

talističnega podjetja, ki pa, kot že rečeno, ni edina možna (in že zdavnaj tudi ne več sprejemljiva) alternativa.

Kar pravo zagreši, pa lahko edinole pravo sámo tudi popravi. Pravo, ne ekonomija, je torej tisto, ki lahko zagotovi nujno re-

konstrukcijo aktualnega kapitalizma. A najprej se bo moralo otresti vseh zgoraj navedenih zblod (neo)klasične in marksistične ekonomske teorije, ki ju je čas že povsem pozvil, ter svoje servilnosti do nje, se opreti na lastna temeljna načela in se kon-

čno postaviti popolnoma na svoje noge. Vsaj veljavno korporacijsko in delovno pravo bi bilo za potrebe 21. stoletja vsekakor potrebno napisati povsem na novo.



Piše:

Jakob Krištof Počivavšek

Stanje, razvoj in aktualna vprašanja socialnega dialoga

Bistven element evropskega ekonomsko socialnega modela je socialni dialog kot orodje za razreševanje ekonomsko socialnih vprašanj. V sodobnih družbah, zlasti v evropskih državah, v katerih prevladuje socialno tržno gospodarstvo, dialog med socialnimi partnerji igra pomembno vlogo. Njegov namen je sodelovanje in vključevanje socialnih partnerjev pri sprejemanju odločitev in njihovem izvrševanju, saj lahko socialni dialog prispeva k legitimnosti in sprejemljivosti sprejetih odločitev. Namen pričujočega prispevka je podati opredelitev socialnega dialoga, predstavitev ravni, na katerih poteka, udeležence socialnega dialoga na teh ravneh ter oblike socialnega dialoga. Nenazadnje bo v prispevku predstavljena tudi kratka ocena stanja socialnega dialoga v Sloveniji in izzivi, s katerimi se bo na področju socialne dialoga v bližnji prihodnosti potrebno soočiti.

Splošno o socialnem dialogu

Socialni dialog je **organizirano sodelovanje med socialnimi partnerji kot predstavniki dela na eni in kapitala na drugi strani** z namenom doseganja dogovora za uresničevanje skupnih ciljev ob upoštevanju različnih interesov ene in druge strani. Na ta način se s socialnim dialogom lahko učinkovito bodisi preprečuje bodisi razrešuje konflikte, do katerih prihaja zaradi nasprotnih si interesov med delom in kapitalom. Socialni dialog, v katerem sodelujejo socialni partnerji, sindikati in delodajalci, je **bipartiten socialni dialog**, medtem ko v **tripartitem socialnem dialogu** poleg sindikatov in delodajalcev sodeluje tudi Vlada. Le-ta lahko nastopa bodisi v svoji primarni vlogi izvršne veje oblasti bodisi v vlogi delodajalca javnim uslužbencem. Posledica navedene dvojnosti lahko vodi tudi v konflikt interesov, če Vlada svojo oblastno vlogo izkoristi za potenciranje svoje moči v

vlogi delodajalca – stranke v kolektivnem dogovarjanju s sindikati. Tripartiten socialni dialog je potrebno ločiti od **dialoga s civilno družbo**, ki obsega širši krog deležnikov in poleg socialnih partnerjev vključuje tudi npr. nevladne organizacije.

Socialni partnerji, ki sodelujejo v socialnem dialogu, so **delodajalci** (na ravni delodajalca) ali njihova združenja ter **sindikati**, reprezentativni na različnih ravneh (za območje države, na ravni dejavnosti, poklica, delodajalca...). Ni sicer izključeno sodelovanje nereprezentativnih sindikatov v socialnem dialogu, vendar imajo kolektivne pogodbe, sklenjene s takšno organizacijo drugačne pravne posledice, saj ne morejo veljati za delavce, ki niso člani tega sindikata. Sindikat, ki nima reprezentativnosti, pa tudi nima številnih pravic in pristojnosti, kot jih sicer zakonodaja daje reprezentativnim sindikatom.

Ne glede na pomen socialnega dialoga za blažitev potencialnih konfliktov, ki so

posledica praviloma različnih interesov delavcev in delodajalcev, pa seveda ni moč izključiti položaja, v katerem socialni dialog ne prinese za obe strani sprejemljivih rešitev in se umakne skrajnemu sredstvu, ki je v takšnih primerih na voljo sindikatom – **sindikalnemu pritisku, stavki**. Tudi v takšnem primeru pa Zakon o stavki zapoveduje pogajanja za rešitev spora v času od napovedi stavke do same izvedbe stavke in v času njenega trajanja, kar pomeni, da je tudi v primeru stavke socialni dialog orodje, ki lahko in praviloma tudi dejansko pripelje do dogovora in sklenitve sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev med sptima stranema.

