

福建省人力资源市场条例

(2024年11月28日福建省第十四届人民代表大会常务委员会第十三次会议通过)

目 录

第一章	总 则
第二章	培育与发展
第三章	活动与规范
第四章	服务与监管
第五章	法律责任
第六章	附 则

第一章 总 则

第一条 为了培育和发展人力资源市场，规范人力资源市场活动，推动人力资源合理流动和优化配置，促进高质量充分就业，服务保障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,以及对人力资源市场的培育、服务和监督管理,适用本条例。

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县级以上地方人民政府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党委领导、政府引导、市场运作、科学规划、合理布局、规范有序的原则,落实就业优先、人才强国、科教兴国、积极应对人口老龄化等重大战略。

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,应当遵循诚信、合法、公平的原则。

第五条 县级以上地方人民政府应当统筹推进教育科技人才体制机制一体改革,科学研判人力资源发展趋势,统筹教育、培训和就业,将就业状况作为办学资源配置、教育质量评估、招生计划安排的重要依据,提高教育供给与人力资源需求的匹配度。

县级以上地方人民政府应当加强对人力资源市场建设、管理工作的领导,将人力资源市场建设纳入国民经济和社会发展规划,

培育和完善统一开放、竞争有序的人力资源市场体系，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，推动人力资源畅通流动，激发人力资源创新创业活力，促进人力资源市场高质量发展。

第六条 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监督管理和服务工作。

发展改革、财政、公安、市场监督管理、教育、工业和信息化、科技、商务、退役军人事务、网信、税务等部门按照职责分工，做好人力资源市场的监督管理和服务工作。

乡（镇）人民政府、街道办事处应当协助做好人力资源市场相关工作。

第七条 工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会以及其他有关社会组织依照法律和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。

第八条 县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门应当加强对人力资源服务行业协会的指导。

人力资源服务行业协会应当发挥联系政府、服务企业、促进行业自律功能，依照法律、法规、规章及其章程的规定，制定行业自律规范，推进行业诚信建设，指导监督会员活动，依法维护会员合法权益，促进行业公平竞争，提升行业整体服务水平。

第二章 培育与发展

第九条 县级以上地方人民政府在培育和发展人力资源市场中，应当建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人力资源流动配置机制，健全人力资源开发机制，促进人力资源顺畅有序流动。

第十条 县级以上地方人民政府应当加强人力资源服务机构培育，综合运用区域、产业、土地、财政、教育、科技等政策，完善多层次、多元化人力资源服务体系，支持人力资源服务机构做强做优，打造诚信经营、服务优质的示范性企业，扶持中小微企业，发展专业性、行业性人力资源市场，支持和规范高端人力资源服务等业态发展，提高人力资源服务业发展水平。

支持经营性人力资源服务机构参选高新技术企业，并依法享受相关优惠政策。

第十一条 县级以上地方人民政府应当按照规定使用就业、人才、服务业等相关领域资金，推动人力资源服务产业链延伸，支持人力资源服务业发展。

支持有条件的地方设立人力资源服务业发展基金。鼓励符合条件的人力资源服务机构进入资本市场融资。鼓励和引导各类社会资本进入人力资源服务领域，参与人力资源市场建设。

第十二条 鼓励有条件的地区根据本地经济发展和产业转型需要，制定人力资源服务产业园的发展规划，引导资本、技术、人力资源等要素集聚，推动建设符合市场需求的人力资源服务产业园。认定为国家级、省级人力资源服务产业园的，按照相关规

定给予政策支持。

支持有条件的地区在各类园区建立人力资源服务联络平台，开展需求监测、用工保障、人才引进等服务。

第十三条 县级以上地方人民政府应当将公共人力资源服务机构的服务场所、信息网络体系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，整合提升公共就业服务信息系统，推动就业创业公共服务资源按照常住人口规模配置，推进公共人力资源服务均等化、标准化、信息化、便民化。

第十四条 县级以上地方人民政府应当培育和发展为家政服务、健康照护、养老服务、托育服务等生活性服务业提供服务的人力资源市场，引导用人单位发布相关岗位需求，加强供需对接，为劳动者提供便利就业服务。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门应当会同商务、民政等部门将生活性服务业纳入当地职业技能培训需求指导目录。支持人力资源服务机构开展相关职业技能培训。

第十五条 鼓励和支持依托行业协会、高等学校、中等职业学校、技工院校、大型人力资源服务机构、产业园等，建立人力资源服务培训基地和实训基地，依法开展技术技能人才培训培育。

