

2023年工资集体协商企业方代表发言(优质5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

工资集体协商企业方代表发言篇一

工资集体协商制度源于西方工资集体谈判制度,是在社会分配不均衡的背景下,协调企业和员工利益的一种手段。下文是广西壮族自治区企业工资集体协商条例，欢迎阅读！

第一章总则

第一条为了推动和规范企业工资集体协商，维护职工和企业的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》等法律、行政法规，结合本自治区实际，制定本条例。

第二条本自治区行政区域内的企业与职工开展工资集体协商，适用本条例。

第三条本条例所称工资集体协商，是指职工方和企业方依法就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平、工资支付办法、工资支付时间等劳动报酬事项进行平等协商的行为。

第四条工资集体协商是决定企业工资分配的基本形式。

企业方在制定、修改或者决定有关劳动报酬的规章制度或者

重大事项时，应当与职工方通过工资集体协商确定。

职工应当支持企业依法生产经营管理，合法地开展工资集体协商。

企业方和职工方在协商一致的基础上订立工资集体合同。

第五条工资集体协商应当遵循合法、公平、平等、诚信的原则，兼顾企业和职工双方合法利益，保障职工工资水平与企业劳动生产率、经济效益以及当地经济社会发展水平相适应。

第六条县级以上人民政府应当加强对工资集体协商的组织、指导，采取措施推进工资集体协商。

第七条县级以上人民政府人力资源和社会保障部门对工资集体协商进行指导、协调，对工资集体合同依法进行审查，并对履行情况进行监督。

地方工会、产业工会、行业工会依法组织、指导、协调企业工会开展工资集体协商。

企业工会依法组织职工方与企业方开展工资集体协商，签订工资集体合同，维护职工合法权益。尚未建立工会的企业，由上级工会指导职工民主推选的代表与企业方开展工资集体协商。

工商业联合会、企业联合会、企业家协会、商会、行业协会等企业代表组织，应当指导企业方开展工资集体协商。

人力资源和社会保障部门、工会和企业代表组织通过劳动关系三方协调机制，共同研究处理工资集体协商中的重大问题。

第二章 协商代表

第八条职工方协商代表由企业工会推荐，并经职工代表大会

或者职工大会审议通过;职工代表大会或者职工大会闭会期间,可以经职工代表团(组)长、专门委员会或者专门小组负责人联席会议通过,并提请下一次职工代表大会或者职工大会确认。企业尚未建立工会的,职工方协商代表由上级工会指导职工民主推荐,并经全体职工过半数同意。

企业方协商代表由企业法定代表人或者主要负责人书面指定。

双方协商代表缺额的,应当依法及时进行补充并通知对方。

第九条协商双方各自确定一名首席代表。

职工方首席代表在本方协商代表中推举产生;企业工会主席是职工方协商代表的,首席代表可以由工会主席担任。

企业方首席代表由企业法定代表人或者其书面指定的协商代表担任。

首席代表不得由非本单位人员担任。首席代表因故不能参加协商的,可以书面委托本方其他协商代表代理。

第十条双方协商代表人数每方为三至九人,且不得相互兼任。企业方的协商代表不得多于职工方的协商代表。

女职工、残疾职工人数分别达到企业总人数百分之十以上的,职工方协商代表中应当有女职工、残疾职工代表。

工会工作人员不得担任企业方协商代表;企业负责人、出资人、人力资源部门负责人及其近亲属不得担任职工方协商代表。

第十一条协商双方可以从熟悉劳动工资、经济、法律、财务等工作的人员中聘任工资集体协商指导员,为职工方或者企业方提供咨询服务。

第十二条协商双方可以书面聘请本企业以外的专业人员作为

本方的协商代表，但聘请人数不得超过本方代表总数的三分之一。

第十三条协商代表产生后，应当于三日内在本企业公布。

第十四条协商代表应当履行下列职责：

- (一)收集工资集体协商有关情况和资料；
- (二)参加工资集体协商，提出协商意见；
- (三)及时向本方人员通报协商情况，听取本方人员的意见建议，回答本方人员的询问；
- (四)代表本方参加工资集体协商争议的处理；
- (五)监督工资集体合同的履行；
- (六)法律、法规规定的其他职责。

第十五条协商代表的任期自协商代表产生之日起至工资集体合同履行期满之日止。协商代表在担任代表期间劳动合同期满的，经协商代表同意，劳动合同期限自动延长至完成协商之日。

协商双方无正当理由不得更换本方的协商代表。协商代表因故不能履行职责确需更换的，应当遵守本条例规定的协商代表产生程序，并书面通知对方。

第十六条企业应当为协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间。

协商代表参加工资集体协商，视为提供了正常劳动，其工资和福利等待遇不受影响。

职工方协商代表在履行职责期间，除法律、法规规定的情形外，企业不得解除、终止职工方协商代表的劳动合同或者扣发、降低其工资、福利等待遇。

企业确因工作需要变更职工方协商代表工作岗位的，应当事先征求企业工会或者上级工会的意见；涉及变更劳动合同约定内容的，企业应当与本人协商一致。

第十七条协商代表应当保守在工资集体协商过程中知悉的企业商业秘密，维护企业正常的生产经营秩序。

第三章 协商内容

第十八条职工方和企业方应当就本企业下列多项或者某项事项进行集体协商：

- (一) 工资分配制度和工资分配形式；
- (二) 职工年度平均工资水平及其调整幅度和调整办法；
- (三) 本企业最低工资标准；
- (四) 津贴、补贴项目、标准以及其他福利待遇；
- (五) 计时工资、计件单价、加班工资计发基数和劳动定额标准；
- (六) 奖金和绩效工资分配办法；
- (七) 试用期、病事假、女职工孕期、产期、哺乳期以及各种带薪假期间的工资待遇；
- (八) 工资支付办法、支付时间；
- (九) 工资集体合同期限以及变更、解除、终止的条件和程序；

(十) 工资集体合同的违约责任和争议解决途径;