O pravnih podlagah socialnega dialoga

Temeljna podlaga za vodenje socialnega dialoga je **pravica do združevanja in organiziranja**, ki omogoča organiziranje

delavcev in delodajalcev v organizacije, ki se vključujejo v socialni dialog. Na mednarodni ravni pravno podlago za pravico do združevanja in organiziranja, katere bistven element je tudi svoboda kolektivnega dogovarjanja, opredeljujeta predvsem dve temeljni konvenciji Mednarodne organizacije dela, in sicer Konvencija o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic (št. 87) ter Konvencija o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja (št. 98). Pravici do organiziranja in do kolektivnega dogovarjanja predpisujeta tudi Listina Evropske unije o temeljnih pravicah ter Evropska socialna listina Sveta Evrope. Slednja nalaga državam članicam ne le obveznost, da dopustijo organiziranje in kolektivno dogovarjanje, temveč tudi da spodbujajo medsebojno posvetovanje delavcev in delodajalcev, spodbujajo mehanizme za prostovoljna pogajanja med delodajalci ali njihovimi organizacijami in organizacijami delavcev, s ciljem, da bi uredile pravila in pogoje za zaposlovanje na podlagi določb kolektivnih pogodb ter da spodbujajo ustanavljanje in uporabo ustreznih mehanizmov za poravnavo in prostovoljno arbitražo za reševanje delovnih sporov. Obveznost omogočanja dialoga med socialnimi partnerji izvira tudi iz Pogodbe o Evropski uniji in Pogodbe o delovanju Evropske unije, ki vključuje tudi vrsto določb v zvezi s socialnim dialogom, katerih izrecen namen je priznavanje in spodbujanje vloge socialnih partnerjev na ravni Unije ter pospeševanje dialoga med socialnimi partnerji ob upoštevanju njihove avtonomije. Citirani pogodbi opredeljujeta tudi socialni dialog na ravni Evropske unije in njenih institucij, in sicer prek tristranskega socialnega vrha za rast in zaposlovanje ter Evropskega ekonomsko socialnega odbora kot posvetovalnega odbora institucij Evropske unije, ki predstavlja glas organizirane civilne družbe (torej ne le socialnih partnerjev) na ravni Evropske unije.

V Sloveniji svoboda kolektivnega dogovarjanja kot najpomembnejša oblika socialnega dialoga izvira iz **pravice do sindikalne svobode**, kot jo opredeljuje 76. člen Ustave Republike Slovenije. Seveda pa normativni okvir za socialni dialog in vlogo socialnih partnerjev določajo številni zakoni, npr. Zakon o reprezentativnosti sindikatov, Zakon o kolektivnih pogodbah, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakon o stavki, če naštejemo zgolj nekatere.

Za vodenje tripartitnega socialnega dialoga na ravni države so pomembna tudi

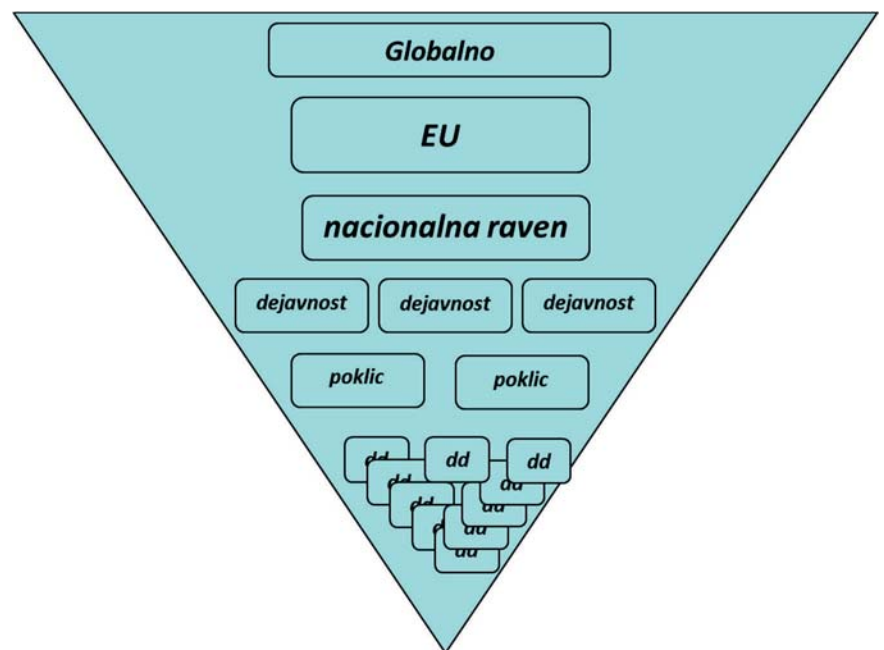
pravila o delovanju Ekonomsko socialnega sveta, ki je bil sicer ustanovljen leta 1994 z Dogovorom o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994 kot posebnim sestavnim delom (separatom) socialnega sporazuma. Gre za organ, katerega ustanovitev in delovanje temeljita na pogodbi (dogovoru), ki so ga sklenili socialni partnerji z namenom obravnave vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko ter vprašanj, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja socialnih partnerjev ter za podajanje mnenj oziroma stališč v zvezi z njimi.

