、數位金融創新、區域連結及永續發展等議題均高度關注，並普遍重視如何透過公私協力與跨境合作，強化政策對

話與實務交流。就我國而言，代表團持續以AI醫療、數位金融及區域連結等議題為重點，透過政策對話分享我國在資料應用、制度設計與創新落地上的具體經驗，並藉由提出數位貨幣與健康AI協作等倡議，展現我國在數位轉型與智慧應用領域的實務基礎與制度優勢，亦為ABAC後續議題推進提供具體參考。

依目前規劃，ABAC下一次大會將於4月22日至25日在墨西哥城舉行，第三次及第四次大會則分別於7月6日至9日在泰國曼谷、11月14日至16日在中國深圳召開；另墨西哥亦將於2028年主辦APEC，後續議題推進及區域合作發展，值得持續關注。■



張嘉淵代表於會上報告「健康AI協作創新（BAT-HI）」計畫。（圖／我國ABAC秘書處）



張嘉淵代表於會上報告「健康AI協作創新（BAT-HI）」計畫。（圖／我國ABAC秘書處）

AI進職場： 亞太經濟體的人才轉型 與「尊嚴勞動」

東海大學法律學系助理教授兼人工智慧法制研究中心主任 張凱鑫

生成式人工智慧（generative artificial intelligence, generative AI）與多元演算法正以前所未有的速度嵌入職場核心。從前端的招募篩選、客服與內容審核，到後端的排班調度、績效評估、風險預警乃至教育訓練（注1），AI無處不在。對於資源有限的中小企業而言，這不僅是工具的更新，更是實現「跳級式」數位轉型的絕佳契機，能以更低的成本換取可觀的生產效率。（注2）

根據ISCO職業分類的文本探勘數據顯示，這場變革對勞工的影響呈現「三足鼎立」的態勢：約有32.8%的職業將面臨ChatGPT等技術的「全面衝擊」；36.5%的職位會受到「部分影響」；而剩下約30.7%的職業則能在這波浪潮中維持相對穩定。（注3）這組數據清楚揭示，幾乎沒有任何產業能完全置身事外。

然而，技術的雙面刃特性不容忽視。若缺乏健全的治理機制，職場AI很容易把管理權力放大成不透明的「黑箱」，導致差別待遇、過度監控，甚至

造成決策錯誤後難以更正的困境。這不僅會加深勞資對立，更可能崩解社會對技術進步的根本信任。

（注4）

對於APEC亞太經濟合作而言，職場AI治理已超越單一經濟體的勞動課題，更直接關乎區域供應鏈的韌性、人才競爭力與包容性成長——當同一套AI系統被跨境部署、跨產業外包時，它所碰撞的是各地迥異的法規與勞動市場環境。（注5）換言之，職場AI治理的核心目標，並非「抑制技術使用（例如減少使用AI）」（注6），而是要在追求生產力躍升（注7）的同時，堅守人類的尊嚴與社會的信任。

（注8）

一、職場 AI 為何成爲亞太區域的核心議程？

職場AI躍升爲亞太高度受關注的議題，主要植根於以下三大結構性因素：

第一，供應鏈的連鎖反應：亞太區域的產業結構多元且供應鏈縱深長，從製造業的排程最佳化、

物流的路線派工、服務業的客服與銷售預測、平台經濟的即時派單，都高度依賴數據與演算法驅動。

（注9）一旦治理失當，治理風險將沿著供應鏈擴散，放大成跨企業、跨國的連鎖爭議。（注10）

第二，中小企業的合規困境：亞太區域內多數經濟體中小企業占比高，導入AI多採「即用型」工具或雲端服務，缺乏自主開發，治理資源與法遵能力相對不足；如果政策僅一味要求「高標準合規」，恐將資源匱乏的中小企業推向監管外的灰色地帶。（注11）

