

Význam sociálního dialogu a zvláště institutu kolektivního vyjednávání, jako jedné z jeho nejdůležitějších forem, je v moderní, sociálně vyspělé společnosti již zcela nezpochybnitelný. Na evropské úrovni, kde byly principy sociálního dialogu poprvé komplexně definovány v polovině 80. let, se nejedná o pojem nikterak nový. Od té doby prošel značným vývojem, a to jak z hlediska kvantitativního, tak především kvalitativního. Evropští sociální partneři dospěli k přijetí stovek společných dokumentů, přinášejících významné závazky a doporučení svým národním členům a přispívajících ke zvyšování společných standardů v pracovněprávní oblasti.

Poněkud jiná situace byla u nás, kde díky předchozímu politickému vývoji sociální dialog, jakožto komunikace mezi rovnocennými partnery (státem, zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů), nemohl být plnohodnotně prakticky využíván a rozvíjen, byť formálně existoval. Pokud jde o zastupování zaměstnanců, působila sice v zemi jednotná odborová organizace, existovaly i odvětvové odborové struktury, ale činnost odborů byla řízena z politického centra a odbory nehrály a ani nemohly hrát roli skutečného sociálního partnera v sociálním dialogu. V období po roce 1989, kdy došlo k zásadní společensko politické změně, prošel sociální dialog v České republice složitým vývojem, který pokračuje do současnosti. Spolu s ekonomickými a sociálními reformami se vytvořil nový prostor pro sociální partnerství, kolektivní vyjednávání a další instituty tvořící sociální dialog a jeho vzrůstající význam byl pak ještě umocněn právě vývojem na evropské úrovni.