

人力更新報告
海事服務業

2024



鳴謝

海事服務業訓練委員會十分感激焦點小組成員撥出寶貴時間，就行業人力情況提出精闢見解；亦特別鳴謝求職招聘平台 **CPJobs** 和 **CTgoodjobs** 分享職位空缺資料庫，以及海事處提供相關人力統計資料作參考。本報告記載了焦點小組及本會成員的意見，同時收錄主要招聘網站的資訊，本會特此鳴謝。

目錄

引言 1

調查方法 3

調查結果 4

海事服務業最新發展及趨勢
人力需求
培訓需要
招聘人才的挑戰

建議 9

提高認知
財政獎勵
良好實務措施分享
快捷途徑以獲得航海專業資歷
引入非本地人才

附錄 12

附錄 1 - 參與「航海訓練獎勵計劃」的畢業生人數
附錄 2 - 需具備海上經驗的海事處職位
附錄 3 - 香港海員月薪（僅限遠洋輪業和內河船業）
附錄 4 - 持有各級別航海適任證書的香港海員人數

引言

背景

海事服務業訓練委員會（下稱「本會」）負責確定業內人力情況，評估人力供應能否滿足人力需求，並向 VTC 提供發展職業專才教育設施的建議，以配合培訓需求。

為切實反映業內人力現況，本會每四年進行一次全面的人力調查，期間輔以兩份人力更新報告，蒐集最新人力資訊。本報告是繼

2020 年完成全面的人力調查後發佈的第二份人力更新報告，以四年為一個週期。上一份報告在 2023 年發佈。

與 2023 年的做法一樣，2024 年人力更新報告包括：

(a) 透過焦點小組會議蒐集業界專家意見，

以了解業內最新發展、人力及培訓需求、招聘困難及應對業界挑戰的建議措施；以及

- (b) 進行桌面研究，分析本業相關招聘廣告。

目的

本人力更新報告旨在：

- (i) 審視海事服務業最新發展及趨勢；
- (ii) 探討主要職務人力需求的變化及背後因素；
- (iii) 了解招聘現狀、挑戰及解決方案；
- (iv) 探索培訓需要、新興技能／職務；及
- (v) 建議措施，應對人力需求。

調查方法

概要

本報告參考了海事服務業 2020 年人力調查報告及 2023 年人力更新報告，透過焦點小組會議獲取資訊，從人力角度以定質方式描述業內近期發展，並以桌面研究結果作補充。

焦點小組會議

本會邀請海事服務業以下界別的專家，組成兩個焦點小組：

1. 海上小組

- 遠洋輪船船東／管理人
- 往來香港與珠江三角洲港口船隻營運者
- 本地船舶
- 遊艇和遊輪

2. 駐岸小組

- 船隻經紀
- 海事法律
- 海事保險
- 船舶融資
- 船舶維修
- 船舶檢驗及船級社
- 海事科技

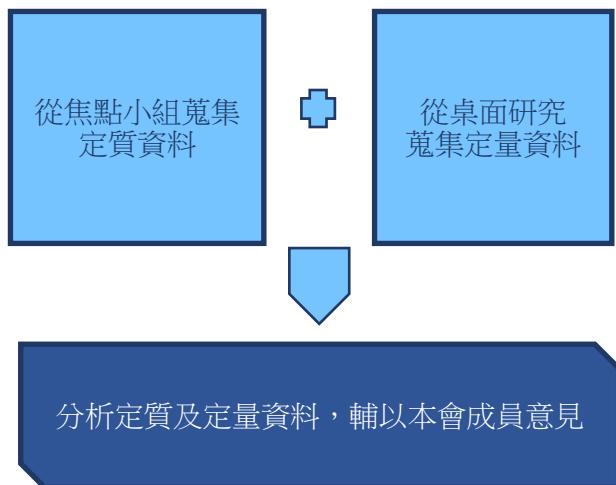
駐岸焦點小組和海上焦點小組分別於 2024 年 1 月 25 日和 29 日召開會議，成員深入討論了本會人力調查工作小組所定的議題。另於 2024 年 2 月 19 日、2 月 23 日和 3 月 7 日亦進行了個別電話訪談／網上會議，蒐集未能出席會議的焦點小組成員的意見。

