

(以下附錄節錄自中華人民共和國人力資源社會保障部的網站，全文可參閱
http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/SYzhengqiuyijian/zq_fgs/201608/t20160808_245084.html)

附錄

人力资源社会保障部关于《人力资源市场条例（征求意见稿）》公开征求意见的通知 发表意见

为规范人力资源市场活动，促进人力资源合理流动和优化配置，根据《中华人民共和国就业促进法》等法律，我们研究起草了《人力资源市场条例（征求意见稿）》，现向社会公开征求意见。公众可以通过以下途径和方式提出意见：

（一）登陆人力资源社会保障部网站（网址：<http://www.mohrss.gov.cn>），进入首页左侧的“政策法规”版块，在“征求意见”栏目里提出意见。

（二）电子邮件：lifachu@mohrss.gov.cn

（三）通信地址：人力资源社会保障部法规司（地址：北京市东城区和平里东街3号，邮编：100013），请在信封上注明“人力资源市场条例（征求意见稿）征求意见”字样。

意见反馈截止时间为2016年9月8日。

附件：1.人力资源市场条例（征求意见稿）

2.关于《人力资源市场条例（征求意见稿）》的说明

人力资源社会保障部

2016年8月8日

人力资源市场条例

(征求意见稿)

第一章 总则

第一条 [立法目的] 为规范人力资源市场活动，促进人力资源合理流动和优化配置，根据《中华人民共和国就业促进法》等法律，制定本条例。

第二条 [适用范围] 劳动者求职与流动、用人单位招聘人员、人力资源服务机构提供人力资源服务，适用本条例。

本条例所称人力资源服务机构，是指经营性人力资源服务机构、公共就业和人才服务机构。

第三条 [市场功能] 发展和完善人力资源市场，应当与推动实施就业优先战略、人才优先发展战略和创新驱动发展战略相结合，最大程度激发和释放人力资源创新创业活力。

第四条 [基本原则] 求职招聘和开展人力资源服务应当遵循合法、诚信、公平、竞争的原则。

第五条 [管理机构] 国务院人力资源社会保障行政部门负责全国人力资源市场统筹规划和综合管理工作。

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管理工作。

县级以上人民政府发展改革、公安、财政、编制、商务、税

务、工商行政管理等有关部门在各自职责范围内做好人力资源市场管理工作。

第二章 劳动者求职与流动

第六条 [自主择业权利] 劳动者依法享有自主择业的权利。

劳动者年满十六周岁，有劳动能力且有就业愿望的，可以直接联系用人单位或者通过人力资源服务机构等方式求职。

第七条 [求职要求] 劳动者求职，应当向用人单位或者人力资源服务机构如实告知与应聘岗位直接相关的知识技能、工作经历、就业现状等情况，不得有隐瞒、欺诈等行为。

第八条 [职业能力] 国家帮助劳动者提高就业能力和创业能力，鼓励劳动者在就业前接受必要的职业教育或者职业培训。

第九条 [人员流动要求] 劳动者流动时，应当遵守法律法规对服务期、竞业限制等有关人员流动的规定。

第十条 [保障顺畅流动] 国家采取措施逐步打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，畅通党政机关、企事业单位、社会各方面人力资源流动渠道，为人力资源跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。

国家鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动。

第三章 用人单位招聘

第十一条 [用人单位自主用人] 用人单位依法享有自主用人

的权利。

用人单位可以通过参加招聘会、委托人力资源服务机构、在公共媒体上发布招聘信息或者自行组织招聘等途径招聘劳动者。

第十二条[信息提供] 用人单位或者人力资源服务机构发布的招聘人员简章应当包括用人单位基本情况、招聘人数、工作内容、招聘条件、劳动报酬、福利待遇等内容。招聘信息应当合法、真实。

第十三条[告知义务] 用人单位招聘劳动者时，应当依法如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、劳动报酬、职业危害、安全生产状况以及劳动者要求了解的其他情况。

第十四条[特殊工种招聘要求] 用人单位招聘从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊职业（工种）劳动者，应当依法招聘持相应工种职业资格证书的劳动者；招用未持相应工种职业资格劳动者的，须组织其在上岗前参加专门培训，使其取得职业资格证书后方可上岗。