第三，管理決策的「系統化」挑戰：隨著遠距與平台化工作普及，管理權限與決策正向「系統化」移轉（注12），當演算法以評分與排名決定接案機會、以自動化指標影響升遷與解僱時，傳統勞動保障機制將面臨新型挑戰。（注13）此外，數位平台『眾包／微任務』型態的勞務供給（如微工作者、點擊工）興起，更使勞動保護與勞動定性問題日趨尖銳。（注14）

因此，職場AI已超越單純的人資或資訊管理範疇，成為數位經濟下檢驗「國家治理能力」的核心考題。

二、務實治理的前提：釐清職場 AI 三大風險

要有效務實落實職場AI治理，首重釐清風險類型（注15），以跳脫空泛的倫理口號。（注16）

（一）黑箱管理：決策透明度的喪失

當AI主導招募、派工、績效評估（分）、風險預警乃至解僱建議時，若企業無法解釋演算法的決策邏輯或追溯資料來源，員工將陷入「為何是我」的認知困局：為何我被篩掉、為何我總被排到夜班、為何我的績效分數突然下降、為何系統判斷我有違規疑慮。（注17）將陷入「為何是我」的認知困局錯誤難以被糾正，更會直接挑戰管理權的正當

性，削弱勞資互信。（注18）

（二）系統偏誤：隱性歧視的自動化

AI可能在不經意間放大歷史數據中的偏見：例如以歷史資料訓練的招募模型延續過去對性別或年齡的隱性偏好（注19），或因指標設計不周（以出勤、工時或客訴指標評分），對育兒者、身心障礙者或特定語言口音者產生系統性不利。更棘手的是，這類「非故意歧視」往往難以察覺，若沒有制度化的評測與申訴機制，受影響的員工將更難舉證與主張權利。（注20）

（三）職能重構：技能落差引發的不平等

AI對勞動市場的衝擊不只是取代人力（失業），更常是工作本質的重組。當部分任務被自動化後，雖然可能催生新職缺與生產力（注21），但也拉高了員工判斷、溝通或監督能力的門檻。升遷與評價標準也可能同步改變，造成「同一份工作、不同能力門檻」。若缺乏配套的再訓練與轉職支持，將加劇社會不平等，並形成沉重的轉型成本。（注22）

三、從效率到信任：職場 AI 的三層治理框架

要將AI治理從倫理口號轉化為實踐，必須建立由「企業內控、勞資對話、政府政策」構成的三層防線。這三層防線缺一不可：只靠企業自律容易出現標準不一；只靠政府硬管會抑制創新（注23）；只靠勞資協商則難以補足技術與資源落差。

第一層：企業內控 | 建立「可溯源」的技術前線

企業作為部屬職場AI的決策者與直接受益者，應將治理內嵌在流程中。部署前，要嚴格界定用途、辨識風險、審核資料來源與資安。運作中，要持續監測，建立異常處理機制，保留證據。其核心不在於繁瑣文書的堆疊，而是確保決策「做得到、

查得到、改得了」，必要時有還原（rollback）或停用的決策勇氣。（注24）

第二層：勞資對話 | 守護「程序正義」的中介層

職場AI牽涉權力關係，若缺乏最低限度的程序保障，再好的技術也難以取得信任。技術信任源於透明的權力關係。員工應享有知情權與申訴權，應明確知曉AI參與決策的使用情境、影響的決策類型，與申訴管道；針對升遷或解僱等重大不利決策，必須保留「人工覆核」機制或可理解的說明，並邀請員工代表或工會在制度設計階段即參與討論，確保規則在導入初期即達成共識。

第三層：政府政策 | 打造「低成本」的外部保護層

政府的角色應從單純監理（只開罰），轉向賦能（提供共同語言與公共基礎設施）。例如透過提供示範性的評估模板、標準採購與委外條款（注25）、申訴與通報格式、對中小企業的輔導資源，以及再訓練與就業服務。（注26）當政府備妥「可操作工具」與再訓練服務，市場才能形成一致的治理期待，企業就能以較低成本達到可接受的治理水準。

