



人力更新報告

海事服務業

2019

海事服務業訓練委員會

鳴謝

承蒙業界代表加入焦點小組，抽空出席會議，對業內人力情況提供寶貴意見，更新報告才得以順利完成，並收錄了業界的意見，海事服務業訓練委員會特此致謝。

內容

引言 1

背景
目的

調查方法 3

概要
焦點小組會議
桌面研究
資料分析
局限

調查結果 4

影響行業發展之因素
人力現況及未來人力需求
招聘上的挑戰

建議 7

培訓需求
應對人力需求之建議

附錄 9

附錄 1 – 全球海員供求情況
附錄 2 – 「航海訓練獎勵計劃」的參與人數
附錄 3 – 桌面研究結果

引言

背景

海事服務業訓練委員會(簡稱「本會」)隸屬於職業訓練局 (VTC)，成員由香港特區政府委任。按照職權範圍，本會負責確定業內的人力需求，評估及研究人

力供應是否符合市場所需，並向 VTC 建議發展「職業專才教育」的設施，以配合培訓需求。

自 VTC 於 2017 年理順屬下訓練委員會的運作後，訓練委員會採用了新的人力調查方式，以提升調查成效，更貼切地反映業界不斷變化的人力情況。根據新的調查方式，各行業以四年為一周期，進行一次全面的人力調查和兩次人力更新。本會完成這次人力更新後，將於 2020 年發佈另一次人力更新報告，而全面的人力調查將於 2021 年完成。

2019 的人力更新透過以下方法進行：

- (a) 桌面研究 – 蒐集 2017 年第四季至 2018 年第三季的空缺資料，分析海事服務業主要職務的空缺數目、薪酬、經驗與技能要求；
- (b) 焦點小組 – 於 2019 年 2 月 20 日舉行焦點小組會議，收集業界專家對行業最新發展、招聘困難、人力和培訓需求的看法，並聽取他們就應對人力挑戰提出的建議。

目的

更新人力資料旨在：

- (i) 審視業內最新趨勢和發展；
- (ii) 探討就業市場情況和培訓需求；
- (iii) 識別招聘上的挑戰；及
- (iv) 建議措施以應對培訓與人力需求。

調查方法

概要

本更新報告參考了 2016 年海事服務業人力調查的結果，旨在透過焦點小組會議，對行業的最新發展進行定性描述，並輔以桌面研究所得的定量資料作補充，試圖從 2017 年第四季至 2018 年第三季所蒐集的招聘廣告中取得一些有參考價值的數據。

焦點小組會議

焦點小組會議旨在聽取業界對行業最新趨勢、人力情況和訓練需求的看法。獲邀的焦點小組成員來自業內不同界別，包括遠洋輪船船東、船舶代理／管理人、船隻經紀／營運者、往來香港與珠江三角洲港口船隻營運者、港內水上運輸、中流作業、貨櫃碼頭、海事設備與工程、船廠、海事法律、海事保險、船舶融資、驗船／船舶顧問、海事相關培訓機構。所有成員均為富經驗和行業知識的從業員。

焦點小組會議於 2019 年 2 月 20 日舉行，由經驗豐富的主持人帶領與會者，就本會人力調查工作小組所選定的課題進行深入討論。整個過程經過錄音和謄錄，以便進行分析。

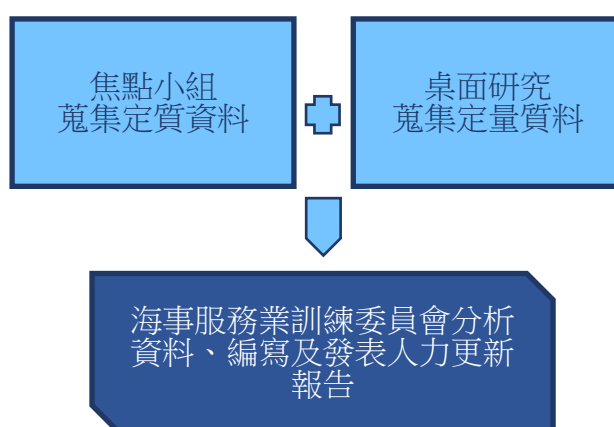
桌面研究

VTC 開發了一個綜合資料庫，每一季從主要招聘網站蒐集相關的招聘資料。這些資料包括每個主要職務的招聘廣告數目、薪酬待遇、所需資歷、經驗和能力等。本會根據以《香港標準行業分類》為藍本的公司名單，配對和刪除重複的資料後，於 2017 年第四季至 2018 年第三季期

