|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **취업서비스 및 취업 관리규정**(2007년 11월 5일 노동보장부 28호 령으로 공표; 2014년 12월 23일 《<취업서비스 및 취업 관리규정> 개정에 관한 인력자원사회보장부의 결정》에 근거하여 개정)**제1장 총 칙****제1조** 취업서비스 및 취업 관리를 강화하고 통일적이고 개방적이며 경쟁질서가 양호한 인력자원시장을 육성·보완하여 근로자의 취업과 사용자의 인력 채용에 서비스를 제공하기 위한 목적으로 취업촉진법 등 법률, 행정법규에 근거하여 이 규정을 제정한다.**제2조** 근로자의 구직 및 취업 활동, 사용자의 인력 채용 활동, 노동보장행정부서가 개설한 공공취업서비스기구 및 노동보장행정부서의 승인하에 설립된 직업중개기구가 취급하는 취업서비스 활동은 이 규정을 적용받는다.이 규정에서 사용자라 함은 중화인민공화국 경내의 기업, 개인경제조직, 민영 비기업업체 등 조직 및 그와 노동관계를 맺은 근로자를 고용하는 국가기관, 사업기관, 사회단체를 지칭한다.**제3조** 현급 이상 노동보장행정부서는 법에 따라 본 행정구역 내의 취업서비스 및 취업 관리 업무를 수행한다.**제2장 구직 및 취업****제4조** 근로자는 법에 의거하여 평등한 취업권리를 갖는다. 근로자의 취업은 민족, 종족, 성별, 종교·신앙 등의 차이로 인해 차별대우를 받지 않는다.**제5조** 농촌 근로자는 도시에서 취업함에 있어 도시·진(鎭) 근로자와 평등한 취업권리를 가지며 농촌 근로자의 도시 취업에 차별적 제한을 두어서는 아니된다.**제6조** 근로자는 법에 의거하여 자주적으로 직업을 선택할 권리를 갖는다. 근로능력을 구비하였고 취업을 희망하는 만16세의 근로자는 본인의 신분증명을 근거로 공공취업서비스기구, 직업중개기구를 통하거나 직접 사용자와 연락하는 등 방식으로 구직할 수 있다. **제7조** 근로자는 구직 시 개인의 기본상황 및 취직하고자 하는 직무와 직접적 관련이 있는 지식·기능, 업무경력, 취업현황 등 상황을 공공취업서비스기구 또는 직업중개기구, 사용자에게 사실대로 고해야 하며 관련 증명자료를 제공해야 한다.**제8조** 근로자는 정확한 직업선택 관념을 수립하고 취업능력과 창업능력을 제고해야 한다.국가는 근로자가 취업 전에 필요한 직업교육 또는 직업훈련을 받는 것을 권장하며 도시·진(鎭)의 중등·고등학교 졸업생이 취업 전에 근로 예비제 교육훈련에 참가하는 것을 권장한다.국가는 근로자의 자주적 창업과 자주적 취업을 권장한다. 각 급 노동보장행정부서는 관련 부서와 협력하여 절차를 간소화하고 효율성을 개선하여 근로자의 자주적 창업과 자주적 취업에 편리를 제공하고 관련 서비스를 제공해야 한다.**제3장 인력채용****제9조** 사용자는 법에 의거하여 자주적으로 인력을 채용할 권리를 갖는다. 사용자는 인력을 채용함에 있어 근로자에게 평등한 취업기회와 공평한 취업조건을 제공해야 한다.**제10조** 사용자는 다음 각 호의 루트를 통해 자주적으로 인력을 채용할 수 있다.(1) 공공취업서비스기구 또는 직업중개기 구에 위탁;(2) 채용상담회 참가;(3) 신문지, 라디오 방송, TV 방송, 인터넷 사이트 등 대중매체에 구인광고 발표;(4) 본 기업의 현장, 기업 웹사이트 등 자기보유 루트를 통해 구인광고 발표;(5) 기타 합법적인 방식.**제11조** 사용자는 공공취업서비스기구 또는 직업중개기구에 위탁하여 인력을 채용거나 채용상담회 참가 시 채용 약관을 제공해야 하고 영업집조(부본) 또는 관련부서로부터 발급받은 설립허가서류, 담당자의 신분증명 및 사용자가 발행한 위임장을 제시해야 한다.채용 약관에는 사용자의 기본정보, 채용인원수, 업무내용, 채용조건, 근로보수, 복리후생, 사회보험 등 내용과 법률, 법규에 규정한 기타 내용이 포함되어야 한다.**제12조** 사용자는 인력 채용 시 업무내용, 근로조건, 근로장소, 직업 위해성, 안전생산 상황, 근로보수 및 근로자가 설명을 요구하는 기타 상황을 근로자에게 성실하게 고해야 한다.사용자는 근로자의 요구에 따라 채용여부에 관한 정보를 적시에 근로자에게 알려야 한다. **제13조** 사용자는 근로자 개인자료의 비밀성을 유지해야 한다. 근로자의 개인자료를 공개하거나 근로자의 기술, 지적 성과물을 사용하는 경우 근로자 본인의 서면동의를 얻어야 한다.**제14조** 사용자는 인력을 채용함에 있어 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 행위를 하여서는 아니된다.(1) 거짓의 채용정보를 제공하거나 거짓의 구인광고를 발표하는 행위;(2) 채용대상자의 주민신분증 및 기타 증명서를 압류하는 행위;(3) 담보 또는 기타 명의로 근로자로부터 재물을 수취하는 행위;(4) 만16세 미만의 미성년자 또는 국가의 법률, 행정법규에서 채용을 금지한 자를 채용하는 행위;(5) 합법적 신분증명이 없는 자를 채용하는 행위;(6) 인력 채용의 명의로 부정당 이익을 도모하거나 기타 불법 활동을 하는 행위.**제15조** 사용자는 인력을 채용함에 있어 기타 사용자의 신용·명예 훼손, 뇌물 공여 등 부정당 수단을 사용해서는 아니된다.**제16조** 국가에서 여성에게 부적합한 직종 또는 직무를 제외하고 사용자는 인력을 채용함에 있어 성별을 사유로 여성의 채용을 거절하거나 여성에 대한 채용기준을 높여서는 아니된다.사용자는 여성을 채용함에 있어 근로계약에 여성 근로자의 결혼, 출산을 제한하는 내용을 두어서는 아니된다.**제17조** 사용자는 인력을 채용함에 있어 소수민족 근로자를 적당히 배려해야 한다.**제18조** 사용자는 인력을 채용함에 있어 장애인을 차별대우 해서는 아니된다.**제19조** 사용자는 인력을 채용함에 있어 전염병 병원체 휴대자란 이유로 채용을 거절해서는 아니된다. 단, 의학감정을 거친 전염병 병원체 휴대자가 완치되기 전에 또는 전염 가능성이 배제되기 전에는 법률, 행정법규 및 국무원 위생행정부서에서 전염병 병원체 휴대자의 근로를 금지한 전염병의 확산을 초래할 수 있는 직업에 종사하는 것을 금지한다.사용자는 인력을 채용함에 있어 국가의 법률, 행정법규 및 국무원 위생행정부서에서 B형 간염 병원체 휴대자의 근로를 금지한 직업을 제외하고 B형 간염 바이러스 혈청학 지수를 건강검진 기준으로 강요해서는 아니된다.**제20조** 사용자가 발표하는 인력 채용 약관 또는 구인광고에는 차별적 내용을 포함해서는 아니된다.