

อาจารย์ ดร. ษัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี
 อาจารย์ประจำวิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 E-mail : sastarum@gmail.com

บทความวิชาการ

การบริหารทรัพยากรบุคคล บนห่วงโซ่อุปทานโลก : การจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อเลี่ยงการขยายตัวของแรงงานเสี่ยง

บทนำ

การปรับตัวของระบบการผลิตในระดับโลกก่อให้เกิดการจัดวางของโครงสร้างความสัมพันธ์การผลิตใหม่ การปรับตัวของอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้าสู่การผลิต เพื่อเน้นการส่งออกเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนับจากทศวรรษที่ 1970 เมื่ออย่างเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ระบบการผลิตได้มีการเชื่อมร้อยกันในห่วงโซ่อุปทานเดียวกัน ภายใต้ระบบการจัดการผ่านห่วงโซ่อุปทาน ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็มีการปรับเปลี่ยนไปตามลักษณะการผลิตเช่นกัน เมื่อพรมแดนการผลิตมิได้จำกัดอยู่ภายในรัฐใดรัฐหนึ่งหรือสถานประกอบการหนึ่ง โดยเฉพาะ “ผู้ใช้แรงงาน” หนึ่งคนจึงมิได้ผูกติดกับสถานประกอบการเดียว เงื่อนไขทางเศรษฐกิจของพวกเขามีความเกี่ยวพันมากกว่าค่าจ้างที่พวกเขาได้รับจากสถานประกอบการหนึ่ง ความรับรู้ตัวตนของพวกเขาแตกต่างจากผู้ใช้แรงงานในช่วงศตวรรษที่ 20 ที่ผูกติดกับชุมชนทางกายภาพใด โดยเฉพาะ ในทางตรงข้ามการรับรู้ตัวตนของผู้ใช้แรงงานก็มีการเชื่อมร้อยสู่ชุมชนทางกายภาพอื่น รวมถึงชุมชนจินตกรรมที่กว้างกว่าชุมชนที่ประสบจริงในชีวิตของพวกเขา การเปลี่ยนแปลงข้างต้นจึงเป็นภาพสะท้อนกลไกการปรับตัวของระบบการผลิตที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นเพื่อพยายามก้าวพ้นความเสี่ยงในการผลิตแบบเดิม ผู้ใช้แรงงานเองจึงแปรสภาพเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” ที่มีความยืดหยุ่นต่อความเสี่ยงในการ

รองรับกระบวนการผลิตที่มีความผันแปรตามกลไกตลาดโลก (Gregory, 2011, P.244-245) กระบวนการผลิตแบบเหมาค่าแรง เหมာช่วงการผลิต เกิดขึ้นผ่านการเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็กที่สามารถแข่งขันและปรับตัวได้ในสภาพที่การแข่งขันสูงอันอาศัยความยืดหยุ่นและการปรับตัว “ความเสี่ยง” เป็นสิ่งที่เกิดการต่อรองระหว่างสถานประกอบการบนห่วงโซ่อุปทานที่มีการแสวงหาความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบอย่างเข้มข้น ซึ่งมีความเกี่ยวพันต่อตลาดแรงงานเช่นเดียวกัน การถ่ายโอนความเสี่ยงจากผู้ประกอบการสู่ผู้ใช้แรงงานที่มีอำนาจต่อรองต่ำเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และขยายเป็นวงกว้าง อันก่อให้เกิดปรากฏการณ์แรงงานเสี่ยง (Precariat) อันหมายถึงแรงงานที่แบกรับความเสี่ยงแทนกลุ่มผู้ประกอบการ ขยายตัวของกลุ่มแรงงานเสี่ยงจึงเป็นภาพสะท้อนความไม่สมดุลของการต่อรองในตลาดแรงงาน และสามารถสร้างปัญหาให้เกิดความขัดแย้งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาในระดับโครงสร้างการผลิตมหภาค (Giddens and Hutton, 2000)

ในบทความนี้จะทำการแบ่งการนำเสนอออกเป็น สาม ส่วนหลัก คือ 1) ลักษณะปรากฏการณ์แรงงานเสี่ยง และ 2) ปัญหาการขยายตัวของแรงงานเสี่ยงที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันนำไปสู่ประเด็นสุดท้ายอันได้แก่ ข้อเสนอการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเลี่ยงการขยายตัวของแรงงานเสี่ยง