第十五条[保密义务] 用人单位在招聘劳动者时，应当对劳动者的个人信息资料予以保密。未经劳动者书面同意，不得向第三方披露和使用劳动者个人信息资料，不得使用、转让劳动者拥有的知识产权和其他技术成果。

第十六条 [招用合同] 用人单位招用劳动者，应当与劳动者签订劳动合同，并按照国家有关规定办理社会保险等相关手续。

解除或者终止劳动合同时，用人单位应当依法办理档案和社会保险转移手续，不得设置限制性条件和流动障碍。

第十七条 [禁止招聘人员] 用人单位不得招用下列人员：

（一）正在承担国家、省重点工程、科研项目的技术和管理的
的主要人员，未经单位或者主管部门同意的；

（二）正在从事涉及国家安全或者重要机密工作的人员，未
经单位或者主管部门同意的；

（三）法律、法规规定不得招用的其他人员。

第十八条 【禁止行为】用人单位招聘劳动者或者委托人
力资源服务机构招聘劳动者，不得欺诈和采取不正当竞争手段，
也不得以招聘为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。

第四章 人力资源服务

第十九条 【经营性服务许可】从事经营性人力资源服务，
应当申请行政许可，取得人力资源服务许可证，并在许可的业务
范围内开展活动。

人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务，还应当取
得互联网信息服务业务经营许可证。

第二十条 【经营性人力资源服务内容】经营性人力资源
服务机构可以从事下列业务：

（一）人力资源供求信息的收集、整理、储存、发布和咨询
服务；

（二）求职招聘服务；

（三）人力资源信息网络服务；

（四）就业创业指导；

（五）人力资源管理咨询；

- (六) 人才测评;
- (七) 人力资源培训;
- (八) 人力资源服务外包;
- (九) 法律法规规定的其他有关服务。

第二十一条 [外资机构提供人力资源服务的条件] 外国公司、企业和其他经济组织拟在中国境内从事人力资源服务活动的,应当与中国的人力资源服务机构合资或者合作经营设立中外合资或者合作人力资源服务机构。

不得设立外商独资人力资源服务机构。

外国公司、企业和其他经济组织拟在国家自由贸易试验区等国家规定的特定区域内投资设立人力资源服务机构的,按照国家有关规定执行。

第二十二条 [对中外合资人力资源服务机构的要求]

中外合资人力资源服务机构的中方合资者的出资比例应当占多数。具体比例由国家规定。

第二十三条 [许可权限] 县级以上地方人力资源社会保障行政部门按照管理权限负责本行政区域内经营性人力资源服务行政许可工作。

国务院所属事业单位、中央管理的企业和全国性社团申请开展人力资源服务的,由国务院人力资源社会保障行政部门实施行政许可。

中外合资、中外合作人力资源服务机构申请开展人力资源服务的,由所在地省级人民政府人力资源社会保障行政部门实施行政许可。

可，并报国务院人力资源社会保障行政部门备案。

第二十四条 [供求信息收集、整理、储存、发布和咨询服务规范] 人力资源服务机构开展人力资源供求信息的收集、整理、储存、发布和咨询服务，应当符合国家有关规定。人力资源服务机构提供的求职、招聘信息应当合法真实，不得发布虚假、误导性的信息。

第二十五条 [举办现场招聘会规范] 人力资源服务机构举办现场招聘会，应当制定相应的组织实施办法、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的主体资格和招聘人员简章真实性和合法性，提前将招聘会信息向社会公布，并对招聘中的各项活动进行管理。

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。

第二十六条 [人力资源信息网络服务规范] 人力资源服务机构提供人力资源信息网络服务，应当在网站主页明示互联网信息服务业务经营许可证和人力资源服务许可证。

人力资源服务机构应当建立健全信息录入、发布审查机制和投诉核查处理机制。

第二十七条 [人力资源外包服务规范] 人力资源服务机构接受用人单位委托提供人力资源管理服务外包的，不得非法改变用人单位与劳动者的劳动关系，不得与用人单位串通侵害劳动者合法权益。

