

Katarzyna Rabiej-Sienicka
Uniwersytet Jagielloński / Instytut Socjologii

Coworking jako przejaw zaradności społecznej w stanie chronicznej niepewności prekarnego świata

Streszczenie. Celem artykułu jest analiza i refleksja nad coworkingiem – jednym z przejawów zaradności społecznej w neoliberalnym kapitalizmie. Teoretycznym tłem rozważań jest koncepcja prekariatu – nowej, wyodrębniającej się, zróżnicowanej wewnątrz grupy o wspólnej tożsamości, poczuciu zagrożenia i utraconej kontroli nad własną przyszłością. Prekarny świat charakteryzuje się brakiem bezpieczeństwa na rynku pracy we wszystkich jego obszarach, tworząc jeszcze bardziej niepewny byt jednostek. Coworking odpowiada na potrzeby jednostek samozatrudnionych, tworzących mikroprzedsiębiorstwa czy freelancerów. Pozwala im na korzystanie z formy organizacji, która dostosowała się do potrzeb jednostek zmagających się w neoliberalnym kapitalizmie z elastycznością, brakiem stabilności i bezpieczeństwa pracy, mobilnością i nowym modelem życia. W artykule podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób coworking może ograniczać działanie globalnego, liberalnego rynku pracy, na którym dominuje pracodawca.

Słowa kluczowe: prekariat, coworking, rynek pracy, kapitalizm

Zaradność społeczna w stanie niepewności

Polskie społeczeństwo przywykło do tego, że wszystko, co pewne, gwarantowane i obiecane, zawodzi, zmienia się i prowadzi do niepewności. Podobnie jak reszta społeczeństw, odczuwa kryzys gospodarczy i politykę neoliberalnego kapitalizmu. Świat, w którym likwidowane są systemowe hamulce bezpieczeństwa i rezygnuje się z dostarczania obywatelom minimum społecznego bezpieczeństwa, wytwarza różne formy obrony. Dlatego w ramach inicjatyw oddolnych pojawiają się takie style życia i pracy, jak coworking. Najogólniej

coworking to praca indywidualna wykonywana we wspólnej (dzielonej z innymi) przestrzeni (biurowej). Skądinąd ciekawe jest to, że przestrzeń odgrywa znaczącą rolę w coworkingu, choć najważniejsza jest społeczność (wspólnota). Coworking może być odpowiedzią na rosnącą indywidualizację, a równocześnie potrzebę przynależności do grupy.

Celem artykułu jest analiza koncepcji prekarnego świata i refleksja nad nową formą organizacji – coworkingiem. Zawiera on charakterystykę świata w stanie niepewności, w którym jednostki zmuszone są do szukania alternatywnych dróg. Niektóre z tych rozwiązań można uznać za przejawy zaradności społecznej. W artykule analizie poddano sposób, w jaki coworking może ograniczać działanie globalnego, liberalnego rynku pracy, na którym dominuje pracodawca, oraz podjęto próbę określenia czynników, które w istotny sposób wpływają na współczesny rynek pracy i inicjują powstawanie coworkingów. W związku z tym stawiam hipotezę, że coworking jest przejawem zaradności społecznej w stanie chronicznej niepewności prekarnego świata.

Krótką charakterystyka prekarnego świata

Pojęcie „prekariat” stanowi połączenie przymiotnika „niepewny” (*precarious*) z rzeczownikiem „proletariat”. „Prekarność” to według Michaela Hardta i Antonia Negriego termin opisujący typową dla późnego kapitalizmu kondycję życia i pracy w warunkach niepewności, niestabilności i nieprzewidywalności (Hardt i Negri 2012: 517-518). W polskiej literaturze z kolei Jan Sowa (2010) próbuje zdefiniować prekariat w sposób bardziej egzystencjalny. Koncentruje się on na kwestii indywidualnego odczuwania prekarności. Píše, że jest to brak pewności i stabilności oraz niemożność przewidzenia przyszłości i lęk, że przyniesie ona pogorszenie sytuacji (Sowa 2010). Pojęcie prekariatu zostało spopularyzowane przez Guya Standinga, którego książka *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa* została wydana po angielsku w 2011 r. i przetłumaczona na wiele języków, w tym na polski w 2014 r. Tytułowe pojęcie stosowali wcześniej socjologowie francuscy w latach 80. dla syntetycznego określenia sytuacji pracowników tymczasowych. Prekursorami byli Peter Doeringer i Michael Piore (1971), którzy wprowadzili rozróżnienie między wewnętrznymi i zewnętrznymi rynkami pracy. Można jednak powiedzieć, że pojęcie prekariatu jest stosunkowo nowe, nowa jest też próba ujęcia zróżnicowanej zbiorowości pracującej w niepewnych warunkach jako odrębnej klasy o potencjalnie dużym znaczeniu politycznym. Wydaje się jednak, że samo zjawisko nie jest całkiem nowe, jak to często zdarza się w naukach społecznych. Są również tacy, którzy – jak Ryszard Szarfenberg – pytają, czy przypadkiem proletariat, zanim

