

¿Entrenamiento para la explotación?"

TÍTULO ORIGINAL:

"Training for Exploitation?"

FUENTE:

[https://www.joaap.org/press/
trainingforexploitation.htm](https://www.joaap.org/press/trainingforexploitation.htm)

Editado por [Precarious Workers Brigade](https://precariousworkersbrigade.tumblr.com/)
(Brigada de trabajadores/as precarios)

<https://precariousworkersbrigade.tumblr.com/>

Prefacio de Silvia Federici

Politizar la empleabilidad y recuperar la educación

Prefacio:

Durante muchos años, los miembros de la Brigada de Trabajadores Precarios han estado desarrollando análisis, herramientas y acciones perspicaces que cuestionan las formas de trabajo sin salario y otras formas de explotación en los sectores de las artes y la educación. ¿Formación para la explotación? Su crítica es especialmente

relevante en un momento en el que el gobierno del Reino Unido convierte la deuda de los estudiantes en una condición financiera para ingresar a la educación superior y hace un llamamiento a la formación en "empleabilidad" para garantizar que tanto ella como los bancos sean reembolsadas. En EE. UU., Un país más avanzado en esta trayectoria, hemos visto las desastrosas consecuencias de esta política, ya que los estudiantes están cargados con una carga de pago de deudas que afectará sus vidas durante décadas. Este libro sostiene que en lugar de aceptar la empleabilidad como nuestro objetivo , y consolidando la meritocracia que los gobiernos están impulsando a través de la educación, nos organizamos contra el mismo sistema que produce la deuda estudiantil y la precariedad angustiada en la que nos encontramos. La solidaridad con otros trabajadores, la ayuda mutua y las prácticas comunitarias en el campo de la reproducción social son ofrecidos como alternativas plausibles, e incluso necesarias, a los años dedicados a perseguir las falsas promesas de "empleo".

La Brigada de Trabajadores Precarios pide un cambio del empleo o la empleabilidad a la vocación. ¿Cuál creemos que es nuestra vocación? ¿Cómo puede la educación ayudar al proyecto de modificar radicalmente un mundo profundamente sumido en crisis sociales y ecológicas? Al mismo tiempo, esta guía no rehuye las realidades de los estudiantes que ingresan a un mundo de colocaciones, pasantías y otros aspectos de la empleabilidad. paradigma. En cambio, al incluir cartas a los empleadores, modelos de contratos, herramientas para el autoanálisis, etc., ofrece ejercicios de capacitación a través de los cuales los estudiantes, maestros y funcionarios de empleabilidad pueden pensar en la educación basada en el trabajo como un contexto para la consideración e intervención críticas dentro de la misma estructura del trabajo contemporáneo. Como educador apoyo el esfuerzo que hace el libro para proporcionar el análisis y las herramientas necesarias para desafiar la conversación, ahora predominante en el aula, sobre la 'empleabilidad'. Como feminista, reconozco muchas de estas herramientas de prácticas

pasadas y contemporáneas de concienciación. Son efectivos y animo a los lectores a usarlos.

Introducción:

La "empleabilidad" se está moviendo cada vez más hacia el corazón mismo de la educación superior. Ya no se detiene en las puertas de los centros profesionales, sino que se filtra en muchas otras áreas de la vida universitaria. Hemos descubierto que la empleabilidad llega cada vez más a los pupitres de los profesores como parte de sus funciones administrativas y docentes. Creemos que esta tendencia de empleabilidad es problemática en varios niveles. Al enseñar a los estudiantes cómo identificar lo que quieren los empleadores y luego cómo convertirse en ello, la empleabilidad normaliza ciertas actitudes subordinadas hacia el trabajo y hacia uno mismo, promoviendo el trabajo libre y el comportamiento individualista, lo que desalienta la práctica colectiva y la solidaridad. -cativo, consideramos imperativo que estos espacios se utilicen para fomentar

el pensamiento crítico y el desarrollo de alternativas. Con este paquete de recursos, invitamos a los "educadores de empleabilidad" a politizar su enseñanza y fomentar enfoques críticos y prácticos para el aprendizaje y el mundo del trabajo. Como Brigada de Trabajadores Precarios (PWB), nos hemos estado organizando en torno a cuestiones de trabajo libre y precario en las artes, la educación y las llamadas 'industrias creativas' desde 2010. A través de nuestro trabajo conjunto, incluida la autoría colectiva de nuestro La contraguía colectiva de los trabajadores de zanahoria para el trabajo libre en las artes, la organización de un tribunal popular sobre la precariedad 1 y a través de muchos talleres en las universidades, nos ha quedado claro que los colegios y universidades desempeñan un papel fundamental en el establecimiento y normalización de regímenes de vida vinculados por trabajo precario y gratuito. En respuesta a esta constatación, hemos recopilado recursos que los educadores y / o estudiantes pueden utilizar como herramientas para abordar intelectualmente

estos problemas y agregar un marco crítico a las preocupaciones de la empleabilidad dentro de la academia.

1. See Precarious Workers Brigade, 'Tools for Collective Action – Precarity : The Participatory People's Tribunal', DisMagazine, 2009. www.dismagazine.com/discussion/21416/tools-for-collective-action-precarity-the-peoples-tribunal

¿QUÉ HAY EN ESTE PAQUETE? :
HERRAMIENTAS DIDÁCTICAS,
EJERCICIOS Y ESTADÍSTICAS DE
EMPLEO.

Este paquete reúne una bibliografía de textos relevantes, estadísticas, ejercicios de taller, proyectos y ejemplos de prácticas laborales críticas, así como ejemplos de prácticas alternativas. El principal objetivo de estas herramientas es animar a los estudiantes a desarrollar un enfoque crítico del empleo y el trabajo. Siempre existe el peligro de que, al cuestionar y desarmar el "sistema", los estudiantes queden paralizados y

desmoralizados. A menudo ven solo dos opciones: luchar (competir) o huir (abandonar). Al discutir colectivamente lo que, al principio, parece ser un dilema individual y un doble vínculo, proporcionamos un marco para hacer visible el problema social y la práctica colectiva que realmente es el mundo laboral. Hacer visible este marco crea un espacio para dar un paso atrás y pensar de manera diferente. Esto puede brindar la posibilidad de otras acciones más allá de los impulsos de competir o abandonar, por lo que es muy importante a la hora de abordar estos temas, presentar ejemplos de otras formas de trabajo, otros espacios, economías y prácticas. Se puede alentar a los estudiantes a idear modos prácticos de apoyo mutuo antes y después de la graduación y a pensar en proyectos autoorganizados que podrían proporcionar buenas alternativas a las respuestas que inducen la parálisis de la competencia y la autogestión abusiva y social. Esta no es de ninguna manera una lista definitiva de recursos. Animamos a otros a complementar este paquete con sus propias

sugerencias y ponerlas a disposición del público para un beneficio más amplio.

POR QUÉ ESCRIBIMOS ESTE PAQUETE

Una de las cosas que queremos hacer al desarrollar esta caja de herramientas para la enseñanza es abordar las desconexiones entre la práctica, el pensamiento crítico y el desarrollo profesional. A menudo se espera implícitamente que los estudiantes apaguen sus facultades críticas y políticas cuando ingresan a un seminario de "práctica profesional" dedicado a la autocomercialización, los derechos de autor de arte / diseño o la recaudación de fondos. A los estudiantes se les vende regularmente una versión brillante del trabajo independiente y se les brindan consejos sobre "cómo triunfar en la industria" o "cómo ser un profesional / empleable" en función de la marca, el espíritu empresarial y las expectativas del mercado. Esto con frecuencia choca con la teoría crítica y la práctica experimental que también pueden encontrar como parte de su curso. Al mismo tiempo, estas sesiones suelen omitir información realista sobre las condiciones de

precariedad, derechos laborales y trabajo / vida real en los sectores profesionales. En clases más académicas, "estudios críticos" que incluyen lecturas de teóricos de la Escuela de Frankfurt y estudios culturales británicos, se enseñan de forma rutinaria como teoría abstracta con poca correlación con la práctica profesional, las condiciones del mundo real y cómo los estudiantes podrían ganarse la vida. Muchos experimentan esta desconexión como confusa y alienante. Peor aún, replica un patrón general en la academia donde la política se limita a la producción de 'contenido teórico' sin consecuencias, contenido que ignora las estructuras y condiciones materiales de su propia creación. Como profesores, nos reunimos para preguntarnos si es posible reunir lo crítico con lo práctico, si puede haber otros medios de analizar el trabajo, no sólo a través de la "crítica" que abandona intelectualmente la práctica. Dada la importancia de la "práctica profesional" y la "empleabilidad" que experimentamos muchos de nosotros como personal en nuestra vida laboral, nos preguntamos cómo lo haríamos.

Esto nos llevó a la idea de construir una caja de herramientas compartida para intervenir activamente en el "aprendizaje relacionado con el trabajo".

¿A QUIÉN PUEDE ENCONTRAR ESTE PAQUETE ÚTIL?

¿Formación para la explotación? fue diseñado para apoyar a profesores a cargo de prácticas laborales, oficiales de desarrollo profesional, educadores en cursos en las industrias de las artes y la cultura, educadores de galería, tutores de desarrollo vocacional o profesional, sindicatos de estudiantes y otros. Prevemos que esta guía se utilice dentro de la educación vocacional, pasantías, clases de práctica profesional, preparación para la experiencia laboral y colocaciones, y otros tipos de "aprendizaje relacionado con el trabajo" integrados y alentados dentro de la educación. Estos recursos hablan en particular del énfasis creciente sobre empleabilidad en el contexto actual del Reino Unido (donde se encuentra PWB), pero los lectores de otros lugares también deberían encontrarlo útil. más

enlaces o referencias que está utilizando para que podamos aprovechar el recurso y compartir formas de intervenir en las estructuras educativas neoliberales existentes.

¿POR QUÉ POLITICIAR LA EMPLEABILIDAD?

Si bien creemos que no hay nada de malo en la educación basada en el trabajo (de hecho, estamos muy atraídos y en deuda con los legados progresistas y radicales de la educación basada en el trabajo; consulte la sección Influencias) El énfasis de la universidad en la empleabilidad y el aumento de los vínculos con la industria a menudo significa que ciertos ideales de la educación están subordinados a las contingencias del capitalismo corporativo. La empleabilidad se promueve con frecuencia como un aumento de las capacidades y capacidades personales de los estudiantes con el fin de aumentar sus probabilidades de obtener un empleo en las carreras que elijan. A través de la lógica de la "superación personal" y la flexibilidad, se promete a los estudiantes seguridad contra el

desempleo. Como tal, la empleabilidad se convierte en mucho más que el desarrollo de habilidades. El lenguaje del empoderamiento se utiliza para promover la idea de que los estudiantes pueden construir y reconstruir continuamente su "yo" para hacerlos atractivos en el mercado laboral. Dar sentido a las perspectivas de empleo de los estudiantes a través de la lente de la empleabilidad oculta al menos dos problemas. En primer lugar, presentado como un conjunto neutral de habilidades, atributos y actitudes, el discurso de la empleabilidad subraya repetidamente cómo las identidades personales basadas en la clase, el género, la raza o la capacidad determinan fundamentalmente las perspectivas laborales de los estudiantes. En segundo lugar, al hacer hincapié en las explicaciones conductuales del desempleo, se ignoran por completo las estructuras de empleo más amplias, donde la mayoría de los graduados terminan en trabajos no graduados.² Las expectativas de habilidades constituyen una transformación significativa en las relaciones de poder entre empleadores y trabajadores y entre el ámbito

empresarial. y educación. Las obligaciones de formación se eliminan de los empleadores y se transfieren al individuo, que está presionado para hacer más continuamente, desempeñarse mejor y demostrar pasión y compromiso con la esperanza de ser recompensado con un "buen" trabajo. Como tal, la persona a la que se le pide que demuestre empleabilidad entra en relación con el capital incluso antes de ser necesariamente empleado, por lo que la educación para la empleabilidad deja a los estudiantes reproduciéndose y reforzándose como sujetos neoliberales. Los sujetos neoliberales pueden ejemplificarse como seres racionales egoístas (*homo economicus*), para quienes cada elección se reduce a un análisis de costo-beneficio, uno que podría maximizar su potencial tanto como consumidor como como productor.³ La educación y particularmente la empleabilidad pueden instrumentalizarse en esto. también, como inversión en "atributos personales" particulares que pueden incrementar la rentabilidad futura. Este espíritu está hecho para impregnar incluso cómo nos

mantenemos físicamente. La Universidad de Kingston, por ejemplo, ofrece talleres en los que los estudiantes aprenden a modificar sus '¡El lenguaje corporal no solo atrae más a un empleador, sino también para aumentar [su] confianza!' Las sesiones sobre redes prometen enseñar a los estudiantes 'cómo entrar en conversaciones (y dejarlas)'. 4 Este hábito de empleabilidad privilegia, argumentamos, las normas estereotipadas de género masculino del hombre alfa confiado que ha aprendido a dominar las conversaciones interrumpiéndolas y alejándose de ellas de acuerdo con sus intereses. La subjetividad neoliberal se ve fomentada por las numerosas universidades que ofrecen premios a los estudiantes que demuestran estar preparados para el trabajo: el Premio a la Empresa y la Empleabilidad de la Universidad de Wolverhampton, el Premio de Oro en el Goldsmiths College y el Premio Bristol PLUS de la Universidad de Bristol son solo algunos ejemplos de estos. . Además, hay premios nacionales de pregrado del año en los que un panel de negocios global juzga a los participantes y recompensa a los

ganadores con pasantías.⁵ Si el yo y la 'vida bien administrada' se convierten en productos o materias primas, los riesgos económicos y emocionales y Las cargas que esto también impone al individuo no pueden subestimarse, particularmente en un mundo de trabajo precario e incertidumbre.⁶ El riesgo se internaliza en la vida emocional y fiscal del estudiante o trabajador, más que en el empleador. Este proceso de protección contra el riesgo material y percibido de fracaso crea una carga que afecta a las personas psicológica y físicamente. Reconocemos estos efectos en nuestros estudiantes cada vez más ansiosos y abrumados. Observamos que la presión de tener que ser siempre mejores y trabajar en sí mismos conduce a un aumento de los problemas de salud mental: vemos que los estudiantes se desempeñan hasta el agotamiento total o el agotamiento. Por supuesto, esto no se limita a los estudiantes, continúa a lo largo de nuestra vida laboral. Todos reconocemos cómo nuestros propios niveles de estrés han aumentado a medida que nosotros mismos recreamos nuestra empleabilidad,

constantemente. Fue precisamente para abordar estas condiciones que nos unimos como Brigada de Trabajadores Precarios. No queremos reproducir una cultura que genera sujetos neoliberales, sino que buscamos alentar a los estudiantes a convertirse en yoes que también pueden actuar, resistir y crear alternativas, para lo cual es fundamental comprender el lugar de la empleabilidad dentro de la universidad neoliberal. La empleabilidad desafía a cuántos de nosotros concebimos el valor social de las universidades como un entorno que vigoriza el pensamiento crítico, tan vital para una democracia en funcionamiento.

2. See Chartered Institute of Personnel and Development, 'Over-Qualification and Skills Mismatch in the Graduate Labour Market, 2015'. www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/graduate-labour-market-report

3. See Libby Rittenberg and Timothy Tregarthen, Principles of Microeconomics Version 2.0(Washington DC, Flat World Knowledge, 2002)

4. Kingston University London, 'KU Talent : Developing Career Potential'. www.kingston.ac.uk/careers/students/support5

5.Target Jobs, 'Undergraduate of the Year'. www.undergraduateoftheyear.com

6. For a fuller discussion of these ideas, see Maurizio Lazzarato, *The Making of the Indebted Man : Essay on the Neoliberal Condition*(Los Angeles : Semiotext(e) / Intervention Series, 2012)

Tales nociones son cada vez más desplazadas por la marca de las universidades como lugares donde los futuros trabajadores invierten en su propio capital humano, contribuyendo a través de su trabajo y tarifas a una próspera economía del conocimiento. Con las tarifas ahora esenciales para su viabilidad económica, las universidades se vuelven altamente dependientes de la atracción de estudiantes

o, como ahora se refieren a ellos algunos administradores de universidades, "clientes que pagan tarifas". Por lo tanto, las universidades sienten cada vez más la necesidad de tranquilizar y demostrar a los futuros estudiantes, y a menudo a sus padres, que los estudiantes podrán emplearse al graduarse. "¿La inversión que estoy haciendo dará sus frutos?", Pregunta el sujeto neoliberal altamente endeudado (ex estudiante) a la institución neoliberal (anteriormente universidad financiada con fondos públicos) .7 La universidad ha ideado varias formas diferentes de abordar esta preocupación. Las prácticas laborales, los proyectos de la industria, las ferias de reclutamiento, así como las sesiones de asesoramiento profesional y los talleres, no solo brindan al estudiante las habilidades y la experiencia que se cree que la hacen más fácil de emplear, sino que también capacitan su cuerpo y mente, como hemos visto, por lo que se convierte en un sujeto neoliberal más atractivo en el mercado laboral. A cambio, las universidades del Reino Unido esperan recibir una matrícula saludable y altas calificaciones

en la Encuesta Nacional de Estudiantes. Una indicación de esto es que la Universidad de Bath obtuvo la puntuación más alta en términos de satisfacción estudiantil en la clasificación de universidades de The Guardian debido, según su vicerrectora, Dame Glynis Breakwell, a su enfoque en la empleabilidad.⁸ Esto no quiere decir que los estudiantes han interiorizado por completo la lógica neoliberal. Muchos critican, luchan e intentan recuperar su educación.⁹ Si bien no estamos sugiriendo que los estudiantes renuncien a la experiencia laboral, queremos llamar la atención sobre las presiones que las instituciones académicas ejercen sobre ellos para emprender un trabajo no remunerado como requisito de acreditación académica y como un paso inicial hacia el empleo remunerado. Esta crítica sigue siendo cada vez más pertinente en un clima de recesión con empleo incierto para los jóvenes graduados y a medida que las pasantías no remuneradas reemplazan los puestos de nivel de entrada remunerados, lo que a su vez aumenta la escasez de empleo en el mercado laboral de graduados. Se anima a los

estudiantes a completar pasantías no remuneradas durante sus vacaciones de verano y se están integrando más colocaciones laborales dentro de los cursos de educación superior. Argumentamos que las presiones emocionales y económicas inherentes al sistema neoliberal (que las universidades ahora promueven y respaldan) deben abordarse colectivamente. Este libro es, por tanto, un recurso que ofrece herramientas de discusión crítica para que los estudiantes puedan desarrollar un código ético para su propio trabajo y aprendizaje.

