

吉林省人力资源市场条例

(2023年5月30日吉林省第十四届人民代表大会常务委员会第四次会议通过)

目录

- 第一章 总则
- 第二章 人力资源市场建设
- 第三章 人力资源服务机构
- 第四章 人力资源市场活动规范
- 第五章 监督管理
- 第六章 法律责任
- 第七章 附则

第一章 总 则

第一条 为了规范人力资源市场活动,培育和发展人力资源市场,促进人力资源合理流动和优化配置,促进就业创业,推动经济社会高质量发展,根据《中华人民共和国就业促进法》《人力资源市场暂行条例》等有关法律、行政法规,结合本省实际,制定本条例。

第二条 本条例适用于在本省行政区域内通过人力资源市场求职、招聘和开展人力资源服务。

第三条 人力资源市场建设应当落实就业优先战略和人才强省战略,坚持政府引导、市场运作、科学规划、合理布局、规范有序的原则。

通过人力资源市场求职、招聘和开展人力资源服务,应当遵循合法、公平、诚实信用的原则。

第四条 县级以上人民政府应当将人力资源市场建设纳入国民经济和社会发展规划,将公共人力资源服务经费纳入本级财政预算,加强统筹协调和政策引导,优化人力资源市场环境,促进人力资源市场发展。

第五条 省人民政府人力资源社会保障部门负责全省人力资源市场的统筹规划和综合管理工作。

县级以上人民政府人力资源社会保障部门负责本行政区域人力资源市场的管理工作。

县级以上人民政府发展改革、教育、公安、民政、财政、商务、税务、市场监督管理、退役军人事务等有关部门在各自职责范围内做好人力资源市场的管理工作。

乡(镇)人民政府、街道办事处和村(居)民委员会应当协助做好人力资源市场培育和服务工作。

第六条 工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会等群团组织依照法律、法规、规章及其章程规定组织开展公益性就业服务,提供就业创业服务和帮助。

第七条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当支持人力资源服务行业协会建设,并按照规定,加强对人力资源服务行业协会的指导,引导行业协会规范有序发展。

协会应当依照法律、法规、规章及其章程规定制定行业自律规范,对会员进行指导、监督,依法维护会员合法权益,开展行业标准化、诚信体系建设,组织理论研究、从业人员能力提升、服务产品研发推广、市场供需对接等活动。

第八条 省人民政府人力资源社会保障部门应当组织开展人力资源服务标准化建设,加强人力资源服务标准的推广与应用,建立人力资源服务机构分类和评估指标体系,发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用。

第二章 人力资源市场建设

第九条 县级以上人民政府应当建设统一开放、竞争有序的人力资源市场,健全人力资源服务业的多

元投入机制和多元运营模式,扩大市场化就业和人力资源服务供给,激发人力资源创新创造创业活力,促进人力资源服务业高质量发展。

第十条 县级以上人民政府应当制定和综合运用区域、产业、土地、财政、金融、税收、就业创业、教育、科技等政策,壮大人力资源服务机构发展规模,培育和发展专业性、行业性人力资源市场,鼓励并规范高级人才寻访、人力资源管理咨询、人力资源测评等高端人力资源服务和新型业态发展,提高人力资源服务业发展水平。

鼓励、引导社会力量进入人力资源服务领域,参与人力资源市场建设。

第十一条 县级以上人民政府应当分类建设综合性、区域性、特色性的零工市场,加强规范管理,保障劳动者多渠道灵活就业。

鼓励有条件的地区打造覆盖全域的灵活就业人员用工服务平台,创新开展线上线下相结合的零工服务方式,强化零工岗位收集、供需对接、就业创业培训、困难帮扶服务,推动零工市场网格化、网络化发展。

第十二条 鼓励和支持有条件的县级以上人民政府建设符合市场需求、功能完善、特色鲜明的人力资源服务产业园,通过购买服务、场地补贴、项目资助、引才补贴等多种方式,对入驻产业园的人力资源服务机构予以扶持。发挥园区培育、孵化、展示、交易功能,搭建项目合作、行业交流、业务对接平台,促进人力资源服务业集聚发展,推动行业间资源共享,逐步扩大跨行业、跨领域、跨地域服务范围。

第十三条 县级以上人民政府应当按照市场主导、需求引领原则,加强对各类人力资源服务机构的培育,引导人力资源服务机构细化专业分工,促进人力资源服务产业链延伸。

第十四条 县级以上人民政府应当完善政府购买人力资源服务政策,将人力资源服务纳入政府购买服务目录,通过政府购买服务等方式支持经营性人力资源服务机构提供公益性人力资源服务,引进本地区重点产业、重点行业、重要领域急需紧缺人才。

