

## **Cyfrowa solidarność wśród pracowników.**

Autorzy zwracają uwagę na pewną osobliwość nowoczesnego świata pracy, która polega na wzroście skali indywidualizacji stosunków pracy. W obecnych okolicznościach bowiem dotychczasowa orientacja na kolektywizm została zastąpiona przez radykalne forsowanie partykularnych interesów poszczególnych jednostek. Równocześnie solidarność rozumiana jako podstawowa koncepcja identyfikacji pracowników znajduje się pod silną presją. Autorzy przyznają zarazem, że również związki zawodowe dostrzegają niebezpieczeństwo płynące z reprezentowania jedynie partykularnych interesów, w przypadku gdy oczekiwania indywidualnych osób stają się kryterium dla podejmowanych działań. Z kolei pracownicy w cyfrowym świecie pracy uchodzą za klucz indywidualnego świata prywatnego i świata pracy. W tym kontekście badacze proponują rozwinięcie wielowymiarowej koncepcji organicznej solidarności w celu ukazania, jak także w cyfrowych okolicznościach związanych z pracą, solidarnościowe stosunki potrafią być skuteczne. Dodatkowo opierając się na trzech obszarach problemów dotyczących pracy, autorzy zastanawiają się w jaki sposób tzw. cyfrowa solidarność daje możliwość do rozwiązania wspomnianych problemów. Ponadto, zauważają, że samo powstanie i rozwój cyfrowej solidarności można postrzegać jako nie zakończony proces, w którym model współpracy i merytoryczne normy muszą być na nowo ustalone. Autorzy zauważają ponadto, że zaangażowanie związków zawodowych w cyfrową solidarność nie zależy jedynie od samej zdolności do zmian struktur organizacji. Przy czym może się zdarzyć, że centralistyczna klasyczna organizacja związkowa może znaleźć się w konflikcie ze zdecentralizowaną strukturą sieci komunikacji internetowej, gdyż nie jest możliwe strategiczne planowanie i wdrażanie kontrolowania w kontekście góra - dół.