

**REVIEW**  
**CZARZASTY J., MROZOWICKI A. (ED.),**  
**ORGANIZING TRADE UNIONS IN EUROPE:**  
**RESEARCH AND PRACTICE, WYDAWNICTWO**  
**NAUKOWE SCHOLAR, WARSZAWA 2014, P. 179**

## Abstract

The reviewed book takes up the socially and politically sensitive problem of trade unions' organization. The activity of trade unions in Western Europe (Great Britain and Northern Ireland) and in several countries of Central and Eastern Europe (Estonia, Poland, Slovenia and Romania) was presented as an antinomy. Despite of the fact that the working world is focused on issues such as wages, working conditions and working atmosphere, these issues vary from country to country. This review is therefore an attempt at a critical assessment and supplements the scientific problems that are insufficiently presented in this book.

**Keywords:** trade unions, employees, employers, peripheral workplaces, mobbing.

**JEL codes:** J01, J08, J28

Autorzy analizowanej publikacji skupili się na zagadnieniu z zakresu socjologii pracy dotyczącym organizowania się związków zawodowych. Jan Czarczasty i Adam Mrozowicki podzielili swoją książkę na dwie części. Pierwsza dotyczy funkcjonowania związków zawodowych w Europie Zachodniej, natomiast druga odnosi się do doświadczeń związków zawodowych w Europie Środkowo-Wschodniej. Już na etapie przeglądania spisu treści czytelnik odnosi wrażenie, iż w książce opisano dwie nieprzystające do siebie rzeczywistości społeczne – państwa i społeczeństwa sytej i bogatej Europy Zachodniej oraz biedne społeczeństwa Europy Środkowo-Wschodniej, które niedawno wstąpiły do Unii Europejskiej. W tym kontekście doskonałą tezę dotyczącą Polski postawił Christopher Bryant, który stwierdził, iż Polska jest krajem łączącym cechy liberalnego kapitalizmu, komunizmu oraz biedy Trzeciego Świata (Bryant 1994, s. 74). Niewątpliwie tę tezę można również śmiało rozszerzyć na pozostałe badane kraje transformacji postkomunistycznej. Sądzę, że zacofanie gospodarcze Polski i pozostałych krajów stanowi dla pracodawców doskonałą okazję do tworzenia nierównowagi w relacjach pracownik-przełożony.