劳动仲裁与劳动保障监察的联系与区别

劳动仲裁和劳动监察都是维护劳动者合法权益的重要途径，二者在目的、处理依据等方面存在联系，同时在性质、职能等方面存在区别下：

一、联系

1.目的相同：二者都是为了维护劳动者的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定，保障国家劳动法律法规的贯彻执行。

2.相互配合：劳动监察机构在日常执法中发现的一些劳动违法行为线索，可能会为劳动仲裁提供案件来源；而劳动仲裁裁决的结果也可能会影响劳动监察后续的执法重点和方向。若劳动监察责令改正后仍有争议，可通过劳动仲裁解决。

3.处理依据相近：二者都以劳动法律法规为主要依据，来处理与劳动关系相关的问题。

二、区别

1.性质不同：劳动仲裁是一种准司法活动，由劳动争议仲裁委员会居中裁决来解决劳动纠纷。劳动监察是劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律法规情况进行监督检查的行政执法活动。

2.执法主体不同：劳动仲裁由劳动人事争议仲裁委员会负责，其成员包括劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表。劳动监察由劳动行政部门的劳动保障监察机构负责。

3.职能不同：劳动仲裁侧重于对劳动争议进行裁决，确定双方权利义务。劳动监察着重监督用人单位遵守劳动法律法规情况，查处违法行为。

4.程序不同：劳动仲裁一般遵循申请、受理、开庭、裁决等程序，需当事人提交仲裁申请书等材料。劳动监察程序通常是劳动行政部门主动检查或根据举报投诉进行立案、调查、处理等。

5.处理方式不同：劳动仲裁主要是对劳动纠纷进行裁决，确定双方权利义务关系。劳动监察则是责令用人单位改正违法行为，可给予警告、罚款等处罚。

6.适用范围不同：根据《劳动争议调解仲裁法》，劳动仲裁受理确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同等争议事项。根据《劳动保障监察条例》，劳动监察职责范围包括用人单位制定内部劳动保障规章制度、劳动合同订立、禁止使用童工等情况，范围相对更广。

7.处理结果效力不同：劳动仲裁裁决作出后，若一方不服可在规定期限内向法院起诉，期满不起诉的，裁决书才发生法律效力。劳动监察的处理决定一经作出，立即发生法律效力，有关单位和个人应立即执行，除非通过行政复议或行政诉讼改变，否则不影响其执行。