四、落地工具箱：職場AI治理的「核心三箭」

要讓治理從理論轉為實務，企業須掌握三項關鍵點，建構「事前預防、事中監測、事後救濟」的完整循環：

（一）職場AI 影響評估 (Workplace AI Impact Assessment, AIA-L)

職場AI 影響評估（AIA-L）應精準聚焦：AI介入哪些決策？影響哪些員工群體？會使用哪些資料？是否涉及敏感特徵或偏誤？公平性與誤判風險如何評測？（注27）企業須明定出現錯誤時的還原、停用與補救機制。（注28）其核心任務是風險

預判（評估）與留存可稽核證據，如版本紀錄、測試報告、權限設定與例外處理規則。對中小企業而言，與其追求抽象原則，不如採用政府提供的「一頁式模板」，確保治理過程可稽核、可追蹤。

（二）透明告知：重建職場資訊對稱 (Transparency)

透明告知並非公開機密，而是確保員工對AI影響具備「最低限度理解」，應明確告知員工：AI使用的目的、影響的決策類型（例如排班、績效、晉升、解雇建議）（注29）、主要考量因素的類型（例如工作量、回應速度、合規紀錄）、核心評分標準及已知限制（例如資料不足可能誤判），以及人工介入或諮詢窗口。透明度是對抗流言與對立的最佳防線，能降低企業因誤解而付出的溝通成本，鞏固管理正當性。（注30）

（三）申訴覆核：賦予決策「可糾錯性」 (Recourse)

職場AI的信任基礎在於「錯了能改」。企業應設置清楚的標準申訴管道與處理時限，對重大不利影響提供人工覆核機制（注31），並將處理紀錄視為模型的「回饋系統」以利改進模型與流程。透過分析申訴數據，企業能精準辨識指標設計不公或誤判率偏高的場景，實現動態優化。（注32）

五、政府政策工具箱：從「單點訓練」轉向「系統治理」

職場AI治理若僅止於技能培訓，恐流於虛功。高效的政策應將人才培育、就業媒合與治理規範串聯，打造一套可衡量的轉型方案（注33）：

第一，定義變動：建立「職能框架與技能地圖」

建立共識語言，透過「技能地圖」釐清職務變異：精準識別哪些任務被自動化、哪些新職能成為必備、哪些職類急需轉型支援。（注34）以此作為政策精準投放的基準。

第二，降低門檻：模組化公共基礎設施

普惠資源，將再訓練與就業服務轉化為「隨取即用」的公共基礎設施：透過微證照、產學實作與職能評估，建構模組化課程，配合職能評估與媒合服務，有效縮短勞工進入新職位的媒合期，降低轉職門檻。（注35）

第三，賦能產業：中小企業「治理支援包」

以輔導帶動合規。針對資源稀缺的中小企業，提供AIA-L模板、示範性採購/委外條款，及資安與資料治理指引的「治理支援包」。初期以輔導取代高強度執法，協助企業以低成本建立合法的管理流程。（注36）

第四，精準保障：社會安全網的動態補強

社會安全網應優先覆蓋高度受演算法管理影響（注37）或高度可自動化的職類（注38），確保數位轉型的陣痛與成本，不會不成比例地壓在弱勢勞工身上。（注39）

六、結語：APEC 跨境治理的願景與行動

職場 AI 的關鍵不在於「技術替代」，而在於「如何使用才值得信任」。（注40）在高度互聯的亞太區域，治理工具的「可移植性」是保護勞權與提升競爭力的雙贏關鍵。APEC應發揮其「連結」優勢，推動以下行動：