LISTO PARA LA ECONOMÍA BAJA Y NINGUNA SALARIOS

El miedo y la ansiedad de un estudiante de no lograr una versión abstracta del éxito, así como su deseo de una carrera en algo relacionado con su materia estudiada, fomenta la aceptación de la economía baja y nula como una desesperada medida para asegurar cualquier ventaja competitiva. Este pánico colectivo por rendir siempre más y mejor es fomentado por muchos centros universitarios de carrera. Por ejemplo, el

Servicio de Carreras de Goldsmiths motiva a los estudiantes a aceptar cualquier trabajo, ya que 'incluso los trabajos modestos como trabajar en un bar o apilar estanterías pueden demostrar a los empleadores que tienes una actitud responsable hacia el trabajo'.¹⁰ Todavía hay más mujeres que hombres que realizan trabajos no remunerados pasantías.¹¹ Las investigaciones también indican que a las pasantes se les asigna rutinariamente tareas administrativas dentro de sus pasantías, mientras que a sus contrapartes masculinas se les asignan roles más centrados en el contenido.¹² Del mismo modo, los estudiantes de origen afroamericano y étnico minoritario se encuentran más es probable que trabajen mal o mal remunerados.¹³ Se podría argumentar que ambos grupos lo hacen para compensar los sesgos existentes en el mercado laboral. Como nos recuerda Marx, solo hay una cosa peor dentro de una economía capitalista que ser explotado: no ser explotado. Los antecedentes de clase de algunos estudiantes, además de su género y raza, los preparan mejor económica y socialmente

para el tipo de demandas individualizadoras de la economía neoliberal. No todo el mundo se ve afectado de la misma manera por la economía de salarios bajos o nulos y algunos incluso quedan excluidos de ella. Los estudiantes de la clase trabajadora tradicional y / o los antecedentes de inmigrantes de universidades posteriores a 1992 informan, en primer lugar, que tienen dificultades para obtener pasantías.¹⁴ Es más obvio que esto se debe a que algunos simplemente no pueden permitirse el lujo de trabajar gratis o deben subsidiar pasantías con otras formas de explotación salarial, a menudo en el sector de servicios. Las preocupaciones de los estudiantes por no tener el "ajuste" social y étnico adecuado para las pasantías apuntan a los procesos discriminatorios en juego. Las pasantías funcionan como un 'sitio de filtrado' donde los graduados con normas, valores y formas de ser de clase media, que encajan en la cultura de la empresa existente, son privilegiados.¹⁵ En el mismo ambiente de trabajo, pero en el otro extremo del espectro de clases, ciertas pasantías funcionan como una experiencia de lujo que permite acceder a

redes exclusivas. A través de subastas, por ejemplo organizadas por Charitybuzz, uno puede obtener pasantías y "citas para tomar café" si se ofrece el precio más alto. Una pasantía de seis semanas en el Comité de Derechos Humanos de las ONG de la ONU se vendió por \$ 22,000.¹⁶ Mientras tanto, una cita para tomar un café con el CEO de Apple, Tim Cook, tenía un precio de \$ 610,000.¹⁷ El trabajo bajo y no remunerado, promovido por la falsa promesa de empleabilidad para todos, está mediado por desigualdades sociales existentes. Dichas condiciones afianzan simultáneamente estas divisiones sociales, ya que las pasantías funcionan como entrevistas de trabajo prolongadas en las que los empleadores pueden estar predispuestos a excluir o discriminar a las personas con ciertos acentos, o según el género, la raza, la religión, la edad o la discapacidad.

CAMBIOS RECIENTES - ALGUNOS BUENOS, ALGUNOS MALOS

Desde que escribimos la primera versión de este paquete en 2012, se han producido varios cambios. En los últimos años, las pasantías y, en particular, las pasantías no remuneradas se han vuelto un poco menos populares. De hecho, según un estudio realizado por Sutton Trust en 2014, el 70% de las personas de entre 16 y 76 años en Inglaterra cree que las pasantías no remuneradas son injustas porque solo los ricos pueden trabajar sin remuneración.¹⁸ Además, gracias a la presión de las artes Council of England, que publicó nuevas directrices sobre pasantías en 2012, y las campañas de organizaciones como Intern Aware y Future Interns, ha aumentado la apreciación de los problemas relacionados con las pasantías. También es menos probable que muchos departamentos de facultades y universidades, incluidos los servicios profesionales, envíen anuncios de estas prácticas de explotación, y algunos se niegan activamente a hacerlo (hemos incluido una carta modelo en la sección Herramientas

para el personal que desea rechazar las prácticas no remuneradas anuncios). En algunos aspectos, "pasantía" se ha convertido incluso en una mala palabra. Sin embargo, si bien estos avances son positivos, las pasantías no han desaparecido y la aplicación de la regulación del salario mínimo nacional por parte de la HMRC sigue siendo muy lenta. La expectativa de que será necesario algún tipo de trabajo no remunerado para ascender a la "escala de la carrera" sigue siendo parte de la narrativa popular y de la realidad. Incluso para quienes rechazan en principio el trabajo no remunerado, existen pocas alternativas disponibles en la práctica.

VOLUNTARIADO: EL REPRESENTACIÓN DEL TRABAJO LIBRE

Una de las formas en que el trabajo no remunerado aparece con mayor frecuencia en la actualidad es a través del trabajo voluntario. A nosotros, el PWB, se nos ha enviado una serie de anuncios para trabajadores voluntarios, incluidos algunos para puestos ofrecidos anteriormente como pasantías. En cuanto a los derechos de los

trabajadores y los marcos legales, las organizaciones benéficas y sin fines de lucro (que son muchas organizaciones del tercer sector y del arte) tienen un vacío legal que les permite incorporar voluntarios y trabajadores voluntarios. Un trabajador voluntario se diferencia de un voluntario en que los voluntarios pueden entrar y salir cuando les plazca, mientras que un trabajador voluntario se compromete a períodos de tiempo prolongados, pero de forma gratuita.

10. Infosheet by Goldsmiths Careers Service's parent group The Career Center, 'Internships, Work Experience and Vacation Work'. www.gold.ac.uk/careers/info-zone

11. A study undertaken in the US found that women are 77 % more likely to be taking up unpaid internships. See Intern Bridge, 'The Debate over Unpaid College Internships'. www.ceri.msu.edu/wp-content/uploads/2010/01/Intern-Bridge-Unpaid-College-Internship-Report-FINAL.pdf

12. Louise Gracia, 'Employability and Higher Education : Contextualising Female Students' Workplace Experiences to Enhance Understanding of Employability Development', *Journal of Education and Work* Vol. 22, No. 4 (2009) : p. 301–318.

13. Emma Pollard et al., *Researching the Independent Production Sector : A Focus on Minority Ethnic Led Companies* (London : PACT and the UK Film Council, 2004), accessed 24 July 2016. www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/pactukfc.pdf

14. Lisa Russell, Robin Simmons and Ron Thompson, 'Ordinary Lives : An Ethnographic Study of Young People Attending Entry to Employment Programmes', *Journal of Education and Work* Vol. 24, No. 5 (2011) : p. 477–499 ; Kim Allen et al., 'Becoming Employable Students and 'Ideal' Workers : Exclusion and Inequality in Higher Education Work Placements', *British Journal of Sociology and Education* Vol. 34, No. 3 (2013) : p. 431–452 ; Carole Leathwood and Paul

O'Connell, 'It's a Struggle : the Construction of the 'New Student' in Higher Education', *Journal of Education Policy* Vol. 18, No. 6 (2010) : p. 597–615.

15. Kim Allen et al., 'Becoming Employable Students and 'Ideal' Workers : Exclusion and Inequality in Higher Education Work Placements', *British Journal of Sociology and Education* Vol. 34, No. 3 (2013) : p. 431–452.

16. Ross Perlin, 'The New Elitism of Internships', *The Guardian*, 17 February 2011, accessed 24 July 2016. www.theguardian.com/commentisfree/2011/feb/17/internships-elitism-conservative-auction, Susanna Kim, 'How Much for This Internship ?', *ABC News*, 3 May 2013, accessed 24 July 2016. www.abcnews.go.com/blogs/business/2013/05/how-much-for-this-internship

17. Chris Welch, 'Tim Cook Coffee Date Fetches \$610,000 in Charity Auction', *The Verge*, 14 May 2013, accessed 24 July 2016. www.theverge.com/2013/5/14/4331304/

coffee-with-tim-cook-fetches-610000-charity-auction

18. Sutton Trust, 'Internship or Indenture ?'
www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2014/11/Unpaid-Internships.pdf

El tema del voluntariado es resbaladizo. Es mucho más difícil hacer campaña contra el voluntariado per se, en parte debido al aspecto moral del trabajo: las connotaciones de hacer algo por la sociedad. Se debe hacer una diferenciación crucial entre lo que llamamos voluntariado profesional, donde el motivo para realizar una pasantía / voluntariado voluntario es ante todo avanzar en la carrera de uno, y el voluntariado que no tiene intención de carrera y principalmente tiempo donado libremente a una causa. con el que uno se identifica. Si no hay otro medio de conseguir un trabajo que a través del voluntariado, entonces claramente esta "oportunidad de voluntariado" es una situación de explotación, no muy diferente de

una pasantía. El voluntariado también es una herramienta de explotación cuando los empleadores lo utilizan como una oportunidad para reducir el personal o los salarios existentes. También hemos sido notificados y cuestionados sobre estos casos.¹⁹ El voluntariado, argumentamos, es moralmente bueno, si a) todas las personas en la organización trabajan sin remuneración, como en pequeñas organizaciones comunitarias o grupos activistas, ob) hay una igualdad distribución de los fondos y costos limitados (económicos, culturales y emocionales), facilitada por un proceso de toma de decisiones democrático y responsable. Sin embargo, no estamos sugiriendo que sea suficiente para exigir un salario. Reconocemos la limitación de la relación salarial. Con eso, queremos decir que no debemos detenernos en luchar por mejores condiciones e ingresos básicos incondicionales, sino crear alternativas al capitalismo en el aquí y ahora.

COLOCACIONES DE TRABAJO INTEGRADAS

La integración de las prácticas en cursos universitarios en una amplia gama de áreas temáticas marca otro cambio en la forma en que se normaliza el trabajo no remunerado o mal remunerado. Tanto la política gubernamental como, hasta cierto punto, la demanda de los estudiantes (que enfrentan la perspectiva de la incertidumbre estructural y la deuda estudiantil privatizada al graduarse) llevan la empleabilidad de manera más centralizada en la educación universitaria. En los próximos años, esto significa que habrá un aumento en el número de cursos que ofrecen algún tipo de experiencia laboral integrada. Estamos comenzando a escuchar y compartir algunas buenas y malas prácticas. De estos últimos, existen cursos en los que los estudiantes pagan más para completar un año sándwich, en el que deben buscar experiencia laboral a menudo no remunerada o ubicaciones en las que se encuentran llenando los vacíos en el lugar de trabajo resultantes de los recortes y la austeridad.

Para facilitar un compromiso crítico con la "educación para la empleabilidad", debemos comenzar a hacer preguntas importantes sobre la duración de las prácticas, los objetivos y metas de aprendizaje, los marcos de seguimiento y los tipos de enlaces entre la universidad y el proveedor de prácticas. Algunos cursos y académicos ya están pensando críticamente sobre cómo ofrecer módulos de prácticas laborales y proporcionamos algunos ejemplos en este paquete que pueden resultar útiles.

LA EMPLEABILIDAD, EL ARTISTA COMO TODOS LOS TRABAJADORES

Como muchos de nosotros en PWB venimos de las artes visuales, reconocemos la invasión de la empleabilidad en esta área. Sin embargo, las conexiones entre trabajo creativo y trabajo libre que detallamos aquí se pueden aplicar a una amplia gama de cursos y materias. El artista se entiende fácilmente como paradigma del trabajador ideal: apasionado por lo que hace y dispuesto a renunciar a la riqueza material por el amor a ella. Este ideal de inversión personal,

económica y emocional se está promoviendo en toda la economía, sobre todo dentro de la agenda de empleabilidad. Desafortunadamente, este ideal puede crear subjetividades que son vulnerables a la explotación. La posición de la educación en arte y diseño como pedagogía vocacional se basa en el principio del arte como vocación superior. Esta noción trae consigo una creencia en el estatus más alto del arte, que a veces está en desacuerdo con la forma en que la sociedad realmente apoya la producción artística. Las contradicciones inherentes a este modo de pensar benefician a quienes se benefician de los acuerdos neoliberales. Por un lado, está la relación del arte con las nociones de genio, su papel como proveedor de artículos de lujo. Por otro lado, está el estereotipo del genio sufriente ejemplificado por el papel del artista en ciudades como Berlín, que saca provecho de la imagen pobre pero sexy de su población artística. En el informe 'Situación del artista' de la UNESCO de 1980, un artista se define como alguien que considera que 'la creación artística es una parte esencial de su vida ... y

que pide ser reconocido como artista, esté o no vinculado por cualquier relación de trabajo o asociación »²⁰. A través de esta idea de vocación, el trabajo creativo se convierte en algo intrínseco a la subjetividad del artista y, por tanto, no definible en los términos de las relaciones salariales.

19. See our Open Letter to FACT, Liverpool www.precariousworkersbrigade.tumblr.com/post/81277448894/open-letter-to-fact-liverpool

20. See UNESCO, 'World Congress on the Status of the Artist, 1980'. www.unesdoc.unesco.org/images/0011/001113/111305Eo.pdf

Al mismo tiempo, la sensibilidad bohemia del desafío y la no conformidad de espíritu libre alienta a la gente a rechazar tanto las condiciones laborales tradicionales de la clase trabajadora como lo que podría ser visto como materialismo burgués.²¹ La ideología sigue que, para los trabajadores culturales, el trabajo está ligado a algo más que la

necesidad inmediata de comida y alquiler, incorporando deseos en torno a la creatividad, el ego, la autoría y el desempeño individual. Estos ideales afectivos circulan dentro de la pedagogía del arte, y en cierta medida también del diseño, dentro de la academia. La formación de la escuela de arte a menudo pone énfasis en el trabajo que viene por encima de todo lo demás, incluida la subsistencia individual. Si bien esto puede proporcionar una noción de valor al trabajo producido, también puede conducir a la capacitación en lo que Andrew Ross llamó "trabajo de sacrificio", creando un espacio abierto a la autoexplotación.²² Aunque el trabajo creativo puede parecer un escape de la "labor de sacrificio", ética de trabajo', también puede terminar reflejándola.²³ El trabajo como juego se convierte en más trabajo e incluso en exceso. El cliché de que los artistas prosperan con las dificultades combina los deseos de libertad y elección sobre las condiciones de trabajo con el deseo de condiciones de vida precarias. Por tanto, es vital cuestionar el papel de la escuela de arte en la producción de subjetividades

vulnerables a la explotación y los efectos negativos de la precariedad, añadiendo también a la 'materia oscura' descrita por Gregory Sholette: el gran número de artistas 'fracasados' que apuntalan la ilusión de la meritocracia dentro del mundo del arte.²⁴

ALTERNATIVAS A LA EMPLEABILIDAD -
SOLIDARIDAD Solidaridad - esto ha desaparecido casi por completo de cómo se representa el aprendizaje sobre el trabajo. En ciertas tradiciones como el aprendizaje sindical, las formas de solidaridad que incorporan el análisis de las condiciones laborales y la negociación colectiva han sido intrínsecas. No es sorprendente que esta perspectiva esté en desacuerdo con los valores de la autosuficiencia y la competencia que florecen en las economías neoliberales. Reintroducir la solidaridad en las conversaciones educativas sobre el trabajo es ofrecer una alternativa que de otro modo no parece existir. Bajo la lógica neoliberal, cualquier persona que conozcas, incluido un compañero de trabajo, se entiende en gran medida como otra oportunidad para

establecer contactos. Sin embargo, debe quedar claro que la competencia no es la única forma en que nos relacionamos entre nosotros; la autosuficiencia no es algo deseable ni posible de lograr. Aunque las lógicas de gestión pueden apoyar la colaboración y la cooperación, el énfasis está orientado a objetivos y viene sin solidaridad real. La colaboración a menudo tiene lugar solo con el propósito de producir contenido y no se discute en términos de la organización del trabajo. Estas preguntas sobre cómo el poder y la precariedad definen las relaciones en el lugar de trabajo siguen sin abordarse, lo que margina las habilidades cooperativas esenciales de trabajo y vida. La verdad es que dependemos profundamente de otras personas: los reinos de Eton y Oxbridge, Harvard y Yale lo saben muy bien. Operan de acuerdo con redes exclusivas a través de las cuales una élite se transmite trabajos, dinero y recursos entre sí, contrariamente a los mitos de la meritocracia y al individuo tenaz e ingenioso que invocan para justificar sus propias posiciones. y ayudarse unos a otros, de mejorar el trabajo y la vida. Está

fundamentalmente vinculado a la justicia y la ética. Requiere estar junto con otras personas. La solidaridad se vuelve concreta cuando consideramos cómo pensamos sobre nuestros sueños profesionales. ¿Cómo podemos "llegar allí" de manera diferente? ¿Nos gusta realmente la forma en que funciona el "allí"? Dado que la competencia produce ansiedad y estrés, puede ser un alivio cuando el aula se convierte en un espacio donde es posible deconstruir esta narrativa y hacer espacio para explorar economías y metas más cooperativas. Este proceso de abordar la competitividad individualizada construye solidaridades entre los estudiantes y abre la enseñanza a la transformación colectiva.

21. See Guy Standing, *The Precariat : The New Dangerous Class* (London : Bloomsbury Academic, 2011).

22. See Andrew Ross, *No-Collar : The Humane Workplace and its Hidden Costs* (Philadelphia PA : Temple, 2003) ; Andrew

Ross, 'The Mental Labour Problem', *Social Text* 63, Vol. 18, No. 2 (2000).

23. See Kathi Weeks, *The Problem with Work : Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries* (Durham, NC and London : Duke University Press, 2011).

24 See Gregory Sholette, *Dark Matter : Art, Politics and the Age of the Enterprise Culture* (London : Pluto Press, 2009).