桌面研究

桌面研究於 2023 年 2 月至 2024 年 1 月間進行，透過就業資訊系統，蒐集主要招聘網站的招聘廣告。所得資料已與《香港標準行業分類》的相關公司列表比對，刪除重複紀錄，最終於上述期間共蒐集到 1,529 則行業相關招聘紀錄。

資料分析

資料分析包含以下三個步驟：



局限

是次人力更新並非全面的人力調查，加上焦點小組會議的結果及建議以定質資料為主，故本報告著重人力趨勢的分析。招聘廣告來自主要招聘網站及勞工處，並未有覆蓋其他招聘渠道，例如同業轉介、人事中介，或透過獵頭公司招聘經理級職位等。因此，所得資料僅供參考，用以補充焦點小組會議的討論結果。

調查結果

海事服務業最新發展及趨勢

環球現況

海運市場運力過剩

海運市場的營利經過約兩年的增長後，在 2022 年下半年開始放緩。隨著環球經濟下行，加上巨型貨船過度增長，最終造成運力過剩。同時，俄烏衝突、紅海危機及燃料成本波動亦導致海運市場風險上升，增加營運的複雜性，為海運市場的前景增添不明朗因素。

儘管船東及航運公司已致力處理運力過剩的問題（例如淘汰更多舊船、降低船速、閒置部分船隻或取消若干航線／停靠時間），相信仍需要一段時間才能透過調控供應，令運費重回獲利水平。

減碳壓力加劇

減碳是海運業目前面對的另一項迫切挑戰。在 2023 年 7 月，國際海事組織 (IMO) 通過《2023 年國際海事組織關於減少船舶溫室氣體排放的策略》，制訂更嚴格的減碳目標 — 在 2050 年或前後實現溫室氣體「淨零」排放¹。歐盟亦在 2024 年擴大排放交易系統至航運業，意味航運公司將需要為進入歐盟港口的船舶所排放的二氧化碳付費²。

¹ 《2023 年國際海事組織關於減少船舶溫室氣體排放的策略》
<https://www.imo.org/en/OurWork/Environment/Pages/2023-IMO-Strategy-on-Reduction-of-GHG-Emissions-from-Ships.aspx>

² 歐洲執行委員會網站：
<https://climate.ec.europa.eu/eu->

船東需要進一步加強減碳工作，增加替代燃料和新科技方面的投資，以及調整營運模式。

數碼化發展

透過安裝物聯網感應器、使用數據分析工具及增強網絡連接，船公司可遠程監控船舶系統和設備，從而減少實地檢查的需要，並提升船舶的效率、穩定性和保養規劃。然而，要全面發揮相關科技的潛力，必須妥善處理僱員適應問題、網絡安全及法規框架等挑戰。

遊輪市場復甦

遊輪市場復甦的速度較預期快。根據國際遊輪協會的記錄，2023 年的載客量為 3,170 萬人次，較 2019 年疫情前水平上升 7%³。環球遊輪公司對亞洲市場的發展尤為樂觀，正增加亞洲航線數目。

香港現況

環球競爭激烈

海運業面對全球激烈的競爭，不少國家／城市爭奪市場份額。雖然香港仍是全

action/transport/reducing-emissions-shipping-sector_en

³ 2024 年遊輪行業現況報告（國際遊輪協會）：
<https://cruising.org/en/News-and-Research/Research/2024/April/2024-State-of-the-Cruise-Industry-Report>