其一，職能互認：提升人才流動韌性

推動職能框架與課程模組的跨境採認。透過「微證照」機制，確保勞工技能在不同經濟體間具備一致的評價基準，讓勞工的短期訓練與技能轉型成果能跨國轉移。

其二，工具共用：賦能中小企業合規

建立亞太共享的「治理範本庫」：包含AIA-L模板、透明告知範本、申訴覆核流程範本與簡化版稽

核清單。當企業能以一致標準化流程達到「可接受治理」對接不同法制，便能有效降低跨國供應鏈的合規負擔與治理成本。

其三，底線共識：守護尊嚴勞動

建立演算法管理的最低共識：至少在告知權、覆核權、申訴權與資料安全上，建立亞太區域共同底線。這不僅能減少因治理差異引發的供應鏈爭議，更能有效緩解技術導入引發的社會風險，確保數位轉型不以犧牲工作尊嚴為代價。■

參考資料

注1：Huilin Zhou, Linhui Wang, Yutong Cao & Jincheng Li, "The impact of artificial intelligence on labor market: A study based on bibliometric analysis", *Journal of Asian Economics*, Vol. 98 (2025), Article 101926, pp. 6–7. Agrim Jain, "Job Displacement Due to Artificial Intelligence and Machine Learning: A Review," *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, Vol. 5, Issue 6 (Nov–Dec 2023), p. 1.

注2：Google，《台灣 AI 發展與治理：Google 的洞察與展望》（2024年7月30日），頁3–14–15。

注3：Ali Zarifhonarvar, "Economics of ChatGPT: a labor market view on the occupational impact of artificial intelligence", *Journal of Electronic Business & Digital Economics*, Vol. 3 No. 2 (2024), p. 113.

注4：Zhou et al., supra note 1, pp. 1, 12–13. Agrim Jain, supra note 1, p. 3. Google, 同前註 2, 頁4–5。

注5：林佳和，〈勞動4.0與數位時代：結構變遷與新興發展〉，《臺灣勞工季刊》第62期（2020年6月），頁12–13。

- 注6：Zarifhonorvar, supra note 3, p. 101.
- 注7：Zarifhonorvar, supra note 3, p. 101.
- 注8：Agrim Jain, supra note 1, p. 1. 黃彥棻，〈政府推動AI應關注之風險〉，《政府審計季刊》第45卷第3期（總第179期）（2025年4月），頁34-35、45-46。Menaka Hampole, Dimitris Papanikolaou, Lawrence D. W. Schmidt & Bryan Seegmiller, Artificial Intelligence and the Labor Market (SSRN Working Paper, July 3, 2025), pp. 1-2.
- 注9：Zhou et al., supra note 1, pp. 10-11. 林佳和，同前註 5，頁10-11。Zarifhonorvar, supra note 3, pp. 100-101.
- 注10：Google，同前註 2，頁3。
- 注11：Google，同前註 2，頁14-15。
- 注12：林佳和，同前註 5，頁13。Zarifhonorvar，前揭註1，pp. 101-102, 107.
- 注13：Zhou et al., supra note 1, pp. 7, 10. Agrim Jain, supra note 1, p. 2. Zarifhonorvar, supra note 3, pp. 101-102, 107.
- 注14：林佳和，同前註 5，頁16-17。
- 注15：黃彥棻，同前註 8，頁36、39-41。
- 注16：Google，同前註 2，頁9-10。
- 注17：Agrim Jain, supra note 1, p. 3.
- 注18：黃彥棻，同前註 8，頁44。
- 注19：黃彥棻，同前註 8，頁39-40。
- 注20：黃彥棻，同前註 8，頁40-41。
- 注21：Tiwari, supra note 22, pp. 1, 7-8.
- 注22：Zarifhonorvar, supra note 3, p. 113. Zhou et al., supra note 1, pp.2, 9, 11. Agrim Jain supra note 1, p. 2. Google，同前註 2，頁11。Rudra Tiwari, "The Impact of AI and Machine Learning on Job Displacement and Employment Opportunities", International Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM), Vol. 7, Issue 1 (Jan. 2023), pp. 1-2, 5, 7-8, DOI: 10.55041/IJSREM17506.
- 注23：黃彥棻，同前註 8，頁34-35、43-44。
- 注24：Hampole et al., supra note 8, pp. 3-4.
- 注25：林佳和，同前註5，頁12-13。
- 注26：Google，同前註 2，頁9-11、15。
- 注27：Google，同前註 2，頁9-10、16。
- 注28：黃彥棻，同前註 8，頁43-44、44。Hampole et al., supra note 8, pp. 3-5.
- 注29：Zhou et al., supra note 1, pp. 7, 10.
- 注30：黃彥棻，同前註 8，頁44。
- 注31：黃彥棻，同前註 8，頁44。
- 注32：黃彥棻，同前註 8，頁40。
- 注33：Google，同前註 2，頁11。
- 注34：Zarifhonorvar, supra note 3, p. 113. Zhou et al., supra note 1, p. 10. Agrim Jain, supra note 1, pp. 1-2. Hampole et al., supra note 8, pp. 1-3. Tiwari, supra note 22, pp. 2-4, 6-7.
- 注35：Zarifhonorvar, supra note 3, pp. 107, 113. Zhou et al., supra note 1, p. 12. Agrim Jain, supra note 1, pp. 1, 7. Google，同前註 2，頁11。黃彥棻，同前註 8，頁46。Hampole et al., supra note 8, pp. 1-2, 5-6. Tiwari, supra note 22, pp. 1, 7-8.
- 注36：黃彥棻，同前註 8，頁34-35、43-44、45。
- 注37：林佳和，同前註 5，頁11-13。
- 注38：Hampole et al., supra note 8, pp. 3, 25-26.
- 注39：Tiwari, supra note 22, pp. 2-4, 6-7.
- 注40：Google，同前註 2，頁18。