**제21조** 사용자는 공공안전, 인체건강, 생명·재산 안전과 연관된 특수 직종의 근로자를 채용함에 있어 법에 따라 해당 직종의 직업자격을 구비한 자를 채용해야 하며; 해당 직종의 직업자격을 구비하지 않은 자를 채용하는 경우 전문 교육훈련을 실시하여 해당 인력이 직업자격을 취득한 후에야 업무에 투입시킬 수 있다.**제22조** 타이완·홍콩·마카오 근로자를 채용한 사용자는 관련 규정에 따라 현지 노동보장행정부서에 비안(備案)해야 하고 타이완·홍콩·마카오 근로자를 위해 <타이완·홍콩·마카오 근로자 취업증>을 발급받아야 한다.**제23조** 외국 국적의 근로자를 채용하고자 하는 사용자는 외국 국적의 근로자가 입국하기 전에 관련 규정에 따라 현지 노동보장행정부서에 취업허가를 신청하여 비준을 받고 <중화인민공화국 외국인 취업허가증서>를 발급받은 후에야 채용할 수 있다.사용자가 외국 국적의 근로자에게 제공하는 일자리는 직종은 반드시 특수기능을 필요로 하고 국내에 적당한 인선이 없는 일자리여야 하며 국가의 관련 규정에 위배되지 않아야 한다. **제4장 공공취업서비스****제24조** 현급 이상 노동보장행정부서는 본 행정구역 내의 공공취업서비스 업무를 총괄하고 정부에서 수립한 발전계획에 근거하여 도시와 농촌을 커버한 공공취업서비스 시스템을 구축하고 보완해야 한다.공공취업서비스기구는 정부가 확정한 취업업무 목표와 과제에 근거하여 취업서비스 계획을 수립하고 취업지원 정책을 구체적으로 실시하며 취업서비스 프로젝트를 추진함으로써 근로자와 사용자에 취업서비스를 제공하고 인력자원시장 조사·분석을 수행하며 노동보장행정부서가 위탁한 취업 촉진 관련 업무를 수행한다.**제25조** 공공취업서비스기구는 근로자에게 다음 각 호의 서비스를 무상으로 제공해야 한다. (1) 취업 정책·법규 자문;(2) 직업 수급정보, 시장 임금지도라인 정보 및 직업교육훈련 정보 발표;(3) 직업지도 및 직업소개;(4) 취업취약계층에 대한 취업지원;(5) 취업등기, 실업등기 등 사무;(6) 기타 공공취업서비스.**제26조** 공공취업서비스기구는 서비스 기능을 적극 발휘하여 사용자의 수요에 따라 다음 각 호의 서비스를 제공해야 한다.(1) 인력 채용·사용에 대한 지도 서비스;(2) 인력 채용 대행 서비스;(3) 격지 인력 채용 서비스;(4) 기업 인력자원관리 자문 등 전문 서비스;(5) 노동보장 업무 대행 서비스;(6) 사용자의 요구를 충족시키기 위해 개발한 기타 취업서비스 항목.공공취업서비스기구는 현급 이상 노동보장행정부서의 허가를 득한 후 노동보장 업무 대행 업무를 취급할 수 있다.**제27조** 공공취업서비스기구는 직업지도를 강화하고 전(겸)직 직업지도 업무인력을 확보하여 근로자와 사용자에게 직업지도 서비스를 제공해야 한다.직업지도 업무인력은 전문자격교육을 거쳐 고시를 통과하고 국가의 해당 직업자격증서를 획득한 후 직업지도 직업에 종사할 수 있다. 공공취업서비스기구는 직업지도 업무에 필요한 시설과 조건을 확보해야 하고 직업지도 업무를 촉진시키며 직업지도 업무에 대한 홍보를 강화해야 한다.**제28조** 직업지도에는 다음 각 호의 내용을 포함한다.(1) 근로자와 사용자에게 노동보장 관련 법률·법규와 정책, 인력자원시장 상황에 대한 자문 제공;(2) 근로자의 직업현황 파악, 구직방법 장악, 직업선택 방향 확정, 직업선택 능력 제고 지원;(3) 근로자에게 교육훈련을 건의하고 직업 교육훈련 관련 정보 제공;(4) 근로자 직업 소질 및 특징에 대한 테스트를 추진하고 근로자의 직업능력 평가 수행;(5) 여성, 장애인, 소수민족 및 제대군인 등 취업계층을 위한 전문 직업지도 서비스 제공; (6) 대학교, 중등 전문학교, 직업 전문학교, 기능공 양성 학교의 학생들에게 직업지도 업무 자문과 서비스 제공;(7) 개인공상업 또는 사영기업을 운영하고자 하는 근로자에게 창업자문 서비스 제공;(8) 사용자에게 인력채용방식 선택, 채용조건 및 기준 확정 등 인력채용 지도 서비스 제공;(9) 직업교육훈련기구의 교육훈련 방향 확정 및 전공 설치 등에 대한 자문 서비스 제공.**제29조** 공공취업서비스기구는 노동보장행정부서의 지도하에 노동력 자원 조사 및 취업·실업상황 통계 업무를 수행한다.**제30조** 공공취업서비스기구는 특정 취업계층의 수요별로 전문 계획을 수립하고 실시해야 한다.공공취업서비스기구는 서비스 대상의 특성에 따라 시간단계 별로 특정 유형의 근로자, 취업취약계층 또는 사용자를 위한 활동을 집중적으로 조직하고 전문 서비스를 제공해야 한다.공공취업서비스기구는 노동보장행정부서의 의뢰를 받아 취업촉진 전문 업무를 추진할 수 있다.**제31조** 현급 이상 공공취업서비스기구는 통합 서비스 장소를 마련하여 근로자와 사용자를 위한 원스톱 취업서비스를 집중적으로 제공하고 노동보장행정부서가 배치한 기타 업무를 수행한다. 가도(街道), 향(鄕)·진(鎭), 지역사회의 공공서비스기구는 기층 서비스 창구를 개설하여 취업 지원을 중점으로 하는 공공취업서비스를 제공하고 노동력 자원에 대한 조사·통계를 실시하며 상급 노동보장행정부서가 배정한 기타 취업서비스 업무를 처리한다.공공취업서비스기구는 전국적으로 통일된 표지를 사용한다.**제32조** 공공취업서비스기구는 서비스 품질과 효율성을 지속적으로 개선해야 한다.공공취업서비스기구는 내부관리를 강화하고 서비스 기능을 보완하며 서비스 절차를 통일시키고 국가에서 제정한 서비스 규범 및 기준에 따라 근로자 및 사용자를 위한 고품질, 고효율의 취업서비스를 제공해야 한다. 공공취업서비스기구는 업무인력에 대한 정책, 업무, 서비스기능 교육을 강화하고 직업지도인력, 직업정보 분석인력, 노동보장업무 보좌인력 등 전문인력을 해당 직업자격교육에 참가시켜야 한다.공공취업서비스기구는 서비스 제도를 공개하여 주동적으로 사회의 감독을 받아야 한다.**제33조** 현급 이상 노동보장행정부서와 공공취업서비스기구는 노동보장 정보화 건설 사업의 통일 계획, 표준 및 규범에 따라 인력자원시장 정보망 및 관련 시설을 구축하고 보완해야 한다.공공취업서비스기구는 점진적으로 정보화 관리 및 서비스를 실현하여 도시에서 취업서비스, 실업보험, 취업교육정보 공유 및 공공취업서비스 전반 과정의 정보화 관리를 실현하고 점진적으로 근로임금정보, 사회보험정보의 호연호통(互聯互通) 및 정보공유를 실현해야 한다.**제34조** 공공취업서비스기구는 인력자원시장정보 서비스 시스템을 구축하고 보완해야 하며 직업 수급정보, 시장 임금지도라인 정보, 직업교육훈련 정보, 인력자원시장 분석정보 발표제도를 개선하여 근로자의 구직과 직업선택, 사용자의 인력 채용 및 교육훈련기구의 교육훈련 실시를 지원해야 한다.**제35조** 현급 이상 노동보장행정부서는 정보화 건설의 통일적 요구에 따라 전국 인력자원시장 정보 네트워킹을 점진적으로 실현해야 한다. 