(十一) 双方认为应当协商的其他事项。

第十九条协商双方协商确定的劳动定额标准,应当是本企业相同岗位百分之九十以上的职工在法定工作时间内、正常劳动条件下能够完成的工作量。

第二十条工资集体合同中约定的工资标准不得低于自治区人民政府规定的当地最低工资标准;企业和职工个人订立的劳动合同中约定的工资标准不得低于工资集体合同规定的标准。

第二十一条工资集体协商应当综合考虑下列因素:

(一) 企业的人工成本;

(二) 当地最低工资标准、工资指导线;

(三) 本地区城镇居民消费价格指数;

(四) 企业劳动生产率和经济效益;

(五) 上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平;

(六) 企业长远发展的需求;

(七) 其他与工资集体协商有关的情况。

第二十二条企业利润增长或者劳动生产率提高的,职工方可以提出增加工资的协商要求。

企业确因生产经营状况发生重大变化,导致企业利润降低或者亏损时,可以向职工方提出不增加工资或者降低工资的协商要求。

第四章协商程序

第二十三条职工方和企业方均可提出工资集体协商要求。一方提出协商要求的，另一方应当自收到要求之日起十日内给予答复，并在答复后十日内进行协商。

要求和答复应当采用书面形式，明确协商时间、地点、内容、本方协商代表，并对本方主张作出说明。

第二十四条企业已经建立工会的，职工方根据下列规定向企业方提出工资集体协商要求：

(一)企业工会在听取本企业职工意见的基础上，对确有必要协商的事项可以组织提出；

(二)大中型企业五分之一以上的职工、小微企业三分之一以上的职工有工资集体协商要求，或者二分之一以上的职工代表大会代表有工资集体协商要求的，企业工会应当组织提出。

企业工会应当组织而未组织提出协商要求的，由上级工会责令改正。

企业尚未建立工会的，职工方可以在上级工会的组织、指导下提出工资集体协商要求。

第二十五条企业法定代表人或者其书面委托的企业其他人员，根据实际需要，可以向职工方提出工资集体协商要求。

第二十六条在工资集体协商首次会议召开五日前，协商双方应当向对方提供协商方案以及与协商方案相关的情况和资料。

企业方应当提供的情况和资料包括工资集体协商所需要的本企业上年度营业收入、净利润、职工工资总额和职工平均工

资、社会保险费用缴纳情况等。

第二十七条工资集体协商一般采用协商会议的形式。协商会议由协商双方首席代表轮流主持。首次会议由协商要求提出方首席代表主持，并按照下列程序进行：

(一)宣布议程和会议纪律；

(二)一方首席代表提出协商的具体内容和要求，另一方首席代表就对方的要求作出回应；

(三)双方就协商事项发表各自意见，开展充分讨论；

(四)双方首席代表归纳意见。

第二十八条工资集体协商会议应当由协商双方共同确定一名非协商代表担任记录员。记录员应当如实、客观记录，不得泄露协商内容和企业商业秘密。会议记录由全体与会协商代表签字确认。

第二十九条工资集体协商期限为六十日，自协商一方收到协商要求之日起至工资集体合同草案提交企业职工代表大会或者职工大会审议之日止；经双方协商同意可以延长协商期限，但延长时间最长不超过三十日。

工资集体协商期间遇不可抗力导致协商无法继续进行的，协商中止，待不可抗力情形消除后继续协商。中止期间不计入工资集体协商期限。

第三十条工资集体协商自首次会议之日起三十日内未达成一致意见的，协商双方均可书面申请人力资源和社会保障部门协调；人力资源和社会保障部门认为必要时也可以直接进行协调。

人力资源和社会保障部门应当自接到申请之日起五日内，对工资集体协商争议进行协调，或者组织工会、企业代表组织等有关单位共同协调。

人力资源和社会保障部门协调工资集体协商争议，应当自收到申请之日起三十日内结束协调。协调期间不计入工资集体协商期限。

第三十一条协商双方就协商事项达成一致意见的，由企业方在七日内制作工资集体合同草案。工资集体合同草案应当提交企业职工代表大会或者职工大会审议，职工代表大会或者职工大会应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且经全体职工代表或者全体职工半数以上同意，工资集体合同草案方获通过。获得通过的工资集体合同，由双方首席代表签字盖章。

工资集体合同草案未获通过的，自职工代表大会或者职工大会闭会之日起三十日内，由协商双方重新协商修改并再次提交职工代表大会或者职工大会审议。

第三十二条企业方应当在工资集体合同订立之日起五日内，将下列资料报送所在地县级以上人民政府人力资源和社会保障部门：

- (一) 要求书、答复书；
- (二) 工资集体合同；
- (三) 企业营业执照复印件；
- (四) 双方协商代表名单以及代表资格证明；
- (五) 职工代表大会或者职工大会审议通过的决议。

第三十三条人力资源和社会保障部门应当对工资集体合同进行合法性审查，发现有违反法律法规规定情形的，应当自收到工资集体合同文本之日起十五日内，提出审查意见并通知协商双方；协商双方应当对人力资源和社会保障部门提出异议的事项进行修改，并自收到审查意见之日起十日内重新报送审查。

人力资源和社会保障部门自收到工资集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，工资集体合同即行生效。

第三十四条企业方应当自工资集体合同生效之日起五日内向本企业全体职工公布工资集体合同；企业工会或者职工方首席代表应当及时将工资集体合同文本报送上级工会。

第三十五条工资集体合同期限为一至三年，由双方协商确定。合同期满前六十日内，双方应当依照本条例规定的程序重新协商订立或者续订工资集体合同。

在工资集体合同有效期内，除第二十二条以及前款规定情形外，企业方和职工方不得再提出工资集体协商要求。

第三十六条工资集体合同有效期内企业变更名称、法定代表人、主要负责人、股权和注册资本增减等事项，不影响工资集体合同的履行。

第三十七条企业方和职工方应当按照工资集体合同的约定全面履行各自义务，协商双方首席代表应当将合同履行情况每年向职工代表大会或者职工大会报告，接受职工的监督。

第三十八条因履行工资集体合同发生争议，双方经协商解决不成的，可以依法向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