聚焦APEC屆期藍圖與路徑圖： 從政策初衷看2026年更新方向

APEC研究中心彙整

2026年對APEC而言，是多項中長期政策文件進入檢視、銜接與更新的重要節點。從目前官方文件來看，若干具代表性的藍圖與路徑圖已走到原訂期程尾聲，或正進入下一階段安排。其中，「APEC連結性藍圖」（APEC Connectivity Blueprint for 2015–2025）正在進行最終檢討，並預計於2026年完成；「APEC服務業競爭力路徑圖」（APEC Services Competitiveness Roadmap）已達2025年目標年，APEC也正推動後2025年服務業路徑圖；數位經濟領域的「APEC網路及數位路徑圖」（APEC Internet and Digital Economy Roadmap），則在既有工作方案屆滿後，準備銜接新一輪執行安排；金融領域的「宿霧行動計畫」（Cebu Action Plan）也已由「仁川計畫」（Incheon Plan）接續。回頭檢視這些文件的政策初衷、執行進展與近期會議所釋出的調整方向，有助於理解APEC未來合作重心的變化。

一、APEC連結性藍圖：從三大支柱走向最終檢討

「APEC連結性藍圖」由APEC領袖於2014年通過，目標是在2025年前強化實體連結、制度連結與人與人連結，推動亞太朝向更順暢且更全面整合的

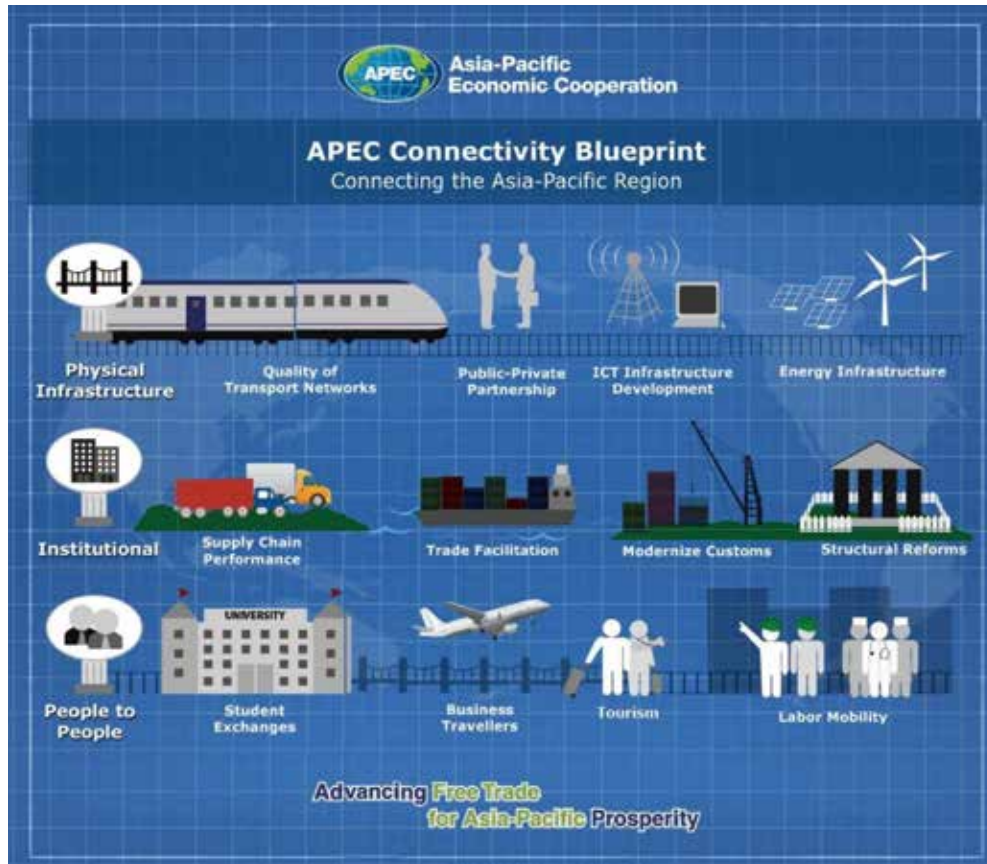
區域連結。就最初規劃而言，實體連結著重交通、能源、通訊與基礎設施網絡，制度連結聚焦邊境程序、法規協調與制度環境，人與人連結則涵蓋商務往來、教育交流、觀光與人才流動。

