

# 武汉市人力资源市场促进条例

( 2024 年 3 月 1 日武汉市第十五届人民代表大会常务委员会第十六次会议通过

2024 年 3 月 27 日湖北省第十四届人民代表大会常务委员会第九次会议批准 )

## 目 录

### 第一章 总则

### 第二章 人力资源市场培育

### 第三章 人力资源市场规范

### 第四章 监督管理

### 第五章 附则

## 第一章 总则

第一条 为了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，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》、《湖北省人力资源市场条例》等法律、法规规定，结合本市实际，制定本条例。

第二条 本条例适用于本市行政区域内人力资源市场的培育、规范、服务和监督管理。

第三条 本条例所称人力资源市场，是指人力资源的供给方与需求方通过市场机制实现人力资源交流配置，以及人力资源服务机构为供需双方提供相关服务行为的总称。

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，是指市、区人民政府（含武汉东湖新技术开发区、武汉长江新区、武汉经济技术开发区、武汉市东湖生态旅游风景区管理委员会，下同）设立的提供公共就业和人才服务的机构。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。

第四条 人力资源市场建设应当坚持政府引导、市场运作、合理布局、规范有序的原则。

人力资源市场活动应当遵循合法、公平、自愿、诚信的原则。

第五条 市、区人民政府应当加强人力资源市场工作领导，建立健全促进人力资源市场健康发展的工作机制，将人力资源市场发展纳入国民经济和社会发展规划，制定人力资源服务业发展措施，统筹实施人力资源市场建设，培育和完善的统一开放、竞争有序的人力资源市场体系。

第六条 市、区人力资源主管部门负责本行政区域内人力资源市场的统筹规划、综合服务和监督管理。

区行政审批部门负责本行政区域内经营性人力资源服务机构行政审批的组织实施和政务服务优化。

第七条 发展改革、自然资源、规划、教育、科技、公安、商务、市场监督管理、财政、税务、社会保障、医疗保障、数据、农业农村等有关部门，应当在职责范围内做好人力资源市场相关工作。

工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会以及其他相关社会组织，应当依法组织开展公益性就业服务，协助政府及其有关部门做好人力资源市场相关工作。

第八条 人力资源服务行业协会应当依照法律、法规、规章和章程，制定行业自律规范，推进行业诚信建设，指导和监督会员的人力资源服务活动，维护会员合法权益，促进行业公平竞争、健康发展。

## 第二章 人力资源市场培育

第九条 市、区人民政府应当综合运用产业、土地、教育、科技、财政、金融、税收、就业创业、社会保障、乡村振兴等政策，推进人力资源市场建设，促进人力资源服务业高质量发展。

第十条 市、区人民政府应当完善公共人力资源服务体系，统筹规划设立公共人力资源服务机构，加强公共人力资源服务机构和基层公共人力资源服务平台建设，将服务经费纳入政府财政预算。

第十一条 市、区人民政府应当统筹使用就业、人才发展等资金，支持人力资源服务业发展。

鼓励人力资源服务机构通过市场化方式融资。鼓励和引导社会力量参与人力资源市场建设，设立人力资源服务业发展基金，投资人力资源服务前沿领域和创新业态。

第十二条 市、区人民政府应当完善政府购买人力资源服务政策，依法将人力资源服务纳入本级政府购买服务指导性目录，鼓励和支持经营性人力资源服务机构提供公益性人力资源服务。

第十三条 市、区人民政府应当支持建设符合需求的人力资源服务产业园，鼓励建立网上人力资源服务产业园，完善基础设施和配套服务，引导资本、技术、人力资源等要素聚集，增强园区集聚产业、扩展服务、孵化企业、培育市场的功能。认定为国家级、省级、市级人力资源服务产业园的，按照相关规定给予政策支持。

人力资源服务产业园建设规划和相关政策，由市、区人力资源主管部门会同发展改革、规划、财政等部门研究制定。

第十四条 市、区人民政府应当分类培育人力资源服务机构，引导人力资源服务机构拓展细分市场，向专业化和价值链高端延伸。

支持通过兼并、收购、重组、联盟等方式培育有核心产品、成长性好、竞争力强的经营性人力资源服务机构。鼓励发展有特色和潜力的中小型专业人力资源服务机构。人力资源服务机构被认定为高新技术企业的，依法享受相关优惠政策。

鼓励发展人力资源服务新业态新模式，支持高级人才寻访、人力资源管理咨询、人才测评、人力资源管理软件开发、人力资源大数据运用等特色业态和新产品发展。

鼓励人力资源服务机构开展自主品牌建设，加强人力资源服务产品知识产权保护。

第十五条 市、区人民政府应当加强人力资源服务业高层次人才培育引进，支持人力资源服务机构引进高层次人才，将其纳入相关人才计划和人才引进项目，建立人力资源服务业人才库。

市、区人民政府应当加强人力资源服务业人才培养，依托行业协会、高等学校、科研院所、企业等建立人力资源服务培训基地和实训基地，开展人力资源服务研修培训、学术交流，提高从业人员专业化、职业化水平。

第十六条 市、区人民政府应当推动建立多样化的人力资源服务数据开发利用机制，组织开发并提供可以加工利用的政务数据和公共数据，支持市场主体依法挖掘数据价值。

开发和提供数据，应当依法保障数据安全、保护用户信息。

第十七条 市、区人力资源主管部门应当建立健全人力资源市场供求数据信息采集发布机制、人才需求预测预警机制，编制急需紧缺人才目录。

鼓励经营性人力资源服务机构发布人力资源供求、流动和薪酬及行业人才评价等信息报告。

第十八条 本市通过人力资源市场市际协同发展，促进人力资源政策协调、信息共享、服务标准统一，推进人力资源合理流动和有效配置。

第十九条 本市推进人力资源市场对外开放。外商投资者可以单独或者与其他投资者共同在本市设立经营性人力资源服务机构。

推进人力资源服务出口基地高质量发展。鼓励人力资源服务机构开展国际交流与合作，开拓国际市场，开展跨境和离岸人力资源服务，开发利用国际人力资源。支持举办国际性人力资源发展论坛、博览会、展会等活动。