그 중 도시는 노동보장데이터센터 구축의 요구에 따라 네트워크 및 데이터 자원의 집중과 공유를 실현해야 하고; 성, 자치구는 성급 인력자원시장 정보망 모니터링 센터를 구축하여 관할구역 내의 인력자원시장 정보에 대한 모니터링을 실시해야 하며; 노동보장부는 전국 인력자원시장 정보망 모니터링 센터를 구축하여 전국 인력자원시장 정보에 대한 모니터링과 분석을 실시한다.**제36조** 현급 이상 노동보장행정부서는 공공취업서비스기구에 대한 관리를 강화하고 제반 임무의 완성상황에 대한 실적평가를 실시해야 한다. **제37조** 공공취업서비스 경비는 동급 재정예산에서 지출한다. 각 급 노동보장행정부서와 공공취업서비스기구는 재정예산의 편성규정에 근거하여 법에 따라 공공취업서비스 연도예산을 편성하여 동급 재정부서에 보고하여 승인을 받은 후 집행한다.공공취업서비스기구는 취업 전문자금의 관리 규정에 따라 법적 절차에 따라 공공취업서비스 전문 지원경비를 신청할 수 있다.공공취업서비스기구가 사회 각계로부터 기증받거나 후원받은 금품은 국가의 관련 법률·법규에 따라 관리하고 사용해야 한다.공공취업서비스기구는 사용자에게 서비스를 제공함에 있어 관리를 규범화하고 서비스 요금 수취를 엄격히 통제해야 한다. 서비스 요금을 수취할 수 있는 항목은 성급 노동보장행정부서가 관련 부서와 공동으로 규정한다.**제38조** 공공취업서비스기구는 영업성 활동을 취급하여서는 아니된다.공공서비스기구가 채용상담회를 개최하는 경우 근로자로부터 비용을 수취해서는 아니된다.**제39조** 각 급 장애인연합회 산하의 장애인취업서비스기구는 공공취업서비스기구의 구성부분으로서 장애인 근로자에게 취업 관련 서비스를 제공함과 더불어 노동보장행정부서의 위임에 따라 장애인 근로자의 취업등기, 실업등기 업무를 담당한다.**제5장 취업지원****제40조** 공공취업서비스기구는 전문적인 취업지원 계획을 수립하여 취업지원 대상을 우선적으로 지원하고 중점적으로 도와주어야 한다.이 규정에서의 취업지원 대상에는 취업취약자와 무취업자가구를 포함한다. 취업취약자라 함은 신체상황, 기능수준, 가정요인, 토지상실 등 원인으로 취업이 어렵거나 실업상태가 일정기간 지속된 후에도 여전히 취업하지 못한 자를 지칭한다. 무취업자가구라 함은 법정 근로연령대의 가구구성원이 모두 실업상태에 있는 도시 거주민 가구를 지칭한다.지원 대상의 인정방법은 성급 노동보장행정부서가 현지 인민정부에서 규정한 취업지원 대상 범위에 근거하여 제정한다.**제41조** 취업취약자와 무취업자가구는 소재지 가도(街道), 지역사회의 공공취업서비스기구에 취업지원을 신청할 수 있다. 가도(街道), 지역사회의 공공취업서비스기구는 확인 절차를 거쳐 사실임을 확인환 후 취업지원 범위에 포함시킨다.**제42조** 공공취업서비스기구는 취업계약자 지원제도를 수립하고 제반 취업지원정책 집행, 취업정보 제공, 기능 교육훈련 실시 등 효율적인 취업서비스와 공익성 일자리 지원을 통하여 취업취약자를 우선적으로 지원하고 중점적으로 지원해야 한다.공익성 일자리에 배치된 취업취약자에게는 국가의 규정에 따라 근무수당을 지급한다.**제43조** 공공취업서비스기구는 무취업자가구 일자즉시 지원 제도를 수립하고 공익성 일자리 범위 확대, 각 유형의 일자리 개발 등 조치를 통하여 적시에 무취업자가구의 실업자에게 적당한 일자리를 제공함으로써 무취업자가구 구성원 중 최소 1명이 취업할 수 있도록 보장해야 한다. **제44조** 가도(街道), 지역사회의 공공취업서비스기구는 관할구역 내의 취업지원 대상을 등기하고 전문대장을 작성하여 취업지원 대상에 대한 동적 관리와 지원책임 제도를 실시함으로써 적시적이고 효율적인 취업지원을 제공해야 한다. **제6장 직업중개서비스****제45조** 현급 이상 노동보장행정부서는 직업중개기구에 대한 관리를 강화하고 직업중개기구의 서비스 품질 개선을 격려하며 직업중개기구의 취업촉진 기능을 발휘시켜야 한다.이 규정에서 직업중개기구라 함은 법인, 기타 조직 및 개인이 사용자의 인력 채용과 근로자의 구직을 위한 중개서비스 및 기타 관련 서비스를 제공하기 위해 설립한 영업성 조직을 지칭한다.정부부서는 단독으로 또는 타인과 공동으로 영업성 직업중개기구를 설립하여서는 아니된다. **제46조** 직업중개 활동은 적법성, 신의성실, 공평성, 공개성의 원칙을 준수해야 한다.그 어떠한 조직과 개인도 직업중개 활동을 이용하여 근로자와 사용자의 합법적 권익을 침해하여서는 아니된다.**제47조** 직업중개는 행정허가제를 시행한다. 직업중개기구 또는 기타 기구가 직업중개 활동을 취급하고자 하는 경우 노동보장행정부서의 허가절차를 거쳐 직업중개허가증을 발급받아야 한다.허가절차를 거쳐 직업중개허가증을 발급받은 직업중개기구는 공상행정관리부서에 허가증을 제출하여 등기절차를 이행해야 한다.법에 따라 허가절차 및 등기절차를 이행하지 않은 기구는 직업중개 활동을 취급해서는 아니된다.직업중개허가증은 노동보장행정부서가 통일적으로 인쇄·제작하며 무료로 발급한다.**제48조** 직업중개기구를 설립하고자 하는 경우 다음 각 호의 조건을 구비해야 한다.(1) 명확한 정관과 관리제도가 있어야 한다.(2) 업무에 필요한 고정 영업장소, 사무시설 및 일정액수의 개업자금이 있어야 한다. (3) 해당 직업자격을 구비한 전문 업무인력을 확보해야 한다.(4) 법률, 법규에 규정한 기타 조건을 구비해야 한다.**제49조** 직업중개기구를 설립하고 하는 경우 현급 이상 노동보장행정부서에 신청하여야 하고 다음 각 호의 서류를 제출해야 한다.(1) 설립신청서;(2) 정관 및 관리제도 초안;(3) 장소 사용권 증명;(4) 등록자본(금) 검사보고서;(5) 취임 예정 책임자의 기본상황, 신분증명;(6) 해당 직업자격을 구비한 전문 업무인력의 관련 증명서류;(7) 법률, 법규에 규정한 기타 서류.**제50조** 노동보장행정부서는 직업중개기구 설립 신청을 접수한 후 신청 접수일로부터 20일 내에 심사를 완료해야 한다. 조건을 충족시키는 경우 허가해야 하고; 신청을 각하하는 경우 그 이유를 설명해야 한다.노동보장 행정부서는 허가절차를 거쳐 설립된 직업중개기구에 대해 연도검사를 실시한다.직업중개기구의 상세한 설립조건, 심사허가 절차 및 연도검사 절차는 성급 노동행정주관부서가 통일적으로 규정한다.**제51조** 중개기구가 명칭, 주소, 법정대표자 등을 변경하거나 종료하고자 하는 경우에는 설립허가절차에 따라 변경수속 또는 말소등기수속을 처리해야 한다.분지기구를 설립하고자 하는 경우 원 심사허가 기관의 서면동의를 득한 후 분지기구 설립 목적지의 현급 이상 노동행정주관부서에서 심사허가 절차를 처리해야 한다.