球十大港口之一，但隨著區內其他港口的競爭加劇，香港過去十年的貨櫃吞吐量逐漸減少。

儘管政府已大力發展高增值的海事服務，務求提高香港作為國際海事中心的地位，但《2023 新華·波羅的海國際航運中心發展指數報告》顯示香港只排名第四，反映國際海事中心之間的競爭亦非常激烈。三大海事中心（即新加坡、倫敦及上海）的主導地位難以撼動，杜拜等地方亦迅速崛起。杜拜擁有優越的戰略位置，可連接東西方國家，加上推行有利營商的措施，因而迅速成為經營海運業務的吸引地點。要維持本地的競爭力，香港政府的策略性支持必不可缺。

本地不同界別的表現各異

鑑於海運是環球供應鏈的支柱，駐港的遠洋船公司對業界的長遠前景感到樂觀，即使目前環境不明朗，亦未有影響他們繼續招聘員工。

內河船業方面，自香港與澳門於 2023 年 1 月恢復跨境渡輪服務以來，跨境渡輪的載客量持續上升。港珠澳大橋開通對跨境渡輪服務的影響似乎比預期輕微。然而，基於人手不足，渡輪營辦商無法擴展船隊，以應付增長的服務需求。

本地船舶業方面，本地客船和工作船業務相對穩定，較少受外圍環境影響。另外，本地船亦逐漸引入更多環保船隻。政府已推出船隻資助計劃（VSS），資助渡輪營辦商更換船隻，合共購入 47 艘環保新船。預計首批新船將於 2024 年上半年投入服務。營運本地工作船的公司亦認為即將發展的海上建造工程將為他們帶來新的機遇。一旦「明日大嶼願景」等大型項目展開，這些公司預計需要更多人力來支持海上建造工程。

高增值海事服務方面，面對其他國際海事中心的激烈競爭，加上香港缺乏新的船東及船舶管理公司，船舶保險公司、船級社及海事律師等不少海事服務提供者均認為較難擴展其業務。

相對而言，從事船舶融資、船隻買賣及輪機製造的人員對未來發展較樂觀。來自船舶融資領域的焦點小組成員指出，部分船東及租賃公司在香港設立新的分公司，或擴大現有香港辦事處，某程度上源於香港政府就船舶融資業務提供稅務優惠。從事船隻買賣的焦點小組成員亦表示，2023 年是非常成功的一年，並預計未來數年業務將會溫和增長。隨著船東增加減碳方案的投資，代表輪機製造商的焦點小組成員亦注意到公司業務穩定增長。

儘管上述觀察／分享可能只反映個別業界人士的情況，未必代表整個行業，但焦點小組成員一致認為政府必須更加積極主動，吸引航運業商家在港建立業務，從而推動相關海事服務的需求。

香港政府的支持

政府致力鞏固香港作為國際海事中心的地位，並加強本地高增值海事服務的競爭力。過去數年，政府已推行多方面的措施以支持行業發展，例如落實多項稅務優惠，吸引船公司來港開業；推出新的數據共享平台，改善港口效率；以及優化海運及空運人才培訓基金（MATF）下的獎勵計劃，促進人才發展。

政府亦於 2023 年頒佈《海運及港口發展策略行動綱領》，制定明確的策略及具體的行動措施，旨在支持海運和港口業的可持續發展需要，從而提升行業的長期競爭力。

人力需求

焦點小組

業界仍面對難以吸引年輕人才加入的困境。以下是焦點小組觀察到的各界別人
力需求趨勢：

1. 遠洋輪業

根據波羅的海國際航運公會（BIMCO）
2021 年的預測，到了 2026 年，全球將
面臨近 90,000 名高級海員短缺的危機⁴。
雖然海運市場的前景未明，但業界仍認
為海員需求將持續殷切。儘管航運公司
一般從世界各地招聘海員，但部分香港
公司表示願意聘請更多本地實習生，前
提是市場能夠穩定提供一定數量的新
血。

根據「航海訓練獎勵計劃」（SGTIS）的
數據（附錄 1），共有 433 名在 2013 年
至 2023 年畢業的大學／高級文憑畢業
生入行，擔任實習海員，其中 349 名是
甲板實習生，其餘 84 名是輪機實習生。
上述數字顯示新入職人數相對較少，尤
其是輪機實習生方面。本會認為有必要
進行更多推廣及提供更多激勵措施，以
改善新血不足的情況。

