

如欲查詢計劃詳情或索取職位招聘表，請即與我們聯絡：

- 「中高齡就業計劃」熱線：**2150 6398**
- 勞工處各就業中心名稱及電話：

金鐘就業中心	2591 1318
北角就業中心	2114 6868
東九龍就業中心	2338 9787
西九龍就業中心	2150 6397
觀塘就業中心	2342 0486
沙田就業中心	2158 5553
上水就業中心	3692 4532
荃灣就業中心	2417 6197
屯門就業中心	2463 9967
東涌就業中心	3428 2943
元朗就業中心	3692 5750

互動就業服務網站

<http://www.jobs.gov.hk>



EPEM-4/2024

中高齡就業計劃

- 聘用中高齡的失業求職人士擔任全職或兼職長工並提供在職培訓(例如認識公司產品及服務、工作流程及技巧等)
- 僱主可向勞工處申請在職培訓津貼



40至59歲



60歲或以上



在職培訓期

3-6個月

6-12個月



僱主就每名僱員
每月最高津貼額

\$4,000

\$5,000



勞工處
Labour Department

查詢熱線



2150 6398

互動就業服務網站

<http://www.jobs.gov.hk>



僱主篇

計劃簡介

僱主如聘用年滿40歲或以上的失業求職人士擔任全職或兼職長工，並為該新入職僱員安排指導員，提供在職培訓(例如認識公司產品及服務、工作流程及技巧等)，令他們盡快適應新的工作環境和掌握工作所需的技能，僱主可向勞工處申請在職培訓津貼。

在職培訓津貼

參加計劃的僱主為受聘者提供本計劃下的在職培訓後，可向勞工處申請培訓津貼，聘用60歲或以上求職人士的僱主，津貼發放期一般為期6個月；聘用40歲至59歲求職人士的僱主，津貼發放期一般為期3個月。就一些值得給予較長培訓期的個案，僱主須提供詳細資料，經勞工處審批後，津貼發放期可分別延長至最多12個月及6個月。在職培訓津貼金額詳情如下：

職位類別	僱員年齡 [^]	在職培訓津貼金額* (以每名僱員每月計算)
全職職位	40至59歲	僱員當月薪金的50%， 上限為\$4,000
	60歲或以上	僱員當月薪金的50%， 上限為\$5,000
兼職職位#	40至59歲	僱員當月薪金的25%， 上限為\$4,000
	60歲或以上	僱員當月薪金的50%， 上限為\$5,000

[^] 僱員在入職時的年齡

* 須符合計劃《申請須知》條文

每星期工作18小時至少於30小時即屬兼職性質

申請程序

僱主於勞工處登記全職或兼職長工空缺

有關職位空缺獲勞工處接納刊登，求職人士獲悉職位空缺資料後應徵並成功獲聘

僱主準備提供在職培訓。於僱員入職**首個月內**向勞工處遞交「在職培訓初步申請表格」

如求職人士未曾於勞工處登記，須親身前往就業中心辦理登記手續

勞工處發出初步批核書，僱主按照批核書上的指定培訓期，安排指導員，提供在職培訓

完成在職培訓後，僱主按時提交在職培訓津貼申請

勞工處審批申請。在確認資料完整準確後，培訓津貼會一筆過發放給僱主

成功個案



個案一：

「舊公司結業時我已年過60，縱使未想言休，但已做好心理準備，可能要轉行或退下來了。」鹿女士從事文職工作超過20年，因前僱主倒閉而重投勞工市場，後來透過勞工處獲一間廣告設計公司聘任為會計文員。然而她從未於相關行業任職，上班初期遇上不少困難，「我從未接觸過廣告設計，而且公司大部分同事都屬年輕一輩，溝通多用英文電郵，最初我連日常簿記存檔都感到吃力！」幸好，同事間關係融洽，上司及指導員經常和鹿女士交流分享，並允許她以中文發出內部電郵，使她很快便能適應新崗位。

僱主欣賞鹿女士的工作態度，總經理彭先生表示：「鹿女士雖已屆退休年齡，但仍很有魄力，縱使不熟悉廣告行內運作，但虛心學習，為年輕同事樹立良好榜樣。」他認為勞工處提供的培訓津貼令公司有更多資源以應付新同事的培訓或進修支出；而中高齡人士擁有豐富經驗和閱歷，更易應付中小企的多變環境。只要提供適當培訓，中高齡人士也可在新崗位重新起步。

個案二：

「從事旅遊業超過30年，心還是一直離不開這行業。」年屆60的吳先生曾擔心在這年齡再找工作會面對一定困難。幸而，他透過勞工處獲一間渡輪公司聘任為顧客服務員，令他重拾自信。吳先生表示：「大部分同事甚至主管都比我年輕很多，但他們對年齡較大的新同事十分包容，我很快就得到接納。」加上公司提供全面的在職培訓，包括急救知識、公司運作、顧客服務及工作技巧等，讓吳先生掌握相關專業知識及技能，於接待乘客時為他們提供優質的服務。

吳先生積極的工作態度亦獲僱主肯定。公司總經理何先生表示：「吳先生工作態度認真，經常主動向旅客介紹香港特色及景點。事實上中高齡人士有很多優點，他們工作表現比較穩定，處事成熟及有責任感，可與年輕一輩交流工作心得。」何先生認為聘用中高齡人士是一個明智的選擇，「中高齡人士多追求穩定的工作，這有助減低員工流失率，更可提升團隊的合作精神和歸屬感。」

