

附件

江苏省人力资源市场条例（草案）

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 人力资源服务机构
- 第三章 人力资源市场建设
- 第四章 人力资源服务产业园
- 第五章 人力资源服务业
- 第六章 人力资源市场行为规范
- 第七章 监督管理
- 第八章 法律责任
- 第九章 附则

第一章 总则

第一条【立法目的】 为建设高标准人力资源市场体系，规范人力资源市场活动，促进人力资源合理流动、优化配置、充分开发、高效利用，推进就业供给需求对接，服务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》等法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条【适用范围】 在本省行政区域内通过人力资源市场求职、招聘和从事人力资源服务、经营活动，适用本条例。

法律、法规和国务院规定对求职、招聘和从事人力资源服务、经营活动另有规定的，从其规定。

第三条【基本原则】 人力资源市场建设应当坚持规范化、标准化、数字化原则，推动政府引导与市场运行、依法管理与创新发展、规模扩大与质效提升相结合。

人力资源市场建设应当落实国家就业优先、人才强国、科教兴国、积极应对人口老龄化等重大战略，推动人力资源开发利用。

通过人力资源市场求职、招聘和从事人力资源服务、经营活动，应当遵循合法、公平、诚实信用的原则。

第四条【规划引领】 县级以上地方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，将支持人力资源服务业发展纳入现代服务业政策促进体系，与本地区现代产业体

系融合创新发展。

第五条【职责分工】 县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门负责本行政区域内人力资源市场的统筹规划、综合管理和人力资源服务业发展等工作。

县级以上地方人民政府发展改革、教育、公安、财政、商务、退役军人事务、数据、市场监督管理、税务等部门在各自职责范围内做好人力资源市场的管理和人力资源服务业发展等工作。

乡镇人民政府、街道办事处应当在职责范围内做好人力资源市场有关工作。

工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会以及有关社会组织，依照法律、法规、规章及其章程规定，协助人民政府参与建设人力资源市场、发展人力资源服务业有关工作，依法维护人力资源市场求职者的劳动权益。

第六条【行业协会】 加大对人力资源服务行业协会的指导力度，支持人力资源服务行业协会在行业规范、产业发展、社会服务等方面发挥作用。

第二章 人力资源服务机构

第七条【机构界定】 本条例所称人力资源服务机构，包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。

公共人力资源服务机构，是指县级以上人民政府设立的公共

就业和人才服务机构。

经营性人力资源服务机构，是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。

第八条【创新发展】 人力资源服务机构应当推进人力资源服务管理创新、技术创新、模式创新、产品创新，提高人力资源开发利用效率，助力新质生产力发展。

第九条【公共机构服务内容】 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、就业见习等信息发布；

（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、技工院校毕业生接收手续；

（七）人力资源社会保障事务代理及流动人员人事档案管理；

（八）其他应当由公共人力资源服务机构提供的服务。

第十条【经费保障】 公共人力资源服务所需经费纳入同级财政预算。各级地方人民政府人力资源社会保障行政部门应当依法加强公共人力资源服务经费管理。

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。

第十一条【许可备案】 经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，应当依法向县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门申请行政许可，取得人力资源服务许可证。

经营性人力资源服务机构开展人力资源供求信息收集和发布、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**15**日内向县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门备案。

经营性人力资源服务机构从事劳务派遣业务的，执行国家有关劳务派遣的规定。

第十二条【电子证照】 经营性人力资源服务机构在办理人力资源服务许可和人力资源服务备案时，使用、制作、形成符合国家规定的电子签名、电子印章、电子证照、电子档案，与手写签名或者盖章、实物印章、纸质证照、纸质档案具有同等法律效力。

第十三条【信息公布】 县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门应当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变更等情况。

第十四条【集中审批】 实行相对集中行政许可权改革的地区，由行政审批部门和人力资源社会保障行政部门按照职责分工

负责人力资源服务行政许可、备案和分支机构书面报告。

相关审批业务系统要与人力资源社会保障政务服务平台实现互联互通、数据共享。

第十五条【内部管理】 人力资源服务机构应当加强内部制度建设，健全财务管理制度，建立服务台账，如实记录服务对象、服务过程、服务结果等信息。服务台账应当保存 2 年以上。