### 第三章 人力资源市场规范

第二十条 市人力资源主管部门应当会同市市场监督管理部门加强人力资源服务标准化建设。

鼓励人力资源服务行业协会、产业联盟、服务机构等主导或者参与制定国际标准、国家标准、行业标准、地方标准和团体标准。

第二十一条 公共人力资源服务机构应当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，执行就业创业和人才政策，支持多渠道灵活就业，组织实施就业创业和人才服务相关项目，办理就业创业和人才服务的相关事务。

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）就业登记、失业登记等事务办理；
- （六）高等学校、中等职业学校、技工学校毕业生接收手续办理；
- （七）流动人员人事档案管理；
- （八）市、区人民政府确定的其他服务。

公共人力资源服务机构在提供前款第七项服务时，不得拒绝接收符合规定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。

公共人力资源服务机构应当加强信息化建设，完善服务功能，对有关档案实行数字化管理，提供并完善在线求职、招聘等服务。

第二十三条 经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，应当在市场主体登记办理完毕后，依法向住所地的区行政审批部门申请行政许可，取得人力资源服务许可证。从事网络招聘服务的，还应当依法取得电信业务经营许可证。

第二十四条 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、就业创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、人力资源服务外包等业务的，应当自开展业务之日起十五日内向住所地的区人力资源主管部门备案。

第二十五条 经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自分支机构设立登记办理完毕之日起十五日内，向分支机构住所地的区人力资源主管部门书面报告。

经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动的，应当自变更登记或者注销登记办理完毕之日起十五日内，到住所地的区行政审批部门办理人力资源服务许可证变更或者注销手续，并向住所地的区人力资源主管部门书面报告。

第二十六条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员，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。

人力资源服务机构应当建立健全人力资源供求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。



人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务的，应当遵守网络安全、互联网信息服务管理和个人信息保护的有关规定。

第二十七条 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、招聘条件、工作内容、工作地点、基本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。

人力资源服务机构不得违反国家规定，在户籍、地域、身份等方面设置限制人力资源流动的条件。

用人单位招用人员、人力资源服务机构从事职业中介活动，应当向就业者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。

第二十八条 求职者应当如实提供与应聘岗位直接相关的知识、技能、工作经历等个人信息以及相关基本情况。

求职者的个人信息受法律保护。在求职、招聘活动中获取个人信息的组织或者个人应当保护求职者个人信息，不得向第三方泄露求职者个人信息，不得使用非法方式进行入职背景调查。

第二十九条 经营性人力资源服务机构接受用人单位委托，提供人力资源管理、开发、配置等人力资源服务外包的，不得有下列行为：

（一）以欺诈、胁迫、诱导劳动者注册为个体工商户等方式，改变用人单位与劳动者的劳动关系，帮助用人单位规避用工主体责任；

（二）以人力资源服务外包名义，实际上按劳务派遣，将劳动者派往其他单位工作；

（三）与用人单位串通侵害劳动者的合法权益；

（四）法律、法规禁止的其他行为。

第三十条 大众传播媒介、公共场所管理者、电信业务经营者以及互联网信息服务提供者接受人力资源服务机构委托发布人力资源招聘信息的，应当查验委托机构营业执照或者有关部门批准其设立的文件、人力资源服务许可证等材料，核实信息的真实性和合法性，发现有违法、虚假信息的不得发布。发现发布虚假信息或者其他违法行为的，应当依法采取措施消除或者降低影响，保存相关记录，并及时向有关监督管理部门报告。

第三十一条 工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会以及其他社会组织开展公益性就业服务，应当核实招聘信息的真实性、合法性。

## 第四章 监督管理

第三十二条 市、区人力资源主管部门应当建立健全人力资源市场监督管理体系，健全随机抽取检查对象、随机选派执法人员、抽查事项及查处结果及时向社会公开的监督管理机制，采取日常检查、年度报告、信息共享、举报投诉调查等方式，加强对经营性人力资源服务机构的事中事后监督管理。监督检查的情况应当及时向社会公布。

对公共人力资源服务机构的监督管理，按照国家有关规定进行。

第三十三条 经营性人力资源服务机构应当在规定期限内，向住所地的区人力资源主管部门提交全面真实的经营情况年度报告。

区人力资源主管部门应当核查或者抽查经营情况年度报告，依法向社会公示或者引导经营性人力资源服务机构公示年度报告的有关内容。

第三十四条 市、区人力资源主管部门应当加强人力资源市场诚信建设，建立守信激励和失信惩戒机制，将用人单位、劳动者和人力资源服务机构的信用数据和失信情况纳入市场诚信建设体系，实施分类监管。

第三十五条 市、区人力资源主管部门应当会同市场监督管理、公安等部门，建立健全人力资源市场监管信息共享、问题沟通、案件联合处置等工作机制，加强对人力资源市场的综合监管。

第三十六条 任何组织或者个人对用人单位和人力资源服务机构的违法行为有权举报投诉。

市、区人力资源主管部门以及有关部门应当公开举报投诉方式，对举报投诉依法及时处理，并将处理结果予以反馈。

第三十七条 违反本条例规定的行为，按照相关法律、法规规定处罚。

对住所地不在本市的经营性人力资源服务机构实施行政处罚的，有关部门应当将处罚决定通报机构住所地的人力资源主管部门。

## 第五章 附则

第三十八条 本条例自 2024 年 6 月 1 日起施行。