1. ปรากฏการณ์แรงงานเสี่ยงและตลาดแรงงานยุคเสรีนิยมใหม่

ขณะที่การเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็ขยายตัวขึ้นเพื่อรองรับความเสี่ยงในกระบวนการผลิตในยุคโลกาภิวัตน์ การขยายตัวของแรงงานเสี่ยงก็เป็นภาพสะท้อนการถ่ายโอนความเสี่ยงในระดับจุลภาคจากผู้ประกอบการสู่ผู้ใช้แรงงาน แม้ด้านหนึ่งจะมีคำอธิบายที่รองรับกระบวนการถ่ายโอนความเสี่ยงว่าเป็นการลดต้นทุนการผลิต เพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารอันนำไปสู่ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น แต่เมื่อพิจารณาในระดับจุลภาคแล้วจะพบว่า การถ่ายโอนความเสี่ยงได้เกิดขึ้นต่อเนื่องถึงระดับปัจเจกชน กระบวนการจ้างงานที่ยืดหยุ่นอันเกิดในวิสาหกิจขนาดเล็กได้ก่อให้เกิดกลุ่มแรงงานเสี่ยง กลุ่มซึ่งรองรับความเสี่ยงแทนผู้ประกอบการเพื่อเอื้อต่อลักษณะการผลิตที่แข่งขันสูงอันจำเป็นต้องอาศัยความยืดหยุ่นในการจ้าง ขณะที่คำอธิบายของเศรษฐศาสตร์คลาสสิกอธิบายถึง “ความเสี่ยง” ที่เพิ่มสูงขึ้นนำไปสู่ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น แต่เมื่อพิจารณาปรากฏการณ์การขยายตัวของแรงงานเสี่ยงเป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่า ความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นของผู้ใช้แรงงานมิได้นำไปสู่ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ในทางตรงข้ามความเสี่ยงที่ผู้ใช้แรงงานได้รับมักเพิ่มสูงขึ้นตามความสามารถในการต่อรองที่ต่ำ หรือถูกกำหนดโดยความสัมพันธ์เชิงอำนาจในตลาดแรงงาน กล่าวโดยสรุปคือ การแบกรับความเสี่ยงมิได้เป็นการต่อรองที่เกิดขึ้นอย่างเสรีในตลาดแรงงาน แต่เป็นการยอมรับความเสี่ยงในลักษณะกึ่งบังคับผ่านความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่เกิดจากการไม่สามารถต่อรองความเสี่ยงนั้นได้ และก่อผลเสียต่อตลาดแรงงานโลกในระดับมหภาค¹ (Hutton and Giddens, 2000)

Guy Standing (2013, P.5-23) ได้นิยามลักษณะของแรงงานเสี่ยง โดยพิจารณาถึงแรงงานที่ผ่านการจ้างงานระยะสั้น งานชั่วคราว งานเหมาค่าแรง รับงานเป็นรายชิ้น สภาพการทำงานของแรงงานเสี่ยงมักขึ้นอยู่กับภาระต่อรองระหว่างปัจเจกชนและผู้ว่าจ้างมากกว่าการต่อรองผลประโยชน์แบบรวมหมู่ ด้วยเงื่อนไขนี้เองทำให้แรงงานเสี่ยงขาดการคุ้มครองผ่านองค์กรอาชีพต่างๆ ไปพร้อมกัน จาก