Hablar y no asumir las condiciones de trabajo, reconocer el valor de los demás, no culpar a la persona que no puede (auto) administrarse o afrontar la situación, abordar las condiciones y culturas de trabajo reales son todas formas de abrir el aula a conversaciones en torno a una serie de cuestiones. A continuación se ofrecen algunas ideas para iniciar el debate en el aula:

Enmarque la experiencia laboral / colocaciones / pasantías como algo más que un camino hacia una profesión. Apoyar y empoderar a los estudiantes para que tengan

más autonomía al lidiar con las prácticas. Preparar a los estudiantes para las prácticas impartiendo talleres sobre 'pasantías éticas', leyendo críticamente las descripciones de las prácticas / prácticas, contratos éticos, derechos laborales, dando información sobre cómo solicitar una tarifa / salario. , entendiendo el papel de los sindicatos y la negociación colectiva, así como el contexto más amplio de la economía neoliberal. Fomentar las prácticas laborales o pasantías como una especie de estudio de campo, investigación de los trabajadores o Investigación Militante, '¿cuáles son las condiciones de trabajo? en las industrias (creativas) a partir de su experiencia, ¿qué es lo deseable, qué no lo es? ', de modo que incluso si los estudiantes insisten en realizar una pasantía / trabajo gratuito, presten atención a las condiciones de trabajo. Iniciar conversaciones sobre las condiciones materiales necesarias para realizar incluso una pasantía o mano de obra gratuita. ¿Qué papel juegan el género, la raza, la clase y la capacidad incluso en la posibilidad de comprometerse con este tipo de empleo y

cómo podrían también moldear el entorno laboral? Brinde a los estudiantes la oportunidad de criticar las colocaciones e informar críticamente sobre sus experiencias. Organizar sesiones de retroalimentación crítica cuando los estudiantes regresen de las prácticas para que puedan compartir información con otros estudiantes que no hicieron las prácticas. Discutir los diferentes modelos de supervivencia y subsistencia y las concepciones de éxito que utilizan los artistas y los trabajadores culturales y la relación que su práctica artística tiene con la obtención de ingresos. Introducir la cooperación en forma de cooperativas de trabajadores y redes de apoyo mutuo, economías alternativas, grupos de afinidad y bienes comunes tal como existen en una amplia gama de sectores. Estas no son solo formas de afrontar el capitalismo, sino que también sirven como terreno fértil para otras formas de vida informadas por relaciones fuera del capitalismo. Investigar modelos históricos alternativos que aborden la relación entre educación y trabajo, por ejemplo, el del educador radical Celestin Freinet, quienes

presentaron 'Pedagogía del trabajo' o las actividades del Grupo de colocación de artistas.

Esta es una invitación abierta tanto para educadores como para estudiantes a usar y desarrollar este paquete. Nos encantaría conocer tu opinión

Influencias:

Al rastrear las influencias de diversas pedagogías, métodos y otros enfoques, esta sección tiene como objetivo localizar ¿Capacitación para la explotación? dentro de una tradición bien establecida que entiende la educación - y, en muchos casos, la educación relacionada con el trabajo - como un catalizador del cambio. Más indicativas que concluyentes, las siguientes miniaturas pretenden reconocer las características clave de estas formas de trabajo. También ofrecemos algunas reflexiones a lo largo del camino sobre cómo la Brigada de

Trabajadores Precarios se ha involucrado dentro de estas genealogías. Lo hacemos como una forma de cimentar estos principios y resaltar cómo han inspirado nuestra autoconstitución y colectivismo, lo que, a su vez, nos permite conectarnos con otros grupos que comparten nuestro compromiso con la educación al servicio de un cambio social generalizado.

Existe un intento sostenido por parte de la élite corporativa, los fundamentalistas de derecha y otros de desconectar a la universidad de su papel como una esfera pública democrática capaz de producir una cultura formativa crítica y un conjunto de instituciones en las que se pueden involucrar ideas complicadas. autoridad desafiada, el poder responsabilizado y los intelectuales públicos produjeron.

INVESTIGACIÓN MILITANTE

La investigación militante no se trata de estudiar a los militantes, sino que toma su nombre del sentido particular de militancia de Martin Luther King Jr. como "persistencia y,

por lo tanto, equilibrio, en lugar de violencia".

1 Una característica distintiva de la investigación militante es que es "un lugar donde el activismo y la academia se encuentran". 2 Pone en primer plano una producción de conocimiento de abajo hacia arriba, instigada y dirigida por los afectados y que luchan por la transformación. Y plantea las preguntas: ¿Para quién estamos produciendo conocimiento? ¿Para académicos o "expertos"? Como dice el académico y activista laboral Andrew Ross, "la mayoría de las veces, implica la participación activa y comprometida de los investigadores en el movimiento político de sus sujetos ... la investigación militante implica participación por convicción, donde los investigadores desempeñan un papel en las acciones y compartir los objetivos, las estrategias y la experiencia de sus compañeros debido a sus propias creencias comprometidas ... Los resultados de la investigación se moldean de tal manera que pueden servir como una herramienta útil para el grupo activista ". 3 Los métodos incluyen el contramapeo, el periodismo ciudadano y la

visión colectiva. Militant Research ha informado gran parte del enfoque de la Brigada de Trabajadores Precarios en la producción de análisis colectivos y en la creación de herramientas para cambiar las prácticas en los sectores de las artes y la educación superior. Por ejemplo, en lugar de escribir artículos individuales para los resultados de nuestra investigación que pocas personas leerán alguna vez, decidimos reflexionar colectivamente sobre nuestra propia implicación en la formación para la explotación y producir un recurso útil para otros educadores.

Bookchin, Natalie et al. Militant Research Handbook. New York : NYU Steinhardt, 2013. Available online : www.visualculturenow.org/wp-content/uploads/2013/09/MRH_Web.pdf

PEDAGOGÍA DE LOS OPRIMIDOS

Desarrollada originalmente por Paulo Freire en la década de 1960 en Brasil, pero adoptada por muchos movimientos populares y de justicia social, la Pedagogía de los oprimidos es una filosofía de la educación,

que una teoría y práctica, reconociendo que las personas aportan sus propias experiencias. Crítico del "concepto bancario de la educación", en el que se considera que los alumnos son receptores de conocimientos, Freire propone formas dialógicas y de planteamiento de problemas de producción de conocimientos a través de las cuales los grupos desarrollan reflexiones y análisis compartidos de los problemas de sus vidas. Aplicado originalmente a la alfabetización, pero extendido a muchas otras áreas temáticas, este enfoque se preocupa por comprender las ideologías subyacentes que perpetúan las injusticias sociales y responder directamente a ellas. Se puede utilizar para proporcionar un marco para que las personas compartan sus experiencias de vida de trabajo y educación, y actúen en consecuencia.

El ideal del pedagogo medio no es un ser original completo, equilibrado; más bien busca que el resultado de su arte de la pedagogía sean autómatas de carne y hueso,

para encajar mejor en la rutina de la sociedad y el vacío y la monotonía de nuestras vidas.

Freire, Paulo. *Pedagogy of the Oppressed*. New York : Continuum, 1972.

Freire, Paulo and Ira Shor. *A Pedagogy for Liberation*. Westport, CT : Greenwood Publishing Group, 1987.

Radical Education Forum. *Radical Education Workbook*. 2012. Available online : www.dropbox.com/s/kslnn5ll14atih6/ref%20workbook.pdf

INVESTIGACIÓN EN ACCIÓN PARTICIPATIVA
Al igual que la investigación militante, la investigación en acción conecta la investigación crítica con la realización de cambios. La Investigación Acción Participativa fue desarrollada por sociólogos críticos en la década de 1970, muchos de los cuales dejaron su trabajo en las universidades para poner sus habilidades analíticas a trabajar en las luchas anticoloniales de los pobres. Partiendo de la Pedagogía del Oprimido de Freire, PAR trabaja a través de ciclos de

reflexión, análisis y acción, para ayudar a los más afectados por un tema a producir un análisis de sus dimensiones con el objetivo de actuar sobre él. Los investigadores en comunidades de lucha, a menudo llamados co-investigadores, están involucrados en el proceso de investigación como investigadores activos y acreditados. El Proyecto de ciencia pública se refiere a cómo PAR "posiciona a los más íntimamente afectados por la investigación como líderes en la formulación de preguntas de investigación, en el marco de las interpretaciones y en el diseño de productos y acciones de investigación significativos". 4 En la actualidad, varias prácticas de investigación diversas se denominan Investigación Participativa o Acción, pero a menudo no comparten esta dimensión de la co-investigación, ni el objetivo de la justicia social, que son características definitorias de la IAP. La Brigada de Trabajadores Precarios trabaja con pasantes y educadores en el campo del arte comprometidos con los métodos PAR para desarrollar el análisis que sustenta esta guía.

Fals-Borda, Orlando and Mohammad Anisur Rahman. *Action and Knowledge : Breaking the Monopoly With Participatory Action Research*. New York : Apex, 1991.

Malo de Molina, Marta. 'Common Notions, Part 2 : Institutional Analysis, Participatory Action-Research, Militant Research'. European Institute for Progressive Cultural Politics (August 2004), accessed 24 July 2016. www.eipcp.net/transversal/0707/malo/en

EL AUMENTO DE LA CONCIENCIA El aumento de la conciencia fue una herramienta de organización esencial para las feministas radicales de la segunda ola. La idea era que, en lugar de aprender sobre la opresión de las mujeres mediante el estudio de la literatura preexistente, uno comenzaría con sus propias experiencias. En grupos, las mujeres escucharon los sentimientos y experiencias de las demás y, a través de eso, llegaron a comprender las condiciones específicas y sistémicas que subrayaron y unieron todas estas experiencias

supuestamente personales. De estas discusiones de apoyo surgió el proceso de teorización (se escribieron muchos folletos y libros influyentes en este período) y acción. La elevación de la conciencia, en ocasiones, se ha reducido a una etapa previa, después de la cual comienza el trabajo real (organización y acción). Pero podríamos entenderlo mejor como un proceso continuo, donde las prácticas de reunirse, hablar, escuchar, analizar y activar nuestro conocimiento son partes integrales de la organización y la construcción de movimientos. PWB tiene fuertes raíces feministas y es importante para nosotras que lleguemos a comprender la precariedad a través de nuestras propias experiencias y desarrollemos análisis, colectividad y acciones que sean relevantes para nuestras vidas. Este fue un mandato importante para la Precariedad: Un Tribunal Popular Participativo en la ACI (20 de marzo de 2011) en el que nosotros, junto con otros trabajadores precarios, juzgamos las artes. Al compartir los testimonios de los trabajadores precarios, nuestro objetivo era crear un cuerpo de

conocimientos que otros pudieran usar para reconocer cómo la precariedad se alimenta de nuestros deseos y afecta nuestras mentes y cuerpos. Crear solidaridad a través de experiencias compartidas apunta a la toma de conciencia como catalizador para actuar y hacer cambios.

Sarachild, Kathi. 'Consciousness-Raising : A Radical Weapon'. In *Feminist Revolution*, edited by Redstockings, p. 144–150. Random House, New York, 1978. Available online : www.womenwhatistobedone.files.wordpress.com/2013/09/1973-consciousness-raising-radical-weapon-k-sarachild-redstockings.pdf

Malo de Molina, Marta. 'Common Notions, Part 2 : Institutional Analysis, Participatory Action-Research, Militant Research'. *European Institute for Progressive Cultural Politics*(August 2004), accessed 24 July 2016. www.eipcp.net/transversal/0707/malo/en

PEDAGOGÍAS ANARQUISTAS

Críticos del control del estado sobre la educación, su función de impartir normas y suministrar trabajadores y consumidores sumisos a la economía, los anarquistas han defendido la creación de espacios fuera del sistema escolar que permitan una creación de espacios situados, creativos, lúdicos y autónomos. aprendizaje determinado, no coercitivo, cuestionador y colectivo. El objetivo es cultivar individuos libres y completos capaces de moldear colectivamente sus realidades y crear comunidades libres. Esto a menudo implica enseñar desde una perspectiva consciente de la clase: cuestionar lo que estamos aprendiendo, por qué y en los términos de quién. - así como fomentar la práctica artística. Las escuelas gratuitas, las escuelas democráticas, los centros sociales, los intercambios de habilidades, los grupos de estudio autoorganizados y otras formas de "educación informal", así como algunos tipos de educación en el lugar de trabajo y en los museos, son todos experimentos de pedagogías libertarias que prefiguran una

educación libre. sociedad en el aquí y ahora. Los enfoques anarquistas de la educación pueden permitirnos repensar y deshacer radicalmente los sistemas educativos existentes, en lugar de dejarlos un poco magullados por la crítica, pero relativamente ilesos. Las pedagogías anarquistas reconocen formas encarnadas de conocimiento "situado", rechazando la noción de objetividad. Todos estamos implicados en la investigación que estamos haciendo, nunca observadores neutrales que no se vean afectados o que no afecten el conocimiento que estamos buscando.

Las personas pueden ser receptores pasivos de conocimientos, sea cual sea el contenido, o pueden adoptar un enfoque de "planteamiento de problemas" en el que se convierten en participantes activos. Como parte de este enfoque, es esencial que las personas vinculen el conocimiento con la acción para que trabajen activamente para cambiar sus sociedades a nivel local y más allá.

Haworth, Robert. *Anarchist Pedagogies : Collective Actions, Theories, and Critical Reflections on Education*. Oakland, CA : PM Press, 2012.

Suissa, Judith. *Anarchism and Education : A Philosophical Perspective*. Oakland, CA : PM Press, 2006

PEDAGOGÍAS AFECTIVAS

Basándose en las filosofías de la experiencia corporal de Spinoza, Brian Massumi define el afecto en términos relacionales: la "capacidad de un cuerpo para afectar y ser afectado". 5 La conciencia de nuestro cuerpo puede resultar en un mayor sentido de las relaciones de poder inherentes a los sistemas educativos. Una de las formas en que PWB despliega la pedagogía afectiva en su práctica colectiva es "tomando la temperatura del grupo". Cada uno de los asistentes ofrece algunas reflexiones sobre dónde se encuentran, cómo se sienten acerca de la situación en cuestión, etc. Este proceso de compartir a menudo puede sacar a la superficie y transmitir conocimientos tácitos y corporales que de otra manera serían difíciles

de captar. Al participar en ejercicios como la toma de temperatura, podemos obtener una idea de las formas en que nuestros cuerpos individuales trabajan juntos en un devenir compartido, un cuerpo colectivo que, a su vez, puede afectar y ser afectado por otros cuerpos individuales y colectivos.

Massumi, Brian. 'Notes on the Translation and Acknowledgements'. In Gilles Deleuze and Felix Guattari, *A Thousand Plateaus : Capitalism and Schizophrenia*. Minneapolis : University of Minnesota Press, 1987.

The Nanopolitics Group, *Nanopolitics Handbook*. New York : Minor Compositions, 2013. Available online : www.minorcompositions.info/?p=590

LA EDUCACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La educación de los trabajadores proviene de una historia inspiradora de la educación de adultos autoorganizada de la clase trabajadora relacionada con los movimientos sindicales y laborales. La Asociación de Educación de los Trabajadores (WEA),

fundada en 1903, es una organización dedicada a impartir clases en varios países, en particular para adultos que no han pasado por instituciones educativas estándar. Entienden la educación como un proceso de aprendizaje democrático en el que profesores y estudiantes trabajan juntos como iguales. Conectar la educación y el trabajo es una forma importante de explorar e investigar las condiciones materiales que experimentamos. Al hacerlo, puede ser una forma de descubrir los aspectos desiguales de nuestra vida laboral. ¿Formación para la explotación? De manera similar, rechaza la idea de capacitarse exclusivamente para el trabajo o para "preparar nuestras carreras para el futuro" y, en cambio, enfatiza la conciencia del efecto del trabajo en nuestras vidas de manera más general y cómo esto podría influir en las formas en que trabajamos.

La capacitación en habilidades en el lugar de trabajo tiene como objetivo mejorar la productividad de los trabajadores y asegurar que progresen a través de ascensos a trabajos más calificados; sin embargo, este

tipo de formación apoya la agenda del capital, convierte al trabajador en un mejor "esclavo" y no contribuye al cambio de las relaciones estructurales entre las fuerzas de producción.

Workers' Educational Association. A Brief History of the Workers' Educational Association. London : Matrix, 2013. Available online : www.issuu.com/weasheffieldwea/docs/history_booklet

Waugh, Colin. Plebs – The Lost Legacy of Independent Working-Class Education. London : Upstream Limited, 2009. Available online : www.ifyoucan.org.uk/PSE/Home_files/PSE%20Plebs%20pamphlet.pdf

INVESTIGACIÓN INVESTIGADORA

Al asumir el papel de investigadores "utilizando poderes de detección sofisticados", podemos obtener más información sobre organizaciones e individuos en los sectores público y privado. 6 Si bien toda investigación implica investigación, "investigación investigativa" se refiere a métodos para exponer los males sociales,

incluida la corrupción en las esferas pública y privada. Por ejemplo, mediante el ejercicio de la Ley de Libertad de Información, obtenemos un conocimiento valioso y una mejor idea de cómo funciona el poder. Luego, la evidencia y la información se pueden compartir utilizando métodos creativos de narración de historias (como fotorromanos). Las herramientas que tenemos para acceder a información que podría estar oculta a nosotros son múltiples, desde obtener documentos de los departamentos gubernamentales, autoridades locales y ayuntamientos y obtener información sobre empresas privadas cuyos negocios se cruzan con las autoridades públicas hasta convertirse en un 'detective web', que puede para abrirse paso y buscar a aquellos que puedan tener conocimiento. Como parte de Precarity: A Participatory People's Tribunal en el ICA (20 de marzo de 2011), recolectamos testimonios de ex trabajadores para conocer las prácticas laborales de la institución.

Gordon Nesbitt, Rebecca. How to Conduct Investigative Research. Glasgow : University

of Strathclyde, 2011. Available online :
www.bookleteer.com/publication.html?id=930

PRÁCTICA REFLEXIVA

Ser reflexivo implica examinar críticamente las propias suposiciones y opiniones, cómo pueden influir en la forma en que enseñamos e investigamos, y luego tomar medidas para alinear los valores propuestos y los valores en uso. La investigadora reflexiva y feminista, por ejemplo, se encarna en un proceso de investigación de "parcialidad permanente".⁷ Esto significa negarse a basar la política en identidades supuestamente universales, como "mujeres", y en cambio abrazar realidades que son necesariamente conflictivas y dinámicas. Adoptar esta posición da como resultado una mayor conciencia de la propia no inocencia, la subjetividad y la relación con la investigación de uno. Se cuestiona la neutralidad del investigador, mientras que las relaciones de poder en la investigación se ponen en el punto de mira. En el contexto de la práctica, la reflexividad se basa en la reflexión, ya que

el practicante reflexivo piensa crítica y creativamente sobre la experiencia para aprender de ella. John Dewey y Donald Schön, entre otros, han escrito sobre la importancia de la práctica reflexiva.