**제52조** 직업중개기구는 다음 각 호의 업무를 취급할 수 있다.(1) 근로자에게 사용자 소개;(2) 사용자 및 거주민 가구에 근로자 추천;(3) 직업지도, 인력자원 관리에 대한 자문 서비스;(4) 직업 수급정보의 수집과 발표;(5) 국가의 관련 규정에 따라 온라인 직업정보 서비스 취급;(6) 채용상담회 개최;(7) 노동보장행정부서의 허가를 받은 기타 서비스 항목.**제53조** 직업중개서비스기구는 서비스 장소에 영업허가증, 직업중개허가증, 서비스 항목, 요금 기준, 감독관리기관의 명칭과 감독전화 등을 공시해야 하며 노동보장행정부서 및 기타 관련 부서의 감독과 검사를 받아야 한다.**제54조** 직업중개기구는 서비스대장을 작성하여 서비스 대상, 서비스 과정, 서비스 결과 및 요금 수취 상황 등을 기재고 노동보장행정부서의 감독과 검사를 받아야 한다.**제55조** 직업중개기구가 제공한 직업중개서비스가 성사되지 못한 경우에는 근로자로부터 수취한 중개서비스 요금을 반환해야 한다.**제56조** 직업중개기구가 장소를 임대하여 대규모의 채용상담회를 개최하는 경우에는 실시계획과 안전보장 업무계획을 수립하여 그 설립 허가기관에 보고해야 한다. 직업중개기구는 채용상담회에 입장하는 사용자의 주체자격의 진실성과 채용 약관의 진실성을 심사해야 한다. **제57조** 직업중개기구가 특정 대상에게 공익성 취업서비스를 제공하는 경우 규정에 따라 보조금을 받을 수 있다. 보조금을 받을 수 있는 공익성 취업서비스의 범위, 대상, 서비스효과 및 보조방법은 성급 노동보장행정부서가 관련 부서와 공동으로 제정한다.**제58조** 직업중개기구의 다음 각 호의 행위를 금지한다.(1) 허위 취업정보를 제공하는 행위; (2) 차별적 내용이 있는 취업정보를 발표하는 행위; (3) 직업중개허가증을 위조, 변조 또는 양도하는 행위; (4) 합법적 증서가 없는 사용자에게 직업중개서비스를 제공하는 행위; (5) 만16세 미만의 미성년자에 대한 취업소개 행위; (6) 합법적 신분증명이 없는 근로자에게 직업중개서비스를 제공하는 행위; (7) 근로자를 법률, 법규가 금지하는 직업에 종사하도록 소개하는 행위;   (8) 근로자의 주민신분증과 기타 증서를 압류하거나 노동자로부터 보증금을 수취하는 행위; (9) 폭력, 협박, 사기 등 방식으로 직업중개활동을 취급하는 행위; (10) 허가받은 업무범위를 벗어나서 경영하는 경우; (11) 법률, 법규의 규정을 위반하는 기타 행위. **제59조** 현급 이상 노동보장행정부서는 법에 따라 허가를 받고 설립한 직업중개기구의 직업중개활동에 대해 감독과 지도를 실시하고 정기적으로 그 서비스의 신용성 및 서비스 품질에 대한 평가를 실시해야 하며 평가결과를 사회에 공개해야 한다. 현급 이상 노동보장행정부서는 직업중개기구를 지도하여 업무인력에 대한 교육을 실시함으로써 그 서비스 품질을 제고시켜야 한다. 현급 이상 노동보장행정부서는 동급 인민정부에 보고하여 허가를 받은 후 성실한 서비스, 양질의 서비스 및 공익성 서비스 등 면에서 실적이 뛰어난 직업중개기구와 개인을 포상하고 장려한다.**제60조** 외국인투자 직업중개기구의 설립과 직업중개기구의 경외취업 중개서비스는 관련 규정에 따라 집행한다.**제7장 취업 및 실업 관리****제61조** 노동보장행정부서는 취업등기제도와 실업등기제도를 구축·보완하고 취업관리와 실업관리를 철저히 해야 한다. 공공취업서비스기구는 취업등기와 실업등기 업무를 담당하고 전문대장을 작성하여 근로자의 취업과 실업변동 상황을 적시에 정확하게 기록함과 더불어 해당 통계업무를 확실하게 처리해야 한다. 취업등기와 실업등기는 각 성·자치구·직할시 범위내에서 취업·실업등기증(이하 "등기증"으로 약칭)을 단일화하여 근로자에게 무료로 발급하고 적용받을 수 있는 지원정책을 명확히 기재해야 한다. 취업등기, 실업등기의 상세한 절차와 등기증의 양식은 성급 노동보장행정부서가 규정한다.**제62조** 사용자가 근로자를 채용하는 경우 사용자는 근로자를 위하여 취업등기 수속을 처리해야 한다. 사용자가 근로자를 채용하거나 근로자와 근로관계를 종료 또는 해제하는 경우 현지 공공취업서비스기구에 비안(備案)하고 근로자를 위하여 취업등기수속을 처리해야 한다. 사용자는 인력을 채용함에 있어 채용일로부터 30일 내에 등기수속을 처리해야 하며; 종업원과 근로관계를 종료 또는 해제한 후 15일 내에 등기수속을 처리해야 한다. 근로자가 개인공상업에 종사하거나 탄력적 취업을 하는 경우에는 본인이 가도(街道), 향(鄕)·진(鎭)의 공공취업서비스기구에서 취업등기 수속을 처리해야 한다. 취업등기 내용은 주로 근로자의 개인정보, 취업유형, 취업일자, 채용업체 및 근로계약의 체결·종료 또는 해제 등 상황을 포함한다. 취업등기의 상세한 내용과 그 수속에 필요한 자료는 성급 노동보장행정부서가 규정한다. 공공취업서비스기구는 전문 서비스창구를 개설하고 절차를 간소화 함으로써 사용자의 취업등기 및 관련 수속 처리에 편리를 제공해야 한다.**제63조** 근로능력이 있고 취업수요가 있으며 실업상태에 있는 법정 근로연령대의 도시 상주인원은 공공취업서비스기구에 실업등기해야 한다.**제64조** 실업등기를 하고자 하는 근로자는 본인의 신분증과 원 신분을 증명할 수 있는 관련 증명자료를 지참해야 한다. 업체에 취업한 경력이 있는 자는 원 고용업체와의 근로관계 종료·해제증명 또는 해직증명을 제공해야 한다. 등기수속을 마친 실업자는 등기증을 근거로 공공취업서비스와 취업지원 정책을 적용받을 수 있다. 그 중 조건에 부합되는 자는 규정에 따라 실업보험금을 수령할 수 있다. 등기수속을 마친 실업자는 정기적으로 공공취업서비스기구에 취업 및 실업 상황을 보고해야 하고 적극적으로 구직해야 하며 공공취업서비스기구가 배정한 취업교육에 참가해야 한다. **제65조** 실업등기의 범위에는 아래의 실업자가 포함된다. (1) 만 16세로서 각종 학교에서 졸업했거나 이수한 자; (2) 기업, 기관, 사업기관 등 각종 사용자로부터 실업한 자;(3) 폐업, 파산으로 경영을 종료한 개인공상업자 또는 사영기업의 기업주; (4) 현지의 규정 조건에 부합되는 도급맡은 토지를 징용당한 자; (5) 국가의 통일적 배치계획에 편성되지 못한 제대군인; (6) 형기가 만료되어 석방되었거나 가석방 처분 또는 감외집행 처분을 받은 자; (7) 각지에서 확정한 기타 실업자.**제66조** 등기수속을 마친 실업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우 공공취업서비스기구는 그 실업등기를 말소한다.