为中高龄求职人士提供的就业服务及资讯

「中高龄就业计划」专题网页

求职人士可于「中高龄就业计划」专题网页内(www.jobs.gov.hk/info/epem)，选取「最新职位空缺」连结，直接浏览相关的全职及兼职职位空缺。

「中高龄就业计划」职位空缺资料册

刊载由雇主提供欢迎中高龄求职人士申请的全职及兼职职位空缺，求职人士可经就业中心或电话就业服务中心（☎2969 0888）转介工作，亦可按情况直接联络雇主应征。

就业服务

各就业中心提供不同的就业服务以配合求职人士的需要。如需要就业服务及资讯，请联络任何一间就业中心。

如欲查询计划详情，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
屯门就业中心	2463 9967
东涌就业中心	3428 2943
元朗就业中心	3692 5750

互动就业服务网站

http://www.jobs.gov.hk

EPEM-4/2024

中高龄就业计划

- 鼓励聘用中高龄求职人士担任全职或兼职长工
- 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)以助求职人士掌握工作所需技能

在职培训期 | 3 - 6个月 | 6-12个月

劳工處 Labour Department

查询热线 2150 6398

互动就业服务网站 http://www.jobs.gov.hk

求职人士篇

计划简介

「中高龄就业计划」旨在透过向雇主发放在职培训津贴，鼓励雇主聘用中高龄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)，让他们尽快适应新的工作环境，掌握工作所需的技能。

雇员资格

- 受聘时年满40岁或以上
- 在受聘日期前一年内失业不少于一个月

申请方法

无需预先申请参加本计划，求职人士可待成功获聘于经劳工处登记的全职或兼职长工空缺后，于入职首个月内经雇主向劳工处递交「在职培训初步申请表格」，并办理相关手续。

在职培训

雇主须在指定的培训期内为雇员提供在职培训，并委派一位富经验的员工为指导员以协助该雇员。在职培训的主要目的，是希望透过培训协助新聘员工尽快适应新环境，投入工作，并掌握工作所需的技能。 60岁或以上的雇员的在职培训期一般为期6个月，40至59岁的雇员则为3个月。就一些值得给予较长培训期的个案，雇主提供资料，经劳工处审批后，培训期可分别延长至最多12个月及6个月。在职培训的内容或模式并无一定的规范，会因应雇主的业务性质、受雇员工的资历、个别工作岗位的培训需要等因素而厘定。

于雇员完成计划下的在职培训后，聘用60岁或以上失业年长求职人士的雇主，可就每名雇员培训期申请每月最高达5, 000元的在职培训津贴；聘用40至59岁失业求职人士的雇主，则可就每名雇员培训期申请每月最高达4, 000元的在职培训津贴。

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及技能，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。」