El poder estaba tratando de enseñarnos el individualismo y las ganancias ... No éramos buenos estudiantes.

Haraway, Donna. *The Haraway Reader*. New York and London : Routledge, 2004.

Dewey, John. *How We Think. A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process (Revised edition)*, Boston: D C Heath, 1933.

Dewey, John. *How We Think. A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process (Revised edition)*, Boston: D C Heath, 1933.

TEATRO DEL FORO

Las técnicas del teatro de foros se basan en las ideas de pedagogía crítica de Paulo Freire. Desarrolladas por Augusto Boal en la

década de 1970 en el contexto del régimen militar en Brasil y como parte de su Teatro del oprimido, estas técnicas teatrales permiten a la gente "ensayar" el cambio. Las experiencias de opresión comunes a un grupo de personas se imparten en talleres con el grupo. Una situación específica de esta opresión se vuelve a representar para una audiencia más amplia. En una segunda iteración, se le pide a la audiencia que se convierta en lo que Boal llama "espectadores". Se les invita a detener el guión, tomar el lugar de los oprimidos en la escena y representar formas de resistir en esta situación. A esto le sigue una discusión colectiva y alguien más propone una intervención diferente. Para reflexionar sobre todos los aspectos del poder, los espectros-actores también toman el lugar de los opresores. La participación en un teatro de foro puede empoderar a las personas para que actúen en sus propias vidas. Estas técnicas nos resultaron útiles para compartir nuestras propias experiencias de deseo y explotación como pasantes y artistas y educadores con empleos precarios. Algunas

de las escenas se convirtieron en fotoromances, otras se convirtieron en la base para el desarrollo de herramientas como la tarjeta Bust Your Boss Card o se introdujeron en el Tribunal Popular sobre la Precariedad. Hemos incluido ejercicios que se basan en el teatro de foros en la sección Herramientas de enseñanza.

Boal, Augusto. Theatre of the Oppressed. New York : Theatre Communications Group, 1993.

Boal, Augusto. Games for Actors and Non-Actors. London : Routledge, 1992.

Henri Giroux, 'Beyond the Limits of Neoliberal Higher Education: Global Youth Resistance and the American / British Divide', Campaign for the Public University, 7 de noviembre de 2011, consultado el 24 de julio de 2016, [www.publicuniversity.org.uk/2011/11/07 / más allá-de-los-límites-de-la-educación-superior-neoliberal-global-youth-resistance-and-the-american-british-divide](http://www.publicuniversity.org.uk/2011/11/07/mas-alla-de-los-limites-de-la-educacion-superior-neoliberal-global-youth-resistance-and-the-american-british-divide) † Emma Goldman, 'El niño y sus enemigos', Madre Tierra Vol.1 No.2 (1906): 7-14, citado en Robert H. Haworth,

'Introducción', en Pedagogías anarquistas: acciones colectivas, teorías y reflexiones críticas sobre la educación, ed. Robert H. Haworth (Oakland, CA: PM Press, 2012), 8. ‡ Instituto Freire, 'Paulo Freire'. www.freire.org/paulo-freire§ Workers 'College,' What is Worker Education? 'www.workerscollege.org.za/about-us/what-is-worker-education¶ Compañera Ana Maria, citado por Levi Gahman, 'Education: A Lesson from the Zapatistas', Roar, 4 de abril de 2016, consultado el 24 de julio de 2016, www.roarmag.org/essays/neoliberal-education-zapatista-pedagogy

1. Natalie Bookchin et al, Militant Research Handbook (New York : NYU Steinhardt, 2013), 4.
2. Natalie Bookchin et al, Militant Research Handbook (New York : NYU Steinhardt, 2013), 6.
3. Natalie Bookchin et al, Militant Research Handbook (New York : NYU Steinhardt, 2013), 8.

4. The Public Science Project, 'Participatory Action Research As Public Science', www.publicscienceproject.org
5. Brian Massumi, 'Notes on the Translation and Acknowledgements', In *A Thousand Plateaus : Capitalism and Schizophrenia*, Gilles Deleuze and Felix Guattari, trans Brian Massumi (Minneapolis : University of Minnesota Press, 1987), p. xvi.
6. For further guidance on this approach, see Rebecca Gordon Nesbitt, *How to Conduct Investigative Research* (Glasgow : University of Strathclyde, 2011).
7. Donna Haraway, *The Haraway Reader* (New York and London : Routledge, 2004), p. 31

Herramientas de enseñanza:

Los ejercicios presentados aquí pueden ayudarnos a comprender mejor las condiciones de nuestra experiencia vivida. A través de la apreciación de las fuerzas

sociales, políticas, económicas y de otro tipo, podemos desarrollar una comprensión más aguda y sensible de cómo nosotros, como individuos y comunidades, negociamos los diversos contextos que organizan nuestras realidades. Estos conocimientos incluyen cómo nos relacionamos con el trabajo como autónomos, autónomos, empleados, voluntarios, pasantes o estos y otros puestos combinados. ¿Dónde se superponen y dónde se distinguen? Mapear estas relaciones puede ayudarnos a aceptar dónde y cómo ocurre la explotación. Esto es fundamental para las redes autoorganizadas de solidaridad que resisten la injusticia y promueven alternativas más equitativas que se distinguen por condiciones de trabajo seguras y deseables y un salario justo por el trabajo realizado. Los ejercicios de esta sección se basan en pedagogías alternativas, pensamiento crítico, definiciones útiles y métodos de investigación extradisciplinarios diseñados para apoyar el cambio, a menudo relacionados con la justicia social. La experiencia personal y el compromiso práctico son piedras de toque en todo

momento a medida que nos ubicamos y apreciamos la posición específica y situada desde la que actuamos. Los planes de lecciones que se describen a continuación son solo pautas aproximadas y deben adoptarse como indicaciones de inspiración, tanto como cualquier otra cosa. Siempre estamos buscando material nuevo, así que envíe ejercicios, tácticas y otros recursos que le gustaría compartir.

EJERCICIOS CORTOS DE MAPEO Y ANÁLISIS

Los siguientes ejercicios duran entre 10 y 30 minutos. Pueden usarse dentro de una lección para involucrar a los estudiantes con un tema de diferentes maneras. Escucha activa, pág. 30

Votación de espectro, pág. 31

Práctica de objetivos, pág. 32–33

Asociación libre, pág. 34–35

Horario de trabajo remunerado / no remunerado, pág. 36–37

EJERCICIOS PARA INVESTIGAR PASANTÍAS

Estos ejercicios ayudan a los estudiantes a cuestionar las prácticas y la cultura de los internos.

Análisis de un anuncio, p. 38–40

Fotoromance (versión rápida), pág. 41–43

Discutir las pautas de pasantías o voluntariado, pág. 44–45

Argumentos ..., pág. 46

La creación de un recurso o herramienta, pág. 47

EJERCICIOS Y TÁCTICAS MÁS LARGOS Y COMPLEJOS

Los siguientes ejercicios y tácticas toman un poco más de tiempo y, a menudo, se benefician de varias sesiones que están separadas por días o semanas. Se pueden combinar con otros ejercicios.

Escribir cartas abiertas, pág. 48–50

Bust Your Boss, pág. 51–53

Manifiestos, pág. 54–55

Tribunal Popular, pág. 56–57

ESCUCHA ACTIVA:

Duración: 20 minutos (dos turnos de 5 minutos, más 10 minutos de discusión)

Número de estudiantes: 2 - 30 estudiantes

La escucha activa se puede utilizar para explorar una dimensión personal y / o afectiva de un problema. Podría, por ejemplo, presentarlo después de ver un video o leer un estudio de caso que trate temas pertinentes en torno al trabajo libre, el trabajo afectivo, la deuda o la precariedad.

Se pide a los estudiantes que trabajen con la persona que está a su lado y, por turnos, asuman el papel de hablante / oyente. El oyente simplemente escucha sin interrumpir, intervenir o reaccionar de manera dramática; simplemente le da a la otra persona el espacio para expresarse durante el tiempo dado. Entonces la otra persona contribuye. Posteriormente, se anima a los participantes a compartir cualquier información que hayan obtenido (es posible que desee pensar en asegurarse de que los temas delicados se mantengan confidenciales).

Preguntas de ejemplo:

Cómo te hizo sentir eso ? ¿Te recuerda algo que haya sucedido en tu vida? ¿Qué experiencias positivas o negativas de prácticas / trabajo gratis ha tenido, si es que ha tenido alguna?

Esta herramienta también se puede combinar en un ejercicio más amplio, como el Tribunal Popular, para permitir que las personas digieran y reflexionen sobre las pruebas antes de presentar demandas y recomendaciones.

Duración: 20 minutos

Número de estudiantes: grupo de 4 a 15 estudiantes

Este ejercicio es físico y necesita un poco de espacio. Un aula grande en la que se puedan mover algunas mesas y sillas debería ser suficiente. Invite a los alumnos a ponerse de pie y organizarse a lo largo de un eje imaginario entre dos posiciones diferentes, los polos opuestos representan estar muy de acuerdo o muy en desacuerdo con una declaración. Pida a las personas en diferentes lugares a lo largo de la línea que expliquen por qué se han parado en ese lugar en

particular. Use esto para iniciar una discusión más amplia sobre el tema.

Preguntas de ejemplo

¿Qué tan dispuesto estás a trabajar gratis?

¿Cambiaría su puesto si considerara que la experiencia es relevante para su futura carrera?

¿O si pensaba que estaba ayudando a una causa que valía la pena?

¿Cuál es su posición en cuanto al trabajo competitivo frente al trabajo cooperativo?

OBJETIVO DE PRÁCTICA

Duración: 30 minutos

Número de estudiantes: grupo de 4 a 15 estudiantes

Este ejercicio se puede completar en papel o físicamente, si hay suficiente espacio. Fotocopie el "objetivo" opuesto o cree ejes físicos en el espacio con cinta de alta resistencia. Puede imprimir o escribir los términos en cuatro hojas de papel y colocarlas al final de los ejes. Invite a los participantes a marcar en su copia en papel o pararse donde sientan que están en relación con los ejes tanto ahora como en

un momento en el futuro en el que les gustaría estar. Si las personas están de pie, puede sugerirles que usen una forma de color en el piso para mostrar dónde se han parado. Pregunte a las personas en diferentes posiciones por qué se quedaron donde lo hicieron. Use esto como base para una discusión grupal. Este puede ser un buen ejercicio para discutir las actitudes hacia las esperanzas, miedos y deseos para el futuro, así como las situaciones presentes de los estudiantes. Los términos en sí mismos también están abiertos a discusión, por ejemplo, la pobreza y el lujo pueden relacionarse tanto con el tiempo como con el dinero.

Mapea tu vida laboral:

ESTABILIDAD - LUJO - FLEXIBILIDAD -
POBREZA

ASOCIACIÓN LIBRE

Duración :
30 minutos

(10 minutos para lluvia de ideas, 20 minutos para discusión en grupo)

Número de estudiantes: Grupo de 4 a 15 estudiantes

A los estudiantes se les asigna un término que usted quiere que hablen (por ejemplo, "trabajo creativo", "prácticas", "trabajo voluntario" o "precariedad" -

ver imagen opuesta de un taller) y se les pidió que escribieran las palabras que asocian con el término en post-its o en hojas de papel. Luego, se agrupan y se discuten colectivamente. Este ejercicio puede ayudar al grupo a trazar un mapa de los aspectos a menudo contradictorios de términos aparentemente sencillos y a entablar una discusión crítica sobre ellos. El ejercicio permite la inclusión de términos que complican el panorama (por ejemplo, salud, visa, cuidado de niños).

HORARIO DE TRABAJO PAGADO / NO PAGADO

Duración: 20 minutos

Número de estudiantes: 4 - 25 estudiantes

Pida a los estudiantes que completen su propio horario semanal usando la tabla proporcionada o similar. La tarea es mapear el trabajo remunerado y no remunerado, sombreando los diferentes tipos de trabajo y proyectos de cada uno. Para hacer esto, los estudiantes pueden necesitar definir lo que ven como "trabajo". Anímelos a compartir sus horarios completos con su vecino y luego amplíelos a una discusión más amplia sobre el trabajo. La campaña Salarios por el trabajo doméstico en la década de 1970 podría usarse como una comparación histórica para abrir la discusión sobre el trabajo, el valor, el género, la clase y la raza "productiva" y "reproductiva".

Mapa del trabajo pagado frente al trabajo no remunerado

Most of my time is paid

Half of my time is paid

Half of my time is unpaid

Most of my time is unpaid

ANALIZAR UN ANUNCIO PARA UNA OPORTUNIDAD DE PASANTÍA / VOLUNTARIO

Duración :

45 minutos

(20 minutos para "leer", 25 minutos para discutir las reflexiones)

Números de estudiantes:

Grupos reducidos de 4 a 5 estudiantes

Juntos, los estudiantes leen anuncios de prácticas / voluntariado con su grupo. Este puede ser un ejercicio bastante divertido, los estudiantes podrían anotar el anuncio con sus comentarios y podría formar parte del ejercicio del manifiesto a continuación. Anímelos a "leer entre líneas" e interrogar el lenguaje institucional / eufemístico utilizado en los anuncios para describir los trabajos. A partir de esto, puede desarrollar discusiones más serias sobre el tipo de trabajo / situación que se ofrece.

Preguntas de ejemplo:

¿Cómo se usa el lenguaje para representar el trabajo (es parte del discurso de la "industria de la pasión", apela al sentido del deber moral

de uno, es un discurso neoliberal puro o todo lo anterior)?

¿Cumple con los requisitos legales de la legislación nacional sobre salario mínimo?

¿De qué manera podría dirigirse a un grupo particular de personas y excluir a otros con el lenguaje que usa o las habilidades que presume?

FOTO-ROMANCE (VERSIÓN RÁPIDA)

Duración: 10 minutos

Números de estudiantes:

3 alumnos por grupo

Utilice la hoja de ejemplo que se muestra o cree la suya propia a partir de una revista o similar. En grupos pequeños, pida a los estudiantes que completen los bocadillos para reflejar sus ideas sobre prácticas laborales, pasantías o similares.

Esto se puede utilizar luego como parte de una discusión más amplia.

Reunión del lunes en la institución cultural, el Jefe informa sobre un evento inesperado ...

Preparándose para un evento ...

PRÁCTICAS DE DISCUSIÓN O PAUTAS DE VOLUNTARIADO

Duración :

Taller de 2 horas

Número de estudiantes: 5 - 25 estudiantes

Este taller está diseñado para estudiantes o graduados que se encuentran

para comenzar una situación de prácticas o voluntariado, especialmente cuando no existe un acuerdo formal entre la universidad y la organización (¡lo cual esperamos que exista!).

El grupo comienza discutiendo qué principios y disposiciones básicos (y luego más complejos) deben acordarse para que la pasantía o el voluntariado sean educativos y valiosos para el estudiante. Podría identificarse colectivamente una lista de temas generales. Luego, los detalles se pueden trabajar en grupos pequeños. El contrato de pasantía ética de Carrotworkers y la animación de pasantía justa de la UAL (www.bit.ly/1tLBzbo) pueden ser útiles para la discusión.

Creemos que, durante este ejercicio, es importante enfatizar que un contrato ético no

resuelve el tema de la mano de obra gratuita o las condiciones de trabajo precarias mal remuneradas. Sin embargo, debería permitir iniciar conversaciones sobre estos temas en el lugar de trabajo. Es difícil decir cómo se verá un contrato ético dentro de un sistema tan defectuoso e inherentemente explotador. Sin embargo, establecer obligaciones recíprocas en forma de contrato puede darles a los estudiantes un terreno para negociar y ayudarlos a obtener lo que realmente quieren de la pasantía.

ARGUMENTAR EN CONTRA DE LAS PRÁCTICAS / VOLUNTARIOS NO PAGOS: UNA ASIGNACIÓN DE ENSAYO

Se pide a los estudiantes que escriban una carta a una institución en la que presenten un argumento informado, complejo y bien documentado contra las prácticas no remuneradas y / o el voluntariado. Para ello, deben comprometerse con los argumentos presentados por la organización elegida en sus anuncios, así como con los presentados por activistas y académicos. También se

puede animar a los estudiantes a que expongan cómo sería una mejor situación.

Tendría sentido que esta tarea siguiera un análisis colectivo de los anuncios de pasantías o una conferencia que familiarice a los estudiantes con los temas. Un ejemplo podría ser esta carta del grupo de campaña Intern Labor Rights: www.internlaborrights.files.wordpress.com/2013/04/open-letter-to-robertas.pdf

LA FABRICACIÓN DE UN RECURSO O HERRAMIENTA

Duración :

Taller mínimo de 2 días

Número de estudiantes: 3 a 25 estudiantes

Este ejercicio se basa en la "pedagogía del trabajo y el aprendizaje cooperativo" de Freinet, que sugiere que los estudiantes aprendan creando productos útiles o proporcionando servicios útiles. El taller pide a un grupo de estudiantes que desarrolle un recurso que pueda ser útil para otros a la hora de concienciar y reflexionar sobre su relación con el trabajo / colocaciones / trabajo gratuito en el contexto de su sector.

Por ejemplo, el siguiente taller se llevó a cabo con estudiantes de diseño en el HGB Leipzig, donde las prácticas laborales son parte del plan de estudios. Después de una introducción a la noción de precariedad, el trabajo en las artes y una discusión de sus propias experiencias, los estudiantes decidieron que, dado que, frustrantemente, hay poca información y orientación disponibles para los estudiantes, ellos armarían, diseñarían y distribuirían una información. hoja con análisis, consejos concretos y enlaces a recursos para otros estudiantes de su universidad. También consideraron realizar sesiones de asesoramiento para que los estudiantes se apoyen más entre sí.

Estas herramientas también pueden tomar diferentes formatos, por ejemplo, una tarjeta o juego de mesa, un mapa, un diagrama de flujo con preguntas que ayuden a pensar en el trabajo gratuito, una película de investigación corta o un programa de radio.

