河北省劳动厅《关于转发劳动部办公厅对<关于劳动用工管理有关问题的请示>的复函的通知》（冀劳办[1996]55号 1996年2月26日）

各市、地劳动(劳动人事)局，省直各部门：

现将劳动部办公厅《对(关于劳动用工管理有关问题的请示)的复函》(劳办发[1996]5号)转发给你们，请遵照执行。

关于《劳动手册》发放问题，按照省厅《关于实行(职工劳动手册)制度的通知》(冀劳[1996]1号)执行。

劳动部办公厅对《关于劳动用工管理有关问题的请示》的复函 （劳办发[1996]5号 1996年1月16日）

新疆维吾尔自治区劳动厅：

你厅《关于劳动用工管理有关问题的请示》(新劳力字[l995]263号)收悉。经研究，现函复如下：

一、关于企业招工时，劳动行政部门是否办理录用手续问题。

根据《全民所有制工业企业转换经营机制条例》(国务院令第 103 号)的规定，企业拥有根据生产和工作需要自行确定用人形式、条件，灵活调节劳动力数量的自主权。因此，企业在招工时，劳动行政部门不再办理录用审批手续。但企业录用职工后，要按照劳动部《关于实施(全民所有制工业企业转换经营机制条例)的意见》(劳政字[1993]3 号)的要求，到当地劳动行政部门登记备案、办理社会保险等手续。

职工跨地区流动的，劳动行政部门办理有关手续时，不应要求职工原工作单位所在地劳动行政部门补办录用手续。企业招用农村劳动力(包括跨地区招用的)，仍按国家有关规定执行。

企业实施经济性裁员后重新招用人员时，应按照《劳动法》和《企业经济性裁减人员规定》的规定，裁减人员单位在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员，并向当地劳动行政部门报告录用人员的数量、时间、条件以及优先录用人员的情况。

二、关于《劳动手册》。《劳动法》颁布后，一些地方对《劳动手册》进行了修订，并在全体职工中使用，在职工管理和流动方面起到了一定作用。鉴于各地这几年改革进展情况不同，在全面实行劳动合同制度以后，是否对职工办理《劳动手册》问题，由各省、自治区、直辖市根据本地实际情况作出规定。但应注意简化手续，尽量与有关手册合并使用，减少企业负担。

三、关于学徒期与试用期。学徒期是对进入某些工作岗位的新招工人熟悉业务、提高工作技能的一种培训方式，在实行劳动合同制度后，这一培训方式仍应继续采用，并按照技术等级标准规定的期限执行。试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。试用期和学徒期包含在劳动合同期限内，试用期和学徒期可以同时约定，但试用期不得超过半年。

四、关于见习期与试用期。大中专、技校毕业生新分配到用人单位工作的，仍应按原规定执行为期一年的见习期制度，见习期内

可以约定不超过半年的试用期。

五、关于被判监外执行的原固定工是否签订劳动合同问题。在实行劳动合同制度过程中，被判监外执行交企业负责管理的原固定工，服刑期间暂不签订劳动合同。