從執行情況來看，2020年期中檢視指出，APEC整體連結性較2014年已有改善，但三大支柱進展並不平均。其中，人與人連結進步幅度相對明顯，實體連結亦有所推進；相較之下，制度連結進展較慢，反映出法規品質、跨境程序與制度協調仍是區域整合中較難突破的部分。

至於後續方向，2025年領袖宣言已明確指出，這份藍圖的最終檢討將於2026年完成；2026年APEC年度工作安排也提到，相關會議將持續追蹤最終檢討進度，並討論如何深化未來連結性合作。從這個脈絡來看，連結性藍圖的下一步已逐漸延伸至數位連結、供應鏈韌性與更具彈性的跨境流動安排。

二、服務業競爭力路徑圖：因應數位化與AI的重新調整

「APEC服務業競爭力路徑圖」是APEC在服務業與服務貿易領域的重要長期文件。其政策初衷，是透過一系列改革與合作行動，在2025年前提升服



APEC連結性藍圖之三大支柱架構。(圖/APEC官網)

務業競爭力、促進高品質成長，並朝三項整體目標推進，包括改善服務貿易與投資環境、提升APEC在全球服務出口中的比重，以及強化區域內服務業成長與附加價值表現。這也反映APEC長期將服務業視為創新、就業與包容成長的重要支柱。

不過，根據2025年完成的最終檢討，這份路徑圖在推動上雖有一定進展，但整體表現並不平均。報告指出，2021年期中檢視已提醒 APEC 需要更有針對性的改革；到了最終檢討階段，APEC在全球服務出口中的占比已由2016年的38.4%降至2024年的35.3%，顯示原先部分總體目標未如預期推進，也反映服務市場開放與競爭力提升仍受結構性因素限制。