ESCRIBIR CARTAS ABIERTAS

Duración:

Variable, aunque se recomienda un mínimo de sesiones de 2-3 horas (una para escribir la carta y otra para escribir el seguimiento y / o respuesta)

Números de estudiantes:

De 2 a 25 estudiantes, idealmente con acceso a un editor de texto colaborativo de código abierto

Variación de este ejercicio: ver más abajo

Cuando se trata de presentar una queja o plantear una injusticia, escribir cartas puede ser una táctica tan antigua como efectiva. Y su poder solo está aumentando, con Internet demostrando una plataforma poderosa para compartir cartas y ver qué sucede a continuación. Idealmente, se trata de un intercambio entre las partes afectadas que elabora el tema en cuestión, seguido de una acción que rectifique la situación. Considere las cartas abiertas publicadas en www.precariousworkersbrigade.tumblr.com/tagged/open-letter. Hemos escrito a Barbican, Serpentine Gallery, Sydney Biennale, ICA, Whitechapel y muchos más.

Utilizando estas cartas como ejemplos, esta sesión implica trabajar con los estudiantes para escribir colectivamente una carta abierta a una organización de artes u otra que anuncia un puesto (pasantía, voluntariado o similar) que promueve prácticas laborales injustas.

Empiece por leer el anuncio juntos y establecer qué hace que la posición sea injusta. ¿Está más allá del alcance del voluntariado porque las expectativas son más parecidas a las de un empleado? ¿O reemplazará un puesto remunerado por uno no remunerado? Dedique algún tiempo a discutir la posición en el camino a formular una descripción del problema. Esta es una forma útil de familiarizar a los estudiantes con lo que distingue a los diferentes roles laborales (empleado, trabajador, voluntario, etc.)

todos definidos a continuación).

Después de indicar la injusticia en las líneas iniciales de la carta, los estudiantes deben describir por qué el puesto es inaceptable y alentar a la organización artística a unirse a ellos, PWB y otros para abordar el tema labor

en las artes. Asegúrese de que la carta abierta invite a una respuesta. Publíquelo en línea e informe al destinatario de la URL donde se puede encontrar. Con suerte, este "nombrar y avergonzar" público proporcionará suficiente influencia para que la organización artística reconsidere y ofrezca una posición más adecuada.

Espere de diez días a dos semanas para recibir una respuesta a la carta abierta antes de realizar el seguimiento. Revise las respuestas en las sesiones posteriores. Responda a estos a su vez. ¿La organización artística ha tomado las medidas adecuadas? ¿Si no, porque no?

Algunas cosas a considerar: Lo fundamental de este ejercicio es que la carta esté escrita y firmada colectivamente. Hay un valor real en tomar una posición conjunta y hay una autoridad real en la redacción de la carta como grupo. Esto también asegura que las personas no sean vulnerables; no serán excluidos cuando soliciten empleo. Otra cosa a considerar es la importancia de compartir la carta abierta y la respuesta en las redes sociales. Usamos el hashtag #openletter para

alojar a los que escribimos en una historia de luchas en línea. Considere hacer lo mismo y asegúrese de compartir materiales directamente con las personas interesadas en las redes sociales para que les guste y compartan a su vez.

Finalmente, asegúrese de discutir con los estudiantes la efectividad de las cartas abiertas. Si bien el cambio no está garantizado, la escritura suele ser un primer paso importante. Y las cartas suelen funcionar bien junto con otras tácticas. Considere la carta de PWB a la Serpentine Gallery en 2013. Esto preparó una acción conjunta con los futuros pasantes que se denominó "Todo lo que quiero para Navidad es pagar" en diciembre de ese mismo año. Juntas, la carta y la acción resultaron exitosas, y Serpentine respondió de la siguiente manera: "Los puntos que presenta son válidos y hemos escuchado su protesta. Asumimos nuestra responsabilidad como empleadores muy en serio, y este anuncio no se ajusta a nuestros términos actuales sobre colocaciones de voluntarios".

En la siguiente página se encuentra la plantilla de PWB para una carta abierta, que ofrecemos como herramienta para que cualquiera la use.

Hola,

Notamos que recientemente ha anunciado una pasantía no remunerada.

Entendemos las presiones que sufren las organizaciones artísticas sin fines de lucro financiadas con fondos públicos como la suya. Lo felicitamos por tomarse el tiempo y el esfuerzo para orientar y capacitar a las personas que desean trabajar en el sector de las artes.

Sin embargo, nos preocupa que al no pagarle a las personas, solo aquellos que pueden permitirse trabajar gratis puedan beneficiarse de su programa de prácticas. Como las pasantías son cada vez más frecuentes que los trabajos de posgrado, es menos probable que aquellos que no pueden aprovechar estas "oportunidades" no remuneradas ingresen al sector.

Esto parece injusto y excluyente. Demostrar prácticas laborales tan injustas también parece contradecir su constitución como fideicomiso caritativo.

Queríamos señalar esto y pedirle que considere la ética de ofrecer pasantías no remuneradas en su organización. Existe mucha información disponible que podría ayudarlo a desarrollar un enfoque nuevo y más equitativo para trabajar con pasantes. Aquí hay unos cuantos enlaces:

Pautas del Art Council England Pasantías en las artes: www.artscouncil.org.uk/advice-and-guidance-library/internships-arts

Contraguía del Colectivo de Carrotworkers para el trabajo libre en las artes: www.carrotworkers.wordpress.com/counter-internship-guide/

Intern Aware: www.internaware.org/about/why-unpaid-internships-are-wrong/

Informe de cultura interna de Artquest: <http://www.artquest.org.uk/wp-content/uploads/Intern-Culture-report.pdf>

Desde,

Brigada de Trabajadores Precarios
precariousworkersbrigade.tumblr.com

Variación: a menudo se anima a los estudiantes a enviar sus CV a los empleadores. Pero rara vez se les anima a enviar "cartas de rechazo" a quienes ofrecen condiciones injustas. Considere una masa "Envío" por escritores anónimos. O utilice seudónimos: artistas muertos, personajes de dibujos animados, nombres científicos de árboles, etc.

REVUELTA A TU JEFE - UN TALLER DE TEATRO DEL FORO

Duración :

Taller de 2 horas en dos sesiones

Número de estudiantes: 3 - 25 estudiantes

Variaciones en este ejercicio: vea varios escenarios a continuación

Este taller activa la tarjeta Bust Your Boss, una herramienta lúdica de PWB para desafiar la cultura del silencio en torno a los salarios y el trabajo, especialmente en las artes. Este ejercicio también tiene como objetivo el asesoramiento insuficiente que a menudo brindan los servicios profesionales ("véndase

usted mismo"). El taller permite a los estudiantes ensayar cómo podrían abordar y negociar el salario y las condiciones laborales en situaciones como entrevistas de trabajo o prácticas. Les anima a ir más allá de insistir en los derechos individuales y a crear solidaridad colectiva.

ESCENARIO 1: LA ENTREVISTA

El taller toma la escena de una entrevista de trabajo / proyecto / colocación.

como punto de partida. Por lo general, en estas situaciones, se dedica mucho tiempo a discutir el rol y sus 'oportunidades' (y deberes), pero a menudo solo se hace una mención vaga o nula de la remuneración, el reembolso de gastos, las horas de trabajo, la representación sindical y pronto.

El grupo escribe una situación típica de este tipo, basada en un anuncio real de trabajo / prácticas y, cuando es posible, en sus propias experiencias.

Las preguntas para iniciar este proceso pueden ser:

¿Qué experiencias positivas o negativas de las entrevistas (de trabajo) ha tenido,

en su caso, especialmente en lo que respecta a la negociación o aclaración del pago, horas de trabajo, etc?

¿Cómo te hizo sentir la entrevista?

El escenario típico luego se representa con alguien que asume el papel de empleador y alguien que es el posible empleado / trabajador autónomo / pasante. El resto del grupo observa.

A continuación, se vuelve a representar la escena, pero esta vez se pide al grupo que se detenga donde podría haber una oportunidad para que el entrevistado desafíe al jefe (es decir, mencione el pago u otros derechos).

Luego, la escena se rebobina un poco y se representa como se sugirió para ver cómo podría terminar de manera diferente, por ejemplo, el entrevistado se aleja con más claridad o incluso con un contrato escrito. Cuál podría ser el resultado ideal también está en discusión en grupo. Se pueden reproducir varios escenarios de esta manera, con los estudiantes turnándose para actuar (en el Teatro Forum clásico, la persona que sugiere una intervención en el guión es

también la que actúa, para 'practicar' lo que harían, y luego se reflexiona en conjunto. Más sobre Forum Theatre en la sección Influencias). La discusión también debería estar abierta a abordar cómo se vive ahora la dinámica de poder de una entrevista de trabajo. ¿Ha cambiado algo?

ESCENARIO 2: PROBLEMAS DEL LUGAR DE TRABAJO

El grupo considera lo que una persona podría hacer en el caso de que algo salga mal durante un trabajo / pasantía: falta de pago o horas extraordinarias no remuneradas, por ejemplo. Aquí deberían abordarse tanto las soluciones individuales como las más colectivas. ¿Podría reunirse con colegas en el bar para averiguar si este es un problema más general en juego y luego encontrar formas de abordarlo colectivamente? ¿Podría hablar con su representante sindical? El papel de los sindicatos debe explicarse aquí, especialmente para los estudiantes que pueden no estar familiarizados con su funcionamiento. ¿En qué formas de acción colectiva podrían participar los pasantes o

autónomos? ¿Podría ser una buena idea nombrar y avergonzar anónimamente o una campaña pública?

Este ejercicio podría ampliarse para considerar la solidaridad transversal: apoyar a otros trabajadores en el lugar de trabajo, como los limpiadores.

¡REVUELTA A TU JEFE! *

tarjeta para trabajadores independientes del arte y la cultura

Durante una negociación sobre el trabajo tienes derecho: no guardar silencio sobre el dinero

no subvencionar la producción de su propio bolsillo no aceptar un cambio de condiciones pactadas sin una renegociación

¡No aceptar este trabajo con la promesa de un futuro!

* Advertencia: en el sector cultural, su jefe puede no parecer un jefe -

podría ser tu amigo / compañero de bebida ...

¡incluso podrías ser tú!

En solidaridad - Brigada de Trabajadores

P r e c a r i o s

www.precariousworkersbrigade.tumblr.com

¡REVUELTA A TU JEFE!

USTED TIENE DERECHO A PREGUNTAR:

¿Cuál es el presupuesto? ¿Cuánto me pagan? ¿Cuánto le pagan a USTED? ¿Cuándo me pagarán? ¿Me pagan vacaciones y licencia por enfermedad? ¿Mi paga cubrirá un salario digno durante el período del proyecto? ¿A qué sindicato puedo unirme? ¿Existen presupuestos separados para producción, gastos y pago? ¿Cuándo aceptaremos los términos del contrato? ¿Cuál es la tarifa de compensación si se cancela el trabajo? ¿Se ha recaudado todo el dinero para el proyecto? ¿Qué es la provisión de maternidad / paternidad y pensión? ¿Dónde ¿De dónde proviene el dinero para el proyecto y qué grado de participación tienen los donantes en mi trabajo? etc ..

MANIFESTOS

Es posible que desee considerar:

¿Cuáles son sus principios básicos y cómo van a cambiar y mejorar el status quo actual?

¿Cuál es su visión utópica para el futuro y cómo se puede lograr? Abordar esta pregunta podría llevarlo a una conversación importante sobre por qué es importante lo que hace.

Recuerde, el género del manifiesto fomenta la expresión audaz, directa y sin disculpas. En gran medida, se esfuerza por ser claro y atractivo para una amplia gama de personas. Si bien a veces puede tener dificultades para sintetizar una serie de voces diferentes, esta tarea le pide que piense colectivamente y encuentre un terreno común desde el que luchar.

Cuando tenga un borrador listo, compártalo con los otros grupos. Analice algunos de los elementos más atractivos e imaginativos que haya ideado. ¿Cómo haría que este manifiesto estuviera más disponible para el resto del mundo?

¿Qué vías existen para compartir su visión?

Duración:

Taller de 2 horas

Número de estudiantes: 5 - 25 estudiantes

Variaciones en este ejercicio: vea varios escenarios a continuación

Un manifiesto es una declaración de ideales e intenciones que pide un cambio urgente y propone nuevas soluciones radicales. Los manifiestos suelen abordar amplios objetivos políticos o sociales. Piense: El Manifiesto Comunista o el Manifiesto S.C.U.M de Valerie Solanas. Durante siglos, los trabajadores de la cultura han lanzado potentes convocatorias, desde 'Hacia un tercer cine' de Fernando Solanas y Octavio Getino y 'La poesía no es un lujo' de Audre Lourde hasta declaraciones más recientes como 'No quiero comprometer mi vida' de Grimes. La moral para ganarse la vida '. Los manifiestos suelen combinar una crítica incendiaria de lo que está mal con un conjunto de alternativas cautivadoras y directas. Consideran que la práctica y la experiencia artísticas son inseparables de las condiciones materiales en las que se produce la cultura.

Dedique algún tiempo a leer brevemente algunos manifiestos breves o algunos extractos de otros más largos, proporcionados por el coordinador. Conozca el tipo de lenguaje que usan y los deseos que expresan.

En grupos de cuatro o cinco, redacte un manifiesto dedicado a mejorar la naturaleza del trabajo en su área o sector en particular.

TRIBUNAL DEL PUEBLO

Duración:

3-4 horas para el evento. Requiere varias investigaciones preparatorias y sesiones de taller

Números de estudiantes: grupo de 10 a 25

Un tribunal popular no es un juicio, sino un tribunal popular. Dibuja

sobre los protocolos de los tribunales (dar / escuchar testimonios, llamar a testigos expertos, formular un fallo) para abordar pública y colectivamente las injusticias y emprender acciones colectivas. Los tribunales populares han

Se ha utilizado especialmente cuando las injusticias identificadas no son o no pueden ser procesadas por los tribunales, por ejemplo, si no son ilegales per se, pero podrían y deben ser prohibidas, o si las injusticias no pueden ser comprendidas por la ley porque la ley existente no puede identificar las causas estructurales que

conducen a una situación injusta. Por ejemplo, en nuestra Gente Tribunal de Precariedad, celebrado en el ICA en 2011, queríamos abordar públicamente las causas sistémicas que conducen a la precariedad que experimentamos en el trabajo y la vida y la forma en que estamos implicados en ellas. El objetivo era encontrar y expresar juicios colectivos, recursos y demandas.

El tribunal popular, como herramienta, puede aplicarse, por ejemplo, en situaciones relacionadas con el trabajo en las que la injusticia sistémica, normalizada a la punto de intratabilidad, está más allá del alcance de la legislación y la política laboral existentes. El tribunal proporciona un espacio público donde se pueden presenciar las voces de los implicados. En nuestro caso, escuchamos colectivamente las historias de trabajadores precarios (pasantes, voluntarios, autónomos y artistas) en sus propias palabras, gestos, sonidos e imágenes. Estos testimonios se habían reunido y escrito en una serie de talleres de antemano, que,

en sí mismos, fueron momentos vitales de análisis colectivo. Lo hicimos

No anticipe la fuerza de los aspectos emocionales del tribunal: la ira, el alivio, la ansiedad, el miedo. Puede ser difícil hablar sobre estos temas y más aún escuchar. Es particularmente empoderador

hablar y escuchar colectivamente. Los tribunales comúnmente consisten en una dimensión de "evidencia / testimonio", seguida de una deliberación colectiva.

sección de eración. Por último, viene la declaración de un "veredicto", que a veces es seguido por una acción simbólica (por ejemplo, nombrar y avergonzar a una organización, emitir los veredictos y las demandas

identificar a los "culpables", o diseñar un plan de acciones adicionales de los veredictos).

Un tribunal puede ser bastante simple o más elaborado, según el tiempo, los recursos y el alcance del tema seleccionado. En nuestra experiencia, es una herramienta poderosa para la toma de conciencia y la acción colectiva.

Para obtener una descripción detallada y un análisis del Tribunal Popular sobre la Precaridad: www.dismagazine.com/discussion/21416/tools-for-Collective-action-precarity-the-persons-tribunal

OTROS EJEMPLOS DE TRIBUNALES POPULARES

Tribunal de Trabajadores de la Confección de Camboya

"La audiencia de dos días tiene como objetivo crear conciencia sobre los salarios bajos y horas de trabajo que, según los trabajadores, son en parte responsables de una serie de "desmayos masivos" que involucran a cientos de trabajadores en fábricas que suministran H&M, Gap y marcas deportivas. Hasta 300 trabajadores darán testimonio de los desmayos y de las condiciones de vida derivadas de los bajos salarios ". Mayordomo, Sarah. "Los trabajadores de las fábricas de Camboya celebran un 'Tribunal Popular' para examinar las condiciones de las fábricas".

The Guardian, 2 de febrero de 2012.
www.theguardian.com/world/2012/feb/02/cambodian-Workers-persons-tribunal-factory

Orfebres: un tribunal popular: ¿qué ha pasado con nuestra universidad?

Los estudiantes y el personal iniciaron un tribunal popular en Goldsmiths College, examinando los cambios en las universidades desde 2011 a través de la presentación de varios casos sobre criminalización, dinero, gobernabilidad, trabajo y trabajo reproductivo, y ansiedad. Se formuló una serie de demandas desde el tribunal, el Gold Paper (2016): www.goldsmithsucu.wordpress.com/the-gold-paper

Documentación en video del tribunal popular: www.youtube.com/watch?v=3j6j6StGBwQ

Llamando a todo el personal universitario -
Carta:

Nosotros [insertar nombre del curso o departamento] no distribuimos anuncios de prácticas no remuneradas o trabajo voluntario a estudiantes o graduados. Se espera que los empleadores que ofrecen puestos de trabajo, experiencia laboral o pasantías en el Reino Unido cumplan con la legislación del Reino

Unido sobre igualdad de oportunidades, empleo y salud y seguridad. Los estudiantes o graduados que realicen cualquier experiencia laboral en la que se asignen responsabilidades y tareas como parte del rol deben recibir el salario mínimo nacional.

Aquí hay algunas pautas e información que pueden ayudarlo a desarrollar otro enfoque para trabajar con estudiantes y graduados:

Directrices del Art Council England "Pasantías en las artes": www.artscouncil.org.uk/advice-and-guidance-library/internships-arts

La "Guía contra el trabajo libre en las artes" del Colectivo Carrotworkers: www.carrotworkers.wordpress.com/counter-internship-guide

Pasante consciente: www.internaware.org

Informe "Intern Culture" de Artquest: www.artquest.org.uk/wp-content/uploads/Intern-Culture-report.pdf

De, Mario Rossi

Puede adaptar y utilizar esta declaración, en lo anterior, para responder a las organizaciones que le envían un correo electrónico pidiéndole que reenvíe

"oportunidades" de trabajo voluntario o no remunerado y pasantías a sus estudiantes. Esta declaración es una adaptación de la utilizada por el Departamento de Cine, Medios y Estudios Culturales en Birkbeck College, quien acordó como departamento tomar una posición y no reenviar estos correos electrónicos a los estudiantes.