zbudowano państwo opiekuńcze, nie był również prekariatem (Szarfenberg 2015). Można zgodzić się jednak z Sową, że prekarny świat oznacza życie pełne niepewności, w którym przyszłość jest trudna do zaplanowania (Sowa 2010).

Jednym z założeń neoliberalnego kapitalizmu było zwiększenie elastyczności rynku pracy w poszczególnych krajach. Doprowadziło to stosunkowo szybko do odwrócenia ról (pracownika i pracodawcy) i stało się „usprawiedliwieniem dla zrzucania ryzyka i poczucia niepewności na pracowników i ich rodziny” (Standing 2014: 33). W rezultacie jednostkom odebrano minimum bezpieczeństwa społecznego i obarczono je odpowiedzialnością, co jest równoznaczne z pozbawieniem wielu milionów ludzi na całym świecie stałego punktu odniesienia.

Dziś systemowo próbuje się przerzucić cały ciężar odpowiedzialności na jednostkę, dowodząc, że jest ona wolna w swoich wyborach i że brzemień tej wolności ma znosić bez skarg (Urbański 2014: 54).

Ulrich Beck (2012) uważa, że istotną konsekwencją społeczeństwa światowego ryzyka jest modyfikacja indywidualizacji. Beck pisze o podejmowaniu decyzji przez jednostkę w obliczu niepewności, w sytuacji gdy ta nie może zaufać obietnicom ekspertów zarządzających ryzykiem.

W konsekwencji ludzie okazują się zdani na siebie: wykorzenienie bez zakorzenienia – oto ironicznie – tragiczna formuła tego wymiaru indywidualizacji w społeczeństwie światowego ryzyka (Beck 2012: 85).

Prekarny świat cechuje zanik poczucia bezpieczeństwa związanego z pracą. Standing (2015) jest zdania, że istnieje siedem obszarów bezpieczeństwa, które nie są zapewnione: bezpieczeństwo na rynku pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia, bezpieczeństwo miejsca pracy, bezpieczeństwo pracy, bezpieczeństwo reprodukcji umiejętności, bezpieczeństwo dochodu, bezpieczeństwo reprezentacji. I nie byłoby w tym niczego nowego, gdyby nie fakt, że współczesne społeczeństwo charakteryzuje brak bezpieczeństwa we wszystkich jego obszarach równocześnie.

Globalna gospodarka wolnorynkowa cechuje się nieformalnymi umowami, pracą tymczasową i na niepełny etat, pracą projektową i niezliczoną liczbą osobistych układów i znajomości. Sprzyja to rozwojowi pracy na czarno, która nie jest odstępstwem od normy, lecz stanowi część globalnego systemu rynkowego.

Gospodarka wolnorynkowa, z którą wiążą się nowe urządzenia techniczne, nowa wiedza, nowe formy bogactwa i władzy, spotęgowała mobilność społeczną, rozkwit i upadek rodzin, zróżnicowanie wewnątrz grup, nowe formy przywództwa, nowe modele życia oraz inne wartości, oznacza często zarówno dla robotników, jak przedstawicieli wspólnot, którzy zderzyli się z jej działaniem, społeczną katastrofę (Urbański 2014: 54-55).

Era globalizacji jest czasem niesprawiedliwego kontraktu społecznego, w którym pracownicy akceptują pracę elastyczną w zamian za obietnicę zachowania miejsc prac. W konsekwencji takiej polityki konsumpcja przekroczyła dochody, a zarobki wartość pracy, prowadząc do jeszcze większego zniewolenia pracowników.