間，共蒐集了 537 項與海事服務業相關的招聘紀錄。為方便進一步分析，該些紀錄已與海事服務業的主要職務進行配對。

資料分析

綜合焦點小組討論的定質分析和桌面研究的定量分析，本會擬備人力更新報告，待全體委員討論及通過報告後，再正式發佈。



局限

有別於 2016 年進行的全面人力調查，這份人力更新報告旨在透過前述的焦點小組和桌面研究，識別人力和培訓需求趨勢，以及招聘上的困難。

由於這份人力更新報告挑選了特定範疇的持份者參與定質方式的聚焦小組會議，故所收集的意見或未能涵蓋所有從業員的看法。

此外，由於業內某些界別習慣採用其他方式招聘人手（例如：中介公司、同業轉介），透過桌面研究從各大招聘網站所蒐集的職位空缺資訊，未能提供全面資訊作完整的定量分析；因此所集得的資訊

僅可作為焦點小組意見的補充參考。相信經過一段時間，待蒐集資料的來源有所改進，並累積到相當數據後，桌面研究

將可提供更有用的數據，供人力更新報告之用。

調查結果

影響行業發展之因素

全球政治及經濟影響

全球航運業因 2008 年金融海嘯出現運力過剩的情況，於過去十年已逐漸改善。

「一帶一路」倡議亦有望協助業界開拓新的貿易路線和商機。加上約有 90% 的國際貿易商品須依賴海運，雖然中美貿易戰僵局暫時影響了貿易表現，但是長遠而言，全球航運服務需求減少的可能性並不大。

然而，對於一直面對激烈區域競爭的本地港口和中流作業公司而言，中美貿易爭端已對他們構成重大打擊。近年來，他們的生意已大幅減少。

公共政策

《粵港澳大灣區發展規劃綱要》把香港定位為國際金融、運輸和貿易中心，以及國際航運樞紐。由於香港港口與一帶一路經濟走廊上的 90 個國家一直保持貨運往來，「一帶一路」倡議料可為香港帶來大量機遇。

香港政府亦致力加強本港的國際物流樞紐地位，支援發展高增值的海事服務。政府正推行一系列措施，以提升行業競

爭力，包括為海事保險和船舶租賃活動提供稅務優惠、在海外及內地經濟貿易辦事處設立區域支援團隊，以進一步推廣香港的船舶註冊服務。

基礎設施

過去幾年，本地船舶業受惠於大型海事基建項目，包括港珠澳大橋香港段和仍在施工的三跑系統填海工程。許多拖船和駁船的營運商已將業務從貨物處理轉型為海事工程。如「明日大嶼」這類大型基建項目得以落實，本地船舶業預計他們未來十年的人力需求將增加。

港珠澳大橋的啟用削減了內河船的客運需求，相關的渡輪維修服務需求亦隨之下降。另一方面，郵輪維修成為了船廠的新商機。惟船廠需要更多行業專才，以及能容納大型郵輪的泊位，才能持續發展郵輪維修服務。

人力現況及未來人力需求

根據 2016 年人力調查報告推算，行業人手將於 2017 及 2018 年按年輕微增長 2%。調查報告還顯露了內河船業和本地船舶業的海員老化問題十分嚴重。進行調查時，超過 80% 的內河船輪機長（大車）已年屆 51 歲或以上；內河船約 65% 的船長、大副（大伙）和夜航員亦同樣年屆 51 歲或以上。而就本地船舶業而言，亦有超過 40% 的船長、助理船長和輪機長（大偈）年齡為 51 歲或以上。

由 2016 年至今，相關人力老化情況並未有改善。行業仍然受老化和欠缺新人入行的問題困擾，尤以海事工程人員最為短缺。以下為業內不同界別預計的未來人力需求：

遠洋輪業

根據波羅的海國際航運公會（BIMCO）和國際航運公會（ICS）最新出版的每五年度人力報告，隨著海員需求增長，高級海員將嚴重供不應求。報告推測，到 2025 年，全球商船船隊將需要額外 147,500 名高級海員。除非能透過各方協作大幅增加高級海員的人力供應，否則將難以滿足上述額外需求。（附錄 1）