Prácticas laborales en la Universidad:

Hemos separado las colocaciones laborales acreditadas de los problemas de las prácticas no remuneradas porque los módulos de colocación ofrecen un desafío pedagógico específico en la educación superior. Muchos cursos ahora incluyen colocaciones como una opción a nivel de pregrado y posgrado y estamos interesados en explorar cómo estos módulos pueden incorporar un enfoque crítico y ético. La colocación laboral acreditada es principalmente educativa y debe tener resultados de aprendizaje acordados; esto es diferente a las pasantías no acreditadas o los puestos voluntarios que los estudiantes pueden tomar

junto con el estudio. Las prácticas laborales acreditadas forman una parte específica del curso general de estudio y, por lo tanto, se evalúan y se relacionan con el desarrollo académico y profesional. Esta sección comienza con dos ejemplos de módulos de ubicación. El primero es un módulo de 15 créditos en una Licenciatura en Historia del Arte, que requiere un proyecto de investigación en un organismo público. El segundo es un esbozo de un módulo donde los estudiantes de sociología trabajan juntos para construir una imagen colectiva de las organizaciones en las que están trabajando. Esta sección termina con información sobre el sitio web de Critical Work Placement.

Ejemplos de prácticas laborales

Los siguientes dos módulos de prácticas han sido desarrollados y diseñados por tutores experimentados en un contexto universitario. Los hemos elegido como ejemplos de buenas prácticas y como respuestas críticas a las prácticas y prácticas en entornos universitarios.

LAS CULTURAS VISUALES COMO PRÁCTICA PÚBLICA:

UN MÓDULO DE COLOCACIÓN

Culturas visuales es un campo de investigación que se relaciona con una variedad de prácticas creativas o culturales dentro de contextos sociopolíticos más amplios. Las preguntas que hacemos están muy informadas por las urgencias del mundo en el que vivimos, local y globalmente, históricamente y dentro de un contexto contemporáneo. Visual Cultures está interesado en lo que hace el arte en el mundo.

Con estos antecedentes, el objetivo central de las Culturas Visuales como Práctica Pública es ofrecer a los estudiantes una oportunidad de investigación dentro de un organismo público. La colocación le permitirá un compromiso sustancial con material y prácticas de fuera del contexto universitario y desarrollar un proyecto de investigación que indague, desafíe, complemente, experimente con las lecturas e ideas con las que participa en el aula.

Los socios de colocación a menudo serán instituciones que mantienen una colección o un archivo relevante para las Culturas Visuales, que ya sea público de alguna forma o almacenado en la institución sin acceso público. Los socios de colocación le presentarán la colección y le brindarán apoyo inicial para acceder a los materiales. Por otro lado, podría pensar en una organización que no esté vinculada inmediatamente a las culturas visuales o las artes; no hay límites para pensar creativamente en otros tipos de opciones de ubicación.

siempre que podamos elaborar un proyecto de investigación en coordinación con la institución seleccionada.

En cada caso, se le pide que identifique y desarrolle un proyecto de investigación enfocado y manejable en discusión con el supervisor académico que asistirá en el proceso a través de seminarios grupales y tutorías individuales.

También desarrollarás un portafolio personal, basado en tu experiencia

en el que explora cómo el trabajo que realiza dentro de los módulos de su universidad se

relaciona con las prácticas de la organización pública que alberga su proyecto.

LOS RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Los estudiantes podrán aplicar el conocimiento obtenido previamente, derivado de la teoría a un proyecto práctico dentro de la organización anfitriona identificando el potencial para un proyecto de investigación de un cuerpo dado de materiales de archivo, una colección particular o un conjunto de prácticas de trabajo y desarrollar un proceso de investigación enfocado a partir de ahí.

Los estudiantes aprenderán a evaluar y aplicar críticamente los materiales y las experiencias que han encontrado durante su colocación.

informar y mejorar sus conocimientos y proponer soluciones novedosas a un problema académico específico.

Los estudiantes desarrollarán formas de presentaciones para retroalimentar el conocimiento adquirido en el dominio público / organización anfitriona.

Los estudiantes obtendrán una visión crítica de un entorno de trabajo particular y culturas

de trabajo dentro del sector cultural de manera más amplia. Aprenderán a evaluar las competencias y los rasgos requeridos y podrán articular su propia respuesta a estos requisitos.

Los estudiantes ganarán confianza en articular sus valores, intereses académicos y habilidades con referencia a su experiencia de colocación para reflexionar sobre sus caminos una vez que completen su título.

PERIODO DE TIEMPO

Durante el período de verano, es decir, mayo y junio, pasará diez días completos, ya sea como un bloque de dos semanas o repartidos en unas pocas semanas, con una institución u organización. Además, habrá 4 seminarios obligatorios, incluida una sesión introductoria y 3 seminarios académicos con lecturas obligatorias. Consulte también las evaluaciones a continuación.

ASIGNACIÓN

La presentación final de su proyecto de investigación podría conducir a una pequeña exposición, una charla, un texto, una actuación, una conferencia performativa.

o cualquier otra forma apropiada. Esta presentación podría tener lugar dentro de la organización pública, en la universidad u otro lugar de su elección de acuerdo con la organización de acogida.

Presentación: 5%: se programará para mediados o finales de junio e incluirá temas clave para su portafolio personal e informe de investigación.

Carpeta personal: total de 1.100 palabras, 20%, presentación durante el trimestre de otoño. Consta de un plan de acción reflexivo (1000 palabras): es decir, un resumen de sus próximos pasos (100 palabras, tabulado)

Informe de investigación: 3.000 palabras, 75%, presentación durante el período de otoño.

PEDAGOGÍAS DE COLOCACIÓN: CO-INVESTIGACIÓN Y PROYECTOS COLECTIVOS

Este esquema del proyecto de colocación responde a las siguientes cuatro preguntas sobre colocaciones y pasantías en entornos universitarios:

¿Cómo pueden los proyectos de colocación estar integrados de manera más coherente en marcos educativos apropiados para los programas de grado que los estudiantes están estudiando y acompañados de reflexiones y talleres regulares que ayudan a los estudiantes a pensar en los problemas que encuentran en la organización y también a abordar cualquier inquietud que ¿Surgen al hacer una colocación?

¿Cómo se puede colectivizar la experiencia de una colocación para garantizar que los estudiantes no estén aislados en organizaciones individuales, sino que se beneficien de la colaboración y el intercambio de experiencias e ideas con otros estudiantes en roles y situaciones similares?

¿Cómo se pueden orientar las prácticas de investigación conjunta? Co-investigación significa que las organizaciones, los estudiantes y los mentores / coordinadores idean, diseñan y evalúan el programa de investigación juntos en una consideración activa de las condiciones sociales que informan y rodean a la organización, con miras, potencialmente, a transformarlas. .

¿Cómo se puede capacitar a los estudiantes para que aporten sus perspectivas, conocimientos, habilidades e insumos existentes a las organizaciones de modo que su presencia sea valorada y pueda hacer una contribución real a lo que están haciendo las organizaciones?

ESQUEMA DEL PROGRAMA

Los estudiantes de prácticas colaboran en y con su organización durante un máximo de seis semanas (a tiempo completo o parcial). Si bien los estudiantes estarán asociados con una organización en particular, colaboran como un grupo, intercambiando sus experiencias, puntos de vista y puntos de vista en discusiones regulares entre ellos, facilitados por un coordinador académico y / o mentor. La tarea consistirá en construir una imagen colectiva de las organizaciones de acuerdo con los temas establecidos por el proyecto; los estudiantes producirán un informe final que presentarán personalmente en un evento final. El trabajo siempre debe ser remunerado. Si bien puede que no siempre

sea posible o apropiado hacerlo en el contexto del proyecto en particular, los gastos de viaje y manutención deben cubrirse para todos los estudiantes.

PARTE 1: PREPARACIÓN PARA LA COLOCACIÓN

Se requiere que los estudiantes asistan a tres talleres preparatorios antes de comenzar sus ubicaciones. Son los siguientes.

HACIENDO UNA COLOCACIÓN

Este taller abordará los detalles de emprender una práctica laboral e incluirá una reflexión crítica y un debate sobre el contexto sociopolítico más amplio y el papel de la experiencia laboral y las prácticas en la sociedad contemporánea. El taller también abordará cuestiones ético-políticas del trabajo y / o voluntariado en un entorno educativo, en términos de las responsabilidades de las organizaciones que acogen a los estudiantes en prácticas, la institución académica que ejecuta el programa y los propios estudiantes.

ORGANIZACIONES EN CONTEXTO

Este taller informará a los estudiantes sobre la historia, el papel y el contexto social,

económico y político de las organizaciones en las que se encuentran.

INVESTIGANDO LA ORGANIZACIÓN

Este taller abordará preguntas sobre cómo llevar a cabo el proyecto de investigación y presentará a los estudiantes las teorías, perspectivas y métodos de investigación relevantes.

Tarea: los estudiantes deben completar un breve ensayo escrito que describa su organización. Esto incluirá una reflexión crítica sobre sus primeras impresiones de la organización.

Preguntas para orientar la reflexión crítica: el coordinador académico / mentor establece las preguntas adecuadas junto con los estudiantes. Estas primeras impresiones servirán como punto de partida para su investigación adicional y deben enviarse como parte de la evaluación general. Los estudiantes reciben literatura académica relevante en relación con su proyecto.

PARTE 2: HACIENDO LA COLOCACIÓN

Las colocaciones se llevan a cabo durante un período de seis semanas a tiempo parcial o completo. Los estudiantes contribuyen a las actividades diarias de las organizaciones y realizan su investigación.

SEMANAS 1-6

El programa para cada semana individual sigue el mismo formato:

Tema: tema para guiar la investigación de esta semana (establecido con el coordinador académico / mentor).

Investigación: preguntas para guiar a los estudiantes (establecidas con el coordinador académico / mentor).

Informe: taller facilitado semanal de dos horas para la reflexión y el informe colectivos, que incluye una sesión de aportes del coordinador / mentor sobre las teorías y perspectivas académicas relevantes.

PARTE 3: COMPILACIÓN DEL INFORME Y PREPARACIÓN DE LA PRESENTACIÓN

Para completar el proyecto, los estudiantes producen un informe y una presentación colectivos finales. Esto forma parte de la evaluación. Se llevará a cabo una reunión

colectiva con estudiantes y mentores / coordinadores con el fin de la reflexión y discusión colectiva final y para comenzar a armar el informe y la presentación.

PARTE 4: SEGUIMIENTO Y TERMINANDO EL PROYECTO

De seis a ocho meses después, se les pedirá a los estudiantes que hagan un seguimiento de cómo las organizaciones abordaron sus desafíos / ideas / críticas. El proyecto finaliza con un informe colectivo con todos los estudiantes y mentores / coordinadores sobre la experiencia del proyecto de prácticas.

SITIO WEB DE COLOCACIÓN DE TRABAJO CRÍTICO

El conjunto de herramientas que se presenta en el sitio web de Critical Work Placements (www.criticalworkplacements.org.uk) puede ser utilizado por estudiantes, anfitriones de prácticas y tutores de prácticas en la educación superior cuando se embarcan en una práctica laboral. Las herramientas han sido desarrolladas en consulta con estudiantes de posgrado, representantes de organizaciones artísticas y

personal docente académico en maestrías en aplicaciones

Teatro, Comisariado, Gestión de las Artes y Museos, Galerías y Cultura Contemporánea. Se han desarrollado conjuntamente para facilitar un compromiso crítico con el proceso de realización de prácticas desde estas tres perspectivas. Estas herramientas tienen como objetivo apoyar acuerdos éticos y tripartitos entre las tres partes involucradas: el estudiante, la academia y la organización de acogida.

En el sitio web, encontrará un conjunto de consideraciones generales y tres diagramas de flujo para estudiantes, tutores y anfitriones de prácticas.

Puede descargar el convenio tripartito y los diagramas de flujo y revisarlos antes de embarcarse en un puesto de trabajo (como estudiante / tutor / anfitrión).

Discutan entre sí los diferentes pasos involucrados. ¿Cuáles son los diferentes pasos antes, durante y después de aceptar una ubicación acreditada? ¿Cuáles son los posibles obstáculos?

PERSONAL: PERMANENTE / CONTRATO / VOLUNTARIOS

Según los datos recopilados por el Arts Council of England, el número total de personal empleado en 2012/13 por las organizaciones de cartera nacional y los principales socios fue de 75,509.1 17,309 eran permanentes y 58,200 contractuales, mientras que 33,532 voluntarios adicionales dieron su tiempo

para apoyar el trabajo de las Organizaciones de Cartera Nacional. Esto representa una disminución del 8,9% en el personal permanente, una disminución del 0,4% en el personal por contrata y una disminución del 25% en los voluntarios con respecto a las cifras de 2011/2012.

Algunas estadísticas útiles:

PERSONAL FIJO: 15.000 entre 2010-2013

PERSONAL CONTRATADO: 44.000 en 2010-2011, 53.000 en 2011-2013

VOLUNTARIOS: 29.000 en 2010-2011, 39.000 en 2011-2012 y 29.000 en 2012-2013

1. 'National Portfolio Organisations' (NPOs) include a total of 696 UK organisations that will receive £1.04 billion between 2012 and 2015 from Arts Council England (ACE). 'Major Partners' are organisations who apply and are deemed by ACE to make a substantive contribution to the arts in keeping with its five goals laid out in Arts Council England, 'Great Art and Culture for Everyone', www.artscouncil.org.uk/great-art-and-culture-everyone;

Arts Council England, 'National Portfolio Organisations and Major Partner Museums Key Data from the 2012/13 Annual Submission'. www.artscouncil.org.uk/media/uploads/pdf/NPO_Survey_201213_FINAL_020414.pdf

TIEMPO: TRABAJO A TIEMPO PARCIAL / TIEMPO COMPLETO

El Arts Council of England continúa diciendo que, "Del personal fijo empleado en 2012-13, un total de 10.104 (58%) trabajaba a tiempo completo mientras

los restantes 7.205 (42%) trabajaban a tiempo parcial ". 2 (No se proporcionaron estadísticas sobre esta división para el personal contratado y los voluntarios en esta presentación anual).

2010/11: 41% a tiempo parcial, 59% a jornada completa

2011/12: 42% a tiempo parcial, 58% a jornada completa

2012/13: 41% a tiempo parcial, 59% a jornada completa

2. Arts Council England, 'National Portfolio Organisations and Major Partner Museums Key Data from the 2012/13 Annual Submission', March 2014, p.16. www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/2012_13_Full_annual_submission_report.pdf

EMPLEO: AUTÓNOMO / EMPLEADO

Tenga en cuenta el elevado número de trabajadores autónomos en este sector en relación con la economía total del Reino Unido. Estos datos provienen de The Creative

and Cultural Industries: Visual Arts 2012/13, cuyo objetivo es proporcionar estadísticas sobre el empleo, la contribución económica y la estructura empresarial para la industria de las artes visuales en todo el Reino Unido.³

ARTES VISUALES: 23%, 77% auto empleados

Industrias creativas y culturales (UK): 43%, 57% empleados

Total de la economía UK: 14%, 86% empleados

3. Creative Blueprint, 'The Creative and Cultural Industries: Visual Arts 2012/13', October 2012. www.creative-blueprint.co.uk/statistics/reports/industry-statistics

ESTADO DE LAS ARTES

Algunas estadísticas sorprendentes de (The Artists Information Company), basadas en su primera encuesta sobre artistas que pagan: AIR: Interacción y representación del artista.⁴ Tenga en cuenta que el 71% de los que respondieron se identificaron como mujeres y

casi el mismo número, el 72%, ganan menos de £ 10,000 por año, colocándolos por debajo de lo que es un nivel de vida mínimo aceptable.⁵

GÉNERO: 71% masculino, 28% femenino
INGRESOS: 72% O Libras-10.000 Libras,
28% 0.000 Libras

4. The Artist Information Company, 'AIR: Artist Interaction and Representation', June 2013. www.a-n.co.uk/news/paying-artists-survey-71-receive-no-fee-for-exhibiting

5. Joseph Rowntree Foundation, 'Households Below a Minimum Income Standard: 2008/09 to 2012/13', January 2015. www.jrf.org.uk/publications/households-below-minimum-income-standard-2015

Más datos del Arts Council of England, esta vez sobre la diversidad étnica del personal por posición en 2012/2013. Esta figura muestra que la proporción de gerentes negros y minoritarios aumentó (10%) al igual que los de todos los y más (13%), pero esa

representación en todos los demás puestos disminuyó.6

6. Arts Council England, 'National Portfolio Organisations and Major Partner Museums Key Data from the 2012/13 Annual Submission', March 2014, p.16. www.artscouncil.org.uk/media/uploads/pdf/NPO_Survey_201213_FINAL_020414.pdf

Retrocediendo:

En los últimos años, hemos visto un retroceso considerable contra la normalización del trabajo no remunerado y mal remunerado. Algunas de las campañas incluyen:

RECLAMACIONES LEGALES

En 2009 y 2011, las ex pasantes Nicola Vetta y Keri Hudson reclamaron con éxito los salarios de sus pasantías a través de los tribunales laborales, argumentando que la naturaleza del trabajo que realizaban como pasantes los colocaba en la categoría legal

de trabajadores y, por lo tanto, les daban derecho al NMW . Desde entonces, el grupo de defensa Intern Aware ha seguido este método individualista como una campaña, con ex becarios asistidos en sus reclamos de salario.

En 2011, Arts Council England publicó sus Pautas de pasantías, recordando a las organizaciones el estatus legal de los pasantes en organizaciones con fines de lucro como trabajadores.

PROTESTA Y NOMBRAMIENTO Y VERGÜENZA

Intern Labor Rights en los EE. UU., Future Interns, PWB y otros en el Reino Unido nombraron y avergonzaron a instituciones de arte como Serpentine y Barbican a través de protestas flashmob y cartas abiertas. Gracias a la perseverancia y, sobre todo, a la coordinación con el personal sindicalizado en el interior, esto logró resultados considerables. La Coalición por los Derechos Laborales del Golfo ocupó el Museo Guggenheim en Nueva York y Venecia para abordar la explotación de los trabajadores

migrantes en la construcción del Guggenheim (y otras instituciones culturales y académicas) en la isla Saadiyat, Abu Dhabi.