第十六条【退出情形】 在职业中介活动中，有下列情形之一的，人力资源社会保障行政部门应当依法吊销人力资源服务许可：

- （一）因严重失信被记入信用记录的；
- （二）有欺诈行为并造成恶劣影响的；
- （三）违反法律、法规规定应当吊销行政许可的其他情形。

第十七条【促进就业】 鼓励人力资源服务机构开展专项招聘、供需对接、技能培训、劳务品牌建设、零工市场及家门口就业服务站运营等服务。

第十八条【区域流动】 支持人力资源服务机构参与乡村振兴、区域协调发展等战略实施，开展人力资源服务和劳务协作交流，促进人力资源流动。

第十九条【人才引进】 支持人力资源服务机构为重要领域、重大项目、重点企事业单位提供社会化引才服务。

第二十条【对外开放】 扩大人力资源服务业对外开放程度，鼓励境外人力资源服务机构按规定设立地区总部和功能性机构，

支持省内人力资源服务机构在境外设立分支机构。

境外人力资源服务机构地区总部和功能性机构按照有关规定享受人员出（入）境、工作许可及居留、子女教育、跨境结算及投融资、贸易物流、税务服务等便利化政策及资金支持。

支持建设人力资源服务出口基地，发展人力资源服务贸易，参与全球人力资源配置。

第二十一条【工会组织建设】 经营性人力资源服务机构应当依法建立基层工会组织，开展集体协商，维护劳动者合法权益，推进和谐劳动关系建设。

地方各级工会应当将人力资源服务机构从业人员纳入产业工人队伍建设与培养体系，组织开展岗位练兵、技能比武等活动。

第三章 人力资源市场建设

第二十二条【市场体系建设】 县级以上地方人民政府应当加强人力资源市场的规划和建设，发挥各类社会主体在人力资源市场建设中的作用，健全人力资源市场多元投入机制和运营模式，因地制宜建设综合性、行业性、专业性人力资源市场，推动人力资源市场体系向城乡覆盖，扩大优质人力资源供给。

第二十三条【用地保障】 县级以上地方人民政府应当根据常住人口规模，科学布局人力资源市场网点，在详细规划中合理安排用地。

第二十四条【市场配套服务】 县级以上地方人民政府依托开发园区或工业集中区新建或盘活、改造现有闲置办公、生产性用房建设宿舍、公寓等人力资源市场配套设施,提供便利化服务。

鼓励支持社会力量参与人力资源市场配套设施建设。

第二十五条【基层网点】 规划建设规范化零工市场、家门口就业服务站等人力资源市场服务网点,提供就业岗位供求信息匹配、职业指导、即时快招、就业技能培训和创业培训信息推介、培训需求信息收集、权益维护指引等服务。

第二十六条【线上市场】 人力资源市场应当开通线上服务渠道,推广使用人工智能、大数据、云计算等新技术,支持网站、手机应用程序、智慧终端设施、各类公共服务设施开展数字化改造,加强供需对接等人力资源服务数字化场景开发应用。

县级以上地方人民政府及有关部门可以通过政府资金扶持、企业高校智库共建等产学研用合作以及其他方式,支持和鼓励自然人、法人和非法人组织依法开发利用人力资源数据资源,打造典型应用场景。

第二十七条【数据采集】 省人民政府人力资源社会保障行政部门应当建立健全覆盖全省的人力资源供求信息系统,制定实施人力资源数据标准规范,推动数据归集融合。

政府有关部门应当依照法律、法规、规章和相关标准规范开展人力资源供求信息数据采集,相关用人单位、人力资源服务机构和人力资源服务类社会组织应当予以配合。

推动人力资源社会保障行政部门与发展改革、教育、工信、公安、财政、商务、数据、市场监督管理、税务等部门间数据共享运用。

第二十八条【数据使用】 人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场数据统筹授权使用和管理，用于促进就业、发展产业。

引导公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构、用人单位双向公平合法授权，共同合理使用数据。探索建立个人就业信息数据授权使用机制，数据处理者应当按照授权范围依法依规采集、持有、托管和使用数据。

加强人力资源市场数据分析，定期发布不同行业、岗位、群体、专业、薪酬等信息，推动各级地方人民政府根据市场供求状况合理确定公共投资和重大项目，引导用人单位科学制定招聘条件、高等学校和职业学校调整优化专业设置。

第二十九条【数据安全】 建立健全人力资源市场数据安全管理制度，实行数据安全责任制，制定重要数据目录，加强数据流通全过程监管，强化数据隐私保护和安全审查，提高设备、网络、业务系统的实时监测和安全检测能力。