第三十九条有下列情形之一的，可以变更、解除或者终止工

资集体合同：

(一) 双方协商一致的；

(二) 企业因解散、破产等原因，致使工资集体合同无法履行的；

(三) 因不可抗力致使工资集体合同部分不能履行或者全部不能履行的；

(四) 工资集体合同约定的变更、解除或者终止条件出现的；

(五) 法律、法规规定的其他情形。

一方提出变更、解除或者终止工资集体合同要求的，应当提供相关证明材料并说明理由。

变更、解除或者终止工资集体合同适用本条例规定的工资集体协商程序。

第四十条企业方或者职工方开展工资集体协商应当采用平和、理性的方式，维护企业正常的生产经营秩序，不得有下列行为：

(一) 拒绝或者故意拖延工资集体协商；

(二) 拒绝提供或者不如实提供与工资集体协商有关的情况和资料；

(三) 阻挠上级工会指导职工开展工资集体协商；

(四) 以暴力、胁迫或者其他非法手段企图迫使对方接受其要求；

(五) 其他可能激化矛盾的行为。

第五章行业性和区域性工资集体协商

第四十一条行业集聚或者小企业比较集中的区域，可以开展行业性、区域性工资集体协商，订立行业性、区域性工资集体合同。

第四十二条行业性、区域性工资集体协商内容应当包括本行业或者本区域的企业最低工资标准、工资调整幅度、劳动定额、工资支付办法、工资支付时间等相关事项。

第四十三条行业性、区域性工资集体协商的职工方协商代表，由行业、区域工会选派，并经公示后产生。首席代表由行业、区域工会主席担任。尚未建立行业、区域工会组织的，在上级工会指导下，由行业或者区域内的企业职工民主推荐产生职工方协商代表，首席代表从职工方协商代表中民主推举产生。

企业方协商代表由行业、区域内的企业代表组织选派，或者由行业、区域内企业经民主推举、授权委托等方式产生。首席代表由企业方协商代表民主推举产生。

第四十四条已建立行业、区域职工代表大会的，行业性、区域性工资集体合同草案应当提交职工代表大会审议通过；尚未建立行业、区域职工代表大会的，行业性、区域性工资集体合同草案应当征求本行业、本区域职工的意见。

第四十五条经协商一致依法订立的行业性、区域性工资集体合同，应当向本行业、本区域内企业和职工公布，对本行业、本区域的企业和职工具有约束力。

行业、区域内的企业与职工签订的工资集体合同或者劳动合同规定的企业最低工资标准或者职工工资标准，应当不低于行业性、区域性工资集体合同规定的最低工资标准。

第四十六条行业性、区域性工资集体协商程序，本章没有规定的，参照本条例第四章规定的协商程序。

第六章法律责任

第四十七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。

第四十八条企业违反本条例第十六条第三款规定，因职工方协商代表履行职责而解除其劳动合同的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令企业继续履行劳动合同，并补发劳动合同解除期间应得的劳动报酬；职工方协商代表不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经无法继续履行的，由企业依法支付赔偿金。

企业因职工方协商代表履行职责而扣发、降低其工资、福利的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令限期支付扣发、降低的工资、福利；企业逾期不支付的，责令企业按应付金额的百分之五十以上百分之一百以下的标准加付赔偿金。

第四十九条企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门给予警告，并责令限期改正；逾期不改的，将其记入社会诚信档案，通过媒体向社会公布：

(一)拒绝或者故意拖延工资集体协商的；

(二)拒绝提供或者不如实提供与工资集体协商有关的情况和资料的；

(三)不向协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间的；

(四)有其他阻碍开展工资集体协商行为的。

企业有前款第一项、第二项行为，经责令限期改正，逾期不改的，县级以上人民政府人力资源和社会保障部门可以对企业处以五千元以上五万元以下罚款；企业三年内不得享受各级政府的奖励和扶持政策；政府以及有关部门三年内不受理其在经营方面的评优评先申请，不授予其文明单位等荣誉称号；企业经营者三年内不得参加劳动模范、优秀企业家等评优评先。

第五十条职工方违反本条例第四十条第一项规定，拒绝或者故意拖延工资集体协商的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门或者上级工会责令改正。

第五十一条职工方协商代表在协商和签订工资集体合同过程中违反本条例规定的，由企业工会或者上级工会责令改正；拒不改正的，提请职工代表大会或者职工大会撤销其协商代表资格。

第五十二条企业方或者职工方违反本条例第四十条第三项至第五项规定，阻挠上级工会指导职工开展工资集体协商，以暴力、胁迫或者其他非法手段企图迫使对方接受其要求，或者有其他可能激化矛盾的行为，构成违反治安管理行为的，由公安机关依照《中华人民共和国治安管理处罚法》的规定予以处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十三条协商代表或者其他人员违反本条例第十七条、第二十八条规定，泄露企业商业秘密，给企业造成损失的，依法承担相应的法律责任。

第五十四条工会工作人员违反本条例规定，不依法履行职责或者损害职工权益的，由同级工会或者上级工会责令改正；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免，或者依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十五条人力资源和社会保障部门工作人员违反本条例规定，在工资集体协商指导、协调或者工资集体合同审查、监督工作中，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章附则

第五十六条企业分支机构经企业授权同意，与分支机构的职工方就劳动报酬事项进行工资集体协商和签订、履行工资集体合同，依照本条例执行。

第五十七条实行企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织开展工资集体协商，参照本条例执行。

第五十八条本条例自20xx年7月1日起施行。

工资集体协商内容包括：工资协议的期限、工资分配制度、工资标准和工资分配形式、职工年度平均工资水平及其调整幅度、奖金、津贴、补贴等分配办法、工资支付办法、变更、解除工资协议的程序、工资协议的终止条件、工资协议的违约责任、双方认为应当协商约定的其他事项。

建立工资集体协商制度就是维护劳动者自身利益的一种有效途径，一方面能够维护一线职工的权益，使工资增长与企业效益提高相适应，确保每个职工分享企业发展的成果。另一方面，有利于建立和谐稳定的企业劳资关系，增强企业凝聚力，调动所有职工的积极性。

在今天构建和谐社会、全面建设小康社会的背景下，加大收入分配调节力度，重视解决部分社会成员收入差距过分扩大问题是完善社会主义市场经济体制的重要内容，是建立新型劳资关系、实现劳资双赢的需要。也是广大工薪阶层的劳动者共享改革发展的成果的现实体现。