El grupo No Pay No Way se organizó en torno a la falta de puestos de nivel de entrada en las ONG y organizaciones benéficas, que pueden explotar su condición de beneficencia y el deseo de los graduados de "trabajar por una buena causa" mediante la "contratación" de personas como voluntarios.

Otros trabajadores con salarios bajos, especialmente los trabajadores del cine (Ritzy Living Wage, campaña de Curzon) y los limpiadores (3 Cosas y United Voices of the World), se han organizado en los últimos años de manera militante con sus sindicatos para impulsar los salarios de London Living. Salario y pago seguro por enfermedad contractual. Y el grupo de base Boycott Workfare se ha organizado desde 2010 contra los regímenes de workfare que obligan a las personas que reciben asistencia social a realizar trabajos no remunerados al nombrar y avergonzar y tomar medidas contra los especuladores y alentar a las organizaciones

a unirse para comprometerse a boicotear el workfare.

Muchas de estas campañas se han apoyado mutuamente reconociendo que los temas están conectados entre sí.

CERTIFICACION Y SINDICACION

En 2014, el grupo estadounidense W.A.G.E. lanzó un programa de certificación, al que las organizaciones artísticas sin fines de lucro pueden inscribirse voluntariamente, comprometiéndose a pagar honorarios decentes a los artistas. Ese mismo año se fundó Artists 'Union England (AUE), el primer sindicato de artistas del Reino Unido. AUE tiene como objetivo representar a los artistas a niveles estratégicos de toma de decisiones, desafiar las desigualdades económicas y las prácticas de explotación en el mundo del arte y negociar salarios justos y mejores condiciones laborales para los artistas. También en 2014, a-n (The Artist Information Company) lanzó la campaña The Paying Artists, que tiene como objetivo asegurar el pago de los artistas que exhiben en galerías financiadas con fondos públicos. En 2016,

publicaron Pautas y marco de tarifas de exhibición de proyectos de artistas que pagan.

Contra el trabajo libre.

Economías alternativas.

Esta sección proporciona ejemplos, ideas y proyectos que demuestran la riqueza de diferentes modelos de empleo y alternativas organizativas a las organizaciones jerárquicas y dirigidas por el mercado. La mayoría de los ejemplos institucionales en esta sección van más allá de las estructuras de poder formales de arriba hacia abajo que se encuentran en las corporaciones, el gobierno y las empresas tradicionales y la falta de estructura de las organizaciones más informales.¹

Es importante señalar que este tipo de instituciones y formas de cooperación generalmente fomentan una mayor diversidad al llegar más allá de los grupos habituales de participantes blancos educados de clase media.

1. For a critique of structurelessness, see Jo Freeman, 'The Tyranny of Structurelessness', *The Second Wave* Vol. 2 No. 1 (1972): p.20. Available online: www.jofreeman.com/joreen/tyranny.htm

COOPERATIVAS DE TRABAJADORES

Las cooperativas de trabajadores son empresas comerciales dirigidas y propiedad de trabajadores, en lugar de accionistas o propietarios de capital de inversión. En una cooperativa, los trabajadores tienen la misma voz en lo que hace la empresa y una participación equitativa en la riqueza creada a partir de los servicios y productos que proporcionan. Todas las cooperativas comparten principios y valores acordados internacionalmente (autoayuda, responsabilidad propia, democracia, igualdad, equidad y solidaridad) .2 Existen cooperativas de trabajadores en todo el mundo, y hay alrededor de 500 cooperativas de trabajadores en el Reino Unido. Por lo general, las cooperativas de trabajadores son más resistentes que las empresas capitalistas ordinarias.

2. The International Co-operative Alliance lays these principles out as: 1. Voluntary and Open Membership; 2. Democratic Member Control; 3. Member Economic Participation; 4. Autonomy and Independence, 5. Education; Training and Information; 6. Co-operation among Co-operatives; 7. Concern for Community. For fuller definitions, see International Co-operative Alliance, 'Co-operative Identity, Value & Principles'.

www.ica.coop/en/whats-co-op/co-operative-identity-values-principles.

ESTUDIO DE CASO: CERAMICS STUDIO CO-OP, NEW CROSS, LONDRES

Ceramics Studio Co-op es una pequeña cooperativa de trabajadores establecida en Londres en 2014. Nosotros (Tatiana y Anna Baskakova) comenzamos la organización con la creencia en una cultura de igualdad y la necesidad de trabajos decentes. Ambos éramos graduados de las escuelas de arte y diseño de Londres: jóvenes trabajadores culturales, creadores y artistas. La

cooperativa de trabajadores fue el modelo que decidimos adoptar después de pensar en otras formas posibles de cooperativa que se centraran en la prestación de servicios a los miembros.

Lo que nos atrajo del modelo cooperativo de trabajadores fueron las ideas radicales y éticas sobre el trabajo y su cultura de igualdad.

y el respeto que se encuentra en una alternativa distinta a las relaciones que describen las condiciones de trabajo que los productores culturales experimentan y perpetran en Londres. El deseo de desprenderse de la precariedad, los impagos y la cultura hipócrita del mundo del arte, pero también de actuar políticamente dentro de la industria cultural y permanecer fieles a nuestras necesidades como organizadores culturales, artistas, creadores y activistas, llevó al establecimiento de Ceramics Studio. Cooperativa. Lo que buscábamos era una necesidad de un empleo decente que pudiera ayudarnos a mantener nuestras vidas, y queríamos restablecer un taller de cerámica después de que se quitaran los locales

anteriores y se dispersara su colectivo. Creemos en

la influencia positiva de nuestra organización en el desarrollo de artistas y creadores emergentes que necesitan acceso al medio y al equipo de cerámica.

Nuestro objetivo era alcanzar un objetivo de salario mínimo para ambos trabajadores dentro de un año de funcionamiento, hemos logrado liquidar una parte de nuestro préstamo y hemos comenzado a participar más en la organización cooperativa en a nivel regional. También estamos buscando comenzar a compartir algunas decisiones con los usuarios del taller en relación con las áreas comunes del estudio, lo que con suerte llevará al estudio a desarrollar una plataforma para una mayor cooperación con las personas que se benefician directamente de sus instalaciones y equipos.

Configurar pasos:

1- REGISTRO DE UN ÓRGANO LEGAL: En el Reino Unido, no existe una legislación

cooperativa especial, y las cooperativas pueden utilizar cualquier marcos legales, incluidos los relativos a empresas, sociedades o sociedades. Hemos registrado nuestra empresa como sociedad de responsabilidad legal porque nos pareció apropiada y relevante para nuestras necesidades.

2- EQUIPO: Encontrar un equipo comprometido es difícil y poner en marcha una empresa es un duro camino en el que emprender. Tuvimos personas que dejaron el equipo justo antes del registro de una entidad legal y se unieron al final. Tener familias alrededor fue de gran ayuda en términos de poder tener apoyo práctico y un techo sobre nuestras cabezas cuando estábamos reelaborando nuestro plan de negocios y aprendiendo cómo instalar complementos en nuestro sitio web de bricolaje. Si desea iniciar una cooperativa, busque personas con las que pueda trabajar en el situaciones más difíciles, pero también aquellos que pueden compartir su compromiso con los valores y principios cooperativos.

3- CONSEJO: Hemos recibido el apoyo de los consejos de Sion Whellens de la Cooperativa Calverts, que fue muy beneficioso para ayudarnos a navegar en tiempos difíciles cuando no sabíamos lo que estábamos haciendo.

4- GUÍAS: Principios cooperativos y la cooperativa de trabajadores

Code fueron guías útiles en cada paso de la configuración del taller. Consultar con ellos en situaciones en las que no sabíamos cuál era el mejor camino a seguir o si rechazar una oferta o un trato fue útil para mantener nuestra autonomía y mantenernos en el camino que hemos elegido para nuestra empresa y colectivo.

5- LOCAL: Encontramos un local para el estudio armando un grupo de trabajo, una cuenta de twitter y gritando en las redes sociales hasta que tuvimos nuestra inesperada referencia soñada para el espacio. En otros casos, esto podría ser más difícil, ya que es posible que uno no tenga las conexiones necesarias. (Tampoco sabíamos que los teníamos). Por la experiencia de fundar nuestra cooperativa, es importante

comenzar a buscar temprano las cosas que necesitará: tanto capital amigable, espacio, ayuda y negocios.

6- CAPITAL: Obtuvimos un préstamo privado para respaldar nuestro costo de ejecución inicial (para obtener más información sobre cómo recaudar fondos para la puesta en marcha de una nueva cooperativa, consulte 'Recaudación del dinero' en Cómo establecer una cooperativa de trabajadores por Rutas radicales). El trabajo más caro y oneroso fue asegurar un espacio y construirlo en el estudio que queríamos ver. Todo lo demás era el funcionamiento del día a día de una empresa cooperativa, y lo hemos aprendido todo haciéndolo.

Organizándonos como cooperativa, hemos logrado superar alguna precariedad individual que define la vida de un autónomo o artista independiente. Somos capaces de enfrentar problemas que, antes, como institución, estaban individualizados y estamos aprendiendo a enfrentarlos a nivel colectivo a través de procesos democráticos de toma de decisiones. Somos una pequeña cooperativa

y tomamos la mayoría de nuestras decisiones de manera informal. Confiamos en la experiencia individual de los trabajadores y diferentes miembros lideran en sus campos relevantes. Juntos, estamos manejando todas las tareas necesarias que permiten que nuestra cooperativa se mantenga a flote y nos hacemos responsables de nuestras propias trampas. También estamos llevando a cabo un trabajo altamente gratificante, ayudando a las personas a dar vida a sus ideas y educándolas sobre cómo hacer, usar materiales y nuevas formas de trabajar.

OTROS EJEMPLOS DE COOPERATIVAS DE TRABAJADORES DEL SECTOR CULTURAL

Hay muchas cooperativas del sector creativo en el Reino Unido e internacionalmente, desde cineastas e impresores hasta diseñadores gráficos y programadores:

Cooperativas culturales

www.cultural.coop

Una plataforma creada para fomentar la colaboración, el apoyo mutuo y la solidaridad entre las cooperativas culturales y educar sobre las cooperativas en el sector cultural.

Proporcionan un directorio y retratos en video de cooperativas culturales en el Reino Unido, incluida la Cooperativa de Cerámica.

Cooperativa de artistas de Justseeds
www.justseeds.org

“Justseeds es ... una cooperativa descentralizada dirigida por artistas que es un cruce entre una cooperativa de productores, un gremio de artesanos, un colectivo de artistas y un espacio dirigido por artistas. Los miembros se encuentran dispersos geográficamente en América del Norte, desde Nueva York hasta Wisconsin, California, Montreal, Ciudad de México y otros lugares”.

3. Dara Greenwald, ‘Justseeds Artists’ Collective’, *Affinities: A Journal of Radical Theory, Culture, and Action* Vol. 4, No. 1 (Summer 2010): p.145.

Resources:

International Co-operative Alliance ‘Co-operative Identity, Values and Principles’.

www.ica.coop/en/whats-co-op/

[co-operative-identity-values-principles](http://www.ica.coop/en/whats-co-op/co-operative-identity-values-principles)

Co-operatives share internationally agreed principles, and act together to build a better world through co-operation.

Worker Co-operative Council, Co-operatives UK 'The Worker Co-operative Code 2011/2012'.

www.uk.coop/sites/default/files/uploads/attachments/worker_co-operative_code_2nd_edition_0_0.pdf

Una guía para cooperativas de trabajadores escrita por un grupo de cooperadores de trabajadores experimentados del Reino Unido que explica cómo utilizar los principios cooperativos para crear buenos negocios cooperativos. Este código establece lo que cualquier persona debe esperar, y debe trabajar en conjunto para lograr, como miembro de una cooperativa de trabajadores.

El Partido Cooperativo

Fundada en 1917 para representar y defender el movimiento cooperativo, sus raíces se remontan a 1844 y los Pioneros de Rochdale, los fundadores del movimiento cooperativo moderno. El Partido tiene un acuerdo electoral con el Partido Laborista desde 1927,

lo que le permite presentarse como candidatos conjuntos en las elecciones.

Rutas radicales

"Cómo establecer una cooperativa de trabajadores" (tercera edición), 2012.

Rutas radicales <http://www.radicalroutes.org.uk/publicdownloads/setupaworkerscoop-lowres.pdf>

Información sobre lo que necesitaría para configurar una cooperativa de trabajadores desde cero. Algunos capítulos pueden ser una fuente útil de orientación para las cooperativas nuevas y establecidas.

Seeds for Change / Radical Routes
"Cronograma para la creación de una cooperativa de trabajadores".

www.seedsforchange.org.uk/WC_setup_timeline.pdf

Seeds for Change, Acorn Co-op apoyan la "Educación financiera para las cooperativas"

www.seedsforchange.org.uk/financialliteracy.pdf

Esta guía está dirigida a cualquier persona que participe en cooperativas, desde cooperativas de trabajadores y cooperativas de vivienda hasta centros sociales. El objetivo

es desmitificar el mundo de las finanzas para permitir que todos los miembros de la cooperativa participen plenamente en la toma de decisiones financieras.

Whellens, Sion

La generación precaria de trabajadores creativos

"Bethnal Bling", 7 de marzo de 2014.

www.bethnalbling.blogspot.co.uk/2014/03/creative-workers-precarious-generation.html

Sion Whellens, de Calverts Print Co-op, reflexiona sobre el potencial de presentar a los estudiantes actuales de arte / diseño / artesanía al modelo cooperativo.

La toma

Dirigida por Avi Lewis. Escrito por Naomi Klein (2006). Película documental sobre la ola de toma de fábricas por parte de los trabajadores a raíz de la crisis en Argentina, 2001.

APRENDER A COOPERAR

Vale la pena señalar que dirigir una organización o grupo sobre principios igualitarios requiere el aprendizaje de habilidades que faciliten la organización e

interacción no jerárquica y la institución de una cultura de apoyo y cuidado. Estas no son habilidades que las instituciones y lugares de trabajo en los que generalmente nos encontramos enseñamos o practicamos; tienden a estructurarse en torno a jerarquías, toma de decisiones no democráticas y competencia. Pero podemos aprender de la cultura de los movimientos sociales: las técnicas de facilitación y toma de decisiones por consenso, los mecanismos para abordar problemas y lidiar con conflictos han sido desarrollados durante mucho tiempo por movimientos que entendieron la necesidad de desaprender el comportamiento opresivo.

Algunas herramientas útiles para los cooperadores:

Colectivo Common Ground

"Pasos para lidiar con el comportamiento opresivo en una comunidad".

www.docs.google.com/document/d/1bKmAAdU-1XRuy4L-1renrlzZXTZeAGcpa1v_-Wg24ts/ / preview

Fithian, Lisa

"Guía para la resolución de conflictos".

www.docs.google.com/Doc?id=dd323hvj_1211hkrs85hh

Halcón Estelar

"Breve resumen de consenso".

www.starhawk.org/short-consensus-summary

Organizing for Power, Organizing for Change.
'Organizing Resources'.

[www.organizingforpower.wordpress.com/
organizing/organizing-resources](http://www.organizingforpower.wordpress.com/organizing/organizing-resources)

Seeds for Change. A Consensus Handbook :
Co-operative Decision Making for Activists,
Co-ops and Communities. Leeds : Footprint
Workers' Co-op, 2013. Available online :
[www.seedsforchange.org.uk/
handbookweb.pdf](http://www.seedsforchange.org.uk/handbookweb.pdf)

Starhawk. 'The Empowerment Manual : A
Guide for Collaborative Groups'. Vancouver :
New Society Publishers, 2011.

COOPERATIVAS DE FREELANCERS

La cooperativa de autónomos es un modelo organizativo que permite a los autónomos aliviar las precarias condiciones del trabajo autónomo reuniendo recursos. Algunas de las

ganancias del trabajador autónomo (5-10%) se pagan en una olla para cubrir la paga por enfermedad, los honorarios de los contables, los sistemas de facturación o las pensiones.

Ejemplos de cooperativas de autónomos: Broodfonds (traducido como Bread Fund) en los Países Bajos.

SMart (Societe Mutuelle pour Artistes, traducida como Mutual Society for Artists) Bélgica y otros países europeos. www.smart-eu.org

AltGen es una campaña con sede en Londres que educa a los jóvenes de 18 a 29 años sobre las cooperativas de trabajadores. Su objetivo es crear la primera cooperativa de autónomos en el Reino Unido.

www.altgen.org.uk

OTRAS ESTRATEGIAS, RECURSOS Y ESPACIOS ALTERNATIVOS

INGRESO BÁSICO

“Una renta básica es una renta concedida incondicionalmente a todos de forma individual, sin prueba de medios ni exigencia de trabajo. Es una forma de garantía de ingresos mínimos que se diferencia de las

que existen ahora en varios países europeos en tres aspectos importantes: se paga a las personas en lugar de a los hogares; se paga independientemente de los ingresos de otras fuentes; se paga sin requerir la realización de ningún trabajo o la voluntad de aceptar un trabajo si se ofrece ”, Basic Income Earth Network.

Basic Income Earth Network. ‘About Basic Income’. www.basicincome.org/basic-income Includes a more detailed description, history and FAQ.

Weeks, Kathi. *The Problem With Work : Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*. Durham, NC : Duke University Press, 2011. Available online :

www.libcom.org/files/the-problem-with-work_-feminism-marxism-kathi-weeks.pdf

Weeks invites us to imagine what de-centering work from our existence, a basic guaranteed income and a shorter working week without a cut to pay could mean for our lives.

HORARIOS

Los bancos de tiempo utilizan el tiempo como moneda. Por lo general, operan en las comunidades locales.

Comunidades donde las personas intercambian tiempo y habilidades entre sí en una microeconomía alternativa guiada por valores centrales compartidos de activos, redefiniendo el trabajo, la reciprocidad, el respeto y las redes sociales / comunitarias.

Banco de tiempo creativo de Leeds

www.leedscreativetimebank.org.uk

Leeds Creative Timebank facilita una economía informal entre profesionales creativos en la ciudad. Es una estructura autónoma y autoperpetuante que utiliza un sistema de base de datos en línea atendido por corredores de tiempo que ganan créditos por horas.

Community Currency. 'Timebanking'.

www.community-currency.info/en/glossary/timebanks

An overview of the history, principles, practices and impact of timebanking, including examples.

Community Currency. 'Core Values in Time-Banking'. www.community-currency.info/en/toolkits/tb-toolkit/core-values-timebanking
The core values of time-banking explained.

RESISTENCIA A LA DEUDA

La resistencia a la deuda surge del entendimiento de que la deuda es política (más que el resultado de, digamos, un fracaso personal), que la deuda es una construcción social y, por lo tanto, no es inevitable, y que la resistencia es una forma de lograr la justicia económica.