Najważniejszym aspektem globalizacji jest traktowanie wszystkiego, zaczynając od rodziny, edukacji, wychowania po jednostki, jako towaru przeznaczonego na sprzedaż, którego ceny ustala rynek. Utowarowienie rozciągnięte zostało na wszystkie aspekty życia, zmuszając je do podporządkowania się siłom rynku. Ma to wiele konsekwencji dla człowieka zarówno w jego życiu osobistym, jak i zawodowym. W przedsiębiorstwach podział pracy wewnątrz firmy stał się bardziej płynny. Kluczowy jest koszt, dlatego praca zlecana jest albo wewnątrz firmy (*offshore*), albo do firm zewnętrznych (*outsourcing*), skutkiem czego jest brak rozwoju umiejętności pracowników. Chęć inwestowania w swój rozwój zwiększa się wraz z możliwością wykorzystywania zdobytych umiejętności i, co zrozumiałe, z możliwością budowania swojej kariery. Jeżeli szanse na wykorzystanie swoich umiejętności maleją, zmniejszają się również chęci do inwestowania w rozwój, a tym samym słabnie przywiązanie do firmy. W konsekwencji brak możliwości przynależenia do grupy zmniejsza zaangażowanie w pracę i popycha do poszukiwania grup, w których można odnaleźć wspólnotowość. „Przynależność do wspólnoty daje poczucie bezpieczeństwa, wsparcia, realizuje potrzebę przynależności” (Świątkiewicz-Mośny 2015: 21). Z drugiej strony, wraz z „transformacją struktur społecznych i społecznego podziału pracy oraz z ewoluowaniem systemów politycznych i prawnych w kierunku przyznania jednostce pokaznego zestawu praw i prerogatyw z jednej strony, a z drugiej, obciążaniem jej w coraz to większym stopniu indywidualną odpowiedzialnością za siebie” (Bokszański 2005: 23) jednostka coraz częściej uniezależnia się od zbiorowości.

Aktorzy prekarnego świata

Młodzi ludzie, stażyści, młode matki, emeryci to zaledwie kilka grup dotkniętych w sposób szczególny prekarnością. Co należy zaakcentować, dla jednych elastyczność rynku pracy jest szansą na realizowanie własnej drogi, dla innych – przykrą koniecznością dostosowania się do prekarnych warunków. Wśród młodych znajdują się zadowoleni studenci, szczęśliwi z możliwości podejmowania dorywczych prac bez zobowiązań, ale także ci niezdolni do wejścia na rynek pracy, szukający możliwości odbywania kolejnych darmowych stażów.

Zatrudnienie na okres próbny z zasady prowadziło do pracy stałej, dzisiaj staże stanowią sposób na zdobycie niezbędnego doświadczenia mającego bezpośrednio lub pośrednio zapewnić dostęp do stałej pracy. W rzeczywistości dla pracodawców jest to sposób na pozyskanie dodatkowej taniej siły roboczej. Młodzi ludzie mimo to konkurują o staże, aby mieć jakieś zajęcie, zdobyć umiejętności i doświadczenie, poszerzyć sieć kontaktów, a może nawet zyskać pracę. „Bycie stażystą ukrywa bezrobocie, daje sztuczne zatrudnienie i dobrze wygląda w CV” (Standing 2014: 166).

Szczególną grupą dotkniętą prekarnością są osoby starsze, które z perspektywy pracodawcy nie potrzebują zapewnianych przez przedsiębiorstwa świadczeń pracowniczych. Nie potrzebują dodatków mieszkaniowych, urlopu macierzyńskiego, członkostwa w klubach sportowych, co oznacza, że paradoksalnie osłabiają pozycję negocjacyjną młodych. Dla emerytów jest to możliwość zarobienia dodatkowych pieniędzy do emerytury. Z początkiem lat 80., w czasie pierwszej recesji ery neoliberalnej, rządy bogatych państw zepchnęły osoby starsze na margines gospodarki, poprzez ułatwienie zdobycia świadczeń z tytułu niezdolności do pracy, nawet jeśli wielu z nich było sprawnych, czy też świadczeń dla bezrobotnych lub wcześniejszych emerytur, aby zwolnić miejsca pracy dla osób młodszych. Taka polityka okazała się jednak kosztowną pomyłką, której głównym rezultatem było obniżenie efektywnego wieku emerytalnego poniżej oficjalnego.