遊輪方面，遊輪公司一般透過國際中介
招聘船員，一艘遊輪往往擁有超過 1,000
名來自數十個國家的船員。隨著遊輪公
司擴展亞洲航線，市場對精通英語及至
少一種亞洲語言（例如普通話）的服務人
員將有更大需求。本地僱員具備語言優
勢，因此有更大機會獲遊輪公司聘用。

⁴ BIMCO - 新聞「BIMCO/ICS 最新《海員勞動
力報告》警告潛在的海員短缺危機」

2. 內河船業

隨著乘客量增加，從事內河船業的渡輪
公司需要招聘更多船員。然而，渡輪公司
很難聘請到有經驗的員工，因為不少早
前被裁減的人員已轉投其他界別／行
業，甚至離港物色其他機會。即時招聘全
無經驗的新血，渡輪公司亦感困難，因為
基層職級（例如水手、助理艙務員及實習
生）的薪酬待遇欠缺市場競爭力。跨境渡
輪公司希望政府可在基層員工入職初期
提供每月津貼（類似遠洋輪業及本地船
舶業正推行的獎勵計劃）。

3. 本地船舶業

本地船舶業人力老化，不少船長已超過
60 歲，甚至年過 65 歲的亦不在少數。人
力老化涉及乘客安全問題，因為本地船
船長需要頻密停泊船隻，這些工作需要
良好的集中力及強健的體魄。與此同時，
為支持綠色航運的發展，更多電動船將
會投入服務。年長船員的教育水平一般
較低，而且不精通科技應用，難以掌握操
作這些新船所需的技能，因此這個行業
急需新血。業界對船長、輪機長及水手等
工種均有殷切需求。

遊艇方面，鑑於經濟前景不明朗，部分船
東出售遊艇或減少船員數目，以控制成
本，因此遊艇租賃／管理公司暫未有急
切的新血需求。

<https://www.bimco.org/news/priority-news/20210728---bimco-ics-seafarer-workforce-report>

4. 駐岸行業

船廠、輪機供應商及船級社等一眾駐岸公司對輪機人才需求殷切。這些公司極難招聘輪機人員，因為多個行業爭相招攬同一類人才。

業界亦需要具備海上經驗的人才。航運公司、培訓機構及政府部門均需要前海員出任不同職務，例如駐岸船長、技術總監、船舶檢驗師、導師及海事處的專業職系。由於本地只有少數從業員具備海上經驗，僱主通常需要退而聘請非本地人才，或暫時不填補有關職位。

海事處人力情況亦反映了本地缺乏具備海上經驗的人才。作為業內最具競爭力的僱主之一，即使海事處已放寬入職要求，就若干專業職系增設初級職級，但仍

面臨人手不足問題，約有兩成要求具備航海經驗的崗位有待填補（詳情見附錄2）。

高增值海事業務（例如海事法律、船舶保險、船舶租賃及船舶融資）只需要小量人手，這類公司通常面對中層人才斷層的問題。部分公司表示目前只有臨近退休年齡的高級員工，以及資歷尚淺的初級員工。他們認為最大困難並非欠缺新人入職，而是難以挽留年輕專才，使他們長期為公司服務及願意接班。

一名從事船舶融資領域的焦點小組成員指，部分中國內地從業員被香港的教育制度吸引，並透過「高端人才通行證計劃」移居香港。長遠而言，這一批新的人手或會有助填補高增值海事服務的人才缺口。

桌面研究結果

在 2023 年 2 月至 2024 年 1 月期間，透過主要招聘網站共蒐集到 1,529 則與海事服務業相關的招聘廣告。由於蒐集到與遠洋輪業及內河船業相關的招聘廣告數目有限，因此本部分對高需求職務的分析僅限於本地船舶業及駐岸行業。以下是本次桌面研究與 2023 年桌面研究首三個最多招聘廣告的職務比對：