工资集体协商企业方代表发言篇二

为保持和谐稳定职工与企业的劳动关系，促进企业又好又快发展，近年来我们积极顺应改革的新形势，不断调整自己的工作思路，创新工作方法，注重在完善职工代表大会制度和平等协商，签订集体合同的基础上，在开展工资集体协商上进行了初步尝试，工会按照县总工会的工作部署，以构建“行政和工会共同运作、职工参与”的工作格局为目的，积极开展工资集体协商工作，对切实保障职工的合法权益、促进企业健康发展发挥了积极作用。现将今年以来工会系统开展工资集体协商工作情况总结如下：

明宏公司是一家专业从事光学毛坯、光学玻璃、光电仪器生产、销售的生产型企业，现有合同工489人。公司工会成立于2004年，配有专职工会主席，工会实行两级管理，会员入会率达到100%。在总公司领导下，按照县总工会的部署，于2005年开始推行集体合同、工资集体协商制度。十余年，公司坚持以法经营，以法兴企，从而推进了集体合同、工资集体协商的贯彻落实，对协调企业劳动关系，共谋企业发展起到了重要的支撑作用。公司现拥有国家授权专利21项，并通过了iso9001:2000国际质量标准□bsci社会责任人权□gvs反恐等认证。荣获“四川省模范关系和谐企业”荣誉称号。

通过工会职工代表推荐、公司职工代表大会讨论通过，产生工资集体协商代表。做到行政方和工会方的代表在签订工资集体协议时都做到了人数对等。为了确保工资集体协商工作的有效开展，维护广大职工的合法权益，我们还要求协商代表除了企业法人和工会主席之外，还需包括来自人力资源、财务、女职工等各工作一线上具有一定代表性的职工代表，工资是企业职工收入的主要部分，也是广大职工最关心，最需要维护的合法权益。因此工会组织全方位关注影响工资集体协商的各种因素，妥善处理各方利益关系，切实保证职工的工

资收入随企业效益同步增长。

坚持沟通、协商、签约、审核、监督五个程序，缺一不可。每次协商前企业工会都会要求各职工代表进行充分调研，广泛征求职工的意见和要求，准确掌握工资增长的幅度和条件，提出调整职工工资的基本目标；主动与企业方进行充分的事前沟通，取得理解，达成共识，为顺利开展协商创造良好条件；向企业方发出要约，组织召开规范的工资集体协商会议，形成有效的协商会议纪要和工资专项协议草案；工资专项协议草案经职代会审议通过，使其具有法律效力，并报丹棱县劳动部门审核和县总工会备案，为以后协议的履行提供保障。

利益问题作为协商重点，双方协商代表深入生产一线，采取询问、座谈等形式，广泛征求不同工种，不同岗位，不同职务员工的意见和要求，并针对员工热点问题，参照本地区劳动力市场价位，社会平均工资水平，本行业平均工资，最低工资标准，居民生活费价格指数等参数，结合企业上年度经营状况和本年度发展规划，确定协商内容。尽力找准协商双方的利益平衡点，在促进公司效益增长的基础上，推动公司逐步建立起正常的工资分配共决机制、调整机制和增长机制，缓解劳资矛盾，建立和谐的劳资关系，确保工资集体协商为企业和职工带来实实在在的利益。

位的劳动收入和标准，各负其责，各尽所能。工资收入的公开，使员工之间减少了许多不必要的猜疑，更增强了员工对劳动岗位的珍惜和热爱，激发了员工的工作热情。

(二)通过开展工资协商通，营造了多方关心、共同关注的良好氛围，为更好地推进工作创造了有利条件。一是在得到企业法人高度重视的同时，也得到职工的积极参与和广泛关注；二是工会组织的作用得到有效发挥，在职工心中的地位得到进一步提升，进一步增强了工会组织的凝聚力。

一是工资集体协商与企业的改革相结合。工资关系到职工的切

身利益,进行工资集体协商不仅仅是改革工资制度,而是要建立一种新的工资决定机制.因此,在推进工资集体协商工作中进行了工资改革,建立符合企业实际,职工参与的企业工资分配制度,有力地推进了工资集体协商工作.

二是工资集体协商与企业民主管理相结合.在推进工资集体协商工作中,职工表现出了较强的参与意识.工会立足务实,广泛征求职工意见,把职工关注的热点,难点列入议题,认真审议,形成决议.通过工资集体协商增强职工参与企业民主管理的积极性,特别是通过职工代表大会,审议集体合同,工资集体协议,审议企业的重大事项,向企业谏言献策等工作开展,深化了企业民主管理工作.

三是工资集体协商与厂务公开相结合.企业在推行工资集体协商工作中进一步推进和完善厂务公开机制,围绕职工群众关心的热点问题适时进行公开.调动了广大员工参与工资集体协商的积极性,有力地推进了工资集体协商工作,同时也推进了厂务公开工作。

随着社会的快速发展和职工期望要求的不断提高,需从突出协商重点、健全工资协商台账、完善监督检查制度以及提高协商水平等方面,进一步健全完善工资集体协商长效机制,巩固、发展和维护好企业与职工的现实和长远利益。

目前,职工对企业工资增长机制,工资收入水平逐年提高的满意情况还与上级工会的标准有一定的距离。因此,在新的形势下,我们需进一步开拓协商工作思路,创新协商工作方法,努力提高职工的满意度,为企业稳定人才队伍,维护和谐劳动关系奠定扎实的基础。

在平等协商签订集体合同和工资集体协商过程中也有一个认识和逐步完善的过程.由于长期以来受公有制的影响,从公司管理者到员工都有一个对签订集体合同,尤其是工资集体协商认识不足的问题.

一是认为签订集体合同和工资集体协商是多此一举,没有必要,反正都是老板说了算;

二是签订合同是对企业领导人的不信任,是对企业的约束,影响企业的发展;

工资集体协商企业方代表发言篇三

随着我国经济体制改革,我国的劳动关系也随之产生了巨大的变化。企业工资集体协商制度恰好是缓和劳资冲突、维护社会和谐、增强企业活力的一剂良药。下文是江西省企业工资集体协商条例,欢迎阅读!