第四章 人力资源服务产业园

第三十条【功能定位】 人力资源服务产业园应当具备产业

集聚、企业孵化、人才培育、展示交易、公共服务等功能，在服务就业创业、聚力招才引智、创新服务业态、促进政府职能转变、提升经济社会效益等方面发挥示范引领作用。

第三十一条【建设原则】 人力资源服务产业园建设应当坚持政府主导与市场引导、经营性服务与公共服务相结合，以主导产业、先进制造业集群和各类开发区为依托，促进人力资源服务业集聚发展、上下游产业配套融合发展。

第三十二条【综合管理】 人力资源社会保障行政部门负责人力资源服务产业园的综合管理工作，负责制定人力资源服务产业园建设管理的相关政策，开展园区设立、评估考核等工作，指导人力资源服务产业园建设和发展。

第三十三条【设立条件】 人力资源服务产业园应当有科学的规划论证、齐全的服务功能、完善的运营管理和相应扶持政策。

省、市级人力资源服务产业园应当具备相应标准的建筑面积、入驻人力资源服务机构数和年营业收入等条件。

第三十四条【服务内容】 人力资源服务产业园入驻企业应当提供就业创业、人事人才、职业培训、社会保障等服务，有条件的地方可以依托人力资源服务产业园创建公共实训基地、中小企业公共服务示范平台。

第三十五条【运营管理】 人力资源服务产业园应当制定权责清晰的运营管理办法，鼓励社会力量参与人力资源服务产业园运营管理。

第三十六条【评估考核】 人力资源社会保障行政部门应当建立人力资源服务产业园评估考核指标体系，开展评估考核，实行动态管理。

对运营成效突出的，优先推荐申报国家级、省级人力资源服务产业园。对经营不善、效益不明显、存在违规运营情况以及造成其他不良影响的产业园，采取责令整改、取消授牌等处理措施。

第五章 人力资源服务业

第三十七条【服务形态】 人力资源服务业包括招聘、人力资源测评、人力资源培训、人力资源管理咨询、人力资源服务外包（含薪税、福利、社保等事务服务）、劳务派遣、高级人才寻访（猎头）、人力资源社会保障事务代理、就业和创业指导、灵活就业服务、供求信息监测发布等服务形态。

第三十八条【数实融合】 县级以上地方人民政府及有关部门应当促进数字技术和人力资源服务业深度融合，推动数据赋能人力资源服务业数字化转型。

第三十九条【专项资金】 县级以上地方人民政府可以统筹使用就业补助资金、人才发展资金、中小企业发展专项资金、科技创新专项资金等，用于支持人力资源服务业发展。

鼓励社会力量设立人力资源服务业发展基金，用于人力资源服务产业园建设、机构培育、人才培养、产品创新、品牌推广、

活动推介、数字化转型等。

第四十条【机构培育】 支持人力资源服务专业化、特色化、品牌化发展，培育有核心产品、成长性好、竞争力强的人力资源服务龙头企业和骨干企业，建设人力资源服务高新技术企业、专精特新企业、科技型企业。

第四十一条【队伍建设】 健全人力资源服务从业人员职称评审和职业技能等级评价制度，加强专业技术人员继续教育，支持开展从业人员职业技能培训，培养人力资源服务业领军人才。

人力资源服务创新创业成果、知识产权、品牌建设、省部级以上表彰奖励等可以作为高级专业技术评审、职业资格评价和职业技能等级认定依据。

鼓励高等院校设置人力资源服务相关专业，培养行业发展所需专业人才。

第四十二条【行业统计】 将人力资源服务业纳入现代服务业统计范围，开展人力资源服务业发展统计，加强行业发展趋势分析研判，发布人力资源服务业发展状况报告。

第四十三条【政府采购】 加大政府购买人力资源服务力度，将人力资源服务纳入政府购买服务指导性目录，明确政府购买人力资源服务种类、性质和内容，及时进行动态调整。

第四十四条【协会职能】 人力资源服务行业协会应当制定行业自律规范，推进信用体系建设和标准化建设，指导监督人力资源服务机构依法规范开展经营活动，促进行业公平竞争。

支持人力资源服务行业协会开展行业发展研究、供需对接，举办区域性、国际性人力资源服务发展论坛、博览会等活动。

第六章 人力资源市场行为规范

第四十五条【个人求职】 个人求职应当如实提供本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况。

第四十六条【用人单位招聘】 用人单位发布或者通过人力资源服务机构发布的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、休息休假、劳动报酬等招聘信息，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。

第四十七条【禁止行为】 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，不得采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，不得以招聘为名牟取不正当利益，不得介绍单位或者个人从事违法活动。