本地船舶業

首三個最多招聘廣告的主要職務 (%)內數字表示佔廣告總數的百分比		
	2023-2024 年桌面研究	2022-2023 年桌面研究
1	船長／助理船長 (41.8%)	水手 (48.5%)
2	水手 (34.9%)	船長／助理船長 (20.1%)
3	輪機長 (大偈)／助理輪機長 (助理大偈) (17.0%)	輪機長 (大偈)／助理輪機長 (助理大偈) (17.8%)

駐岸行業

首三個最多招聘廣告的主要職務 (%)內數字表示佔廣告總數的百分比		
	2023-2024 年桌面研究	2022-2023 年桌面研究
1	技術員；技術主任；技術服務工程師 (19.6%)	技術員；技術主任；技術服務工程師 (13.1%)
2	碼頭操作員；碼頭助理 (9.3%)	貨物規劃員；貨物主任 (11.2%)
3	貨物規劃員；貨物主任 (5.9%)	貨物操作員 (7.5%)

正如上表所示，去年需求殷切的職務仍是現時最多招聘廣告的職務。船上輪機長及駐岸技術員等輪機人員的需求殷切，與焦點小組的觀點相符。

培訓需要

《國際氣體或其他低閃點燃料動力船舶安全規則》(《IGF 規則》)

在《1978 年海員培訓、發證和值班標準國際公約》(STCW)作出修訂後，受《IGF 規則》約束的船舶人員強制培訓規定於 2017 年生效⁵。有關規定適用於在使用氣體或其他低閃點燃料（現時主要是液化天然氣）的船舶上工作的船長、高級船員、普通船員及其他船上人員。因應其職級，船員必須完成基本或高級培訓，才能獲指派於這類船舶上工作。

液化天然氣是目前最成熟的減碳方案之一，液化天然氣船的數量正迅速增加，針對《IGF 規則》的培訓需求亦相應急升。鑑於本地缺乏專家，無法提供相關培訓，本地培訓機構可考慮與內地／海外機構合作，在香港舉辦這些課程。

招聘人才的挑戰

焦點小組認為，業內大部分界別普遍在招聘人才方面遇到挑戰。除了常見的招聘途徑外，部分公司亦透過內部轉介、社交媒體平台等渠道招聘人才，但結果不太理想。焦點小組觀察到的主要原因如下：

⁵ 國際海事組織。最新消息
(<https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/01-IGF.aspx>)

海運業的環境、社會及管治 (ESG)

近年，ESG 對海運業的影響越來越大。業界日益關注可持續航運及負責任商業實務措施。投資者、客戶和保險公司在決策過程中亦會考慮 ESG 風險因素。海運業的管理人員宜了解 ESG 概念，包括相關法規、行業適用的主要 ESG 指標、ESG 報告框架和標準，以及將 ESG 原則納入公司／組織營運的實際流程。

針對高端遊輪／遊艇客戶的接待及客戶服務

遊輪和豪華遊艇行業的目標客群均為高端客戶，這些客戶期望最優質和最尊貴的服務。前線服務人員宜具備全面的接待技巧，而遊輪及遊艇管理／租賃公司的中高層管理人員亦宜接受針對「高淨值」及「超高淨值」客戶而設的客戶關係管理及客戶航程規劃方面的培訓，以提高客戶滿意度及保持市場競爭力。

認知不足

儘管政府致力促進高增值海事業務，提升香港作為國際海事中心的地位，但公

眾人士對海事服務業提供的職位仍然認知不足。不少人對海運業的看法仍停留於舊有印象，他們並不了解行業涵蓋廣泛的駐岸職位，亦不清楚即使是傳統的海上工作，工作環境亦已大幅改善。事實上，從事海事服務業的薪酬回報亦相當可觀，值得大眾更多關注（香港海員薪酬載於附錄 3，以供參考）。