第十五条 县级以上人民政府及其有关部门应当聚焦高校毕业生、退役军人、城镇困难人员等重点群体就业,坚持市场化社会化就业与政府帮扶相结合,组织人力资源服务机构和人力资源服务产业园收集需求计划、提供场地、人员、技术支持,创造就业机会,增强就业持续性。

鼓励人力资源服务机构开发创新服务产品和服务模式,有针对性地开展专项招聘、技能培训、职业指导等多样化人力资源服务。

第十六条 县级以上人民政府应当建立覆盖城乡和各行业的人力资源市场供求信息系统,实现政府有关部门、用人单位、人力资源服务机构和行业协会的信息共享,分析、预测市场供求变化,完善市场信息发布制度,定期发布市场监测信息和市场工资指导价位。

省人民政府人力资源社会保障部门应当制定人力资源市场供求信息系统相关标准,统一建立覆盖各级的人力资源服务机构数据库和网络,组织县级以上人民政府人力资源社会保障部门做好人力资源信息网上采集、归类、分析和发布工作,定期发布人力资源服务业行业发展

省人大常委会公告

第5号

《吉林省人力资源市场条例》经吉林省第十四届人民代表大会常务委员会第四次会议于2023年5月30日通过,现予公布,自2023年8月1日起施行。

吉林省人民代表大会常务委员会
2023年5月30日

报告,为求职、招聘等提供服务,促进人力资源开发利用和合理配置。

第十七条 县级以上人民政府应当健全人力资源开发流动机制,引导和促进人力资源在机关、企业、事业单位、社会组织之间以及不同地区之间合理流动。鼓励和支持人力资源向艰苦边远地区和基层一线流动。

第十八条 鼓励和支持人力资源服务机构与用人单位培训、招录残疾人,促进残疾人就业。安置残疾人就业的,按照有关规定享受税收优惠政策。

第十九条 县级以上人民政府应当促进人力资源服务领域合作交流,鼓励引进国(境)内外高端人力资源服务机构,支持本地区人力资源服务机构开展跨区域合作。

第三章 人力资源服务机构

第二十条 县级以上人民政府应当将人力资源公共服务平台建设纳入城乡公共基础设施建设规划,按照规定标准和规范安排服务场地、配备服务设施,建立覆盖城乡的人力资源公共服务体系,推进公共人力资源服务均等化、信息化、标准化和便民化。

第二十一条 公共人力资源服务机构应当履行公共就业和人才服务等公益性服务职能,根据政府确定的就业创业和人才工作目标任务,制定公共人力资源服务计划,推动落实就业创业和人才扶持政策,组织实施就业创业和人才服务相关项目,开展人力资源市场调查分析,办理就业创业和人才服务相关事务。

公共人力资源服务机构不得从事经营性活动,举办的招聘洽谈会不得向求职者 and 用人单位收取费用。

第二十二条 公共人力资源服务机构应当免费提供下列服务:

- (一)人力资源供求、市场工资指导价位、职业培训、见习岗位等信息发布;
- (二)职业介绍、职业指导和创业开业指导;
- (三)就业创业和劳动用工、人才政策法规咨询;
- (四)对就业困难人员实施就业援助;
- (五)办理就业登记、失业登记等事务;
- (六)办理高等学校、中等职业学校、技工学校毕业生接收手续;
- (七)流动人员人事档案管理;
- (八)公共就业服务专项活动;
- (九)县级以上人民政府确定的其他服务。

第二十三条 经营性人力资源服务机构从事下列职业中介活动的,应当依法向其所在地的县级以上人民政府人力资源社会保障部门申请行政许可,取得人力资源服务许可证:

- (一)为劳动者介绍用人单位;
- (二)为用人单位和居民家庭推荐劳动者;
- (三)组织职业招聘洽谈会;

(四)根据国家有关规定从事互联网职业信息服务;

(五)开展人才寻访服务;

(六)法律、法规规定的其他业务。

第二十四条 经营性人力资源服务机构申请人力资源服务行政许可,应当符合下列条件:

- (一)依法取得营业执照;
- (二)有章程和管理制度;
- (三)具备开展业务必要的固定场所、设施和一定数量具备相应职业资格的专职工作人员;

且:

(四)法律、法规规定的其他条件。

经营性人力资源服务机构申请从事职业中介活动的,可以自愿选择按照一般程序或采用告知承诺制方式办理行政许可事项。按照一般程序办理许可事项的,县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当自收到申请之日起二十日内依法作出行政许可决定;采用告知承诺制方式的,应当当场作出行政许可决定。符合条件的,颁发人力资源服务许可证;不符合条件的,作出不予批准的书面决定并说明理由。