(1) 사용자에 의해 채용된 경우;(2) 개인공상업에 종사하거나 기업을 설립하여 공상영업허가증을 수령한 경우;(3) 안정적 수입 보장이 있는 노동에 종사하고 있으며 월 소득이 현지 최저임금기준보다 낮지 않은 경우;(4) 기본양로보험 대우를 누리고 있는 경우;(5) 근로능력을 완전히 상실한 경우;(6) 입학, 현역, 해외로 이민한 경우;(7) 형을 선고받아 수감 집행 중인 경우;(8) 취업 요구를 종료하였거나 공공취업서비스를 거절하는 경우;(9) 연속 6개월간 공공취업서비스기구와 연락이 없는 경우;(10) 취업등기 수속을 마친 기타 인원 또는 각지에서 규정한 기타 경우. **제8장 벌 칙****제67조** 사용자가 이 규정 제14조 제(2), (3)호의 규정을 위반하였을 경우 노동계약법 제84조의 규정에 따라 처벌하며; 사용자가 제14조 제(4)호의 규정을 위반하였을 경우에는 국가의 아동공 사용금지 및 기타 관련 법률, 법규의 규정에 따라 처벌한다. 사용자가 제14조 제(1), (5), (6)호의 규정을 위반하였을 경우 노동보장행정부서는 시정을 명함과 더불어 1,000위안 이하의 과태료를 부과할 수 있으며; 당사자에게 손해를 입혔을 경우에는 배상책임을 부담해야 한다.**제68조** 사용자가 이 규정 제19조 제2항의 규정을 위반하고 국가의 법률, 행정법규 및 국무원 위생행정부서가 B형 간염 병원체 휴대자의 근로를 금지한다고 규정한 일자리 외에서 인력을 채용할 때 B형 간염 바이러스 혈청학 지표를 건강검진 기준으로 한 경우 노동보장행정부서는 시정을 명함과 더불어 1,000위안 이하의 과태료를 부과할 수 있으며; 당사자에게 손해를 입혔을 경우에는 배상책임을 부담해야 한다.**제69조** 공공취업서비스기구가 이 규정 제38조의 규정을 위반하고 영업성 직업중개활동을 취급하고 근로자로부터 요금을 수취한 경우 노동보장행정부서는 기한부 시정, 근로자에게 불법 수취 요금 반환을 명함과 더불어 법에 따라 직접 책임이 있는 주요 담당자 및 기타 직접 책임이 있는 자에게 처분을 내린다.**제70조** 이 규정 제47조의 규정을 위반하고 허가 및 등기수속을 거치지 않고 무단으로 직업중개활동을 취급한 경우 노동보장행정부서 또는 기타 주관부서는 취업촉진법 제64조의 규정에 따라 처벌을 내린다.**제71조** 직업중개기구가 이 규정 제53조의 규정을 위반하고 직업중개허가증, 감독전화를 공시하지 아니한 경우 노동보장행정부서는 시정을 명함과 더불어 1,000위안 이하의 과태료를 부과할 수 있으며; 요금 기준을 명시하지 않은 경우에는 가격주관부서에 국가의 관련 규정에 따라 처벌할 것을 건의하며; 영업허가증을 공시하지 않은 경우에는 공상행정관리부서에 국가의 관련 규정에 따라 처벌할 것을 건의한다. **제72조** 직업중개기구가 이 규정 제54조의 규정을 위반하고 서비스대장을 작성하지 않았거나 서비스대장을 작성함에 있어 서비스대상, 서비스과정, 서비스결과 및 요금 수취 상황을 기재하지 아니한 경우 노동보장행정부서는 시정을 명함과 더불어 1,000위안 이하의 과태료를 부과할 수 있다.**제73조** 직업중개기구가 이 규정 제55조의 규정을 위반하고 직업중개서비스가 성사되지 않았음에도 불구하고 근로자로부터 수취한 중개서비스 요금을 반환하지 아니한 경우 노동보장행정부서는 시정을 명함과 더불어 1,000위안 이하의 과태료를 부과할 수 있다.**제74조** 직업중개기구가 이 규정 제58조 제(1), (3), (4), (8)호의 규정을 위반하였을 경우 취업촉진법 제65조, 제66조의 규정에 따라 처벌한다. 이 규정 제58조 제(5)호의 규정을 위반하였을 경우에는 국가의 아동공 사용금지 관련 규정에 따라 처벌한다. 이 규정 제58조의 기타 제반 규정을 위반하였을 경우 노동보장행정부서는 시정을 명하고 불법소득이 없는 경우 10,000위안 이하의 과태료를 부과할 수 있으며; 불법소득이 있는 경우 불법소득의 3배를 초과하지 않는 벌금을 부과하되 최고 3만 위안을 초과하지 아니하며; 사정이 중한 경우 공상행정부서에 영업허가증을 취소할 것을 건의하며; 당사자에게 손해를 입혔을 경우에는 배상책임을 부담해야 한다.**제75조** 사용자가 이 규정 제62조의 규정을 위반하고 근로자의 취업등기 수속을 제때에 처리하지 않은 경우 노동보장 행정부서는 시정을 명함과 더불어 1,000위안 이하의 과태료를 부과할 수 있다.**제9장 부 칙****제76조** 성·자치구·직할시 노동행정주관부서는 이규정에 근거하여 실시세칙을 제정할 수 있다.**제77조** 이 규정은 2008년 1월 1일부터 시행한다. 노동부가 1994년 10월 27일 공표한 <직업지도방법>, 노동및사회보장부가 2000년 12월 8일 공표한 <노동력시장 관리규정>은 동일자로 폐지한다. |  | **就业服务与就业管理规定**(2007年11月5日劳动保障部令第28号公布；根据2014年12月23日《人力资源社会保障部关于修改<就业服务与就业管理规定>的决定》修订)**第一章 总 则****第一条** 为了加强就业服务和就业管理，培育和完善统一开放、竞争有序的人力资源市场，为劳动者就业和用人单位招用人员提供服务，根据就业促进法等法律、行政法规，制定本规定。**第二条** 劳动者求职与就业，用人单位招用人员，劳动保障行政部门举办的公共就业服务机构和经劳动保障行政部门审批的职业中介机构从事就业服务活动，适用本规定。本规定所称用人单位，是指在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，以及招用与之建立劳动关系的劳动者的国家机关、事业单位、社会团体。**第三条** 县级以上劳动保障行政部门依法开展本行政区域内的就业服务和就业管理工作。**第二章 求职与就业****第四条** 劳动者依法享有平等就业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。**第五条** 农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的就业权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。**第六条** 劳动者依法享有自主择业的权利。劳动者年满16周岁，有劳动能力且有就业愿望的，可凭本人身份证件，通过公共就业服务机构、职业中介机构介绍或直接联系用人单位等渠道求职。**第七条** 劳动者求职时，应当如实向公共就业服务机构或职业中介机构、用人单位提供个人基本情况以及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，并出示相关证明。**第八条** 劳动者应当树立正确的择业观念，提高就业能力和创业能力。国家鼓励劳动者在就业前接受必要的职业教育或职业培训，鼓励城镇初高中毕业生在就业前参加劳动预备制培训。