第二十八条 [明示义务] 人力资源服务机构应当在服务场

所明示下列各项，并接受人力资源社会保障行政部门及其他有关部门的监督检查：

- （一）许可证；
- （二）营业执照或者有关部门批准设立的文件；
- （三）服务项目；
- （四）监督机关和监督电话等。

第二十九条 [建立服务台账] 人力资源服务机构应当强化内部控制制度建设，健全财务管理制度，建立服务台账，记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况等信息。服务台账应当真实、完整、连续。

第三十条 [禁止行为] 人力资源服务机构开展服务，不得有下列行为：

- （一）介绍劳动者从事违法活动；
- （二）以欺诈、暴力、胁迫等方式进行人力资源服务活动；
- （三）泄露、违法使用委托单位的商业秘密和劳动者的个人信息；
- （四）其他违反法律、法规规定的行为。

第五章 公共就业和人才服务

第三十一条 [公共服务机构建设] 县级以上人民政府建立健全覆盖城乡的公共就业和人才服务体系，完善延伸到乡镇（街道）、行政村（社区）的基层公共就业和人才服务窗口。

县级以上地方人民政府在安排政府公共服务基础设施建设项目时，应当将公共就业和人才服务场所建设纳入整体规划，按照一定标准合理安排服务场地并配备服务设施，为城乡劳动者和用人单位提供一站式公共就业和人才服务。

第三十二条 [公共服务机构职能] 县级以上人力资源社会保障行政部门统筹管理本行政区域内的公共就业和人才服务工作，建立并组织实施统一的公共就业和人才服务制度。

公共就业和人才服务机构根据政府确定的就业创业和人才工作目标任务，制定实施服务项目计划，开展人力资源状况调查分析，并受人力资源社会保障行政部门委托经办落实就业创业和人才政策等相关事务。

乡镇（街道）、行政村（社区）基层公共就业和人才服务窗口加强就业援助服务工作，并承担上级人力资源社会保障行政部门安排的其他公共就业和人才服务工作。

第三十三条 [免费服务内容] 公共就业和人才服务机构应当为劳动者免费提供下列服务：

- （一）就业创业和人才政策法规咨询；
- （二）职业和人才供求信息、市场工资指导价位信息、职业培训信息和职业技能鉴定信息发布；
- （三）职业指导和职业介绍、就业见习；
- （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；
- （六）办理大中专毕业生接收手续；

(七) 流动人员人事档案管理；

(八) 县级以上人力资源社会保障行政部门规定的其他免费服务项目。

第三十四条 [信息系统建设] 县级以上人民政府按照国家统一规划的标准和规范，健全完善公共就业和人才服务信息网络体系，推进全国联网并进行监测分析。

公共就业和人才服务机构应当加强信息化管理与服务，完善求职招聘信息、职业培训与职业技能鉴定信息、市场供求状况分析等人力资源市场信息发布制度，并与人力资源社会保障领域的信息数据资源交换共享。

第三十五条 [内部管理] 公共就业和人才服务机构应当加强内部管理，完善服务功能，优化服务流程，提高服务质量和效率。

公共就业和人才服务机构应当公开服务制度，主动接受社会监督。

第三十六条 [经费管理] 公共就业和人才服务经费纳入同级财政预算。各级人力资源社会保障行政部门应当依法编制公共就业和人才服务经费年度预算，报经同级财政部门审批后执行。

公共就业和人才服务机构不得从事经营性活动。

公共就业和人才服务机构举办的招聘会，不得向劳动者收取费用。

第六章 监督与管理

第三十七条 [随机抽查制度] 人力资源社会保障行政部门依法对用人单位和经营性人力资源服务机构实施随机抽取检查对象、随机选派执法检查人员的制度。随机抽查事项清单、抽查情况及查处结果应当及时向社会公布。

第三十八条 [监督检查] 县级以上人力资源社会保障行政部门依法对用人单位和经营性人力资源服务机构实施监督检查，可以采取下列措施：

- （一）进入被检查单位进行检查；
- （二）询问有关人员，查阅服务信息档案；
- （三）要求被检查单位提供与检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明；
- （四）采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集有关情况和资料；
- （五）法律、法规规定的其他检查措施。