第二十五条 经营性人力资源服务机构开展人力资源供求信息收集发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、外派资源培训,承接人力资源服务外包等人力资源服务业务的,应当自开展业务之日起十五日内向注册地人力资源社会保障部门备案。

第二十六条 省人民政府人力资源社会保障部门应当编制人力资源服务行政许可、备案等事项的办事指南和示范文本,并向社会公布。

第二十七条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当健全信息公开制度,及时向社会公布取得行政许可或者经过备案的经营性人力资源服务机构名单及其设立分支机构、变更、延续等情况。

第二十八条 县级以上人民政府应当加强人力资源服务行业人才队伍建设,制定实施人力资源服务业人才培养计划,推行人力资源服务业专业技术职务评定机制。

鼓励有条件的高等学校、中等职业学校、技工学校设置人力资源服务相关专业,培养行业发展所需人才。

第二十九条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门可以依托人力资源服务机构、培训机构等社会组织开展人力资源服务行业从业人员培训,人力资源服务机构、培训机构等社会组织可以按照规定申领培训补贴。

第四章 人力资源市场活动规范

第三十条 个人求职应当如实提供本人基本情况以及与应聘岗位相关的知识技能、工作经历、就业现状等信息,不得有隐瞒、欺诈等行为。

第三十一条 人力资源流动应当遵守法律、法规对服务期、从业限制、保密等方面的规定。

流动人员应当履行与原用人单位依法签订的有关就业培训、竞业限制、商业秘密等事项的协议。

第三十二条 用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、工作岗位、工作内容、资格条件、用工类型、基本劳动报酬、福利待遇、社会保险、联系方式等招聘信息,应当真实、合法,不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

用人单位自主招聘人员,需要

建立劳动关系的,应当依法与劳动者订立劳动合同,并按照国家有关规定办理社会保险等相关手续。

用人单位通过人力资源市场招聘人员的,人力资源服务机构应当核实求职者所提供的个人身份的基本信息。

第三十三条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员,双方应当签订协议。人力资源服务机构应当要求用人单位提供招聘简章、营业执照或者有关部门批准设立的文件、经办人的身份证件、用人单位的委托证明,并对所提供材料的真实性、合法性进行审查。

第三十四条 用人单位招聘人员,不得有下列行为:

- (一)提供虚假招聘信息,发布虚假招聘广告;
- (二)以招聘为名牟取不正当利益或者进行其他违法活动;
- (三)招用未满足法定年龄或者无合法身份证件等法律、行政法规规定不得招用的人员;
- (四)以担保或者其他名义向求职者收取或者变相收取押金、保证金、风险金等财物;
- (五)扣押求职者的身份证、学历证或者职业资格证书等证件;
- (六)泄露或者违法使用求职者个人信息;
- (七)其他违反法律、法规规定的行为。

第三十五条 经营性人力资源服务机构应当在服务场所、网站主页明示营业执照、服务项目、收费标准、监督机关和监督电话等事项,并接受人力资源社会保障部门和市场监督管理等主管部门的监督检查。

从事职业中介活动的,还应当明示人力资源服务许可证。

第三十六条 流动人员人事档案由县级以上公共人力资源服务机构负责管理。公共人力资源服务机构从事流动人员人事档案管理服务的,按照国家有关规定办理。

公共人力资源服务机构按照流动人员人事档案信息化建设标准,推进档案数字化,实现数据归集,完善资源共享、异地查阅、统计分析等功能。

公共人力资源服务机构在提供流动人员人事档案管理服务时,不得拒收符合存放政策的流动人员人事档案,对接收的档案应当保证其真实、准确、完整、规范,不得装入和出具虚假的证明材料。

第三十七条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员或者开展其他人力资源服务,不得有下列行为:

- (一)提供虚假就业信息;
- (二)为无合法身份证件的求职者提供职业介绍服务;
- (三)为无合法证照的用人单位提供人力资源招聘服务;
- (四)要求求职者提供担保或者扣押求职者的身份证、学历证、职业资格证书等证件;
- (五)以担保或者其他名义向求职者收取或者变相收取风险金、保证金、抵押金等财物;
- (六)未经求职者书面同意,将求职者的个人信息、智力成果向第三方披露或者做其他商业性使用;
- (七)介绍求职者从事法律、法规禁止从事的职业;
- (八)以虚假承诺或者威胁、引诱等方式进行人力资源服务活动;
- (九)以人力资源服务为名牟取不正当利益;
- (十)其他违反法律、法规规定的行为。

(下转04版)