內河船業

隨着港珠澳大橋啟用，內河船業正面臨來自陸上運輸的激烈競爭。然而，由於從業員老化問題在過去幾年沒有得到改善，內河船業仍然急需新人入行，尤其是工程相關職位。

本地船舶業

本地船舶營運商認為，海事基建項目有利業界維持甚至擴展業務。與內河船業情況相同，本地船舶業也面對嚴重的從業員老化問題，需要大量新人入行。

駐岸行業

駐岸海事行業同樣極需要具有航海經驗的人才擔任船務總管、船隊經理、領港員、貨船驗船主任，以及海事處某些專業職系。國際性的航運公司或許較易從世界各地聘請前海員來支援其岸上業務，惟許多本地駐岸工作仍需依靠具有航海經驗的本地僱員。

從「航海訓練獎勵計劃」(SGTIS)的參與人數顯示，近年只有很少新入行的甲板和輪機實習生，當中輪機實習生新血不足的情況尤其令人擔憂。截至 2019 年 5 月，2017 年和 2018 年相關課程的畢業生中，只有合共 10 人以輪機實習生的身份申請 SGTIS。（附錄 2）

由於大灣區和一帶一路周邊國家將帶來新的商機，駐岸行業預計會需要大量本地專才，處理海事法律及仲裁、海事保險、船舶融資和船舶管理等職務。

區域競爭劇烈，加上中美貿易爭端，令港口營運商的整體營商環境變得困難，而他們亦同時面對前線工作人手不足，尤其是貨車司機短缺的困擾。

船廠亦需要更多人手，以加快船隻維修服務來保持競爭力。

有關桌面研究期間收集得的招聘廣告分析結果載於附錄 3。

招聘上的挑戰

行業很多工種都遇到招聘困難的問題，主要原因如下：

行業前景

新人對行業卻步，主要源於對行業前景的負面看法。除航運和港口業務常被視為夕陽行業外，船舶融資及海事保險亦被認為前景不及其他同類專業（如物業按揭和人壽保險）。

工作環境

從事航海工作需長時間離鄉別井。儘管這份工作可帶來特別的人生體驗，工作環境也充滿挑戰，但很多人（尤其是年輕人）都很難接受船上的工作環境，認為會影響其家庭和社交生活。

部份駐岸職位的工作條件亦有別於一般行政工作，例如在港口工作的僱員需要輪班，支援全日無休的業務運作；船廠工人則需要應付體力勞動的工作，包括焊接、油漆和清潔等。

發證要求

甲板和輪機實習生最少需要 6 年經驗和通過三階段認證，才合資格成為遠洋輪船長或輪機長。就內河船和本地船舶業而言，一般船員通常需要最少 4 年經驗才有機會晉升為船長。嚴謹的認證要求往往令人對海員行業卻步。

人才競爭

年輕一代普遍教育程度較高，工作選擇較多，故他們傾向選擇工作條件較佳（例如工時較靈活）或較穩定的行業。

過去，海員的工資相對較具競爭力，故能吸引新人入行和接受其特殊工作環境。然而，相比其他行業，海員現時的薪金(特別是入行初期)已不復吸引。

建議

針對行業的培訓需求和人力短缺問題，本會現有如下建議。

培訓需求

針對沒有航海經驗人員的船舶知識及實務培訓

很多船舶管理公司的員工都沒有航海經驗，無法應對船上報告的問題或事故。因此，缺乏航海經驗的從業員宜進修基本船舶知識，例如船舶穩定性和船舶機械，以便更有效與船上人員就不同問題進行溝通。

其他實務培訓(如海事索償和保險等)亦有助船舶管理公司的人員執行其日常職務。

高增值服務的相關培訓

直至近年，本地培訓機構才開辦較多與高增值海事服務相關的課程。為配合高

增值海事服務的發展，建議培訓機構進一步加強相關(包括海事法律及仲裁、海事保險和船舶融資方面)的培訓。此外，培訓機構亦應聘用相關專業的資深導師，以改善培訓質素和成效。

除了課堂學習，培訓機構亦可透過工作實習，讓學生接受在職培訓，在真實的環境中體驗實際工作情況，以達至最佳的學習成效。

海員專業資格考試預備班

由於海員發證的要求嚴格，對於專業資格考試預備班一直有需求，為協助現職從業員提升資歷，應更為彈性編排上課時間和開班人數。

應對人力需求之建議

擴闊海運及空運人才培訓基金的用途

海運及空運人才培訓基金自推出以來一直受到歡迎，政府亦已決定向基金注資2億元。

為更有效栽培本地海事人才，建議考慮擴闊基金用途，例如用以提升培訓設施，以及支援教職員的專業發展活動。

為挽留從業員和鼓勵他們提升資歷，建議基金透過優化措施，減輕從業員的經濟負擔，例如：考慮取消「專業培訓課程

及考試費用發還計劃」對進修人士的資助上限，及簡化有關申請資助的程序。

向年輕人宣傳行業前景及提升行業形象

僱主和商會可考慮支持中學的生涯規劃教育，例如透過積極參與商校合作計劃，讓學生有機會儘早接觸海事行業。培訓機構亦可提供與海事服務業有關的應用學習課程，加深中學生對行業性質和工作前景的認識，及引起他們投身行業的興趣。