被检查单位应当如实提供相关统计数据和信息。

第三十九条 [年度报告公示制度] 经营性人力资源服务机构应当按年度在规定的期限内，向人力资源社会保障行政部门提交年度经营情况报告。人力资源社会保障行政部门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有关内容。

第四十条 [报告抽查] 人力资源社会保障行政部门应当对经营性人力资源服务机构提交的年度经营情况报告依法开展抽查或根据举报核查人力资源服务机构年度经营情况报告。

第四十一条 [行政信息公示] 人力资源社会保障行政部门应

当通过政府网站等公布经营性人力资源服务许可的依据、程序、期限、条件和需要提交的全部材料目录以及监督电话，并向社会公布获得许可的经营性人力资源服务机构名单及其许可变更、延续、撤销、吊销、注销以及行政处罚等情况。

第四十二条 [统计监测] 国家建立人力资源市场监测体系，完善人力资源市场信息统计发布制度。

县级以上人力资源社会保障行政部门建立人力资源市场供求信息采集和发布制度，定期分析市场供求状况。

第四十三条 [诚信建设] 县级以上人力资源社会保障行政部门应当开展人力资源市场诚信建设，建立对经营性人力资源服务机构的守信激励和失信惩戒机制，实施信用分类监管。

第四十四条 [标准化建设] 国家加强人力资源服务标准化建设，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。

鼓励人力资源行业协会、服务机构制定行业标准、企业标准，加强行业自律。

第四十五条 [政府购买服务] 县级以上人民政府可以采取政府购买服务的方式，委托人力资源服务机构开展专场招聘、人才引进、人才测评、人力资源培训等人力资源服务。

经营性人力资源服务机构按照规定提供公益性就业和人才服务的，可以按照规定申请相关财政补贴。

第七章 法律责任

第四十六条 [用人单位信息提供和保密责任] 用人单位违反本条例第十二条、第十三条、第十五条规定的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第四十七条 [用人单位招聘行为责任] 用人单位违反本条例第十六规定的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。

第四十八条 [用人单位招聘人员责任] 用人单位违反本条例第十七条规定的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。其他法律、行政法规另有规定的，从其规定。

第四十九条 [服务机构未经登记许可的责任] 违反本条例规定，未经登记和许可，擅自从事人力资源服务活动的，由人力资源社会保障行政部门或者其他主管部门按照就业促进法第六十四条的规定予以处罚。

第五十条 [服务机构违反服务规范的责任] 经营性人力资源服务机构违反本条例第二十四条、第二十六条、第二十七条规定的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得，并处 5000 元以上 10000 元以下的罚款；情节严重的，吊销经营许可证。其他法律、行政法规另有规定的，从其规定。

第五十一条 [服务机构公示责任] 经营性人力资源服务机构违反本条例第二十八条第（一）项、第（三）项、第（四）项规

定，未明示许可证、服务项目、工作流程、监督机关和监督电话的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，可处以 1000 元以下的罚款；违反第二十八条第（二）项规定，未明示营业执照的，提请工商行政管理部门依据国家有关规定处罚。

第五十二条 [服务机构未建服务台账的责任] 经营性人力资源服务机构违反本条例第二十九条规定的，由人力资源社会保障行政部门责令改正。

第五十三条 [服务机构违反禁止行为的责任] 经营性人力资源服务机构违反本条例第三十条规定的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，可处 10000 元以下罚款；情节严重的，吊销许可证；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。

第五十四条 [违法从事经营性活动的责任] 公共就业和人才服务机构违反本条例第三十三条规定，从事经营性人力资源服务活动，向劳动者收取费用的，应当将违法收取的费用退还劳动者，并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。

第五十五条 [渎职责任] 人力资源社会保障行政部门和其他有关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；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）不依法作出行政许可决定的；
- （二）在办理行政许可、实施监督检查工作中，索取或者收受他人财物或者谋取其他利益的；
- （三）不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。