面對這樣的結果，2025年貿易部長會議已明確表示，服務業競爭力路徑圖已到達原訂目標年，並

要求官員研擬具企圖心的後2025年服務業路徑圖，且希望最遲於2026年MRT前提出。相關文件也指出，新框架可納入數位賦能服務的擴張，以及人工智慧等新興技術對服務市場帶來的影響。從這些訊號來看，下一階段的服務業合作將更著重數位化、人工智慧與服務型態快速變化所帶來的新課題。

三、APEC網路及數位路徑圖：從數位合作架構走向新一輪執行安排

「APEC網路及數位路徑圖」於2017年獲APEC採認，是區域推動數位經濟合作的重要架構。這份文件的定位，並非單一終點式的短期規劃，而是作為引導APEC各論壇推進數位經濟合作的整體框架。其內容涵蓋11項重點領域，包括發展數位基礎設施、提倡相容性、達成普及寬頻、發展及採納網路及數位經濟政府政策整體性架構、提倡



「APEC服務業競爭力路徑圖」之三大目標。（圖／APEC官網）

網路及數位經濟監理方法之調和與合作、促進創新及促成技術與服務之應用、增進使用資通訊技術之信賴與安全、促進網路及數位經濟發展之資訊及資料自由流通，同時尊重國內法制規範、改善網路及數位經濟衡量方法、提升網路及數位經濟包容性、便捷化電子商務及增進數位貿易合作，核心目的是促進創新、包容與永續成長，同時縮小區域內的數位落差。

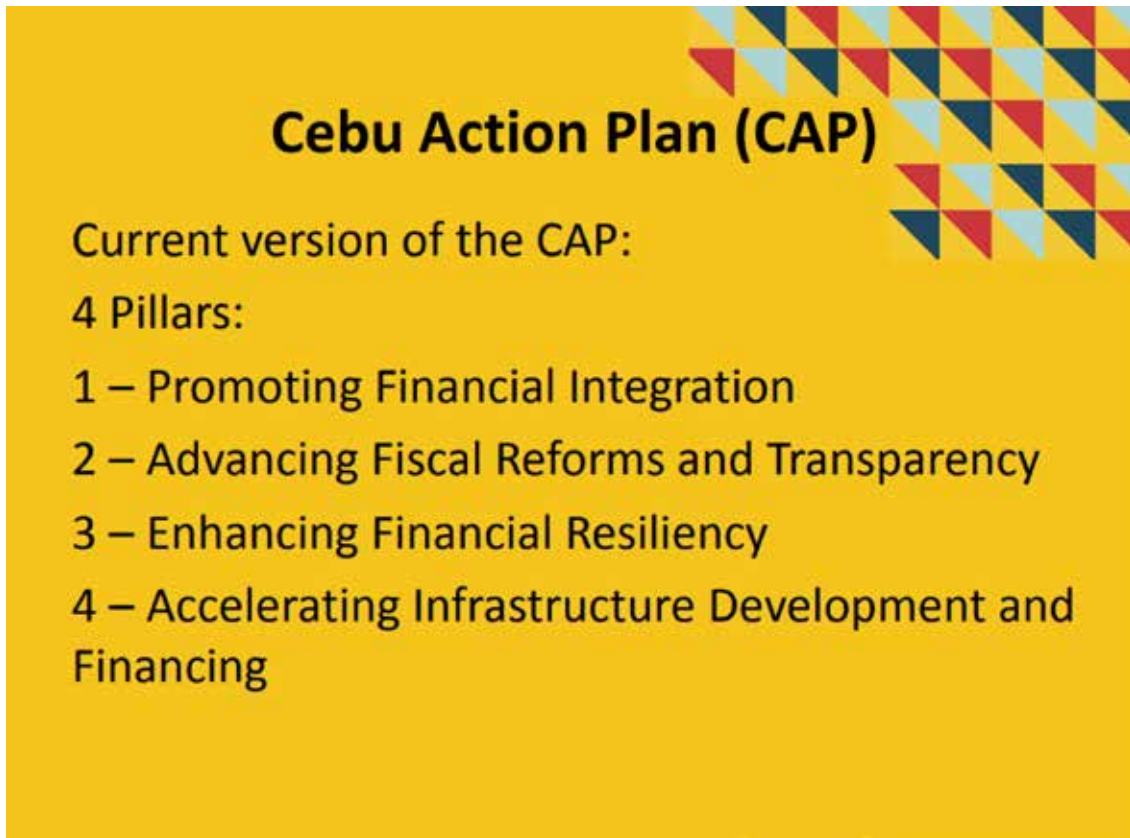
從執行面來看，這份路徑圖長期由數位經濟指導小組推動，並透過年度報告向資深官員會議說明各論壇在11項重點領域下的進展。近年相關報告顯示，這份路徑圖已逐步與「太子城願景2040」及「奧特亞羅瓦行動計畫」相互連結，成為APEC推進創新與數位轉型的重要支柱之一。這也反映其關注範圍已從早期的數位基礎建設與網路環境，進一步