具挑戰性的工作環境

由於工作環境較具挑戰性，外界未必會將海上工作視為理想職業。例如本地工作船方面，小型船隻往往未能提供妥善的休息空間，或會令人較難適應船上工作。至於遠洋船方面，外界亦可能會擔心安全問題，並可能難以接受長時間離鄉別井。同時，許多人亦認為部分駐岸職位（例如船廠）對體能要求較高，工作性質亦較單一。

取得海員資格需時較長

儘管海員有清晰的晉升階梯，但其認證機制嚴格⁶（包含航海時間和考試的要

求），年輕從業員需要投放較長時間才能獲得所需證書以晉升至高級職位。由於其他行業提供不少職業選擇，年輕人往往不願意投入時間來考取海事專業資歷。

人才短缺

業界缺乏具備遠洋輪高級專業資歷（即一級適任證書）的本地人才，尤其是輪機方面（詳情見附錄 4），因此僱主難以招聘足夠人員，來擔任需要具備這類資格的高階職位。

此外，業內部分界別亦受移民潮影響致人才流失。焦點小組觀察到，一些內河船業高級船員（主要是較年輕的一批），以及部分高增值海事服務從業員，已離開香港到海外尋找機遇。

香港勞動人口亦出現整體收縮，由 2020 年平均 3,918,500 人減少至 2023 年 11 月至 2024 年 1 月期間的 3,799,700 人⁷，導致業界難以招聘足夠新人，以填補移民潮和退休潮所造成的人力缺口。

建議

要加強香港作為國際海事中心的地位，必須確保穩定的人才供應。因此，我們建議政府、業界和培訓機構在以下領域通力合作：

提高認知

要吸引新血，必須提高年輕人對行業的

認識。政府、業界和培訓機構宜攜手合作，向年輕人介紹整個海事行業的就業機會 – 由航海以至高增值海運職業。

⁶ 海事處網站提供海員晉升途徑及認證要求詳情：
https://www.mardep.gov.hk/theme/maritime_industry/tc/index.html

⁷ 政府統計處。表 210-06101：勞動人口、就業人

口、失業人口及就業不足人口的統計數字。於 2024 年 3 月 28 日取自：
https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06101

政府可考慮透過其年度盛會「香港海運週」推廣行業。除了展示香港海事行業的國際地位外，海運週可作為推廣行業的重要平台，提升行業在大眾心目中的形象，例如可分享成功個案、講解現代海員生活、介紹為從業員而設的獎勵計劃等。

此外，業界和培訓機構亦宜加強針對中學的推廣工作，例如參與教育局「商校合作計劃」，向學生提供職業探索活動；亦可籌辦更多參觀活動／職業講座，讓學生體驗業界不同職位的真實工作環境及事業發展路徑。

現時，年輕人普遍投放不少時間於互聯網和社交媒體，政府、業界和培訓機構可考慮透過社交媒體和網上社群接觸年青人，以激發他們對行業的興趣。

財政獎勵

提高大眾對海事行業的認知需時，提供經濟獎勵可作為有效吸引人才的即時措施。事實上，海運及空運人才培訓基金（MATF）近期優化了數項獎勵計劃，備受業界歡迎。業界認為政府增加「航海訓練獎勵計劃」（SGTIS）和「船舶維修訓練獎勵計劃」（SRTIS）的資助金額，應有助挽留現職員工，然而或未足以吸引新血入職。政府可考慮參考其他領先國際海事中心⁸的經驗，與業界企業及組織攜手合作，向修讀指定海事課程的學生提供財政獎勵（如每月津貼），以吸引穩定數目的新血入行。

僱主亦應定期檢討員工的聘用條件，確保其市場競爭力。招聘和挽留基層員工（例如水手）特別困難，因為其起薪點一

⁸ 新加坡設有三方海事業獎學金（Tripartite Maritime Scholarship），除提供學費補貼和取得海員專業資歷的獎金外，亦向修讀指定海事課程的學生提供每月津貼