第一章总则

第一条为了规范企业工资集体协商行为,保障职工和企业合法权益,促进劳动关系和谐稳定,根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》和其他有关法律、法规的规定,结合本省实际,制定本条例。

第二条在本省行政区域内开展企业工资集体协商,适用本条例。

第三条本条例所称工资集体协商,是指职工方和企业方依法就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等劳动报酬事项进行平等协商,在协商一致的基础上签订工资集体合同的行为。

本条例所称工资集体合同,是指职工方和企业方就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等劳动报酬事项签订的专项集体合同。

第四条工资集体协商应当遵循合法、公开、平等、协商一致、诚实信用、兼顾企业和职工双方利益的原则。

职工实际工资水平应当与企业劳动生产率、经济效益和当地经济社会发展水平相适应。

第五条依法订立的工资集体合同对企业和职工具有约束力。工资集体合同中约定的工资，不得低于省人民政府规定的最低工资标准；企业和职工个人订立的劳动合同中约定的工资，不得低于工资集体合同规定的标准。

第六条县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门负责指导、协调、监督、检查工资集体合同的签订和履行。

地方总工会、区域(行业)工会对职工开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资集体合同的签订和履行进行监督。

工商业联合会、企业联合会、企业家协会等企业代表组织(以下统称企业代表组织)对企业开展工资集体协商进行帮助和指导。

县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门、工会和企业代表组织应当通过协调劳动关系三方机制，共同研究处理工资集体协商中的重大问题，对开展工资集体协商工作成绩突出的单位和个人给予表彰。

第七条县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门应当将企业履行工资集体合同情况列入企业劳动保障守法诚信档案。

第二章工资集体协商代表

第八条工资集体协商双方的代表人数应当对等，每方三至七人，并各自确定一名首席代表。双方代表不得互相兼任。

女职工人数达到企业总人数十分之一以上的，应当至少有一名女职工代表。

第九条工资集体协商的职工方代表由企业工会推荐，并经职工大会或者职工代表大会讨论通过后产生。企业尚未建立工会的，由上级工会组织企业职工民主推举，并经企业半数以上职工同意后产生。

职工方首席代表由企业工会主席担任。工会主席空缺的，首席代表由企业工会负责人担任。企业尚未建立工会的，首席代表从协商代表中民主推举产生。职工方首席代表因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。

第十条工资集体协商的企业方代表由企业法定代表人指定。

企业方首席代表由企业法定代表人担任。法定代表人因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。

第十一条工资集体协商双方的首席代表可以书面委托工资集体协商指导员或者其他具有专业知识的人员担任本方协商顾问，为本方提供法律、法规和政策咨询。双方协商顾问不得互相兼任。

工资集体协商指导员由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门、同级地方总工会、企业代表组织从熟悉经济、法律、工会、劳动工资、财务等工作的人员中聘任，并进行培训。

第十二条工资集体协商代表应当履行下列职责：

(一)参加工资集体协商，提出协商意见；

(二)及时向本方人员公布工资集体协商情况并征求意见，接受本方人员询问；

(三)收集、提供与工资集体协商有关的情况和资料；

(四)代表本方参加工资集体协商争议的处理；

(五)监督工资集体合同的履行；

(六)法律、法规规定的其他职责。

第十三条工资集体协商代表的任期至工资集体合同的期限届满之日止。

工资集体协商双方无正当理由不得更换本方协商代表。确需更换的，应当遵守本条例第九条、第十条规定的协商代表产生程序，并及时通知另一方。

第十四条企业应当保证工资集体协商代表履行代表职责所必要的工作时间和工作条件。协商代表履行代表职责应当视为提供正常劳动。

职工方代表在任期内，企业确因工作需要调整职工方代表工作岗位的，应当事先征求企业工会的意见。企业尚未建立工会的，应当事先征求上级工会的意见。

职工方代表在任期内，除法律、法规规定的情形外，企业不得与职工方代表解除劳动合同。

第十五条企业和职工在工资集体协商中，应当共同维护企业的正常生产、工作秩序，保守企业商业秘密，不得有威胁、收买、欺骗、打击报复对方代表的行为。

第三章工资集体协商的内容和程序

第十六条工资集体协商一般包括以下内容：

(一)工资集体合同的期限；

- (二) 工资分配制度、工资分配形式和工资标准；
- (三) 职工年度平均工资水平及其调整幅度；
- (四) 津贴、补贴标准及奖金、绩效工资等分配办法；
- (五) 加班工资标准；
- (六) 计时工资、计件单价、劳动定额标准；
- (七) 学徒期、见习期、试用期的工资待遇；
- (八) 病事假和女职工孕期、产期、哺乳期以及各种带薪假期期间的工资待遇；
- (九) 工资支付办法；
- (十) 工资集体合同变更、解除、终止的条件和程序；
- (十一) 工资集体合同的违约责任；
- (十二) 双方认为应当协商约定的其他事项。

第十七条职工方和企业方协商确定的劳动定额标准，应当是本企业百分之九十以上的职工在法定工作时间或者劳动合同约定的时间内能够完成的工作量。

第十八条双方协商确定工资等事项应当符合法律、法规规定，并以下列因素作为协商基础：

- (一) 地区、行业、企业的人工成本水平；
- (二) 地区、行业的职工平均工资水平；
- (三) 政府发布的工资指导线、人力资源市场工资指导价位；

(四)本地区城镇居民消费价格指数;

(五)企业劳动生产率和经济效益;

(六)企业资产保值增值状况;

(七)上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平;

(八)其他与工资集体协商有关的因素。

第十九条职工方和企业方均可以提出工资集体协商的要求。

职工方开展工资集体协商，工会应当给予帮助和指导。企业工会可以在听取职工意见的基础上向企业方发出协商意向书；企业尚未建立工会的，上级工会可以在听取职工意见的基础上代为向企业方发出协商意向书。

一方提出工资集体协商要求的，应当向另一方提交包含本方协商代表、协商时间、地点、内容等事项的协商意向书；另一方应当自收到协商意向书之日起二十日内予以书面回复，无正当理由不得拒绝进行工资集体协商。