Kolejną grupą w znaczący sposób dotkniętą elastycznością rynku pracy są kobiety. Doświadczają one „potrójnego obciążenia”, ponieważ od zawsze wykonywały większość pracy opiekuńczej niedostrzeganej w ekonomicznych statystykach. Wiele z nich, po pierwsze, sprawuje opiekę na dziećmi i zajmuje się „domem”, po drugie, jest aktywna na rynku pracy, często nawet jako główny lub jedyny „żywiciel” rodziny, po trzecie, opiekuje się coraz większą liczbą starszych krewnych.

Podsumowując, rynek pracy uległ feminizacji, mężczyźni zostali wciągnięci w prekariat, podczas gdy kobiety zmagają się z potrójnym obciążeniem, osoby starsze wróciły na rynek pracy, z jednej strony otrzymując dotacje za podejmowanie tymczasowych prac, z drugiej – godząc się na niskie płace. Młodzi walczą z kolei z rosnącą frustracją, brakiem perspektyw i konkurencją krajową i zagraniczną. Cechami prekarnego świata, z którymi muszą radzić sobie jednostki, nie jest wysokość wynagrodzenia, ale brak gwarantowanych świadczeń społecznych i pracowniczych, brak wsparcia w potrzebie ze strony społeczeństwa (społeczności lokalnej, zawodowej, a nawet rodziny) oraz brak dodatkowych korzyści poza wynagrodzeniem finansowym.

Coworking jako przejaw zaradności społecznej

Hardt i Negri (2005) są przekonani, że zmieniająca się praca nie ma jedynie negatywnych skutków. Widzą oni w tych przemianach oznakę nowej sytuacji, kiedy praca wymyka się spod kontroli kapitału, nieuchronnie zmienia się jej charakter i zanika dotychczasowy kształt: „Dzisiaj praca jest bezpośrednią siłą społeczną, ożywioną przez moce wiedzy, uczucia, nauki i języka” (Hardt i Negri 2005: 378). Jednostki musiały pogodzić się, że miejsce pracy znajduje się wszędzie i niemal w każdym momencie, dlatego tak trudno wyznaczyć im granice między życiem prywatnym a pracą zawodową. To powoduje, że sposób życia jednostek w prekarnym świecie w znaczący sposób wiąże się ze stylem pracy. Życia zawodowego przenoszone są do prywatnego takie zasady, jak elastyczność, przelotność i oportunizm. Owa obojętność i tendencja do dystansowania się jest wzmacniana przez współczesny rynek pracy. Dzieje się tak z powodu wzmożonego nadzorowania jednostek, chociażby przez pomiar czasu czy obecności w pracy, z kolei audyt wydajności prowadzi do unicestwiania innowacyjnych i kreatywnych umysłów. Co jednak najistotniejsze, nadzór odbija się negatywnie na obywatelskich więziach i zaufaniu, wzmagając w ludziach jeszcze większy lęk i niepokój.

Prekarny świat zmusił część osób, a innym dał szansę poszukiwania własnej ścieżki rozwoju kariery:

[...] w społeczeństwie światowego ryzyka chodzi głównie o to, by przewidywać powodowane przez siebie katastrofy i im zapobiegać, słowem o to, by radzić sobie z wywoływanymi niepewnościami (Beck 2012: 80).

Brak umowy o pracę, konieczność założenia działalności gospodarczej lub praca freelancera nie jest dzisiaj rzadkością. W konsekwencji pracę z domu początkowo przenoszono do kawiarni, a potem do specjalnie zaaranżowanych przestrzeni. Coworking w swojej formule zbliżony jest do wynajmu biurka na godziny, ale różni się wartością dodaną. To, co w nim bowiem najważniejsze, to przebywanie, tworzenie, pracowanie w dopasowanej ergonomicznie do charakteru pracy przestrzeni z innymi osobami, zazwyczaj mikroprzedsiębiorcami, start-upowcami i freelancerami (Spinuzzi 2012). Każdy z nich pracuje osobno, ale możliwość wymiany wiedzy, kontaktów, pomysłów, spostrzeżeń czy informacji branżowych jest magnesem, który przyciąga coraz więcej osób do centrów coworkingowych. Duża swoboda (zarówno w przestrzeni, jak i czasie pracy) oraz równoczesne zabezpieczenie podstawowych potrzeb pracującego, poczucia więzi i akceptacji ze strony współtowarzyszy czynią coworking atrakcyjną i pożądaną formą organizacji pracy i stylu życia.