般較低，僱主可考慮向這類員工提供額外的獎勵，例如按表現發放的花紅及勤工津貼等。

良好實務措施分享

正如焦點小組分享，部分公司在招聘及挽留人才方面表現出色，值得同業借鏡。例如，一家大型航運公司向應徵者提供短程試航，因而成功招聘本地海員，當中更包括女海員。這些試航讓有志投身行業的應徵者體驗在遠洋船上工作，協助他們確認是否適合相關工作。此外，亦有船廠為其機械工提供有系統的職業發展路徑，以提高員工的留任率。該船廠讓表現良好的機械工接受在職培訓，讓他們從技術助理、助理工程師、工程師，一步步晉升至管理級職位。部分本地船舶公司亦透過師友計劃及提供受合約約束的培訓津貼，創造有利的環境，成功挽留年輕人才。

政府和業界可考慮匯集這類機構，並提供合適平台，讓這些公司分享良好做法。這樣不僅機構之間可互相學習，亦有機會帶來新的構思，有助機構招聘及留人。

快捷途徑以獲得航海專業資歷

海事處和培訓機構可探討各種可行方法，讓新入職人士更快取得航海專業資歷（包括甲板部和輪機部），以提高海上工作對年青人的吸引力。值得考慮的建議包括但不限於以下措施：

- 海事處可鼓勵業界向修讀指定海事課程的學生，提供在遠洋船工作的暑期

(<https://www.mpa.gov.sg/events-careers/maritime-scholarships/tripartite-maritime-scholarship>)

實習機會，並認可他們在實習期間的海上服務時間，計算入應考「適任證書（甲板部／輪機部）（三級）」須具備的航海時間內。

- 培訓機構可參考海外機構的做法，全面修訂海事課程，縮短學習時間，讓學生在較短時間內完成出海前的培訓。
- 培訓機構亦可改善設施，並運用合適的模擬技術，以加強海事工程的實務培訓，為工程系學生申請豁免更多航海時間。
- 海事處和培訓機構亦宜提供較頻密的「適任證書」考期及培訓日期，使本地海員可盡快符合入職或晉升資格。

引入非本地人才

除本地從業員外，非本地人才亦可為業界帶來新動力。雖然目前已有多項計劃／措施吸納非本地人才，然而，要進一步提升香港對海事人才的吸引力，政府可考慮檢討入境政策，將在遠洋船上工作的航海時間計算入申請永久居留所需的連續七年內，只要相關海上服務是受僱於香港公司或屬於香港集體談判協約的涵蓋範圍內。

政府可考慮更積極聯絡內地機關，建立學歷互認機制，以推動跨境人才流動。

若這些建議措施得以落實，將有助吸引非本地學生在本港學習和工作，例如透過新推出的職專畢業生留港計劃（VPAS）⁹。此外，若來自大灣區其他城市的人士從內地機關取得的資格獲香港認可，他們會有較大意欲考慮在港工作。

⁹ <https://www.vtc.edu.hk/hqip/vpas-landing.php>

參與「航海訓練獎勵計劃」(SGTIS) 的畢業生人數

參與 SGTIS 的畢業生人數¹ (截至 2024 年 1 月 31 日)

畢業年份	院校 ²								
	MSTI	IVE	HKU	HKUST	CUHK	PolyU		其他	
	甲板 實習生	輪機 實習生	輪機 實習生	輪機 實習生	輪機 實習生	甲板 實習生	輪機 實習生	甲板 實習生	輪機 實習生
2023	6	0	0	0	0	2	0	0	0
2022	17	0	1	0	0	2	0	1	0
2021	25	0	0	0	0	1	0	1	1
2020	22	1	0	0	0	5	1	1	0
2019	26	7	1	0	0	2	2	2	1
2018	31	5	1	1	0	3	0	7	1
2017	36	5	0	1	0	2	0	4	1
2016	36	7	0	2	0	0	2	4	2
2015	24	7	2	3	1	6	0	2	0
2014	39	9	1	2	0	6	4	0	0
2013	24	7	1	1	0	10	3	2	0

(資料來源：海事處)