Za to, da socialni dialog lahko poteka, mora biti **izpoljenih več pogojev**. Prvi je medsebojno priznavanje in spoštovanje pravice do svobode združevanja, organiziranja in kolektivnega dogovarjanja. Socialni partnerji (predstavniki delavcev in predstavniki delodajalcev) morajo biti neodvisni, njihovo članstvo mora biti prostovoljno, kot

smislu je pomembna ureditev, ki določa reprezentativnost socialnih partnerjev, določa pravila za sklepanje kolektivnih pogodb in tudi sicer na različnih področjih daje vlogo in podporo socialnim partnerjem in njihovem delovanju.

0 ravneh in oblikah socialnega dialoga

Socialni dialog se lahko odvija na **različnih ravneh in v različnih oblikah**. Lahko poteka na mednarodni ravni, na ravni države, posameznih dejavnosti, poklicev, podjetij itd., in sicer kot pogajanja (npr. kolektivne pogodbe, socialni sporazumi), usklajevanje (npr. zakonodaje, podzakonskih aktov, strategij, reformnih programov ali kot posvetovanje in izmenjava informacij (npr. o aktivni politiki zaposlovanja, o razmerah in aktivnostih na določenem področju (npr. davki, delo na črno), o ugotovitvah poročil inšpekcijskih služb...).



Slika 1: Ravni socialnega dialoga

organizacije pa morajo biti sposobni sodelovanja v socialnem dialogu, kar med drugim terja ustrezno usposobljen kader za vodenje socialnega dialoga. Ker v socialni dialog skladno s svobodo združevanja, organiziranja in kolektivnega dogovarjanja stranke vstopajo prostovoljno, mora za vodenje socialnega dialoga obstajati volja socialnih partnerjev za socialni dialog. Nena zadnje je pomembna (čeprav po mojem prepričanju ne nujna) tudi institucionalna podpora socialnemu dialogu, ki spodbuja in olajšuje socialni dialog ter implementacijo dogovorjenega v socialnem dialogu. V tem

Globalna raven

Na globalni ravni je najpomembnejši forum, kjer se vodi socialni dialog, **Mednarodna organizacija dela**, ki deluje od leta 1919 kot edina tripartitno organizirana agencija pod okriljem Združenih narodov in združuje v svojih organih predstavnike Vlade, delavcev in delodajalcev iz 187 držav. Mednarodna organizacija dela vzpostavlja delovnopravne standarde, razvija politike in programe, ki promovirajo dostojno delo za moške in ženske. Na globalni ravni so **organizirani tudi socialni partnerji**. Na delovski strani je to International Trade Union Con-

federation, na delodajalski strani pa International Organisation of Employers. Sindikati imajo svojo vlogo tudi v Organizaciji za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD), pri kateri je ustanovljeno posebno telo (The Trade Union Advisory Committee (TUAC)) kot posvetovalni organ, katerega namen je možnost tekočega vključevanja in dialoga s sindikati v aktivnosti Organizacije in njenih odborov. Socialni partnerji lahko na globalni ravni sklepajo tudi dogovore in kolektivne pogodbe, kar je sicer najpogosteje v gospodarskih družbah, ki so s svojimi podružnicami globalno prisotne v več državah.