职工方和企业方依法开展工资集体协商的，双方应当自一方收到协商意向书之日起六十日内订立工资集体合同。

第二十条工资集体协商一方在协商前可以要求对方提供其掌握的与协商有关的情况和资料，另一方应当在协商开始五日之前如实提供。

协商过程中，如需补充与协商有关的情况和资料的，一方应当向另一方及时提供。

第二十一条工资集体协商双方达成一致意见后，由企业方在七日内制作工资集体合同草案文本。

工资集体合同草案应当提交职工大会或者职工代表大会讨论通过，草案通过后由企业工会代表职工与企业签订；企业尚未建立工会的，由职工方首席代表与企业签订。

第二十二条企业应当自工资集体合同签订之日起七日内，将工资集体合同文本以及相关材料报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门。

第二十三条县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门应当自收到工资集体合同文本以及相关材料之日起十五日内，就工资集体协商双方代表资格、工资集体合同的内容和工资集体协商的程序向双方送达工资集体合同书面意见。

工资集体合同书面意见对工资集体合同无异议的，工资集体合同即行生效；协商双方在十五日内未收到县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门书面意见的，视为县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门无异议，该工资集体合同即行生效。

工资集体合同书面意见对工资集体合同提出异议的，工资集体协商双方应当对提出异议的内容重新依法协商，并将修改后的工资集体合同文本报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门。

第二十四条工资集体合同生效后，企业应当在五日内向本企业全体职工公布，职工方应当同时报送上级工会。

第四章工资集体合同的变更、解除和终止

第二十五条经工资集体协商双方协商一致或者有下列情形之一的，可以变更或者解除工资集体合同：

(一)工资集体合同所依据的法律、法规、规章被修改或者废止的；

(二)因不可抗力致使工资集体合同部分不能履行或者全部不能履行的;

(三)企业因兼并、重组、解散或者破产等原因,致使工资集体合同无法履行的;

(四)工资集体合同约定的变更或者解除条件出现的;

(五)法律、法规规定可以变更或者解除的其他情形。

工资集体协商一方提出变更或者解除工资集体合同要求的,应当向另一方提供相关证据材料并说明理由。

第二十六条变更工资集体合同的,应当依照本条例规定的工资集体协商程序办理,并报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门。

解除工资集体合同的,企业应当自工资集体合同解除之日起七日内报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门备案。

职工方可以将变更或者解除工资集体合同的情况,书面报告上级工会。

第二十七条工资集体合同期满或者工资集体协商双方约定的终止条件出现时,工资集体合同即行终止。

第二十八条工资集体合同期限由工资集体协商双方约定,一般为一年。

工资集体合同期满前六十日内,工资集体协商双方应当依照本条例规定的协商程序重新签订工资集体合同。

第二十九条工资集体合同生效后,除出现本条例第二十五条和第二十七条规定的情形外,任何单位和个人不得擅自变更、

解除和终止工资集体合同。

企业制定的各项规章制度不得与工资集体合同的规定相抵触。

企业不得在工资集体合同有效期内，无法定理由或者非经法定程序，降低工资集体协商代表或者其他职工的工资、奖金、津贴、补贴、社会保险、福利等待遇。

第五章区域性、行业性工资集体协商

第三十条在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方代表进行区域性、行业性工资集体协商，订立区域性或者行业性工资集体合同。

第三十一条区域性、行业性工资集体协商的职工方代表由本区域、行业工会直接选派，并经公示后产生。首席代表由区域、行业工会主席担任。

区域性、行业性工资集体协商的企业方代表由本区域、行业内企业经民主推举、授权委托等方式产生，或者由企业代表组织直接选派。首席代表由企业方代表民主推举产生。

第三十二条经协商一致依法签订的区域性、行业性工资集体合同对适用范围内的企业和职工具有约束力。

区域性、行业性工资集体合同范围内的企业和本企业职工方单独进行工资协商的，其约定的工资不得低于区域性、行业性工资集体合同规定的标准。

第六章工资集体协商的争议处理

第三十三条工资集体协商中发生争议，双方应当协商解决。协商解决不成的，任何一方可以向县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门申请协调处理。

县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门应当会同同级地方总工会和企业代表组织，共同协调处理工资集体协商争议。

第三十四条县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门协调处理工资集体协商争议应当自受理之日起三十日内处理完毕。争议复杂需要延期的，经县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门负责人批准，可以延长十五日，并向争议双方书面说明延期理由。

第三十五条因履行工资集体合同发生争议，双方经协商解决不成的，可以依法向劳动争议仲裁机构申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第七章 法律责任

第三十六条企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门给予警告，并责令限期改正：

(一)无正当理由拒绝或者故意拖延工资集体协商的；

(三)未按照规定将工资集体合同报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门的。

有前款第一项、第二项情形之一，拒不改正的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门予以通报批评；情节严重的，将其记入企业劳动保障守法诚信档案，档案纳入政务公开的范围，可以对企业处以二千元以上二万元以下罚款，并可以对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处以一千元以上二千元以下罚款。

第三十七条企业违反本条例第十四条第三款规定的，由县级

以上人民政府人力资源和社会保障主管部门责令企业恢复职工方代表的工作，并补发被解除劳动合同期间应得的工资；本人不愿恢复工作的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门责令企业依照《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定向职工方代表支付赔偿金。

企业违反本条例第二十九条第三款规定的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门责令企业补发工资集体协商代表或者其他职工应得的工资等待遇。

第三十八条工会对企业违反本条例规定的行为，可以要求企业予以改正，企业应当在十五日内改正并作出书面答复；逾期不改正的，工会可以向县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门提出处理意见和建议。

第三十九条工资集体协商代表或者其他人员违反本条例规定，泄露企业商业秘密，给企业造成损失的，应当依法承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十条县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门及其工作人员玩忽职守、滥用职权或者徇私舞弊的，由其主管部门责令改正；情节严重的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十一条工会工作人员不依法履行职责或者损害职工权益的，由同级工会或者上级工会给予批评教育，责令改正或者给予处分；情节严重的，按照《中国工会章程》予以罢免；造成损失的，应当依法承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章附则