第八章 附则

第五十六条 [境外就业] 我国劳动者到境外就业以及外国人在中国就业，按照有关法律法规执行。

第五十七条 [港澳台服务提供者在内地开展人力资源服务的条件] 香港特别行政区、澳门特别行政区投资者在内地开展人力资源服务，按照本条例第十九条规定执行。

台湾地区投资者在大陆开展人力资源服务，参照本条例第二十一条、第二十二条规定执行。

第五十八条 [施行时间] 本条例自 年 月 日起施行。

关于《人力资源市场条例（征求意见稿）》的说明

根据《国务院 2016 年立法工作计划》，人社部在广泛征求有关部门和地方意见的基础上，又多次召开由专家学者、地方人社部门负责人、人力资源服务机构有关人员参加的座谈会、论证会，并赴北京、江苏等地进行了专题调研，经过反复研究、修改，起草了《人力资源市场条例草案（公开征求意见稿）》（以下简称草案）。

在起草草案过程中，我们主要把握了以下几个原则：一是贯彻十八大以来党中央、国务院有关文件规定和改革精神；二是发挥市场配置人力资源的决定性作用和更好发挥政府作用；三是着力规范人力资源市场中各类主体的行为，加强事中事后监管；四是妥善处理本条例与其他有关法律规定的关系，减少和避免规定上的重复。

草案内容共八章 58 条，分别是总则、劳动者求职与流动、用人单位招聘、人力资源服务、公共就业和人才服务、监督与管理、法律责任、附则。现就草案的几个主要问题说明如下：

一、关于适用范围

草案的适用范围从三个方面作了定位：一是只对用人单位外部市场活动进行规范。人力资源市场活动总体上可分为内部人力资源市场活动（如劳动合同订立、变更、履行、解除、工资确定

和调整等)和外部人力资源市场活动(如招聘、求职、人力资源服务等)。考虑到内部市场活动已有劳动合同法及工资、工时等法律法规作出了较为详细的规定,本草案主要对外部人力资源市场活动进行规范。二是规范的主体包括劳动者、用人单位、经营性人力资源服务机构、公共就业和人才服务机构、政府监管部门。三是规范的行为主要是因劳动者求职、用人单位招聘及相关行为,例如,劳动者求职、用人单位招聘,经营性人力资源服务机构及公共就业和人才服务机构向劳动者求职、用人单位招聘提供的服务,以及政府监管部门对求职、招聘和相关服务的监管行为。

二、关于经营性人力资源服务行政许可

对于经营性人力资源服务,大多数意见认为,在加强规范的同时,也要为人力资源服务新兴业态的生长发展留出空间。鉴于此,草案第四章“人力资源服务”作了以下处理:根据中央有关行政审批制度改革要求,不新设行政许可。目前人力资源服务领域的行政许可事项有三项,即设立职业中介机构审批、设立人才中介机构及其业务范围审批、设立中外合资中外合作职业介绍机构审批,这是就业促进法第40条和国务院412号令规定的。草案将上述三项整合为一项,即从事经营性人力资源服务,应当申请行政许可,取得人力资源服务许可证(第十九条),许可事项也仅限上述范围,除此以外,不实行行政许可。另外,考虑到劳动合同法将劳务派遣明确为一种用工形式,劳务派遣单位对劳动者来说是用人单位而非服务机构,因此,草案不将劳务派遣纳入人力资源服务范畴。

三、关于公共就业和人才服务

人力资源服务从总体上可划分为经营性人力资源服务、公共就业和人才服务，前一类提供个性化服务，满足市场多样化需求，是营利性的；后一类提供基本服务，是非经营性的。公共就业和人才服务机构虽然不是市场主体，但它们都是为人力资源市场提供服务的机构。因此，草案单列一章（第五章）对公共就业和人才服务作了规定，巩固了大部制以来公共就业服务体系和公共人才服务体系改革整合成果，明确其应当为劳动者免费提供服务，并列出了服务事项，规定其经费纳入同经财政预算。

四、关于监督管理

根据中央和国务院有关加强事中事后监管的要求，条例草案拟从多方面对监管作出规定，一是以“两随机、一公开”方式主动监管（第三十七条）；二是对经营性人力资源服务机构经营情况实行年度报告和抽查（第三十九条、第四十条）；三是加强诚信体系建设（第四十三条）；四是完善人力资源服标准化建设（第四十四条第一款）；五是发挥行业协会自律作用（第四十四条第二款）；六是严厉打击违法行为，加大处罚力度，建立退出机制（第五十条）。

此外，为了保证本条例的顺利实施，草案还规定了相应的法律责任。