第十六条 县级以上地方人民政府应当建立健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，支持在人才评定、岗位评聘等方面赋予用人单位更大自主权，加强人才创新创业激

励和保障；应当根据经济社会发展需要，围绕国家和本省重大战略和重大工程，统筹做好重点产业、重要领域和战略性新兴产业、未来产业人才的发现、选拔、培养、引进。

支持人力资源服务机构提供人才供需对接服务，人力资源服务机构引进高层次人才、高技能人才、特色产业人才或者紧缺急需人才的，按照相关规定给予补助。

第十七条 县级以上地方人民政府应当引导人力资源在机关、企业事业单位、社会组织之间以及不同地区之间合理流动，并保障流动人员在职称评定、工资福利、社会保障等方面的合法权益，促进人才区域合理布局和协调发展。

鼓励人才向优先发展的行业领域、城乡基层和欠发达地区流动，支持人力资源服务机构围绕乡村振兴战略开展专项招聘、供需对接、职业培训等服务，建立常态化就业帮扶合作机制。

第十八条 县级以上地方人民政府应当坚持市场化社会化就业与政府帮扶相结合，引导人力资源服务机构与高等学校、中等职业学校、技工院校、科研机构合作，加强产教融合和校企协同，推动人才与产业发展需求对接，为毕业生提供求职招聘、政策咨询、就业创业指导、职业能力测评、职业规划等服务。

第十九条 县级以上地方人民政府应当完善就业援助政策，加强对符合条件的退役军人、残疾人、大龄劳动者、长时间失业人员等就业困难人员的扶持援助，支持人力资源服务机构有针对性地开展专项招聘、技能培训、职业指导等服务。

第二十条 县级以上地方人民政府建立覆盖城乡的灵活就业人员用工服务平台，鼓励有条件的地区分类建设行业性、区域性、特色性的零工市场，通过线上线下相结合的零工服务方式，提供零工岗位收集、供需对接、就业创业培训、困难帮扶、权益维护指引等服务，保障劳动者多渠道灵活就业。

人力资源服务机构可以通过设立专门的零工市场和就业服务（驿）站、按需组织专场招聘等方式，为灵活就业人员提供求职应聘等专业化服务。

鼓励和支持人力资源服务机构为新就业形态劳动者提供人力资源服务，促进互联网平台企业、具备合法经营资质的用工合作企业与新就业形态劳动者群体有效对接。

第二十一条 县级以上地方人民政府应当促进人力资源服务跨区域合作，引导支持人力资源服务机构通过线上线下结合、跨区域协同、各类机构联动等方式，提供联合招聘、精准引进紧缺行业人才等服务。

支持开展人力资源国际交流与合作，引进国际化、专业化人力资源服务机构。支持人力资源服务机构开拓国际市场，开展跨境人力资源服务业务，积极发挥侨智侨力作用，引进具有国际先进水平的人力资源服务标准技术、经营理念和管理模式。

第二十二条 支持开展与香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区的人力资源市场交流合作。支持香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区人力资源服务机构在本省设立分支机构

或者合资合作机构，并按照国家和本省有关规定享受优惠政策。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门应当积极探索深化海峡两岸融合发展机制，将在闽就业创业的台湾同胞纳入公共就业创业服务体系，同等享受政策咨询、职业介绍、创业孵化、职业培训等人力资源服务。

第二十三条 省人民政府人力资源社会保障行政部门会同有关行业主管部门建立完善台湾同胞职业资格采认和采信制度，开展闽台职业资格比对，逐步扩大直接采认和采信范围，建立职业资格采认和采信目录，实行动态调整并向社会公布。

支持有条件的人力资源服务机构与台湾地区相关行业协会合作，面向台湾地区技能人员开展职业技能等级认定等便捷服务。

第三章 活动与规范

第二十四条 公共人力资源服务机构应当根据政府确定的目标任务，组织实施就业创业和人才服务项目，依法提供公共人力资源服务。

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) 办理就业登记、失业登记等事务;
- (六) 办理毕业生接收手续;
- (七) 流动人员人事档案管理;
- (八) 县级以上地方人民政府确定的其他服务。