Raven Evropske unije

Na ravni Evropske unije in njenih institucij je socialni dialog dokaj intenziven in se odvija v okviru **Evropskega ekonomsko-socialnega odbora**, kjer socialni partnerji skupaj z organizirano civilno družbo oblikujejo mnenja o določenih vsebinah in predlogih evropskih institucij (predvsem Evropske komisije), prek katerih sporoča pogled socialnih partnerjev na te vsebine in predloge. Predstavniki delavcev in delodajalcev na ravni Evropske unije s svojimi strokovnjaki sodelujejo tudi v **svetovanih odborih Evropske komisije** za določena

Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), BUSINESSEUROPE in European Association of Craft Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME), medtem ko delavce zastopa European Trade Union Confederation (ETUC). Na posameznih področjih pa delavce zastopajo tudi posamezne mednarodne sindikalne organizacije, organizirane tudi na ravni Evropske unije, ki pa so prav tako povezane v ETUC (npr. UNI EUROPA, INDUSTRIALL, ETUCE...).

Nacionalna raven

Čeprav že socialni dialog na ravni Evropske unije lahko pomembno vpliva na položaj zaposlenih v posameznih državah članicah, vključno s Slovenijo (npr. prek uredb, direktiv), je z vidika posameznika še bolj neposredno pomemben socialni dialog na nacionalni ravni, ki se odvija na različnih področjih. Osrednja točka socialnega dialoga na ravni države je **Ekonomsko socialni svet**, katerega temeljna področja delovanja so predvsem: sklepanje socialnega sporazuma, obravnava socialnih pravic in pravic iz obveznega zavarovanja, kot so: pokojnine, invalidnine, socialne pomoči, nado-

vanje), v nadzornem odboru Javnega študentskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada, v Ekonomsko socialnem strokovnem odboru kot posvetovalnem organu pri Slovenskem državnem holdingu, v inšpekcijskem svetu, statističnem svetu Statističnega urada itd. Kar se tiče bipartitnega socialnega dialoga na ravni države poteka tudi **kolektivno dogovarjanje**, katerega rezultat so kolektivne pogodbe najširše ravni, ki veljajo za več dejavnosti, npr. Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (ki sicer ne obstaja več od leta 2005) ali npr. Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti ter Kolektivna pogodba za javni sektor, ki veljata za javni sektor na nacionalni ravni, vendar jih ne sklepajo socialni partnerji, organizirani za raven države, temveč posamezni sindikati dejavnosti in poklicev, ki zastopajo zaposlene v javnem sektorju.

Raven dejavnosti in poklica

Za območje države, vendar omejeno na posamezno dejavnost, je socialni dialog usmerjen predvsem v kolektivno dogovarjanje in sklepanje **kolektivnih pogodb dejavnosti**, oziroma na ravni poklica v sklepanje **poklicnih kolektivnih pogodb**. V primeru prvega gre za izjemno pomembno raven kolektivnega dogovarjanja, ki je zelo razširjena in ima v Sloveniji tudi zelo dolgo tradicijo. Poseben pomen kolektivnemu dogovarjanju na ravni dejavnosti pa daje tudi Zakon o delovnih razmerjih, ki na več mestih daje kolektivnim pogodbam na ravni dejavnosti možnost drugačne ureditve, kot jo določa zakon, ali jim celo ekskluzivno nalaga ali daje možnost ureditve posameznega instituta. Ni pa na ravni dejavnosti ali poklica izključen tudi socialni dialog o določeni problematiki, ki ni nujno predmet urejanja v kolektivni pogodbi, je pa značilna za predmetno dejavnost ali poklic in zaradi svojega pomena vpliva na ekonomsko socialni položaj zaposlenih v tej dejavnosti ali poklicu.

Raven delodajalca

Ne nazadnje se socialni dialog odvija tudi **na ravni delodajalca**, in sicer s sklepanjem podjetniških kolektivnih pogodb, podajanjem mnenj na splošne akte delodajalca, posvetovanjem s sindikati v primeru odpovedi večjemu številu delavcev ali spremembi delodajalca in drugih primerih, kjer zakonodaja predvideva vlogo in delovanje sindikatov na ravni delodajalca (npr.

Socialni dialog, v katerem sodelujejo socialni partnerji, sindikati in delodajalci, je bipartiten socialni dialog, medtem ko v tripartitnem socialnem dialogu poleg sindikatov in delodajalcev sodeluje tudi Vlada.

področja (npr. Advisory Committee on Free Movement of Workers). Ne nazadnje so za več dejavnosti na ravni Evropske unije pod okriljem Evropske komisije organizirani **sektorski odbori za socialni dialog**, na katerih poteka praviloma bipartitni socialni dialog na evropski ravni za izmenjavo dobrih praks, medsebojno obveščanje o izzivih, s katerimi se socialni partnerji srečujejo, ter oblikujejo predlogi za razreševanje teh izzivov.