延伸到數位包容、數位信任、跨境資料流動與新興科技治理等面向。

至於2026年的更新重點，關鍵在於其執行安排正進入新階段。2025年APEC部長會議已表示，期待這份路徑圖的目標在2025年後持續推進，並進一步探討進度檢視的後續做法。2026年SOM1文件則指出，既有的執行工作方案已於2025年底屆滿，新的工作方案仍在協商中。由此可見，這份路徑圖在2026年的意義，主要在於從既有數位經濟合作框架，進一步轉向新一輪執行與調整安排。

四、宿霧行動計畫：十年金融路徑圖的收尾與接棒

在金融合作方面，2015年啟動的「宿霧行動計畫」是APEC Finance Ministers' Process的十年路徑圖。文件明確指出，這是一項自願、非拘束性的十



宿霧行動計畫之四大支柱。(圖/APEC官網)

年規劃，目標在於打造一個更具金融整合性、透明度、韌性與連結性的APEC社群。其架構分為四大支柱，包括促進金融整合、推動財政改革與透明、強化金融韌性，以及加速基礎設施發展與融資。

就執行過程而言，APEC金融部長會議在2021年通過《New Strategy for Implementation of the Cebu Action Plan》，鼓勵各經濟體依本身發展需求分兩階段選擇優先推動的措施，並在2023年與2025年回報進展。這代表「宿霧行動計畫」在後期已逐步朝更具彈性的方式運作，讓各經濟體能依照自身條件推進既有目標。

至於更新方向，2025年金融部長會議正式啟動「仁川計畫」，作為2026至2030年的新一輪FMP路徑圖。相關文件指出，「仁川計畫」承接「宿霧行動計畫」，並將合作方向調整為四個面向：推動創

新、深化金融韌性與效率、促進具透明度的財政架構，以及提升全民可近性與機會。相較於「宿霧行動計畫」的十年期安排，新路徑圖改採五年期，也更反映APEC希望以較具彈性的方式回應快速變動的全球與區域經濟環境。

整體而言，2026年APEC對這些藍圖與路徑圖的討論，已從期滿盤點逐步延伸到下一階段政策工具與合作重點的調整。從連結性、服務業、數位經濟到金融治理，都可以看出APEC正由過去十年的成果檢視，進一步轉向因應數位轉型、結構變化與區域韌性需求的制度更新。這些文件的檢討、延續與接棒，也將成為觀察APEC未來議程走向的重要線索。■

NO.281

Apr 2026



聚焦 ABAC ..
我國企業代表於首次大會提出
AI 醫療與數位金融倡議

APEC NEWSLETTER