公共人力资源服务机构不得从事经营性活动，公共人力资源服务经费纳入同级财政预算。

第二十五条 县级以上地方人民政府按照国家以及本省有关规定通过购买服务、财政补贴等方式，支持经营性人力资源服务机构提供公益性人力资源服务。

第二十六条 经营性人力资源服务机构从事下列职业中介活动的，应当依法取得人力资源服务许可证，在许可范围内开展活动：

- (一) 为用人单位推荐劳动者；
- (二) 为劳动者介绍用人单位；
- (三) 组织开展招聘会；
- (四) 开展网络招聘服务；
- (五) 开展高级人才寻访服务；
- (六) 法律、行政法规和国家规定的其他职业中介活动。

经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，还应当按照国家 and 省人民政府人力资源社会保障行政部门有关规定执行并诚信经营。

第二十七条 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。

第二十八条 经营性人力资源服务机构从事下列业务，应当自开展业务之日起十五日内向住所地县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门备案：

（一）人力资源供求信息的收集和发布；

（二）就业和创业指导；

（三）人力资源管理咨询；

（四）人力资源测评；

（五）人力资源培训；

（六）人力资源服务外包业务承接；

（七）法律、行政法规和国家规定的其他需要备案管理的人力资源服务业务。

第二十九条 经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自登记办理完毕之日起十五日内，书面报告分支机构住所地县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门。

第三十条 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，应当办理变更登记或者注销登记手续，并自登记办理完毕之日起十五日内，书面报告住所地县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门。

第三十一条 个人求职，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。用人单

位、人力资源服务机构应当依法对劳动者的个人信息保密。

人力资源服务机构在业务活动中收集用人单位信息的，不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密。

第三十二条 用人单位、人力资源服务机构应当向劳动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。

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、福利待遇、社会保险、联系方式、录用办法等招聘信息，应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、籍贯、宗教信仰等方面的歧视性内容。

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，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、合法性进行审核。

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，确保发布信息的真实、合法、有效。

大众传播媒介、公共场所管理者、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，发现虚假、违法信息不得发布，应当立即停止传输，已发布的信息应当立即删除，同时保存有关记录，并向有关主管部门报告。

第三十四条 人力资源服务机构开展服务，不得有下列行为：

(一) 伪造、涂改、出租、出借、转让人力资源服务许可证；

- (二) 提供或者发布虚假招聘信息;
- (三) 为无合法证照的用人单位提供职业中介服务;
- (四) 为无合法身份证件의求职者提供职业中介服务;
- (五) 介绍求职者从事法律、行政法规禁止从事的职业;
- (六) 扣押求职者的居民身份证件和其他证件;
- (七) 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;
- (八) 介绍未满十六周岁的未成年人就业;
- (九) 介绍用人单位或者求职者从事违法活动;
- (十) 采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段开展人力资源服务活动;
- (十一) 以开展人力资源服务为名牟取不正当利益;
- (十二) 法律、法规禁止的其他行为。

第三十五条 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和招聘简章的真实性、合法性,提前将招聘会信息向社会发布,并对招聘中的活动进行管理。

举办大型现场招聘会,应当遵守大型群众性活动安全管理等方面法律、法规的规定。

第三十六条 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,依法履行网络安全保护义务,采取必要措施确保网

络招聘系统、信息系统和用户信息安全。

第三十七条 经营性人力资源服务机构应当在服务场所明示营业执照、服务项目、收费标准、监督机关、监督电话等事项，并接受县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门和市场监督管理等部门的监督检查。

经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，还应当在服务场所明示人力资源服务许可证；通过互联网开展人力资源服务的，应当依照有关规定公示相关信息。

第三十八条 用人单位招用人员，应当依法与劳动者订立劳动合同，按照劳动合同约定和国家规定，提供劳动条件和劳动保护，严格执行国家劳动安全卫生保护标准，向劳动者及时足额支付劳动报酬，依法为劳动者缴纳社会保险费，维护劳动者合法权益。

对于依托互联网平台就业的新就业形态劳动者，符合确立劳动关系情形的，用人单位应当依法与其订立劳动合同。

用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，应当依法保障劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等权益。

人力资源服务机构为新就业形态劳动者、灵活就业人员、超过法定退休年龄的劳动者等提供专业化服务时，应当就劳动报酬发放、社会保险费缴纳以及其他权利义务提出合理化建议，依法保护劳动者合法权益。

第三十九条 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。

第四十条 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。服务台账应当保存二年以上。

第四十一条 外国人在本省求职或者本省用人单位招用外国人，按照国家和本省有关规定执行。

第四章 服务与监管

第四十二条 县级以上地方人民政府应当建立健全公共就业和人才服务体系，提供一站式基本公共服务；完善人力资源市场监督管理体系和协调制度，规范人力资源市场活动。

第四十三条 省人民政府应当加强人力资源服务信息化建设，建立全省就业一体化信息平台，推动完善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、行业协会等各方信息共享，分析预测市场供求变化，为就业群体求职、用人单位招聘提供岗位信息发布、岗位推荐、人力资源服务匹配和社会评价等服务，探索建立数字技术领域新兴工种人才库。