Centra coworkingowe nie są na pewno receptą na wszystkie opisane problemy, ale stanowią odpowiedź na pojawiające się zapotrzebowanie. Coworki nie są w stanie zapewnić bezpieczeństwa, o którym pisze Beck czy Standing, ale zmieniają jego zakres. Jednostki dzięki pracy na własny rachunek same regulują swoje zarobki, godziny pracy, zapewniają sobie rozwój umiejętności. To oczywiście jest charakterystyczne dla wszystkich osób samozatrudnionych czy zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, nie tylko tych w centrach coworkingowych. W coworku jest to jednak ułatwione poprzez dostęp do infrastruktury biurowej, wirtualnej księgowości w przystępnej cenie, ale przede wszystkim poprzez uczestnictwo w branżowych wydarzeniach, wymianie wiedzy, możliwości konsultacji ze specjalistami z innych dziedzin czy rozwoju swoich umiejętności. Biura coworkingowe są również wykorzystywane przez zewnętrzne organizacje, firmy, osoby do prowadzenia szkoleń, warsztatów, z których coworkerzy korzystają, po pierwsze dlatego, że mają dostęp do informacji o takich wydarzeniach, po drugie dlatego, że odbywają się one w miejscu ich pracy. Kluczowa jest nieformalna wymiana wiedzy i informacji, prekarny świat ogranicza bowiem większość jednostek w korzystaniu z usług prawniczych czy księgowych, specjalistycznej wiedzy branżowej czy informacji o szkoleniach, coworki mogą zaś zapewniać dostęp do takiej wiedzy. Wiedza i informacja są dzisiaj traktowane jako dobro, które pozwala być o krok przed konkurencją. W warunkach coworku wszyscy jednak mogą uczestniczyć w (nie)uświadomionej wymianie wiedzy i informacji. Dzięki temu, że centra coworkingowe rzadko skupiają osoby z jednej tylko branży, choć takie coworki również istnieją, wymiana wiedzy i informacji nie jest w rozumieniu jednostek pozbawieniem się karty przetargowej.

Coworkerzy to osoby niezależne od wpływu grupy, indywidualnie kierujące swoją karierą z wyboru. Są jednak wśród nich osoby, które musiały się dopasować do dzisiejszego rynku pracy, ale też takie, które czują potrzebę pracy poza domem, a co ważniejsze – w świadomy lub nieświadomy sposób dążą do przynależności do wspólnoty, która według psychologów daje poczucie bezpieczeństwa i wsparcia. Centra coworkingowe nie wymuszają na jednostkach takiej zażyłości, ale dają im poczucie bycia częścią wspólnoty i realizowania w różnym stopniu swoich potrzeb. Coworking odpowiada na potrzeby jednostek, które z własnej woli lub z konieczności odpowiadają za rozwój swojej kariery, pracując na umowach cywilnoprawnych (o dzieło, zlecenie), wykonując zawody usieciowione, w których oprócz specjalisty wystarczy komputer i dostęp do Internetu, będące odzwierciedleniem globalnego świata, dla którego miejsce i czas nie mają znaczenia. Dla jednych elastyczność, globalność i nowe technologie działające 24 godziny na dobę oznaczają wolność, dla innych stanowią świat pełen pułapek, konieczności organizowania własnej pracy i ciągłej niepewności.

