

Radni odnosi kao specifični pravni odnosi regulišu nastanak, postojanje i prestanak prava i obaveza subjekata u tom odnosu. U radnom odnosu obe strane ugovornog odnosa, poslodavac i radnik, istovremeno imaju uređena prava i obaveze kojih su se obavezni pridržavati. Kolektivni i individualni radni odnosi su odnosi u kojima direktno učestvuju radnici i poslodavci, uz značajnu ulogu države kao zainteresovane strane. Radni odnosi, kao i svi pravni odnosi, postoje u sklopu određenog ekonomskog, političkog i društvenog uređenja nacionalnog sistema, ali se u globalizovanoj ekonomiji i globalizovanom svijetu javlja i nadnacionalni karakter radnih odnosa. Imajući u vidu koncept Međunarodne organizacije rada kako rad nije roba pa se njime ne smije trgovati rukovodeći se isključivo logikom tržišnog poslovanja i tržišnog takmičenja već je potrebno uzeti u obzir širi društveni kontekst u smislu položaja subjekata radnog odnosa u određenom nacionalnom sistemu, radni odnos ne podrazumijeva samo regulaciju međusobnih prava i obveza iz odnosa „kuponprodaje“ rada već i ostvarenje interesa koje radnik i poslodavac imaju u društvu u kojem žive.

Budući da radni odnosi uređuju egzistencijalna pitanja, posebno ona radnička, težnja brzom, štaviše hitnom, i djelotvornom rješavanju radnih sporova trebala bi postojati u svakoj modernoj, demokratskoj i socijalnoj državi. Ministarstvo pravosuđa u nastojanju da modernizuje i reformiše pravosudni sistem polaže nade u postupak mirenja u kolektivnim radnim sporovima. Mirenje kao metoda rješavanja sporova predviđena je Strategijom reforme pravosudnog sistema u svrhu rasterećenja državnog sudstva s namjerom da doprinese bržem, efikasnijem i racionalnijem rješavanju svih sporova u kojima se primjenjuje, pa tako i radnih sporova.

Kolektivno pregovaranje kao mogućnost bilo je predviđeno donošenjem Zakona o zaštiti radnika Kraljevine Jugoslavije, 1922. godine. Kolektivno pregovaranje postaje obavezno donošenjem Zakona o radnjama 1931. godine. .

Kolektivno pregovaranje na domćim prostorima počinje da se razvija krajem osamdesetih i početkom devedesetih godina prošlog vijeka. U skladu sa Ustavom Bosne i Hercegovine i Ustavom Republike Srpske, koji je donešen 1992. godine, kolektivno pregovaranje je ustavna kategorija.

Klasifikacija kolektivnih radnih sporova (u materijalno-pravnom smislu) se vrši s obzirom na sljedeće osnovne kriterijume: predmet spora, nivo na kome se spor javlja, sektor u kom nastaje, (ne)organizovanost spora, i posebnost subjekata. Moguće je govoriti i o mješovitim (kolektivnim) radnim sporovima, kada se prepliću elementi i individualnih i kolektivnih sporova, kao što je slučaj sa sporovima u vezi sa klasifikacijom i procjenom vrijednosti poslova (radnih mjesta).

Kolektivni radni sporovi se mogu rješavati na dva osnovna načina (ako se izuzme sudske rješavanje), i to pribjegavanjem metodima mirnog rješavanja i metodima kolektivne (direktne industrijske) akcije. Metodi mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova koji se javljaju kao vansudski metodi rješavanja sporova (dakle, bez presuđivanja, odnosno donošenja sudske odluke) nazivaju se još i alternativnim metodima, dok se sudske rješavanje kolektivnih radnih sporova naziva još i regularnim metodima. Osim toga, termin alternativni metodi (mirenje, posredovanje, ispitivanje činjenica, arbitraža) se koristi da bi se protivstavili metodima kolektivne akcije (štrajku i lokautu). Rješavanje sporova (mirnim) putem posredovanja javlja

se i u drugim granama prava - trgovinskom, građanskom, upravnom, međunarodnom pravu.

Štrajk se obično definiše kao agresivna akcija radnika u cilju rješavanja kolektivnih radnih sporova ili zaštite socijalnih i ekonomskih prava. U suštini, štrajk je kolektivna i solidarna akcija zaposlenih koju organizuje sindikat ili sami radnici, na osnovu odluke većine u cilju rješavanja kolektivnog spora ili zaštite svojih prava. Definiše se i kao industrijska ili agresivna akcija, radi rješavanja kolektivnog radnog spora i ekonomskih prava.

Javne službe za mirenje i posredovanje, koje se u uporednim modelima rješavanja industrijskih konflikata susreću pod različitim nazivima, predstavljaju najznačajnije institucije mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova. Bez obzira na različite nazive ovih upravnih agencija, svima im je zajedničko to da se njihovo osnivanje, organizacija i nadležnost uređuje zakonom. Razlike se javljaju u pogledu njihovog značaja od jedne do druge zemlje.

Kada se govori o ulozi sudova u rješavanju kolektivnih radnih sporova, u mjeri u kojoj je njihovo učešće legitimno, treba istaći kao posebno značajna dva načela sadržana u međunarodnim radnim standardima: načelo dostupnosti suda, i obezbjeđivanje odgovarajućeg mehanizma za dobrovoljno rješavanje (kolektivnih) radnih sporova.

Kolektivni radni sporovi kao specifična vrsta radnih sporova regulisani su odredbama Zakona o radu. Budući da se zakonskom definicijom kolektivni radni spor praktično svodi na spor koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, potrebno je definiciju shvatiti ne kao opštu već kao definiciju onih kolektivnih interesnih radnih sporova u kojima je obavezno sprovođenje postupka mirenja dok se opšta definicija može izvesti iz uopštavanja odredbi koje regulišu sporove koji se mogu povjeriti na rješavanje arbitraži. Opšta definicija je da je kolektivni radni spor, spor između jednog poslodavca ili više njih, njihovih udruženja ili njihovih udruženja višeg nivoa, s jedne strane, i sindikata ili udruženja sindikata višeg nivoa, s druge strane, o pravima i obavezama učesnika u kolektivnom radnom odnosu te o sklapanju, izmjeni, obnovi ili produženju kolektivnog ugovora. Dok je pravni kolektivni radni spor, spor o tumačenju ili primjeni zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora, što znači da pravna norma postoji ali sporno je njeno tumačenje i primjena, interesni kolektivni radni spor je spor o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, što znači da se takvi sporovi odnose na pitanja koja nisu pravno regulisana, gdje ne postoji pravna norma, ali postoji sukob interesa strana o tim pitanjima. Između strana u sporu ili barem na strani jedne od njih postoji namjera pravnog ostvarenja nekog interesa te će se ostvarenjem interesa određeno pitanje tek pravno regulisati. Takva pitanja bila bi na primjer ona u vezi plata, otpremnina i drugih primanja, radnog vremena i sl.