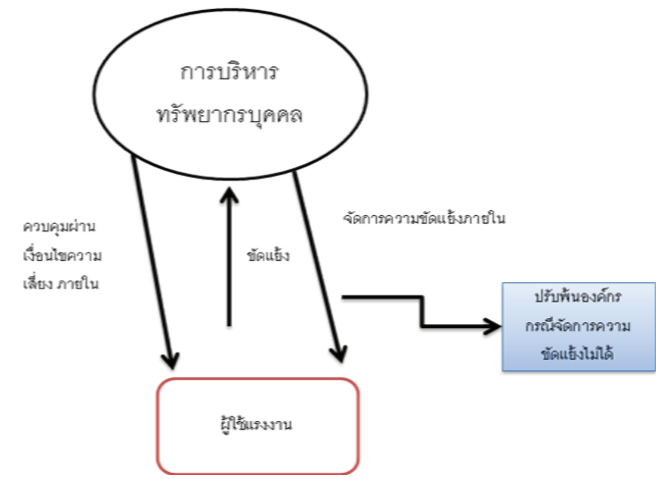
เงื่อนไขข้างต้นจะพบว่า แรงงานเสี่ยงจึงจำเป็นต้องปรากฏในภาพของผู้ใช้แรงงานที่มีสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือได้รับค่าตอบแทนต่ำในเชิงปริมาณ พวกเขาอาจได้รับค่าตอบแทนที่สูงจากการจ้างแบบเหมาค่าแรง หรือแม้กระทั่งอุตสาหกรรมวัฒนธรรมที่ทำงานผ่านระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตหรือการทำงานที่บ้าน แม้ด้านหนึ่งจะเห็นว่ากลุ่มแรงงานเหล่านี้มีความสามารถเลือกลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความต้องการของตัวเองได้ แต่ก็มาพร้อมกับการแบกรับความเสี่ยงแทนผู้ประกอบการทั้งหมด โดยแปรสภาพความเสี่ยงสู่ลักษณะค่าตอบแทนเชิงปริมาณ โดยที่แรงงานที่มีอำนาจต่อรองต่ำมักต้องแบกรับความเสี่ยงสูง พร้อมกับค่าตอบแทนที่ต่ำ เพราะเป็นการต่อรองในระดับปัจเจกชน (Savage, Devine et al. 2013, P.220-225)

2. ปัญหาการขยายตัวของแรงงานเสี่ยงอันส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

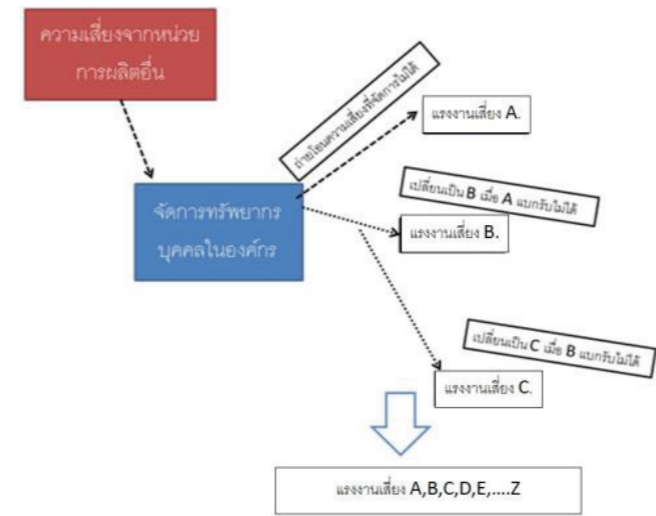
ขณะที่การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยทั่วไปมักพิจารณาองค์กรในลักษณะระบบปิด และมองทรัพยากรมนุษย์ในฐานะส่วนหนึ่งขององค์กรที่อยู่ในระบบปิด แต่ภายใต้การผลิตยุคโลกาภิวัตน์กระบวนการถ่ายโอนความเสี่ยงเกิดขึ้นจากองค์กรหนึ่งสู่อีกองค์กรที่รับเหมาช่วงการผลิต องค์กรใดที่แบกรับความเสี่ยงสูงก็ถ่ายโอนความเสี่ยงนั้นสู่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไปพร้อมกัน แน่นนอนว่าปริมาณแรงงานเสี่ยงย่อมสูงขึ้นในตลาดแรงงาน เมื่อระบบการผลิตเผชิญวิกฤติหรือเผชิญกับความเสี่ยงสูงขึ้นตามรอบของการสะสมทุน การถ่ายโอนความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องสู่ผู้ใช้แรงงานจึงเกิดขึ้น แม้ในระยะสั้นจะเป็นการรักษาอัตราค่าจ้างไว้ แต่ในระยะยาวแล้วส่งผลต่อคุณภาพของตลาดแรงงานในระดับมหภาค (Bentes, 2013, P.30-35)

ลักษณะสภาพของแรงงานเสี่ยงจะปรากฏขึ้นในตัวทรัพยากรของมนุษย์ที่มีลักษณะสำคัญคือ การสูญเสียตัวตน ถูกตัดขาดออกจากสังคม ความเสี่ยงที่สูงขึ้นที่พวกเขาได้รับทำให้อำนาจต่อรองในตลาดแรงงานของพวกเขาต่ำลง และท้ายที่สุดประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเสี่ยง

ย่อมลดลงเช่นกันเมื่อเผชิญกับความเสี่ยงที่สูงขึ้น การจัดการทรัพยากรบุคคลผ่านการมองแบบ “ระบบปิด” ย่อมไม่สามารถจัดการปัญหาการขยายตัวของแรงงานเสี่ยงได้ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 2.