省、设区的市人民政府人力资源社会保障行政部门负责监测重点行业领域人力资源供求情况，发布人力资源需求目录。

鼓励和支持社会力量建设人力资源市场供求信息平台，平台按照行业、专业等类别进行分类，促进人力资源市场信息的互联互通和数据共享。

鼓励经营性人力资源服务机构发布人力资源供求、流动和薪酬数据报告。

第四十四条 县级以上地方人民政府应当加强数字化创新应用，推动信息化平台赋能，实现各类人力资源数据归集融合、合理流动和开发应用，优化人力资源全生命周期服务管理。开发和提供数据，应当依法保障数据安全、保护用户信息。

第四十五条 支持人力资源服务机构实施管理、技术、产品和服务创新，应用大数据、人工智能、云计算等新技术，为用人单位和求职者提供个性化服务。推动人力资源服务转型升级，促进高级人才寻访、人力资源服务外包、人力资源管理咨询、人力资源信息软件服务等人力资源服务新业态发展。

支持人力资源服务机构建立数字档案资源库，实现就业失业登记信息与劳动合同、社会保险、职业培训、技能评价等数据信

息共享，并依法向社会提供数据信息服务。

第四十六条 县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门应当通过政府网站等，将人力资源服务许可和备案的依据、程序、期限、条件、需要提交的材料目录，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、延续等情况，以及办事指南和咨询监督电话等信息，及时向社会公布，并提供查询服务。

第四十七条 县级以上地方人民政府应当加强人力资源服务业人才队伍建设，建立健全人力资源服务业人才培养和引进机制，可以将人力资源服务业高层次人才纳入人才引进计划。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门应当指导人力资源服务机构对从业人员开展职业道德、职业技能、诚信服务和相关法律、法规培训，提高从业人员专业化、职业化水平。

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

第四十八条 县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门应当加强对人力资源服务机构和人力资源市场活动的监督管理，加强与市场监督管理、公安等部门的信息沟通，健全信息共享、信息通报、执法协作等机制，营造规范有序的市场环境。

第四十九条 省人民政府人力资源社会保障行政部门应当推动建立覆盖各级的人力资源服务机构管理系统，组织做好人力资源服务机构信息采集、归类、公示、发布等工作，实现对人力

资源服务机构的动态管理。

第五十条 县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政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。

第五十一条 县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门应当通过日常检查、年度报告公示、信息共享等方式，加强对经营性人力资源服务机构的监督检查。对未按规定提交经营情况年度报告、服务不规范、违法违规风险高、投诉举报集中、发生违法违规失信行为的人力资源服务机构加强重点监督管理，并对其相关负责人进行约谈，督促其及时整改。相关问题线索，移交有关部门依法处理。

第五十二条 县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场诚信建设，支持诚信合规人力资源服务机构发展，把用人单位、个人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，制定经营性人力资源服务机构信用评价制度，建立诚信服务示范指标体系并定期组织评估，依法实行守信激励和失信惩戒。

第五十三条 任何组织和个人有权对用人单位和人力资源服务机构的违法行为进行举报投诉。县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门应当畅通举报投诉渠道，为举报投诉人保密，并依法及时处理。

第五章 法律责任

第五十四条 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。

第五十五条 经营性人力资源服务机构违反本条例第二十六条第一款规定，由县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门予以关闭或者责令停止从事职业中介活动；有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下罚款。

第五十六条 经营性人力资源服务机构违反本条例第三十九条规定，由县级以上地方人民政府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；拒不改正的，处一万元以上五万元以下罚款；情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给个人造成损害的，依法承担民事责任。

第五十七条 公共人力资源服务机构违反本条例规定的，由上级主管部门责令改正；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。

第五十八条 县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门和其他有关部门工作人员违反本条例规定，在人力资源市场管理工作中玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，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。

第六章 附 则

第五十九条 本条例自 2025 年 3 月 1 日起施行。1998 年 5 月 29 日福建省第九届人民代表大会常务委员会第三次会议通过的《福建省劳动力市场管理条例》和 2002 年 5 月 31 日福建省第九届人民代表大会常务委员会第三十二次会议通过的《福建省人才市场管理条例》同时废止。