国家鼓励劳动者自主创业、自谋职业。各级劳动保障行政部门应当会同有关部门，简化程序，提高效率，为劳动者自主创业、自谋职业提供便利和相应服务。**第三章 招用人员****第九条** 用人单位依法享有自主用人的权利。用人单位招用人员，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件。**第十条** 用人单位可以通过下列途径自主招用人员：（一）委托公共就业服务机构或职业中介机构；（二）参加职业招聘洽谈会；（三）委托报纸、广播、电视、互联网站等大众传播媒介发布招聘信息；（四）利用本企业场所、企业网站等自有途径发布招聘信息；（五）其他合法途径。**第十一条** 用人单位委托公共就业服务机构或职业中介机构招用人员，或者参加招聘洽谈会时，应当提供招用人员简章，并出示营业执照（副本）或者有关部门批准其设立的文件、经办人的身份证件和受用人单位委托的证明。招用人员简章应当包括用人单位基本情况、招用人数、工作内容、招录条件、劳动报酬、福利待遇、社会保险等内容，以及法律、法规规定的其他内容。**第十二条** 用人单位招用人员时，应当依法如实告知劳动者有关工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬以及劳动者要求了解的其他情况。用人单位应当根据劳动者的要求，及时向其反馈是否录用的情况。**第十三条** 用人单位应当对劳动者的个人资料予以保密。公开劳动者的个人资料信息和使用劳动者的技术、智力成果，须经劳动者本人书面同意。**第十四条** 用人单位招用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）扣押被录用人员的居民身份证和其他证件；（三）以担保或者其他名义向劳动者收取财物；（四）招用未满16周岁的未成年人以及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员；（五）招用无合法身份证件的人员；（六）以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。**第十五条** 用人单位不得以诋毁其他用人单位信誉、商业贿赂等不正当手段招聘人员。**第十六条** 用人单位在招用人员时，除国家规定的不适合妇女从事的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。**第十七条** 用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。**第十八条** 用人单位招用人员，不得歧视残疾人。**第十九条** 用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。用人单位招用人员，除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。**第二十条** 用人单位发布的招用人员简章或招聘广告，不得包含歧视性内容。**第二十一条** 用人单位招用从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者，应当依法招用持相应工种职业资格证书的人员；招用未持相应工种职业资格证书人员的，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。**第二十二条** 用人单位招用台港澳人员后，应当按有关规定到当地劳动保障行政部门备案，并为其办理《台港澳人员就业证》。**第二十三条** 用人单位招用外国人，应当在外国人入境前，按有关规定到当地劳动保障行政部门为其申请就业许可，经批准并获得《中华人民共和国外国人就业许可证书》后方可招用。用人单位招用外国人的岗位必须是有特殊技能要求、国内暂无适当人选的岗位，并且不违反国家有关规定。**第四章 公共就业服务****第二十四条** 县级以上劳动保障行政部门统筹管理本行政区域内的公共就业服务工作，根据政府制定的发展计划，建立健全覆盖城乡的公共就业服务体系。公共就业服务机构根据政府确定的就业工作目标任务，制定就业服务计划，推动落实就业扶持政策，组织实施就业服务项目，为劳动者和用人单位提供就业服务，开展人力资源市场调查分析，并受劳动保障行政部门委托经办促进就业的相关事务。**第二十五条** 公共就业服务机构应当免费为劳动者提供以下服务：（一）就业政策法规咨询；（二）职业供求信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布；（三）职业指导和职业介绍；（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）其他公共就业服务。**第二十六条** 公共就业服务机构应当积极拓展服务功能，根据用人单位需求提供以下服务：（一）招聘用人指导服务；（二）代理招聘服务；（三）跨地区人员招聘服务；（四）企业人力资源管理咨询等专业性服务；（五）劳动保障事务代理服务；（六）为满足用人单位需求开发的其他就业服务项目。公共就业服务机构从事劳动保障事务代理业务，须经县级以上劳动保障行政部门批准。**第二十七条** 公共就业服务机构应当加强职业指导工作，配备专（兼）职职业指导工作人员，向劳动者和用人单位提供职业指导服务。职业指导工作人员经过专业资格培训并考核合格，获得相应的国家职业资格证书方可上岗。公共就业服务机构应当为职业指导工作提供相应的设施和条件，推动职业指导工作的开展，加强对职业指导工作的宣传。**第二十八条** 职业指导工作包括以下内容：（一）向劳动者和用人单位提供国家有关劳动保障的法律法规和政策、人力资源市场状况咨询；（二）帮助劳动者了解职业状况，掌握求职方法，确定择业方向，增强择业能力；（三）向劳动者提出培训建议，为其提供职业培训相关信息；（四）开展对劳动者个人职业素质和特点的测试，并对其职业能力进行评价；（五）对妇女、残疾人、少数民族人员及退出现役的军人等就业群体提供专门的职业指导服务；（六）对大中专学校、职业院校、技工学校学生的职业指导工作提供咨询和服务；（七）对准备从事个体劳动或开办私营企业的劳动者提供创业咨询服务；（八）为用人单位提供选择招聘方法、确定用人条件和标准等方面的招聘用人指导；（九）为职业培训机构确立培训方向和专业设置等提供咨询参考。**第二十九条** 公共就业服务机构在劳动保障行政部门的指导下，组织实施劳动力资源调查和就业、失业状况统计工作。**第三十条** 公共就业服务机构应当针对特定就业群体的不同需求，制定并组织实施专项计划。公共就业服务机构应当根据服务对象的特点，在一定时期内为不同类型的劳动者、就业困难对象或用人单位集中组织活动，开展专项服务。公共就业服务机构受劳动保障行政部门委托，可以组织开展促进就业的专项工作。**第三十一条** 县级以上公共就业服务机构建立综合性服务场所，集中为劳动者和用人单位提供一站式就业服务，并承担劳动保障行政部门安排的其他工作。街道、乡镇、社区公共就业服务机构建立基层服务窗口，开展以就业援助为重点的公共就业服务，实施劳动力资源调查统计，并承担上级劳动保障行政部门安排的其他就业服务工作。公共就业服务机构使用全国统一标识。**第三十二条** 公共就业服务机构应当不断提高服务的质量和效率。公共就业服务机构应当加强内部管理，完善服务功能，统一服务流程，按照国家制定的服务规范和标准，为劳动者和用人单位提供优质高效的就业服务。