**Заключение коллективного договора может стать обязанностью работодателя**

Практика применения действующего Трудового кодекса РФ показывает, что некоторые его статьи вызывают неоднозначное толкование, а порой наполнены противоречивым содержанием.  Указанные обстоятельства снижают эффект правоприменительной деятельности данного федерального закона, исключают при определенных обстоятельствах - не заключение колдоговора, применение целого  ряда статей закона (статьи 36-51) и глав 6, 7.

В соответствии со статьей  40 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.  Даже при недостижении согласия между работниками и работодателем (в лице их представителей) коллективный договор должен  быть подписан на согласованных условиях.

Конструкция данных предложений изложена в императивной форме, не допускающих иных толкований. Модель коллективного договорного регулирования трудовых отношений в условиях   социально-ориентированной рыночной экономики признана  законодательно как основа действующего механизма социального партнерства. Но без юридического  закрепления прав и обязанностей работников и работодателя в колдоговоре - реальная возможность согласованного установления условий труда сводится к нулю. Во многих организациях  колдоговоры не заключены. По мнению работодателей - они обязаны это делать лишь при проявлении инициативы работников,  в лице их представителей. Сами же они такой инициативы не проявляют, хотя наделены таким правом и обязанностью (ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для повышения правовых гарантий трудовых прав работников, необходимо детализировать правовые нормы, касающиеся  заключения коллективного договора и соглашения, сделать их регулирование законом в общеобязательном порядке. Это решение не будет противоречить закону, учитывая, что колдоговор сочетает в себе черты договора и нормативно-правового акта.  Понуждение к заключению договора, когда обязанность его заключить предусмотрена законом, применяется, например, в статье 67 Трудового кодекса Российской Федерации («Трудовой договор заключается  в письменной форме…» и даже в гражданско-правовых  отношениях (ст. 421 Гражданского кодекса Российской Федерации). Если говорить о колдоговоре как о правовом акте, то таким нормативным актом являются, например, правила внутреннего трудового распорядка, за отсутствие которых, в отличие от колдоговора, работодатель будет нести дисциплинарную, административную ответственность.  В недалеком прошлом даже при плановой экономике  КЗоТ обязывал заключать колдоговор ежегодно, иначе должностные лица могли быть привлечены к установленной законодательством ответственности. Многие социально-трудовые права работников должны быть реализованы только через коллективный договор, о чем имеются прямые предписания закона о включении в колдоговор  тех или иных положений.

Учитывая изложенное, предлагается статью 24 Трудового кодекса Российской Федерации «Основные принципы социального партнерства» абзац 11 изложить в следующей редакции: «Обязательность заключения и выполнения коллективных договоров, соглашений». Так как структура и содержание коллективного договора, заключаемого в организациях не  всегда содержит необходимые обязательства сторон социального партнерства по наиболее важным вопросам, регулирующим социально-трудовые отношения, предлагается в статье 41 Трудового кодекса Российской Федерации «Содержание и структура коллективного договора» в части второй исключить  слово «могут» и записать: «В коллективный договор включаются обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:»

Аналогично изложить статью 46 Трудового кодекса Российской Федерации «Содержание и структура соглашения: исключить часть 1, в части  2 - слово  «могут». Предлагаемая законопроектом редакция: «В соглашение включаются взаимные обязательства сторон по  следующим вопросам:»

Незначительные изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации позволят снять проблему в заключении коллективного договора и иметь этот правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, в каждой организации, как и соглашения -  на всех уровнях социального партнерства.