V opisanih oblikah socialnega dialoga delujejo mednarodne organizacije sindikatov in delodajalcev, organizirane na ravni Evropske unije, razen v Evropskem ekonomsko socialnem odboru, v katerega so izvoljeni predstavniki delavcev, delodajalcev in nevladnih organizacij iz posameznih držav članic. Sicer pa v imenu delodajalcev njihove interese v socialnem dialogu na ravni Evropske unije **praviloma zastopajo tri organizacije**, in sicer European Centre of

mestila in drugo, problematike zaposlovanja in delovnih razmerij, sistema kolektivnega dogovarjanja, cen in davkov, ekonomskega sistema in ekonomske politike, pravne varnosti, soupravljanja delavcev, sindikalnih pravic in svoboščin ter sodelovanje z Mednarodno organizacijo dela in Svetom Evrope ter sorodnimi institucijami v Evropski uniji in državah članicah Evropske unije. Od konca leta 2016 poleg obravnave naštetih vsebin na svojih plenarnih sejah deluje tudi v okviru strokovnih odborov, implementacijskih skupin in pogajalskih skupin. Predstavniki socialnih partnerjev interese skupine, ki jo predstavljajo, zastopajo na podlagi posebnih zakonskih določb tudi v **organih raznih drugih institucij**. Na primer, v organih institucij socialnega zavarovanja (Svet Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Skupščina in Upravni odbor Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije ter Svet Zavoda RS za zaposlo-

po Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakonu o varnosti in zdravju pri delu itd.). V številnih državah, tudi evropskih, je zaznati **trend decentralizacije kolektivnega dogovarjanja** in ohranjanje le-tega zgolj ali pretežno na ravni delodajalca in s tem odklik od kolektivnega dogovarjanja na ravni dejavnosti. Gre za nevaren trend, ki prenaša težišče kolektivnega dogovarjanja na raven, na kateri pogosto moč delodajalca in delavcev nista enakovredna. Kolektivno dogovarjanje in sklenitev kolektivne pogodbe na ravni delodajalca pa je dobro in zaželeno orodje, če nadgrajuje in dopolnjuje kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Pri tem pa lahko upošteva tudi posebnosti, ki so morda prisotne na ravni podjetja glede na ostala podjetja v dejavnosti. Izkušnje v nekaterih dejavnostih so pokazale, da je sklenitvi kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti sledil intenziven socialni dialog na ravni delodajalca, katerega rezultat so bile sklenjene nove kolektivne pogodbe na ravni delodajalca, ki so izboljšale raven pravic iz kolektivne pogodbe dejavnosti tudi v podjetjih, v katerih kolektivnih pogodb prej ni bilo.

O stanju in izzivih socialnega dialoga v Republiki Sloveniji

V zadnjih letih se je **Ekonomsko socialni svet** soočal s težavami pri svojem delovanju, ki so izvirale predvsem iz odnosa Vlade do tega organa in posledično na zmanjšanje zaupanja med socialnimi partnerji. Zdelo se je tudi, da se učinkovitost organa zmanjšuje, kar je bilo predvsem posledica odsotnosti volje za iskanje čim širšega soglasja pri predlogih, ki jih je obravnaval Ekonomsko socialni svet. Pričakovanja v zvezi s sprejemom novih Pravil o delovanju Ekonomsko socialnega sveta so bila zato velika. Danes lahko ugotovimo, da je stanje na tem področju morda nekoliko boljše, vendar se zdi, da gre bolj za posledico pristopa socialnih partnerjev do dela tega organa in ne toliko za formalne spremembe delovanja tega organa.

Ureditev **kolektivnega dogovarjanja** v javnem sektorju je povsem specifična, kar vpliva tudi na sam socialni dialog v javnem sektorju, pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami v tem delu pa je praktično 100-odstotna. Za zasebni sektor pa se je na ravni države z izgubo kolektivne pogodbe, ki je na najvišji ravni predstavljala minimalni standard za vse zaposlene v zasebnem