แผนภาพที่ 1 ได้แสดงลักษณะการจัดการทรัพยากรบุคคลในระบบปิด โดยจะพบว่า แต่ละสถานประกอบการมีชุดความเสี่ยงที่ค่อนข้างคงที่ในการจัดการและบริหารภายในองค์กร โดยมีทางออกเมื่อไม่สามารถจัดการความขัดแย้งคือการปรับตัวทรัพยากรมนุษย์ที่มีปัญหาให้พ้นจากการรับผิดชอบขององค์กร แต่เมื่อพิจารณาตามแผนภาพที่ 2 ฉายภาพให้เห็นลักษณะองค์กรที่มีความเชื่อมโยงกับระบบการผลิตโลก และมีการแบกรับความเสี่ยงซึ่งถ่ายโอนมาตามห่วงโซ่อุปทานด้านหนึ่งจะพบว่าองค์กรไม่จำเป็นต้องแบกรับความเสี่ยงหรือจัดการความขัดแย้งด้วยตนเอง ลักษณะการผลิตใดที่

มีต้นทุนสูง ซึ่งมีไม่เพียงแต่ความชำนาญการผลิต แต่อาจหมายถึงความขัดแย้งภายในองค์กรถูกถ่ายโอนสู่กลุ่มแรงงานเสี่ยง ซึ่งหากกลุ่มแรงงานเสี่ยงไม่สามารถแบกรับความเสี่ยงได้ ก็จะทำให้การถ่ายโอนความเสี่ยงสู่กลุ่มต่อไป อำนาจต่อรองที่ลดลงของแต่ละกลุ่มเพิ่มความเสี่ยงที่พวกเขาต้องแบกรับและท้ายที่สุดก็ส่งผลให้กลุ่มแรงงานเสี่ยงขยายตัวออกไปในตลาดแรงงานอย่างมหาศาล

เมื่อพิจารณาปัญหาการขยายตัวของแรงงานเสี่ยงอาจดูเสมือนว่าเป็นการจัดการที่อยู่นอกเหนือองค์กรแต่ละองค์กร และดูเหมือนเป็นปัญหาสังคมที่ควรจัดการในระดับมหภาค หรือนโยบายรัฐมากกว่าการจัดการของแต่ละองค์กร (Reisen, 2006, P.112-113) แต่เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า เหตุปัจจัยหลักของการขยายตัวของแรงงานเสี่ยงเกิดจากสองเงื่อนไขหลัก คือ การปรับตัวของระบบการผลิตโลกและการบริหารจัดการของแต่ละองค์กร ซึ่งการขยายตัวของแรงงานเสี่ยงนี้สามารถพิจารณาผลกระทบต่อภาคธุรกิจและตลาดแรงงานโดยรวมดังนี้

1. กระบวนการทำให้เป็นสินค้าที่เข้มข้นในรอบการผลิตทำให้อายุการทำงานของแรงงานหดสั้นลง กระบวนการพัฒนามนุษย์จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาเพื่อการพัฒนาเชิงคุณภาพ แต่มาตรการถ่ายโอนความเสี่ยงที่มีเวลาอย่างจำกัดในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในระยะยาวเป็นภาระแก่บริษัทในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่ต้องแบกรับความเสี่ยงสูงและยอมรับค่าตอบแทนต่ำ สภาพเช่นนี้ทำให้การลงทุนด้านทรัพยากรบุคคลในยุคของการขยายตัวของแรงงานเสี่ยง จึงจำเป็นต้องมีการถ่ายโอนความเสี่ยงและเปลี่ยนถ่ายผู้ใช้แรงงานตลอดเวลาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการต่อรองอันนำไปสู่การจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้น การเปลี่ยนถ่ายผู้ใช้แรงงานหรือถ่ายโอนความเสี่ยงนั้นนอกจากจะมีค่าใช้จ่ายแล้ว ยังลดโอกาสการพัฒนาแรงงานในเชิงคุณภาพด้วย

2. ดังนั้นตลาดแรงงานจึงถูกวางเงื่อนไขการคิดคำนวณระยะสั้น และทรัพยากรบุคคลที่สามารถจัดการปัญหาระยะสั้นเป็นหลัก อันสอดคล้องกับความเฉพาะขององค์กรการผลิตที่ปรับตัวลงสู่การเป็นวิสาหกิจขนาดย่อม (Micro Enterprise) ซึ่งผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการต้องแบกรับความเสี่ยงสูงในการรักษาระดับค่าจ้างไว้ (Sacchetti, 2009., Rollings, 2011,