除了在中學推廣外，政府亦可考慮聘用公關公司或與媒體合作，在社區層面推行主題性的宣傳活動，吸引新人入行。很多年輕人都嚮往特殊的生活體驗，故可以考慮製作宣傳短劇或短片，突顯海事行業的獨特性和專業性，以吸引喜歡具挑戰性工作的年輕人。由於年輕人花上不少時間使用社交媒體，因此也應考慮善用社交媒體進行推廣。

打造香港成為世界級海事培訓中心

配合政府支援發展高增值海事服務的政策，本地院校、業界和政府可透過通力合作，打造香港成為世界級的海事專才培訓中心。除了培養本地海事人才外，香港也可以為中國內地和海外學生提供培訓，以協助紓緩全球高級海員人力短缺的問題。

除了傳統的海員訓練以外，本地培訓機構亦可以加強海事法律及仲裁、海事保險、船舶融資和船舶管理方面的培訓，及聘請具備行業經驗的資深教授／導師來

任教這些課程。為達致更佳學習成效，建議本地院校與業界合作，為學生提供在職培訓。政府亦可考慮透過合適的資源調配，支援本地院校提升至世界級的培訓水平。

長遠而言，這些措施不單能進一步提升本地人力質素，同時可以鞏固香港國際海事中心的地位。

全球海員供求情況

全球海員 – 預計供求人數

	預計供求人數（高級海員）		
	2015	2020	2025
供應	774,000	789,500	805,000
需求	790,500	881,500	952,500
過剩／短缺 (+/-)	-16,500	-92,000	-147,500
%	-2.1%	-11.7%	-18.3%

（資料來源：波羅的海國際航運公會 (BIMCO) 和國際航運公會 (ICS) 於 2016 年 5 月發表的「2015 年人力報告」。 [http://www.ics-shipping.org/free-resources/all-free-resources-\(full-list\)](http://www.ics-shipping.org/free-resources/all-free-resources-(full-list)).)

「航海訓練獎勵計劃」(SGTIS)的參與人數

SGTIS¹ 參與的畢業生人數（截至 2019 年 5 月 31 日）

畢業年份	院校 ³							
	MSTI	IVE	HKU	HKUST	PolyU		Others	
	甲板 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
2018 ²	15	3	1	0	3	0	1	0
2017	35	5	0	1	2	0	0	0
2016	36	7	0	2	0	2	3	1
2015	24	7	2	3	6	0	2	0
2014	39	9	1	2	4	4	0	0
2013	24	6	1	1	10	3	0	0

（資料來源：海事處）

註

1. 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/tc/manpower/sgtis.html>）
2. 因畢業生未必即時申請參與計劃，上述參與人數可能較實際投身遠洋輪業的為少。2019 年各院校學生大部分尚未畢業，故上表未有顯示該年度參與計劃的畢業生人數。
3. 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
 - PolyU – 香港理工大學
 - Others – 海外大學或其他

桌面研究結果

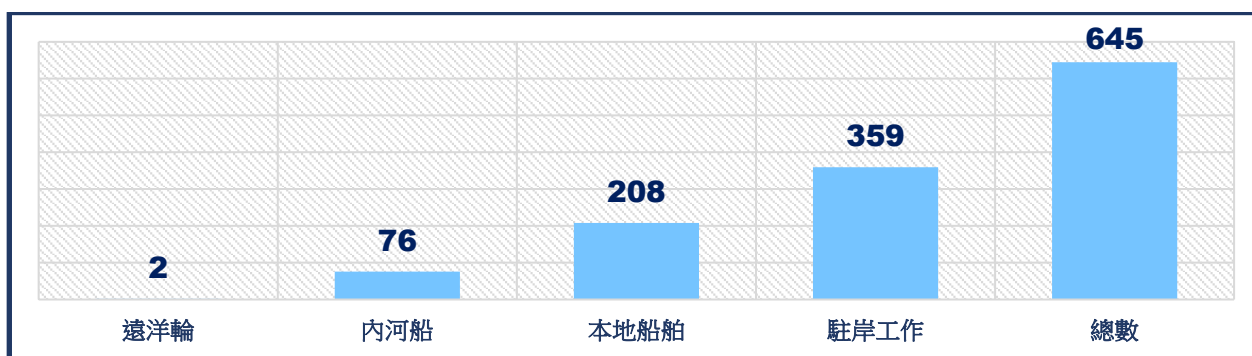
使用招聘網站只是其中一個招募人才的途徑，故此桌面研究期間（2017 年第四季至 2018 年第三季）所錄取的網上招聘廣告數目僅供參考，不能全面反映海事服務業的實際人力需求。