sektorju, **izgubil temelj**, ki so ga nadgrajevale kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti in nadalje kolektivne pogodbe na ravni delodajalcev. Posledično smo bili priča omejenemu in selektivnemu dogovarjanju o rasti plač, marsikje stagnaciji dogovarjanju o plačni politiki, medtem ko posamezni elementi plačnega sistema brez rdeče niti stopno vodenijo. Številni delavci niso več pokriti s kolektivnimi pogodbami in so tako izpostavljeni močnejšemu položaju delodajalca pri opredelitvi pravic in obveznosti v pogodbi o zaposlitvi, še posebej upoštevaje dejstvo, da je Zakon o delovnih razmerjih v nekaterih delih podnormiran. Glede na navedeno bi bilo smotno ponovno pretehtati in redefinirati odnos do **kolektivne pogodbe najširše ravni za gospodarstvo**, hkrati pa upoštevati, da se je s prekarizacijo delovnih razmerij in spremembami na trgu dela, ki so posledica tehnološkega napredka, pojavila potreba po kolektivnem naslavljanju teh izzivov, ki jih je mogoče nasloviti v socialnem dialogu na najvišji ravni in s tem slediti cilju minimalnega standarda kar se tiče zagotavljanja kakovostnih in varnih delovnih mest.

Kolektivne pogodbe dejavnosti so bile v času krize na preizkušnji in kar nekaj kolektivnih pogodb je bilo v tem času odpovedanih, pogajanja o plačah so v pretežni meri zastala, v nekatere kolektivne pogodbe so bile vključene posebne klavzule za primer težav s solventnostjo, v katerih bi se lahko znašli delodajalci. V zadnjem obdobju

moral v prihodnje osredotočiti na nekatere vsebine, ki jih prinašata praksa in napredek. Tako bi morale kolektivne pogodbe ustrezno nasloviti **pravico in obveznost do izobraževanja in usposabljanja**, kar bo izjemnega pomena glede na hitro spremenljive okoliščine dela, povezane s tehnološkim napredkom, digitalizacijo in robotizacijo. Prav tako omenjene okoliščine terjajo tudi iskanje rešitev in vključevanje delavcev v novih oblikah dela, **prekarnih delavcev**, v socialni dialog ter v kolektivno dogovarjanje. Glede na to, da enega večjih problemov v praksi pomeni tudi **delovni čas**, je tudi to vsebina, ki je lahko in bi morala biti predmet socialnega dialoga in natančnejšega urejanja v kolektivnih pogodbah.

Zaključek

Povsem jasno je, da je socialni dialog izjemno pomembno orodje ter učinkovit način za to, da se interes socialnih partnerjev sliši in upošteva pri pripravi, usklajevanju, pogajanju in sprejemanju odločitev, kar še posebej velja za delavsko stran in za urejanje položaja delavcev kot pogodbena šibkejša stran v delovnem razmerju. Prav zaradi slednjega dejstva je organizirano delavstvo in kolektivno uveljavljanje interesov delavcev vzvod, ki lahko nadomesti siceršnje umanjkanje moči posameznega delavca v razmerju do delodajalca.

Izkušnje držav, ki imajo boljši socialni dialog, kažejo na to, da so te države hitreje in uspešneje izšle iz krize, oziroma jih le-ta ni tako močno prizadela. V Sloveniji ima

Čeprav že socialni dialog na ravni EU lahko pomembno vpliva na položaj zaposlenih v posameznih državah članicah, je z vidika posameznika še bolj neposredno pomemben socialni dialog na nacionalni ravni, katerega osrednja točka je v Sloveniji tripartitni Ekonomsko socialni svet.

je opaziti drugačen trend, ki se kaže v večji pripravljenosti na socialni dialog, na sklepanje novih kolektivnih pogodb dejavnosti, pa tudi na pogajanja o eskalaciji plač. Ne glede na to pa **plačni model**, kot ga vsebuje večina kolektivnih pogodb v tarifnem delu, ni več ustrezen, ne odraža prave cene dela v Sloveniji in bi bil zato potreben celovite prenove, ki bi zadevala najširši krog zaposlenih. To pa ni edina točka, ki bi morala biti predmet kolektivnega dogovarjanja tako na ravni dejavnosti kot na ravni države. Poleg tega bi se tudi bipartitni socialni dialog

socialni dialog relativno dolgo tradicijo in kljub številnim težavam, s katerimi se je soočal, ali se sooča še danes, ne more biti nobenega dvoma o tem, da bi bila kakovost in legitimnost številnih odločitev, tako Vlade in Državnega zbora, kot tudi samih socialnih partnerjev, v primeru odsotnosti socialnega dialoga manjša od trenutne. Zato naj bo ta prispevek namenjen tudi kot doprinos k osveščanju o pomenu in pomembnosti socialnega dialoga, njegovi strukturiranosti in potrebi po njegovi krepitevi.