¹ การที่วิสาหกิจรายย่อย หรือ ผู้ใช้แรงงานต้องแบกรับความเสี่ยงสูงที่ไม่อาจต่อรองได้ส่งผลสำคัญต่อการไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ตลาดแรงงาน หรือ การคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสอดคล้องกับการผลิตหลักของบริษัท หากแต่จำเป็นต้องอาศัยผู้จัดการปัญหาเฉพาะหน้าเป็นเรื่องๆ เท่านั้น

Bauchet and Morduch, 2013)

3. ก่อให้เกิดความซับซ้อนเชิงปริมาณในตลาดแรงงานในการพยายามจัดการหรือการถ่ายโอนความเสี่ยงไปยังแรงงานกลุ่มต่างๆ แต่ไม่มีการพัฒนาเชิงคุณภาพแก่ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีการจัดการ เช่น ระบบถ่ายโอนการผลิต (Outsourcing) หรือระบบสารสนเทศที่ติดตามการผลิตในห่วงโซ่การผลิตในห้วงเวลาเดียวกัน (Real Time) ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเอื้อต่อการถ่ายโอนปัญหาและความเสี่ยงออกไปพ้นจากองค์กร ส่งผลให้ไม่ได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และแรงงานต้องยอมรับต่อสภาพความยืดหยุ่นต่อการเลิกจ้าง หรืออีกนัยหนึ่งทุกคนกลายเป็นผู้ประกอบการแต่มีอำนาจต่อรองไม่เท่ากัน (Kapoor and Sherif, 2012, P.229-238)

3. บทสรุปและข้อเสนอสู่การจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเรียงสภาวะแรงงานเสี่ยง

ดังที่ได้พิจารณาให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของระบบการผลิตซึ่งส่งผลต่อกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การขยายตัวของแรงงานเสี่ยงได้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตในระยะยาว เพราะทำให้ขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีการพัฒนาเชิงคุณภาพ หากแต่เป็นการวางเงื่อนไขการจัดการปัญหาในระยะสั้นมากกว่าการพัฒนาระบบในระยะยาว พร้อมทั้งการถ่ายโอนความเสี่ยงต่อไปสู่กลุ่มแรงงานเสี่ยงที่มีอำนาจต่อรองต่ำกว่าตามวงจรอันส่งผลให้ความเปราะบางในชีวิตของทรัพยากรบุคคลแต่ละคนสูงขึ้นในระดับปัจเจกชน รวมถึงผลกระทบต่อโครงสร้างตลาดแรงงานในระดับมหภาคเพื่อเรียงสภาวะเสี่ยงข้างต้นขอเสนอแนะแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรเป็นดังนี้

1. การแบกรับความเสี่ยงซึ่งไม่สามารถจัดการได้ไม่ใช่ทางออกที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร ผู้ประกอบการ เจ้าของกิจการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)² จำเป็นต้องพิจารณาว่าองค์กรของตนสามารถแบกรับความเสี่ยงประเภทใดได้บ้าง เพราะหมายความว่าองค์กรต้องถ่ายโอนความเสี่ยงนั้นสู่ผู้ปฏิบัติงานหรือถ่ายโอนความเสี่ยงสู่องค์กรขนาดเล็กที่แบกรับความเสี่ยงสูงขึ้นพร้อมกับส่วนตอบแทนที่ลดน้อยลงตามการพิจารณาเบื้องต้นว่า ความเสี่ยงระดับใดที่องค์กรสามารถจัดการได้จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียงสภาวะแรงงานเสี่ยง (Markovic, 2008)

2. การเรียงวางเงื่อนไขที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเผชิญกับภาวะความเสี่ยงที่ไม่สามารถจัดการได้ การวางเงื่อนไขเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาตนเองจากการเรียนรู้มากกว่าการวางเงื่อนไขที่นำไปสู่การตัดสินใจเฉพาะหน้าเท่านั้น การวางแผนระยะยาวเป็นเงื่อนไขสำคัญทั้งกับองค์กร และการเติบโตของผู้ปฏิบัติงาน ในข้อเสนอนี้จึงจะเห็นได้ว่าต้องเกิดการตกลงที่มากกว่าการจัดการภายในองค์กรต้องขยายสู่สมาคมวิชาชีพหรืออุตสาหกรรมใกล้เคียงกัน³