Zakończenie

Podsumowując i odpowiadając na główne pytanie tego artykułu: w jaki sposób coworking może ograniczać działanie globalnego, liberalnego rynku pracy, na którym dominuje pracodawca, można powiedzieć, że coworking jest sposobem na wzięcie spraw w swoje ręce i realizowanie swojej niezależności dzięki właściwie wybranej formie pracy. Należy podkreślić, że to społeczeństwo oparte na wiedzy (Drucker 2002) i społeczeństwo sieciowe (Castells 2013; Wellman 2001) umożliwiły powstanie i rozwój coworkingu. Coworking z jednej strony ułatwia pracę świadomym swojej wolności i niezależności jednostkom funkcjonującym w niepewnym świecie, z drugiej – może być zachętą do rozpoczęcia pracy na własną rękę. Po pierwsze dlatego, że jednostka nie musi obciążać się kosztami wynajęcia biura i utrzymania go. Po drugie dlatego, że daje stosunkowo łatwy dostęp do wiedzy branżowej oraz przepisów prawnych i finansowych czy zasad, jakimi rządzą się zlecenia od klientów. Po trzecie dlatego, że zapewnia szeroką sieć kontaktów z klientami dzięki innym uczestnikom i za ich zgodą. Po czwarte dlatego, że dostęp do szkoleń i wydarzeń branżowych zostaje ułatwiony. Biura coworkingowe stają się platformą do przekazywania wiedzy o wydarzeniach, nierzadko udostępniając swoją przestrzeń dla nich. Po piąte dlatego, że pozwala realizować potrzebę przynależności do grupy, a facylitacja społeczna staje się skutecznym procesem motywacyjnym. W ten sposób coworking działa jak parasol – pracująca jednostka nadal funkcjonuje w niepewnej rzeczywistości, pozbawiona jest bezpieczeństwa i zmuszona do elastyczności i mobilności, lecz coworking osłabia siłę tych czynników dzięki wspierającej społeczności, odciążeniu ekonomicznemu, stworzeniu bezpiecznego miejsca do pracy, bez ponoszenia konsekwencji zakładania firmy. Coworking nie jest rozwiązaniem dla wszystkich zawodów ani jednostek, nie jest też panaceum na dzisiejsze zasady rynku pracy. Jest raczej formą pracy, która pozwala walczyć z niedogodnościami, a równocześnie realizować swoją niezależność.

Literatura

- Bauman, Zygmunt (1994). *Dwa szkice o moralności ponowoczesnej*. Warszawa: Instytut Kultury.
- Beck, Ulrich (2012). *Spółeczeństwo światowego ryzyka. W poszukiwaniu utraconego bezpieczeństwa*. Warszawa: Scholar.
- Bokszański, Zbigniew (2005). *Tożsamości zbiorowe*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Castells, Manuel (2013). *Spółeczeństwo sieci*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.

- Drucker, Peter (2002). *Mysli przewodnie Druckera*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Foucault, Michel (2009). *Nadzorować i karać. Narodziny więzienia*. Tłum. Tadeusz Komendant. Warszawa: Aletheia.
- Hardt, Michael, Negri, Antonio (2005). *Imperium*. Tłum. Sergiusz Ślusarski, Adam Kołbaniuk. Warszawa: W.A.B.
- Hardt, Michael, Negri, Antonio (2012). *Rzecz-pospolita*. Kraków: Korporacja Ha!art.
- Marcińczak, Szymon (2013). *Segregacja w mieście postsocjalistycznym: Bukareszt, Warszawa i Tallin na początku XXI wieku*. Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego.
- Sowa, Jan (2010). *Prekariat – proletariat epoki globalizacji*. W: *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*. Łódź: Muzeum Sztuki.
- Spinuzzi, Clay (2012). Working alone together coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26 (4): 399-441.
- Standing, Guy (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Tłum. Krzysztof Czarnecki, Paweł Kaczmarski, Mateusz Karolak. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Świątkiewicz-Mośny, Maria (2015). *Konstruowanie nowych tożsamości w warunkach globalizacji*. Kraków: Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Szarfenberg, Ryszard (2015). *Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie*. Warszawa: Uniwersytet Warszawski, Instytut Polityki Społecznej.
- Urbański, Jarosław (2014). *Prekariat i nowa walka klas*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Wellman, Barry (2001). Physical place and cyberplace: The rise of personalized networking. *International Journal of Urban and Regional Research*, 25 (2): 227-252.
- Żakowski, Jacek (2014). Słowo wstępne. Wszyscy będziemy prekariuszami. W: Guy Standing. *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Tłum. Krzysztof Czarnecki, Paweł Kaczmarski, Mateusz Karolak. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.