第四十二条实行企业化管理的事业单位、民办非企业单位、个体经济组织开展工资集体协商，参照本条例执行。

第四十三条本条例自20xx年11月1日起施行。

工资集体协商内容包括：工资协议的期限、工资分配制度、工资标准和工资分配形式、职工年度平均工资水平及其调整幅度、奖金、津贴、补贴等分配办法、工资支付办法、变更、解除工资协议的程序、工资协议的终止条件、工资协议的违约责任、双方认为应当协商约定的其他事项。

建立工资集体协商制度就是维护劳动者自身利益的一种有效途径，一方面能够维护一线职工的权益，使工资增长与企业效益提高相适应，确保每个职工分享企业发展的成果。另一方面，有利于建立和谐稳定的企业劳资关系，增强企业凝聚力，调动所有职工的积极性。

在今天构建和谐社会、全面建设小康社会的背景下，加大收入分配调节力度，重视解决部分社会成员收入差距过分扩大问题是完善社会主义市场经济体制的重要内容，是建立新型劳资关系、实现劳资双赢的需要。也是广大工薪阶层的劳动者共享改革发展的成果的现实体现。

工资集体协商企业方代表发言篇四

乙方：*****工会

甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上，依据《劳动法》、《工会法》、《劳动合同法》和《天津市企业工资集体协商条例》及有关法律、法规，结合本企业实际情况，签订本协议，并共同遵守执行。

第一条协商双方经过企业本年度生产经营状况的分析及预测，结合本市、本行业其它相关因素，参照今年市劳动和社会保障局颁布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位，比照同行业人工成本水平，双方经过平等协商，形成以下协议：

1、按照我公司*****年职代会确定的*****万元利润指标，本着企业效益与职工工资收入同步增长的原则，完成利润指标，本年度从业职工工资总额达到*****万元，增长****%，从业职工平均工资达到*****元，增长****%；完不成利润指标，职工工资增长幅度按比例递减。

2、企业职工最低工资为每月****元。

3、企业目前从业职工人数为****人。

第二条凡遇有下列情况之一的，经协议双方协商一致，可以对本协议进行修改或变更。

1、国家或天津市有关工资政策发生重大变化；

2、城镇居民消费价格指数发生重大变化，影响企业员工实际工资水平较大；

3、因外部条件造成生产经营发生严重困难，协议中的部分条款难以履行时。

第三条凡遇有下列情况之一的，经协议双方协商一致，可以提前终止本协议。

1、企业被撤销、解散或依法宣告破产及濒临破产；

2、因不可抗力致使本协议无法履行时。

第四条企业修改、变更或提前终止本协议，需经双方代表协商一致，并经职代会或职工大会讨论通过后报劳动和社会保障行政部门审查后生效。

第五条工资协议的违约责任：

本协议生效后，双方当事人都必须正确履行，当事人任何一

方违反协议，必须承担责任。

企业方违反本协议给员工造成损害的，应按规定依法承担赔偿责任。

职工方违反本协议给企业利益带来影响和损失的，可按工会章程承担责任，且应纠正违法行为，组织和教育职工，挽回损失和影响。

第六条双方认为应当协商约定的其他事项。

第七条本协议未尽事宜按国家及天津市颁布的`有关规定执行或双方协商解决。

第八条本协议正本一式四份，副本一份(双方首席代表签字并加盖公章)，正本甲乙双方各一份，当地劳动行政部门正、副本各一份。

第九条本协议有效期为一年。自****年1月1日至****年12月31日。

企业首席代表签名： 职工首席代表签名：

企业盖章 企业工会盖章

年月日 年月日

工资集体协商企业方代表发言篇五

企业工资集体协商制度恰好是缓和劳资冲突、维护社会和谐、增强企业活力的一剂良药。下文是天津市企业工资集体协商条例，欢迎阅读！

第一章 总则

第一条为了规范企业工资集体协商行为，维护劳动关系双方合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规，结合本市实际情况，制定本条例。

第二条本市行政区域内各类企业依照法律规定开展工资集体协商，签订工资集体协议，适用本条例。

区县以下的建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业开展区域性、行业性工资集体协商，签订区域性、行业性工资集体协议，参照本条例。

第三条本条例所称工资集体协商，是指企业方与职工方依法就工资、福利等事项进行集体协商，在协商一致的基础上签订工资集体协议的行为。

本条例所称工资集体协议，是指企业方与职工方经集体协商专门就工资、福利等事项签订的专项集体合同。

第四条工资集体协商应当遵循合法、公开、平等、协商一致、兼顾企业和职工双方利益的原则，保障职工实际工资水平与企业劳动生产率、经济效益及社会经济发展水平相适应。

第五条市和区、县劳动行政部门对开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资集体协议履行情况进行监督检查。

工会积极推动企业工会和行业工会组织建设，对职工开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资集体协议的签订和履行进行监督。

企业联合会、工商业联合会、行业协会、行业商会等企业代表组织，对企业开展工资集体协商进行帮助和指导。

劳动行政部门、工会、企业代表组织，可以从熟悉劳动工资、

企业管理、法律、财务等人员中聘任工资集体协商指导员，推动工资集体协商工作。

第六条各级人民政府应当通过政策指导、表彰奖励等方式，积极推进企业与职工开展工资集体协商工作。

劳动行政部门、工会、企业代表组织，对开展工资集体协商工作成绩突出的单位和个人给予表彰。

第二章工资集体协商代表

第七条职工方协商代表由工会组织推荐，并且经职工代表大会或者职工大会通过；尚未建立职工代表大会或者职工大会制度的，经半数以上职工同意。尚未建立工会的企业，由上一级工会指导企业职工民主推荐，并经半数以上职工同意。企业女职工人数达到本企业总人数三分之一以上的，应当至少有一名女职工协商代表。

企业方协商代表由企业法定代表人确定。

协商代表出缺的，应当按照本条规定进行补选。

第八条协商双方各自确定一名首席代表。

职工方的首席代表由工会主席担任。工会主席因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。工会主席出缺的，首席代表由工会负责人担任。尚未建立工会的，首席代表从协商代表中推举产生。

企业方首席代表由法定代表人担任。法定代表人因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他人员代理。

