

# 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,培育和促进人力资源市场,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、市场监管、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,并按照有关规定,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给予扶持。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、跨区域服务范围。

**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、技术等支持,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,提供市场监测信息和市场工资指导价。

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。鼓励和吸引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

起。1986年,一汽与奥迪签署“关于在一汽生产奥迪的技术转让许可证合同”,拉开奥迪进入中国市场的序幕。这是中国汽车工业史上第一个标准的高档车技术转让合同,它深刻影响了中国轿车市场的发展,从此开启了中国高档车合资企业的先河。

1989年,3万辆奥迪先导工程起步,吉林省再次成为汽车产业的焦点。1990年4月,第一辆乳白色的奥迪轿车带着一汽发展我国轿车事业的雄心驶下了装配线,一汽人三年前发出的第一个宣言——“从中级轿车起步”,从此开始变为现实。

1991年2月,一汽与德国大众公司合资建立15万辆轿车生产基地,一汽-

## 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

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和用人单位收取费用。

**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、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工作人员;
- (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、人力资源培训,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,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情况。

**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聘的人员;

(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、网站首页明示营业执照、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资料。

**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员招聘服务;
- (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。

**第三十八条** 人力资源服务机构举办现场招聘会,应当制定组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案,核实参加招聘会的招聘单位及其招聘简章的真实性、合法性,于举办前及时向人力资源社会保障部门备案,并对招聘中的各项活动进行管理。

人力资源服务机构应当自招聘会结束后五个工作日内,向举办地人力资源社会保障部门书面报告招聘会举办情况。

举办大型现场招聘会,应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律、法规的规定。

**第三十九条** 人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务的,应当遵守本条例和国家有关网络安全、互联网信息服务管理的规定。

经营性人力资源服务机构应当在网站首页标明人力资源服务许可证号和人力资源服务备案号。

**第四十条** 大众传播媒介发布人力

资源广告信息,应当查验委托人的营业执照或者有关部门批准设立的文件,核实信息的合法性和真实性,发现有违法、虚假信息,不得发布;已经发布的,应当立即删除,保存有关记录,并向有关部门举报。

## 第五章 监督管理

**第四十一条** 县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当建立健全人力资源市场监管体系,完善监督制度,加强人力资源服务机构监督管理。

**第四十二条** 县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当按照国家有关规定,加强对公共人力资源服务机构的监督管理,定期对其完成各项任务情况进行绩效考核。

**第四十三条** 县级以上人民政府人力资源社会保障部门采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式实施监督检查,按照规定将行政处罚、监督检查结果进行公示。针对不同信用等级监管对象采取差异化分类监管措施,动态调整监督检查比例、频次。

**第四十四条** 经营性人力资源服务机构应当在规定的期限内,向县级以上人民政府人力资源社会保障部门提交经营情况年度报告,并对年度报告的真实性、完整性负责。年度报告的主要内容应当包括业务开展、经营业绩、设立分支机构等情况。

县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当对经营性人力资源服务机构提交的年度报告依法开展抽查,可以依法公示或者引导经营性人力资源服务机构依法公示年度报告的有关内容。

**第四十五条** 县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当加强人力资源市场诚信建设,把用人单位、个人和经营性人力资源服务机构的信用数据和失信情况等纳入市场诚信建设体系,建立守信激励和失信惩戒机制。

县级以上人民政府人力资源社会保障部门会同有关部门制定经营性人力资源服务机构信用评价办法,对经营性人力资源服务机构信用评价,根据年度检验、年度公示、诚信建设、违法违规情况等评定不同的等级,在部门网站向社会公示,并实行动态管理,实时更新。

**第四十六条** 县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当畅通对用人单位和人力资源服务机构的举报投诉渠道,按照相关规定受理举报投诉并对举报投诉的内容进行调查核实,在规定的期限内向举报投诉人反馈调查处理结果。