公共就业服务机构应当加强工作人员的政策、业务和服务技能培训，组织职业指导人员、职业信息分析人员、劳动保障协理员等专业人员参加相应职业资格培训。公共就业服务机构应当公开服务制度，主动接受社会监督。**第三十三条** 县级以上劳动保障行政部门和公共就业服务机构应当按照劳动保障信息化建设的统一规划、标准和规范，建立完善人力资源市场信息网络及相关设施。公共就业服务机构应当逐步实行信息化管理与服务，在城市内实现就业服务、失业保险、就业培训信息共享和公共就业服务全程信息化管理，并逐步实现与劳动工资信息、社会保险信息的互联互通和信息共享。**第三十四条** 公共就业服务机构应当建立健全人力资源市场信息服务体系，完善职业供求信息、市场工资指导价位信息、职业培训信息、人力资源市场分析信息的发布制度，为劳动者求职择业、用人单位招用人员以及培训机构开展培训提供支持。**第三十五条** 县级以上劳动保障行政部门应当按照信息化建设统一要求，逐步实现全国人力资源市场信息联网。其中，城市应当按照劳动保障数据中心建设的要求，实现网络和数据资源的集中和共享；省、自治区应当建立人力资源市场信息网省级监测中心，对辖区内人力资源市场信息进行监测；劳动保障部设立人力资源市场信息网全国监测中心，对全国人力资源市场信息进行监测和分析。**第三十六条** 县级以上劳动保障行政部门应当对公共就业服务机构加强管理，定期对其完成各项任务情况进行绩效考核。**第三十七条** 公共就业服务经费纳入同级财政预算。各级劳动保障行政部门和公共就业服务机构应当根据财政预算编制的规定，依法编制公共就业服务年度预算，报经同级财政部门审批后执行。公共就业服务机构可以按照就业专项资金管理相关规定，依法申请公共就业服务专项扶持经费。公共就业服务机构接受社会各界提供的捐赠和资助，按照国家有关法律法规管理和使用。公共就业服务机构为用人单位提供的服务，应当规范管理，严格控制服务收费。确需收费的，具体项目由省级劳动保障行政部门会同相关部门规定。**第三十八条** 公共就业服务机构不得从事经营性活动。公共就业服务机构举办的招聘会，不得向劳动者收取费用。**第三十九条** 各级残疾人联合会所属的残疾人就业服务机构是公共就业服务机构的组成部分，负责为残疾劳动者提供相关就业服务，并经劳动保障行政部门委托，承担残疾劳动者的就业登记、失业登记工作。**第五章 就业援助****第四十条** 公共就业服务机构应当制定专门的就业援助计划，对就业援助对象实施优先扶持和重点帮助。本规定所称就业援助对象包括就业困难人员和零就业家庭。就业困难对象是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业，以及连续失业一定时间仍未能实现就业的人员。零就业家庭是指法定劳动年龄内的家庭人员均处于失业状况的城市居民家庭。对援助对象的认定办法，由省级劳动保障行政部门依据当地人民政府规定的就业援助对象范围制定。**第四十一条** 就业困难人员和零就业家庭可以向所在地街道、社区公共就业服务机构申请就业援助。经街道、社区公共就业服务机构确认属实的，纳入就业援助范围。**第四十二条** 公共就业服务机构应当建立就业困难人员帮扶制度，通过落实各项就业扶持政策、提供就业岗位信息、组织技能培训等有针对性的就业服务和公益性岗位援助，对就业困难人员实施优先扶持和重点帮助。在公益性岗位上安置的就业困难人员，按照国家规定给予岗位补贴。**第四十三条** 公共就业服务机构应当建立零就业家庭即时岗位援助制度，通过拓宽公益性岗位范围，开发各类就业岗位等措施，及时向零就业家庭中的失业人员提供适当的就业岗位，确保零就业家庭至少有一人实现就业。**第四十四条** 街道、社区公共就业服务机构应当对辖区内就业援助对象进行登记，建立专门台账，实行就业援助对象动态管理和援助责任制度，提供及时、有效的就业援助。**第六章 职业中介服务****第四十五条** 县级以上劳动保障行政部门应当加强对职业中介机构的管理，鼓励其提高服务质量，发挥其在促进就业中的作用。本规定所称职业中介机构，是指由法人、其他组织和公民个人举办，为用人单位招用人员和劳动者求职提供中介服务以及其他相关服务的经营性组织。政府部门不得举办或者与他人联合举办经营性的职业中介机构。**第四十六条** 从事职业中介活动，应当遵循合法、诚实信用、公平、公开的原则。禁止任何组织或者个人利用职业中介活动侵害劳动者和用人单位的合法权益。**第四十七条** 职业中介实行行政许可制度。设立职业中介机构或其他机构开展职业中介活动，须经劳动保障行政部门批准，并获得职业中介许可证。经批准获得职业中介许可证的职业中介机构，应当持许可证向工商行政管理部门办理登记。未经依法许可和登记的机构，不得从事职业中介活动。职业中介许可证由劳动和社会保障部统一印制并免费发放。**第四十八条** 设立职业中介机构应当具备下列条件：（一）有明确的机构章程和管理制度；（二）有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金；（三）有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员；（四）法律、法规规定的其他条件。**第四十九条** 设立职业中介机构，应当向当地县级以上劳动保障行政部门提出申请，提交下列文件：（一）设立申请书；（二）机构章程和管理制度草案；（三）场所使用权证明；（四）注册资本（金）验资报告；（五）拟任负责人的基本情况、身份证明；（六）具备相应职业资格的专职工作人员的相关证明；（七）法律、法规规定的其他文件。**第五十条** 劳动保障行政部门接到设立职业中介机构的申请后，应当自受理申请之日起20日内审理完毕。对符合条件的，应当予以批准；不予批准的，应当说明理由。劳动保障行政部门对经批准设立的职业中介机构实行年度审验。职业中介机构的具体设立条件、审批和年度审验程序，由省级劳动保障行政部门统一规定。**第五十一条** 职业中介机构变更名称、住所、法定代表人等或者终止的，应当按照设立许可程序办理变更或者注销登记手续。设立分支机构的，应当在征得原审批机关的书面同意后，由拟设立分支机构所在地县级以上劳动保障行政部门审批。**第五十二条** 职业中介机构可以从事下列业务：（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）开展职业指导、人力资源管理咨询服务；（四）收集和发布职业供求信息；（五）根据国家有关规定从事互联网职业信息服务；（六）组织职业招聘洽谈会；（七）经劳动保障行政部门核准的其他服务项目。**第五十三条** 职业中介机构应当在服务场所明示营业执照、职业中介许可证、服务项目、收费标准、监督机关名称和监督电话等，并接受劳动保障行政部门及其他有关部门的监督检查。**第五十四条** 职业中介机构应当建立服务台账，记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况等，并接受劳动保障行政部门的监督检查。**第五十五条** 职业中介机构提供职业中介服务不成功的，应当退还向劳动者收取的中介服务费。**第五十六条** 职业中介机构租用场地举办大规模职业招聘洽谈会，应当制定相应的组织实施办法和安全保卫工作方案，并向批准其设立的机关报告。职业中介机构应当对入场招聘用人单位的主体资格真实性和招用人员简章真实性进行核实。**第五十七条** 职业中介机构为特定对象提供公益性就业服务的，可以按照规定给予补贴。可以给予补贴的公益性就业服务的范围、对象、服务效果和补贴办法，由省级劳动保障行政部门会同有关部门制定。