鑑於大部分廣告並無註明薪酬，本報告不會就相關廣告進行薪酬分析。

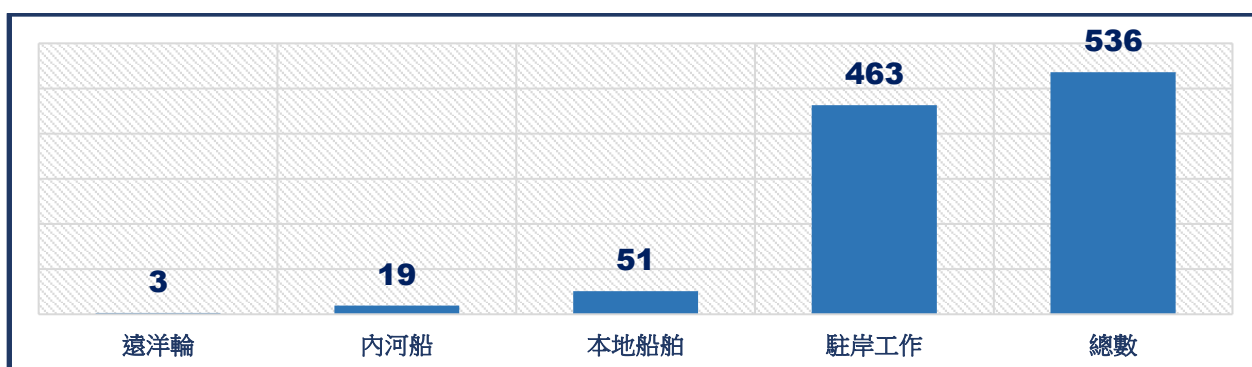
海事服務業各界別招聘廣告的分布情況

與 2016 年人力調查比較，桌面研究期間（2017 年第四季至 2018 年第三季）所錄得的內河船與本地船舶業職位招聘廣告數目相對很少。相信這些界別個別公司會採用其他方法（例如透過業內轉介）招募人手，加上大多數招聘廣告未有註明相關空缺數目，故廣告的數量本身或未能反映其背後實際的空缺數目。

2016 年海事服務業人力調查 - 海事服務業職位空缺
(按界別劃分)



2017 年第四季至 2018 年第三季招聘廣告 - 海事服務業職位空缺
(按界別劃分)



需求較高的主要職務（駐岸工作）

鑑於遠洋船、內河船及本地船舶界別主要職務的招聘廣告只錄得很少數，不足以進行進一步分析。以下只列出駐岸工作界別人手需求較大的主要職務。

桌面研究所蒐集的 463 份駐岸工作招聘廣告中，以下三類職務的人手需求最多，順序排列為：

1. 營運 (37.1%)
2. 商業及貿易 (24.8%)
3. 行政、管理及人力資源 (11.4%)

「商業及貿易」職務的空缺比率較 2016 年人力調查時為高，可能因為業內公司需要更多相關職務的人才以拓展業務。從招聘廣告內容可見，約有四分之一的這類職位空缺均要求應徵者協助開拓新市場或業務。

上述主要職務的工作說明如下：

職位種類	工作說明
營運	配送調度、物流操作、倉庫／貨運站／碼頭操作、碼頭裝卸、船上服務 例如：船舶代理、船務經理／主任、登船主任、駐岸船長、港口代理、分發經理、調度經理、倉庫經理、貨運經理、貨運站運作主任、貨物操作員、理貨員、鏟車操作員、吊機操作員、船舶艙載計劃經理、船務總管、貨物訊息業務員、船舶營運員、見習生
商業及貿易	商務、銷售買賣、顧客服務、市場拓展、定價業務 例如：商務經理／主任、貨運經理／主任、顧客服務經理／主任、船務經紀、租賃／銷售部經理／主任
行政、管理及人力資源	海事／航運行政及管理、船員招聘 例如：總經理／董事、海事監督、郵輪／遊樂船經理／主任、船舶註冊經理／主任、航線經理／主任、船員部經理／主任、見習生