第四十八条【秩序规范】 经营性人力资源服务机构应当公平竞争，不得扰乱人力资源市场价格秩序，不得采取垄断、不正当竞争等手段开展服务活动。

第四十九条【信息收集发布规范】 县级以上地方人民政府及有关部门应当鼓励引导人力资源服务机构提升数据管理能力。人力资源服务机构在业务活动中收集用人单位和个人信息的，不

得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密和个人信息。

人力资源服务机构发布人力资源供求信息，应当建立健全信息发布审查和投诉处理机制，确保发布的信息真实、合法、有效。

开展网络招聘服务的，应当落实招聘信息审核责任，规范审核流程，加强审核人员管理。

第七章 监督管理

第五十条【人大监督】 县级以上地方人民政府应当向本级人民代表大会常务委员会汇报人力资源市场建设及人力资源服务业发展情况，接受其监督。

第五十一条【监管体系】 建立健全人力资源市场监督管理体系，加强人力资源社会保障、公安、数据、市场监督管理、信用管理等部门的信息共享和协同配合，健全跨部门综合监管机制。

第五十二条【年度报告】 县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门应当依法督促经营性人力资源服务机构在规定期限内提交上一年度的经营情况年度报告。

连续 2 年未按规定报送年度报告的，视为自动注销，人力资源服务许可证失效。

第五十三条【监督检查】 县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门应当开展人力资源市场主体日常监督检查，加

强对经营性人力资源服务机构的事中事后监管，运用大数据等技术主动发现和识别违法违规线索，联合公安、市场监督管理等部门定期清理整顿人力资源市场秩序。

第五十四条【审慎监管】 人力资源社会保障行政部门应当创新监管理念和方式，对人力资源市场新技术、新业态和新模式实行包容审慎监管。

人力资源市场主体违法行为轻微并及时改正，没有造成危害后果的，可以采取约谈、教育、告诫等措施，依法不予行政处罚。

第五十五条【信用体系建设】 省人民政府人力资源社会保障行政部门和有关主管部门应当推进人力资源市场信用体系建设，建立以信用为基础的分级分类监管制度。

对信用较好的人力资源服务机构减少抽查比例和频次，对违法失信的人力资源服务机构提高抽查比例和频次。经营性人力资源服务机构违反本条例规定的，人力资源社会保障行政部门应当及时作出行政处罚，向社会披露人力资源服务机构信用信息以及遵守劳动保障法律、法规情况等，并报送社会信用综合管理部门，依法实施联合惩戒。

对用人单位招聘、个人求职违反真实性合法性义务，行为严重、影响恶劣的，依法实施信用约束。

第五十六条【管辖权划定】 人力资源服务机构跨区域开展服务的，由违法行为发生地人力资源社会保障行政部门管辖。多个地方人力资源社会保障行政部门对违法行为均具有管辖权的，

由最先立案的人力资源社会保障行政部门管辖。发生管辖争议的，由共同的上一级人力资源社会保障行政部门指定管辖。

上级人力资源社会保障行政部门根据工作需要，可以调查处理下级人力资源社会保障行政部门管辖的案件。对重大复杂案件，可以直接指定管辖。

用人单位和劳动者对提供互联网人力资源服务的平台和机构违反人力资源市场法律、法规行为的投诉举报，由违法行为发生地人力资源社会保障行政部门管辖。

第五十七条【联合执法】 加强对经营性人力资源服务机构及其分支机构跨区域经营活动的行政执法联动，及时将其违法违规行为和處理结果通报注册地或主要经营地人力资源社会保障行政部门。

第八章 法律责任

第五十八条【经营性服务机构罚则】 经营性人力资源服务机构、用人单位、网络信息发布平台违反本条例规定的行为，法律、行政法规已有法律责任规定的，从其规定。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十九条【公共服务机构罚则】 公共人力资源服务机构违反本条例规定的，由上级主管机关责令改正。拒不改正的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第六十条【渎职罚则】 人力资源社会保障行政部门和有关主管部门及其工作人员有下列情形之一的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分：

（一）不依法作出行政许可决定的；

（二）在办理行政许可或备案、实施监督检查中，索取或者收受他人财物，或者谋取其他利益的；

（三）未依法履行监督职责或者监督不力，造成严重后果的；

（四）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的情形。

第六十一条【责任追究】 违反本条例规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第九章 附则

第六十二条【施行时间】 本条例自XXXX年XX月XX日起施行。