**第五十八条** 禁止职业中介机构有下列行为：（一）提供虚假就业信息；（二）发布的就业信息中包含歧视性内容；（三）伪造、涂改、转让职业中介许可证；（四）为无合法证照的用人单位提供职业中介服务；（五）介绍未满16周岁的未成年人就业；（六）为无合法身份证件的劳动者提供职业中介服务；（七）介绍劳动者从事法律、法规禁止从事的职业；（八）扣押劳动者的居民身份证和其他证件，或者向劳动者收取押金；（九）以暴力、胁迫、欺诈等方式进行职业中介活动；（十）超出核准的业务范围经营；（十一）其他违反法律、法规规定的行为。**第五十九条** 县级以上劳动保障行政部门应当依法对经审批设立的职业中介机构开展职业中介活动进行监督指导，定期组织对其服务信用和服务质量进行评估，并将评估结果向社会公布。县级以上劳动保障行政部门应当指导职业中介机构开展工作人员培训，提高服务质量。县级以上劳动保障行政部门对在诚信服务、优质服务和公益性服务等方面表现突出的职业中介机构和个人，报经同级人民政府批准后，给予表彰和奖励。**第六十条** 设立外商投资职业中介机构以及职业中介机构从事境外就业中介服务的，按照有关规定执行。**第七章 就业与失业管理****第六十一条** 劳动保障行政部门应当建立健全就业登记制度和失业登记制度，完善就业管理和失业管理。公共就业服务机构负责就业登记与失业登记工作，建立专门台帐，及时、准确地记录劳动者就业与失业变动情况，并做好相应统计工作。就业登记和失业登记在各省、自治区、直辖市范围内实行统一的就业失业登记证（以下简称登记证），向劳动者免费发放，并注明可享受的相应扶持政策。就业登记、失业登记的具体程序和登记证的样式，由省级劳动保障行政部门规定。**第六十二条** 劳动者被用人单位招用的，由用人单位为劳动者办理就业登记。用人单位招用劳动者和与劳动者终止或者解除劳动关系，应当到当地公共就业服务机构备案，为劳动者办理就业登记手续。用人单位招用人员后，应当于录用之日起30日内办理登记手续；用人单位与职工终止或者解除劳动关系后，应当于15日内办理登记手续。劳动者从事个体经营或灵活就业的，由本人在街道、乡镇公共就业服务机构办理就业登记。就业登记的内容主要包括劳动者个人信息、就业类型、就业时间、就业单位以及订立、终止或者解除劳动合同情况等。就业登记的具体内容和所需材料由省级劳动保障行政部门规定。公共就业服务机构应当对用人单位办理就业登记及相关手续设立专门服务窗口，简化程序，方便用人单位办理。**第六十三条** 在法定劳动年龄内，有劳动能力，有就业要求，处于无业状态的城镇常住人员，可以到常住地的公共就业服务机构进行失业登记。**第六十四条** 劳动者进行失业登记时，须持本人身份证件和证明原身份的有关证明；有单位就业经历的，还须持与原单位终止、解除劳动关系或者解聘的证明。登记失业人员凭登记证享受公共就业服务和就业扶持政策；其中符合条件的，按规定申领失业保险金。登记失业人员应当定期向公共就业服务机构报告就业失业状况，积极求职，参加公共就业服务机构安排的就业培训。**第六十五条** 失业登记的范围包括下列失业人员：（一）年满16周岁，从各类学校毕业、肄业的；（二）从企业、机关、事业单位等各类用人单位失业的；（三）个体工商户业主或私营企业业主停业、破产停止经营的；（四）承包土地被征用，符合当地规定条件的；（五）军人退出现役且未纳入国家统一安置的；（六）刑满释放、假释、监外执行的；（七）各地确定的其他失业人员。**第六十六条** 登记失业人员出现下列情形之一的，由公共就业服务机构注销其失业登记：（一）被用人单位录用的；（二）从事个体经营或创办企业，并领取工商营业执照的；（三）已从事有稳定收入的劳动，并且月收入不低于当地最低工资标准的；（四）已享受基本养老保险待遇的；（五）完全丧失劳动能力的；（六）入学、服兵役、移居境外的；（七）被判刑收监执行的；（八）终止就业要求或拒绝接受公共就业服务的；（九）连续6个月未与公共就业服务机构联系的；（十）已进行就业登记的其他人员或各地规定的其他情形。**第八章 罚 则****第六十七条** 用人单位违反本规定第十四条第（二）、（三）项规定的，按照劳动合同法第八十四条的规定予以处罚；用人单位违反第十四条第（四）项规定的，按照国家禁止使用童工和其他有关法律、法规的规定予以处罚。用人单位违反第十四条第（一）、（五）、（六）项规定的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。**第六十八条** 用人单位违反本规定第十九条第二款规定，在国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时，将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。**第六十九条** 违反本规定第三十八条规定，公共就业服务机构从事经营性职业中介活动向劳动者收取费用的，由劳动保障行政部门责令限期改正，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。**第七十条** 违反本规定第四十七条规定，未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的，由劳动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规定予以处罚。**第七十一条** 职业中介机构违反本规定第五十三条规定，未明示职业中介许可证、监督电话的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；未明示收费标准的，提请价格主管部门依据国家有关规定处罚；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。**第七十二条** 职业中介机构违反本规定第五十四条规定，未建立服务台账，或虽建立服务台账但未记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。**第七十三条** 职业中介机构违反本规定第五十五条规定，在职业中介服务不成功后未向劳动者退还所收取的中介服务费的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。**第七十四条** 职业中介机构违反本规定第五十八条第（一）、（三）、（四）、（八）项规定的，按照就业促进法第六十五条、第六十六条规定予以处罚。违反本规定第五十八条第（五）项规定的，按照国家禁止使用童工的规定予以处罚。违反本规定第五十八条其他各项规定的，由劳动保障行政部门责令改正，没有违法所得的，可处以一万元以下的罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得三倍的罚款，但最高不得超过三万元；情节严重的，提请工商部门依法吊销营业执照；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。**第七十五条** 用人单位违反本规定第六十二条规定，未及时为劳动者办理就业登记手续的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。**第九章 附 则****第七十六条** 省、自治区、直辖市劳动保障行政部门可以根据本规定制定实施细则。**第七十七条** 本规定自2008年1月1日起施行。劳动部1994年10月27日颁布的《职业指导办法》、劳动和社会保障部2000年12月8日颁布的《劳动力市场管理规定》同时废止。 |