註

- 計劃鼓勵香港青少年接受及完成海上訓練，以發展他們未來在港口及海事支援行業的事業。合資格申請人可在三個階段獲發每月津貼。

(<https://www.hkmpb.gov.hk/en/manpower/sgtis.html>)

- 院校：

MSTI — 海事訓練學院
 IVE — 香港專業教育學院
 HKU — 香港大學
 HKUST — 香港科技大學
 CUHK — 香港中文大學
 PolyU — 香港理工大學
 其他 — 例如海外大學

需具備海上經驗的海事處職位

需具備海上經驗的海事處職位的編制及實際人數
(截至 2024 年 1 月 31 日)

職位	截至 2024 年 1 月 31 日	
	編制	實際人數 ¹
海事處副處長 (D3)	1	1
海事處助理處長 (D2)	7	2
首席海事主任 (D1)	4	2
首席驗船主任 (D1)	7	6
高級海事主任	20	14
海事主任	39	32
助理海事主任 ²		
海事監督	15	7
助理海事監督	52	54
高級驗船主任	22	17
驗船主任	41	30
助理驗船主任 ²		
總計	208	165

(資料來源：海事處)

註

1. 不包括駐外地職員
2. 因人力短缺，已於 2018 年引入新的助理主任職級，放寬入職條件

香港海員月薪（僅限遠洋輪業和內河船業）

(i) 2022 年度受僱於遠洋船上香港海員平均總工資

職級（僅限高級海員職級）	月薪（港元）^	
	貨輪	油輪
航行		
船長	105,924*	---
大副	83,054*	---
二副	66,518	38,610*
三副	42,159	---
四副	---	---
輪機		
輪機長	102,170*	---
輪機師（大管輪和二管輪）	83,054*	---
初級輪機師（三管輪）	66,518*	---
初級輪機師（四管輪和初級管輪）	31,084	---
初級輪機師（五管輪和初級管輪）	---	---
電機師	---	---
助理電機師	---	---

（摘自海事處「2022 年度香港註冊海員工資調查」）

註

^ 受僱於遠洋船上的海員領取美元酬勞，轉換為港元時採用以下匯率：

1 美元 : 7.8 港元

* 於 2022 年，該職級工資只有一間聘請香港海員的公司提供資料。

(ii) 2022 年度受僱於內河航行客船上香港海員平均總工資

職級	月薪（港元）
航行	
船長	48,949
大副	35,477
航行高級船員	24,330
航行實習生	12,493*
輪機	
輪機長	39,048
助理輪機師	18,579
輪機實習生	---
甲板	
全能水手	18,006
水手	15,014
甲板練習生	---
機房	
打磨匠	19,749
機房練習生	---
管事	
高級客艙服務員	16,963
客艙服務員	18,228
服務大使	---

(摘自海事處「2022 年度香港註冊海員工資調查」)

註

* 於 2022 年，該職級工資只有一間聘請香港海員的公司提供資料。

持有各級別航海適任證書的香港海員人數

年份	甲板部高級海員			輪機部高級海員		
	三級	二級	一級	三級	二級	一級
2023	16 (2)	7 (1)	7 (3)	2	1 (1)	1
2022	15 (1)	5	7 (1)	3	2	0
2021	31 (2)	25 (5)	4 (6)	6	4	4
2020	5	12 (8)	4 (4)	5	2	1
2019	19 (1)	16 (2)	3 (5)	2	4	6
2018	22	5 (6)	2 (4)	11	2	2 (1)
2017	32 (4)	2 (1)	9 (6)	2	3	1
2016	46 (4)	1 (4)	8 (4)	8	11 (2)	5
2015	16 (1)	9 (8)	5 (3)	15 (1)	9	3 (1)
2014	12 (2)	8 (4)	3 (1)	8	5	1
2013	13	3 (3)	5 (2)	6	0	0 (1)

(資料來源：海事處)

括號（）表示由其他政府簽發的適任證書，例如英國、澳洲、中國內地、菲律賓、加拿大