第九条协商双方的协商代表人数一般应当对等，每方三人至七人，不得相互兼任。协商代表的任期一般不少于一年。

第十条协商双方首席代表可以聘请工资集体协商指导员等本企业以外的专业人员，作为本方协商顾问。

第十一条协商代表应当真实反映和代表本方的意愿，履行下列职责：

- (一)参加工资集体协商，提出协商意见；
- (二)收集、提供与工资集体协商有关的情况和资料；
- (三)参加工资集体协商争议的处理；
- (四)监督工资集体协议的履行；
- (五)法律、法规规定的其他职责。

第十二条协商代表应当保守在工资集体协商过程中知悉的企业商业秘密，维护企业正常的生产、工作秩序，不得采取威胁、收买、欺骗等手段干扰工资集体协商，影响协商结果。

第十三条企业应当为协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间，应协商代表要求提供与协商相关的资料。

双方协商代表参加工资集体协商，视为正常劳动。

第十四条职工方协商代表在任期内，企业无正当理由不得解除其劳动合同或者降低其工资、福利等待遇。确因工作需要变更职工方协商代表工作岗位的，应当事先征求企业工会或者上级工会的意见，并征得职工本人同意。

第十五条协商双方共同确定一名非协商代表担任记录员。记录员应当保持中立、公正，为协商双方保密。

第三章工资集体协商程序

第十六条工资集体协商一般应当采用工资集体协商会议形式进行。

第十七条工资集体协商的提出方向对方提交协商意向书，提出协商的主要内容、时间等。

接受协商意向书的一方，应当在五个工作日内予以书面答复，商定工资集体协商会议的时间。

第十八条在工资集体协商会议召开的五个工作日前，双方各自向对方提供协商方案以及与协商方案相关的信息和资料。

第十九条工资集体协商会议由协商双方首席代表轮流主持，首次会议由提出协商意向一方的首席代表主持。

第二十条工资集体协议草案，应当提交企业职工代表大会或者职工大会讨论审议。

第二十一条双方协商代表就工资集体协议草案协商一致后，根据授权签订工资集体协议。

工资集体协议文本由企业方制作，由双方首席代表签字盖章后成立，并向全体职工公布。

第二十二条工资集体协商过程中发生争议，协商双方当事人经多次协商解决不成的，可以申请劳动行政部门协调处理。劳动行政部门应当及时协调处理，并可以组织同级工会和企业代表组织共同协调处理工资集体协商争议。

第四章工资集体协商内容

第二十三条企业方和职工方就下列事项进行集体协商：

(一)工资分配制度；

- (二) 职工年度平均工资水平及其调整幅度;
- (三) 工资支付办法;
- (四) 津贴、补贴等分配办法;
- (五) 职工奖励办法;
- (六) 计时工资、计件单价、劳动定额标准;
- (七) 福利待遇;
- (八) 加班加点工资、医疗期待遇、带薪假期间的工资待遇;
- (九) 女职工、未成年工、残疾职工等特殊群体职工的保护待遇;
- (十) 其他有关事项。

前款事项经双方协商一致，可以作为企业规章制度，并向全体职工公布。

第二十四条协商双方协商确定的劳动定额标准，应当是百分之九十以上的职工在法定工作时间或者劳动合同约定的时间内能够完成的工作量。

第二十五条双方协商确定工资等事项应当符合国家法律法规规定，并以下列因素作为协商基础：

- (一) 市人民政府发布的工资指导线;
- (二) 有关部门发布的工资集体协商指导信息;
- (三) 企业劳动生产率和经济效益;

(四) 同行业企业的人工成本水平、企业的人工成本水平和上年度人均劳动报酬。

第五章 工资集体协议

第二十六条 工资集体协议文本应当包括协商主体、协议内容、协议期限、变更条件、违约责任等事项。

工资集体协议有效期限一般为一年。

第二十七条 企业应当在工资集体协议签订后十日内，将工资集体协议文本和工资集体协商会议记录及相关材料报送劳动行政部门备案。

劳动行政部门对工资集体协议有违反法律法规规定情形的，应当自收到备案材料之日起十五日内向企业提出，要求双方再行协商。

第二十八条 工资集体协议履行过程中发生争议，协商双方当事人协商解决不成的，可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第六章 法律责任

第二十九条 违反本条例规定有下列行为之一的，由劳动行政部门责令改正：

(一) 一方提出协商要求，另一方拒绝协商或者拖延答复的；

(二) 不提供与工资集体协商有关信息和资料的；

(三) 企业不向协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间的；

(四) 阻碍开展工资集体协商的。

第三十条企业违反本条例规定，无正当理由降低协商代表工资、福利待遇的，由劳动行政部门责令企业补发其应得的工资、福利待遇。无正当理由解除协商代表劳动合同的，由劳动行政部门责令企业恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的劳动报酬；协商代表不同意恢复工作的，劳动行政部门责令企业按照经济补偿标准的二倍支付赔偿金。

第三十一条协商代表违反本条例规定，泄露企业商业秘密的，应当依法承担相应的法律责任。

第七章附则

第三十二条企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织，可以参照本条例进行工资集体协商。

第三十三条本条例自20xx年9月1日起施行。

建立工资集体协商制度就是维护劳动者自身利益的一种有效途径，一方面能够维护一线职工的权益，使工资增长与企业效益提高相适应，确保每个职工分享企业发展的成果。另一方面，有利于建立和谐稳定的企业劳资关系，增强企业凝聚力，调动所有职工的积极性。

在今天构建和谐社会、全面建设小康社会的背景下，加大收入分配调节力度，重视解决部分社会成员收入差距过分扩大问题是完善社会主义市场经济体制的重要内容，是建立新型劳资关系、实现劳资双赢的需要。也是广大工薪阶层的劳动者共享改革发展的成果的现实体现。

工资集体协商内容包括：工资协议的期限、工资分配制度、工资标准和工资分配形式、职工年度平均工资水平及其调整幅度、奖金、津贴、补贴等分配办法、工资支付办法、变更、解除工资协议的程序、工资协议的终止条件、工资协议的违约责任、双方认为应当协商约定的其他事项。