3. นอกเหนือจากการจัดการภายในองค์กรหรือระดับสมาคมวิชาชีพแล้ว รัฐบาลจำเป็นต้องวางเงื่อนไขที่มีผู้ประกอบการรายย่อยหรือผู้ใช้แรงงานต้องแบกรับความเสี่ยงมากขึ้นไป สวัสดิการทั่วไปจะทำให้ผู้ใช้แรงงานมีอำนาจต่อรองให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หรือการจัดการองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีการผลิตที่สามารถเข้าถึงได้โดยมีค่าใช้จ่ายต่ำ ทำให้ลดภาระองค์กรขนาดเล็กที่ต้องแบกรับความเสี่ยงที่ไม่สามารถจัดการได้ หรือถ่ายโอนความเสี่ยงนั้นสู่หน่วยการผลิตอื่นที่แบกรับความเสี่ยงเพิ่มขึ้น⁴ หากพิจารณาในระบบ

อุตสาหกรรมปิดแบบเดิม การเพิ่มอำนาจต่อรองของผู้ปฏิบัติงานอาจเป็นสิ่งที่คุกคามต่อการจัดการองค์กรได้ แต่ในระบบการผลิตที่มีการเชื่อมร้อยภายใต้ปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์ การเพิ่มอำนาจต่อรองของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลดีโดยอ้อมต่อการจัดการองค์กรที่สามารถบริหารความเสี่ยงได้ด้วยทรัพยากรที่มี และไม่จำเป็นต้องถ่ายโอนความเสี่ยงสู่หน่วยการผลิตอื่นที่เพิ่มต้นทุนในระยะยาว (Miller, 2010, P.96-99)

โดยสรุปแล้ว บทความนี้จึงมุ่งชี้ให้เห็นถึงลักษณะ

ปรากฏการณ์แรงงานเสี่ยง อันเป็นกลุ่มชนชั้นใหม่ที่แบกรับความเสี่ยงสูงพร้อมกับอำนาจต่อรองต่ำ อันส่งผลต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเผชิญกับเงื่อนไขที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาระยะยาว โดยข้อเสนอสำคัญของการก้าวพ้นสภาวะการขยายตัวของแรงงานเสี่ยงสามารถเริ่มต้นจากการจัดการภายในองค์กรและหลีกเลี่ยงการสร้างเงื่อนไขการถ่ายโอนความเสี่ยงที่ไม่สามารถจัดการได้สู่ผู้ปฏิบัติงาน

รายการอ้างอิง

Bauchet, J. and J. Morduch. (2013). Is Micro too Small ? Microcredit vs. SME Finance. World Development, 43 : 288-297.

Bentes, I. (2013). Collaborative Networks and the Productive Precariat. Journal of Latin American Cultural Studies, 22 (1) : 27-40.

Giddens, A. and W. Hutton. (2000). On the edge : living with global capitalism. London, Jonathan Cape.

Gregory, T. (2011). The Rise of the Productive Non-Place : The Contemporary Office as a State of Exception. Space and Culture 14 (3) : 244-258.

Hutton, W. and A. Giddens. (2000). Global capitalism. New York, New Press : Distributed by W.W. Norton.

Kapoor, B. and J. Sherif. (2012). Global human resources (HR) information systems. Kybernetes 41 (1-2) : 229-238.

Markovic, M. R. (2008). Managing the organizational change and culture in the age of globalization. Journal of Business Economics and Management 9 (1) : 3-11.

Miller, T. (2010). Culture plus Labour = Precariat. Communication and Critical-Cultural Studies 7 (1) : 96-99.

Reisen, H. (2006). Globalisation, proletariat and precariat. Internationale Politik 61 (1) : 112-113.

Rollings, N. (2011). Multinational Enterprise and Government Controls on Outward Foreign Direct Investment in the United States and the United Kingdom in the 1960s. Enterprise & Society 12 (2) : 398-434.

Sacchetti, E. (2009). You Wanna Live, You've Got to Be Creative, Brother. The Experience of the Micro Enterprise in Cuba. Aibr-Revista De Antropologia Iberoamericana 4 (2) : 173-203.

Savage, M., et al. (2013). A New Model of Social Class ? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment. Sociology-the Journal of the British Sociological Association 47 (2) : 219-250.

Standing, G. (2013). Tertiary Time : The Precariat's Dilemma. Public Culture 25 (1) : 5-23.