**第四十七条** 县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当建立人力资源市场应急管理制度,制定人力资源市场突发事件应急预案,预防和减少危害,确保人力资源市场的安全。

## 第六章 法律责任

**第四十八条** 违反本条例第二十三条规定,未经许可擅自从事职业中介活动的,由人力资源社会保障部门依法予以关闭;有违法所得的,没收违法所得,并处一万元以上五万元以下的罚款。

**第四十九条** 违反本条例规定的行为,法律、法规已规定处罚的,从其规定。

**第五十条** 县级以上人民政府人力资源社会保障部门和其他有关部门及其工作人员不依法履行工作职责,对直接负责的领导人员和其他直接责任人员依法给予处分。

## 第七章 附则

**第五十一条** 本条例自2023年8月1日起施行。

(上接第一版)

1986年9月29日,最后一辆“老解放”驶下总装线,生产30年之久的老产品“退役”,解放品牌踏上了创新引领的新征程。换型改造的成功,被称为一汽的“第二次创业”。

此后,一汽与整个中国汽车工业的目光,都转向了轿车。彼时,对大多数中国人来说,拥有一辆轿车是可望不可及的梦想。

当改革开放为汽车产业打开国门,几十万辆外国车带着风靡世界的尖端技术装备,如潮般涌入中国大地,一汽人被震撼了,也坚定了“产业报国,工业强国”的信念,要打破我国的汽车工业“缺重少轻,轿车近乎空白”的历史。

1987年7月15日,一汽首任厂长饶

起。1988年,一汽与奥迪签署“关于在一汽生产奥迪的技术转让许可证合同”,拉开奥迪进入中国市场的序幕。这是中国汽车工业史上第一个标准的高档车技术转让合同,它深刻影响了中国轿车市场的发展,从此开启了中国高档车合资企业的先河。

1989年,3万辆奥迪先导工程起步,吉林省再次成为汽车产业的焦点。1990年4月,第一辆乳白色的奥迪轿车带着一汽发展我国轿车事业的雄心驶下了装配线,一汽人三年前发出的第一个宣言——“从中级轿车起步”,从此开始变为现实。

1991年2月,一汽与德国大众公司合资建立15万辆轿车生产基地,一汽-

大众公司随之成立。这个总投资111.3亿元,年产15万辆的普及型轿车项目,成为一场与时间的角逐。为给项目提供重点支持,吉林省将15万辆轿车工程列为省一号工程,成立了由省主要领导参加的领导小组,定期到现场办公,解决工程建设中遇到的困难和问题。

1994年8月,一汽-大众公司15万辆轿车项目总装车间首先建成投产。1995年底,冲压、焊装、涂装车间相继建成。1996年4月30日和7月10日,传动器和发动机两个关键车间建成投产,历时近5年,项目建设工程终于全面完成,成为一汽轿车发展史上的耀眼篇章。

在吉林省、长春市的大力支持下,一汽先后建设了一汽轿车、一汽-大众、一汽丰田等现代化轿车工业基地,形成

了商用车、乘用车并举的产品格局,实现中国轿车工业的大跨越,开始与国际接轨。

自主研发完成换型改造,成为合资合作的开拓者,让一汽和中国汽车工业快速缩短与世界先进的差距,向现代型汽车企业转变,也让“改革”和“创新”成为一汽新的发展基因,为回归自主创新、振兴民族汽车品牌打下了坚实基础。

## 记者手记:

改革开放,为一汽带来了新的发展

基因;“改革”与“创新”。当国门打开,直面与发达国家汽车产业的巨大差距,一汽迎难而上,开始了第二次、第三次创业。在自立自强的同时,他们将国外的先进经验消化吸

收,夯实基础,不仅实现了换型改造,也迎来了中国轿车崛起的收获季节。

与此同时,一汽成为对外开放、合作先锋,取得了令人瞩目的成就。合资合作不仅丰富了一汽产品线,扩大了我国汽车市场,更重要的是实现了近距离向优秀企业学习管理、学习技术、培养人才,在学习中成长、在吸收中创新,加快了融入世界汽车发展的步伐,把世界汽车百年发展的厚重积累,转化为对一汽自主创新的强大支撑。

沧桑巨变的中国一汽,是改革开放40余年中欣欣向荣的中国汽车产业的有机组成、坚强推动。在奋斗中接续传承,在发展中孕育新变,这正是它能够不断应对新挑战、赢得新机遇的“秘密”。