

如欲查询计划详情或索取职位招聘表，请即与我们联络：

- 「中高龄就业计划」热线：2150 6398
- 劳工处各就业中心名称及电话：

金钟就业中心	2591 1318
北角就业中心	2114 6868
东九龙就业中心	2338 9787
西九龙就业中心	2150 6397
观塘就业中心	2342 0486
沙田就业中心	2158 5553
上水就业中心	3692 4532
荃湾就业中心	2417 6197
新界西就业中心	2463 9967
东涌就业中心	3428 2943

互动就业服务网站

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



EPEM-4/2025

中高龄就业计划

- 聘用中高龄的失业求职人士担任全职或兼职长工并提供在职培训（例如认识公司产品及服务、工作流程及技巧等）
- 雇主可向劳工处申请在职培训津贴



40至59岁



60岁或以上

在职培训期

3 - 6个月

6-12个月

雇主就每名雇员
每月最高津

\$4,000

\$5,000

勞工處
Labour Department

查询热线

2150 6398

互动就业服务网站

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



雇主篇

计划简介

雇主如聘用年满40岁或以上的失业求职人士担任全职或兼职职工，并为该新入职雇员安排指导员，提供在职培训(例如认识公司产品及服务、工作流程及技巧等)，令他们尽快适应新的工作环境和掌握工作所需的技能，雇主可向劳工处申请在职培训津贴。

在职培训津贴

参加计划的雇主为受聘者提供本计划下的在职培训后，可向劳工处申请培训津贴，聘用60岁或以上求职人士的雇主，津贴发放期一般为期6个月；聘用40岁至59岁求职人士的雇主，津贴发放期一般为期3个月。就一些值得给予较长培训期的个案，雇主须提供详细资料，经劳工处审批后，津贴发放期可分别延长至最多12个月及6个月。在职培训津贴金额详情如下：

职位类别	雇员年龄 [^]	在职培训津贴金额* (以每名雇员每月计算)
全职职位	40至59岁	雇员当月薪金的50%， 上限为\$4,000
	60岁或以上	雇员当月薪金的50%， 上限为\$5,000
兼职职位 [#]	40至59岁	雇员当月薪金的25%， 上限为\$4,000
	60岁或以上	雇员当月薪金的50%， 上限为\$5,000

[^] 雇员在入职时的年龄

* 须符合计划《申请须知》条文

[#] 每星期工作18小时至少于30小时即属兼职性质

申请程序

雇主于劳工处登记全职或兼职职工空缺

有关职位空缺获劳工处接纳刊登，求职人士获悉职位空缺资料后应征并成功获聘

僱雇主准备提供在职培训。于雇员入职首个月内向劳工处递交「在职培训初步申请表」

如求职人士未曾于劳工处登记，须亲身前往就业中心办理登记手续

劳工处发出初步批核书，雇主按照批核书上的指定培训期，安排指导员，提供在职培训

完成在职培训后，雇主按时提交在职培训津贴申请

劳工处审批申请。在确认资料完整准确后，培训津贴会一笔过发放给雇主

成功个案



个案一：

「旧公司结业时我已年过60，纵使未想言休，但已做好心理准备，可能要转行或退下来了。」鹿女士从事文职工作超过20年，因前雇主倒闭而重投劳工市场，后来透过劳工处获一间广告设计公司聘任为会计文员。然而她从未于相关行业任职，上班初期遇上不少困难，「我从未接触过广告设计，而且公司大部分同事都属年轻一辈，沟通多用英文电邮，最初我连日常簿记存档都感到吃力！」幸好，同事间关系融洽，上司及指导员经常和鹿女士交流分享，并允许她以中文发出内部电邮，使她很快便能适应新岗位。

雇主欣赏鹿女士的工作态度，总经理彭先生表示：「鹿女士虽已届退休年龄，但仍很有魄力，纵使不熟悉广告行内运作，但虚心学习，为年轻同事树立良好榜样。」他认为劳工处提供的培训津贴令公司有更多资源以应付新同事的培训或进修支出；而中高龄人士拥有丰富经验和阅历，更易应付中小企的多变环境。只要提供适当培训，中高龄人士也可在新岗位重新起步。

个案二：

「从事旅游业超过30年，心还是一直离不开这行业。」年届60的吴先生曾担心在这年龄再找工作会面对一定困难。幸而，他透过劳工处获一间渡轮公司聘任为顾客服务员，令他重拾自信。吴先生表示：「大部分同事甚至主管都比我年轻很多，但他们对年龄较大的新同事十分包容，我很快就得到接纳。」加上公司提供全面的在职培训，包括急救知识、公司运作、顾客服务及工作技巧等，让吴先生掌握相关专业知识和技能，于接待乘客时为他们提供优质的服务。

吴先生积极的工作态度亦获雇主肯定。公司总经理何先生表示：「吴先生工作态度认真，经常主动向旅客介绍香港特色及景点。事实上中高龄人士有很多优点，他们工作表现比较稳定，处事成熟及有责任感，可与年轻一辈交流工作心得。」何先生认为聘用中高龄人士是一个明智的选择，「中高龄人士多追求稳定的工作，这有助减低员工流失率，更可提升团队的合作精神和归属感。」