JUBILEO DE DEUDA

Un jubileo es un evento en el que se cancelan todas las deudas y todos los que están en cautiverio quedan libres. Jubilee proviene de muchas tradiciones religiosas, incluido el judaísmo, el cristianismo y el islam, y Strike Debt insiste en que los jubileos deben considerarse una norma hoy como lo fueron en el pasado.

EL JUBILEO RODANTE

www.rollingjubilee.org

Un proyecto de Strike Debt de EE. UU. Que compra deuda al azar y la elimina.

HUELGA DE DEUDA

Una huelga de deuda es una forma coordinada

de negociación colectiva de deudores, que implica el impago colectivo

de facturas para presionar a los bancos a renegociar la deuda. Un ejemplo es la acción

de protesta de los graduados endeudados que se niegan a reembolsar los préstamos

estudiantiles que surgieron del movimiento Occupy en Estados Unidos.

Strike Debt. The Debt Resisters' Operations Manual. Oakland, CA : PM Press/Common Notions, 2014. Available online :

www.strikedebt.org/drom

A manual that offers advice to all kinds of debtors about how to escape debt and how to join a growing collective resistance to the debt system.

'Promises, Promises, A History of Debt'. Presented by David Graeber. Producer : Max

O'Brien, A Juniper production for BBC Radio 4, 2015

A ten part series in which anthropologist David Graeber explores how society's attitude to debt and its function has varied over millennia and shaped our society.

CASA COMÚN

Unidad 5E Pundersons Gardens, Bethnal Green,

Londres E2 9QG www.commonhouse.org.uk

Un espacio gestionado colectivamente para grupos radicales, proyectos y eventos comunitarios. Es un experimento en la construcción de un bien común urbano, un recurso que está organizado y estructurado por la actividad colectiva de la gente como comunidad y no por dinero o derechos de propiedad.

THE FIELD NEW CROSS 385 Queens Rd, New Cross, Londres SE14 5HD
www.thefieldnx.com

Un espacio comunitario administrado en colaboración. Aquellos que usan regularmente The Field

administrarlo, mantenerlo y financiarlo a través de la cocina de pago semanal. El espacio es una plataforma gratuita para la comunidad local y los grupos activistas.

ESPACIO DE BRICOLAJE PARA LONDRES
96-102 Ormside Street, Londres SE15 1TF
www.diyspaceforlondon.org

Un lugar musical / cultural que ofrece instalaciones creativas de bajo costo, salas de reuniones y áreas sociales, y trabaja para promover las ideas de ayuda mutua y cooperación. Su modelo operativo es un club de socios dirigido por voluntarios.

GRANJA COMUNITARIA SUTTON
www.suttoncommunityfarm.org.uk

Una pequeña granja de propiedad comunitaria en Surrey.

RED DE TALLERES ABIERTOS
www.openworkshopnetwork.com

Open Workshop Network es una plataforma para talleres de acceso abierto y hackspaces con sede en Londres. Los talleres, estudios y laboratorios en este mapa están dedicados a proporcionar formas de acceso público para hacer, romper y crear. La mayoría de los

talleres se organizan a través de diferentes modelos de empresa social o cooperativa.

RED DE VIVIENDA RADICAL

www.radicalhousingnetwork.org

Una red de grupos con sede en el Reino Unido que luchan por la justicia de la vivienda (desde vivienda social, alquiler privado, ocupación ilegal, desamparo, vivienda cooperativa, acceso a los beneficios). El sitio web incluye una sección de recursos.

PUEBLOS DE TRANSICIÓN

www.transitionnetwork.org

Un movimiento que tiene como objetivo equipar a las comunidades para los desafíos del cambio climático. El principal objetivo de la transición

Towns tiene como objetivo crear conciencia sobre la vida sostenible y desarrollar la resiliencia local en un futuro próximo. Existen miles de iniciativas de transición en todo el mundo.

Algo de transparencia de la clase nocturna:

La clase vespertina comenzó con el deseo de un individuo de iniciar un programa de educación autoorganizado en una época de cursos de maestría estancados y cada vez más inasequibles. Hizo circular una convocatoria abierta por lista de correo y el boca a boca, lo que confirmó que muchos otros sintieron la decepción con las ofertas institucionales actuales. Los aproximadamente veinte encuestados se reunieron y comenzaron a tener conversaciones sobre cómo trabajar juntos, lo que comenzó a moldear cómo operaría el grupo. Estaba claro que muchos factores motivaban la decisión de todos de participar, ya sea un vago deseo de expandir los intereses propios más allá de los permitidos por el trabajo remunerado, compartir la insatisfacción con las experiencias de empleo y trabajo autónomo, hacer amigos, compartir habilidades, etc.

Después de diez meses, muchas discusiones, largos intercambios de correos electrónicos y

acalorados debates, todavía nos sentimos incómodos al definir exactamente lo que somos. Quizás si alguna vez lo descubrimos, la colaboración se volverá inútil y terminará. Aunque este texto puede sugerir lo contrario, no hablamos con una sola voz. Los desafíos involucrados en mantener una transparencia, no jerárquica El enfoque de la organización y la toma de decisiones nos obliga a reexaminar nuestra metodología, con la esperanza de abrir nuevos métodos de participación dentro del grupo y para el público. De lo contrario, corremos el riesgo de convertirnos en una red anti-red más.

Cuando la Brigada de Trabajadores Precarios nos invitó a trabajar en Capacitación para la Explotación ?, consideramos cómo abordarlo en profundidad, antes de que el consenso del grupo determinara que el El proyecto debe ser un experimento colectivo en que todos contribuiríamos al diseño.

Para nosotros, esta decisión se relaciona con la naturaleza de trabajo precario, como se comenta en el libro, como además de ser una forma de desafiar las convenciones modos tradicionales de selección dentro del diseño

prácticas. Por ejemplo, las clases nocturnas no elegido para diseñar este libro sobre la base de trabajo que habíamos hecho antes, ya que no tenemos cartera, sino que se debió a nuestro interés en el trabajo colectivo. Concluimos que Sería más interesante abrazar chocar puntos de vista y cualquier antagonismo que pueda surgir dentro del grupo al planificar un evento visual 1

1. MFK. Do the Right Thing. [www.studio-sm.se/ MFK_Do-the-right-thing_ENG.pdf](http://www.studio-sm.se/MFK_Do-the-right-thing_ENG.pdf)
2. Verwoert, Jan. If Things are not Quickly to go Pear-shaped. www.servinglibrary.org/journal/2/if-things-are-not-quickly-to-go-pear-shaped
3. Lüthi, Louis. On the Self-reflexive Page, Roma Publications, 2010.
4. Ward, Colin. Anarchy in Action, Freedom Press, 1973.

BIBLIOGRAPHY

REFERENCES BY SUBJECT: THE CREATIVE / WORKER SECTOR

Benjamin, Walter. 'The Author as Producer', *New Left Review* Vol. 1, No. 62, July / August 1970. Available online: www.marxists.org/reference/archive/benjamin/1970/author-producer.htm. In this seminal essay, Benjamin introduces and discusses issues of authorship in the processes of production. The ideas in this piece are pertinent across the sector and beyond.

Hesmondhalgh, David, and Sarah Baker. 'A Very Complicated Version of Freedom: Conditions and Experiences of Creative Labour in Three Cultural Industries'. *Variant* 41 (2011). Available online: www.variant.org.uk/41texts/complicated41.html. The article summarises key findings and debate around the quality of working life and experiences in the cultural industries. Sections include: a general Introduction; Pay, working hours and unions; Insecurity and uncertainty; Socialising, networking and isolation; Conclusions.

Horkheimer, Max, and Theodor W Adorno. 'The Culture Industry: Enlightenment as Mass Deception'. In *Dialectic of Enlightenment: Philosophical Fragments*, edited, by Gunzelin Schmid Noerr, translated by Edmund Jephcott, Stanford CA: Stanford University Press, 2002. p. 94–136. Available online: www.marxists.org/reference/archive/adorno/1944/culture-industry.htm. In this key and hugely influential chapter, Adorno and Horkheimer condemn industrially produced mass culture including films, radio and magazines for their role in pacifying us through the gratification of false, constructed psychological needs. This culture industry is characterised as a threat to autonomous or difficult art.

Lloyd, Richard. *Neo-Bohemia: Art and Commerce in the Post-Industrial City*. London: Routledge, 2010. From Amazon: 'Neo-Bohemia brings the study of bohemian culture down to the street level, while maintaining a commitment to understanding broader historical and economic urban contexts ... The relevance of understanding the trends it depicts has only increased, especially in light

of the current urban crisis puncturing a long period of gentrification and new economy development, putting us on the precipice, perhaps, of the next new bohemia’.

McRobbie, Angela. *Be Creative: Making a Living in the New Culture Industries*. London: Polity Press, 2014. From the publisher: ‘McRobbie charts the “euphoric” moment of the new creative economy, as it rose to prominence in the UK during the Blair years, and considers it from the perspective of contemporary experience of economic austerity and uncertainty about work and employment ... She incisively analyses “project working” as the embodiment of the future of work and poses the question as to how people who come together on this basis can envisage developing stronger and more protective organisations and associations’.

Oakley, Kate. ‘Art Works’ *Cultural Labour Markets: A Literature Review*. London: Creativity, Culture and Education, 2009. Available online: www.creativitycultureeducation.org/art-works-cultural-labour-markets-a-literature-review. From the introduction: ‘The review seeks to give a

flavour of the major debates in the academic literature on what is called, “cultural labour”. These include: the degree to which cultural work serves as a template for other forms of work, the pains and pleasures of cultural work, the geography of work and the importance of the network and of social contacts, and the growing importance of “free work” of all sorts’.

Quigg, Anne-Marie. *Bullying in the Arts: Vocation, Exploitation and Abuse of Power*. Aldershot: Gower, 2011. From the publisher: ‘having witnessed bullying in a number of different arts organisations, Quigg researched whether the behaviour represented isolated, rare occurrences in specific creative environments or if it was indicative of a more widespread problem in the arts and cultural sector. She discovered the highest level of bullying recorded in any single employment sector in the UK’.

Raunig, Gerald et al., eds. *Critique of Creativity: Precarity, Subjectivity and Resistance in the Creative Industries*. London: MayFlyBooks, 2011. Available online: www.mayflybooks.org/?page_id=74. From the

publisher: 'In the hype of the creative class and the high flights of the digital bohemians, the renaissance of the creatives is visibly enacted. The essays collected in this book analyse this complex resurgence of creation myths and formulate a contemporary critique of creativity'.

Taylor, Stephanie, and Karen Littleton.

Contemporary Identities of Creativity and Creative Work. Farnham, Surrey: Ashgate, 2012. From the publisher:

'Employing a crossdisciplinary methodology and analytic approach, the book investigates the new cultural meanings in play around a creative career. It shows how classic ideals of design and the creative arts, reinterpreted and promoted within contemporary art schools, validate the lived experience of precarious working in the global sectors of the creative and cultural industries, yet also contribute to its conflicts'.

FASHION LITERATURE

and Serpica Naro. 'Passionate Work ? Labour Conditions in the Milan Fashion Industry'. Journal for Cultural Research Vol. 14, No. 3

Special Issue: Autonomy and Creative Labour (2010): p. 295–309. Available online: www.tandfonline.com/doi/10.1080/14797581003791503. From the abstract: ‘This article analyses labour conditions among creative workers in the Milan fashion industry. Employing both qualitative and quantitative methods, the article shows how workers in the Milan fashion industry are generally underpaid and overworked. Despite such dire conditions, fashion work is generally considered gratifying and workers express high levels of satisfaction’.

Gherardi, Silvia, and Annalisa Murgia. ‘Staging Precariousness: The Serpica Naro Catwalk during the Milan Fashion Week’. *Culture and Organization* vol. 21 No. 2 (2015): p. 174–196. DOI:10.1080/14759551.2013.837051. Available online: www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14759551.2013.837051. From the abstract: ‘The article illustrates the Italian process of work precarisation and the collective resistance of precarious workers. It interprets them in terms of the birth of a

collective identity that conducts a critique against precariousness while developing learning resources’.

Hoskins, E Tansy. *Stitched Up: The Anti-capitalist Book of Fashion*. London: Pluto, 2015. From the publisher: ‘Moving between Karl Lagerfeld and Karl Marx, the book explores consumerism, class and advertising to reveal the interests which benefit from exploitation. Hoskins dissects fashion’s vampiric relationship with the planet and with our bodies to uncover what makes it so damaging. Why does ‘size zero’ exist and what is the reality of working life for models? In a critique of the portrayal of race in fashion, the book also examines the global balance of power in the industry ... In a compelling conclusion *Stitched Up* explores the use of clothing to resist’.

McRobbie, Angela. *British Fashion Design: Rag Trade or Image Industry?* London: Routledge, 1998. From the publisher: ‘*British Fashion Design* explores the tensions between fashion as art form, and the demands of a ruthlessly commercial industry. Based on interviews and research conducted

over a number of years, McRobbie charts the flow of art school fashion graduates into the industry; their attempts to reconcile training with practice, and their precarious position between the twin supports of the education system and the commercial sector’.

Romano, Zoe. ‘Passion and Fashion: The Highly Qualified for Work’. *Digicult* 51 (2010). Available online: www.digicult.it/hackivism/passion-and-fashion-the-highly-qualified-for-work.

In this article Romano summarises the history and research of the collective *Serpica Naro* who condemned the conditions of precarious workers within Italian fashion industry and has been working on the concept of open-source brand and empowerment concerning the subjectivity of workers in the creative industries. For more details see also: www.serpicanaro.com/research/ricercaurbana-milano

Ross, Andrew. *No Sweat: Fashion, Free Trade and the Rights of Workers: Fashion, Free Trade and the Rights of Garment Workers*. London: Verso, 1997. From the back cover: ‘Are you aware that the T-shirt or the

running shoes you are wearing may have been produced by children as young as 13 years old, working 14-hour days for 30 cents an hour ? Don't be reassured by a label that claims the item was manufactured in the USA or Europe. It could have been sewn in Haiti or Indonesia or in a domestic sweatshop where conditions rival those in the Third World. The label may tell you how to treat the garment, but it says nothing of how the worker who made it was treated'.

Sluiter, Liesbeth. *Clean Clothes: A Global Movement to End Sweatshops: The Story of the Clean Clothes Movement*. London: Pluto Press, 2009. From the publisher:

'The Clean Clothes Campaign is a worldwide movement that aims to improve the wages and conditions of sweatshop workers. This is the story of their struggle. Large retailers such as Tesco, Walmart and Carrefour lure shoppers in with prices that seem too good to be true'.

FASHION DOCUMENTARIES

Dirty White Gold (2013, dir. Leah Borrromeo; Dartmouth Films). From the website:

'A feature-length documentary that unpicks the fashion supply chain and finds out why 300,000 Indian farmers have committed suicide to get out of debt. When you bag a bargain, who's paid for it?'

China Blue (2005, dir. Micha X Peled).

China Blue, which was made without permission from the Chinese authorities, offers an alarming report on the economic pressures applied by Western companies and the resulting human consequences, while the real profits are made and kept in firstworld countries. The unexpected ending makes the connection between the exploited workers and US consumers even clearer. Available online: www.pbs.org/independentlens/china_blue/film.html

MEDIA LITERATURE

Caldwell, T John. Production Culture: Industrial Reflexivity and Critical Practice in Film and Television. Durham, NC: Duke University Press, 2008. From the publisher: 'Caldwell investigates the cultural practices and belief systems

of LA based film and video production workers: not only those in prestigious positions such as producers and directors but also many belowtheline laborers, including gaffers, editors, and camera operators. Caldwell analyzes the narratives and rituals through which workers make sense of their labor and critique the film and TV industry as well as the culture writ large’.

Gregg, Melissa. *Work’s Intimacy*. Cambridge: Polity Press, 2011. From the publisher:

‘Gregg provides a long-overdue account of online technology and

its impact on the work and lifestyles of professional employees. It moves between the offices and homes of workers in the new “knowledge” economy to provide intimate insight into the personal, family, and wider social tensions emerging in today’s rapidly changing work environment’.

Hesmondhalgh, David, and Sarah Baker.

Creative Labour: Media Work in Three Cultural Industries. London: Routledge, 2011.

From the publisher: ‘What is it like to work in the media ? Are media jobs more creative than those in other sectors ? To answer these

questions, this book explores the creative industries, using a combination of original research and a synthesis of existing studies ... the book undertakes an extensive exploration of the creative industries, spanning numerous sectors including television, music and journalism'.

Mayer, Vicki. *Below the Line: Television Producers and Production Studies in the New Economy*. Durham, NC: Duke University Press, 2011. From the publisher: 'Below the Line illuminates the hidden labor of people who not only produce things that the television industry needs, such as a bit of content or a policy soundbite, but also produce themselves in the service of capital expansion. Mayer considers the work of television set assemblers, softcore cameramen, realityprogram casters, and publicaccess and cable commis- sioners in relation to the globalized economy of the television industry'.

Mayer, Vicki et al., eds. *Production Studies: Cultural Studies of Media Industries*. New York: Routledge, 2009. From the publisher: 'Production Studies is the first volume to bring together a star-studded cast of

interdisciplinary media scholars to examine the unique cultural practices of media production. The all-new essays collected here combine ethnographic, sociological, critical, material, and political-economic methods to explore a wide range of topics, from contemporary industrial trends such as new media and niche markets to gender and workplace hierarchies’.

ART LITERATURE

Abbing, Hans. Why are Artists Poor.

The Exceptional Economy of the Arts. Amsterdam: University Press, 2002. Available online: www.oapen.org/search?identifier=340245. From the publisher: ‘Most artists earn very little. Nevertheless, there is no shortage of aspiring young artists. Do they give to the arts willingly or unknowingly? Governments and other institutions also give to the arts, to raise the low incomes. But their support is ineffective: subsidies only increase the artists’ poverty ... This unconventional multidisciplinary analysis explains the exceptional economy of the arts. Insightful illustrations from the practice of a visual artist support the analysis’.

Amariglio, Jack et al., eds. *Sublime Economy: On the Intersection of Art and Economics*. London and New York: Routledge, 2009. From the publisher: 'Over the last two centuries, artists, critics, philosophers and theorists have contributed significantly to such representations of 'the economy' as sublime ... *Sublime Economy* seeks to map this critical territory by exploring the ways diverse concepts of economy and economic value have been culturally constituted and disseminated through modern art and cultural practice'.

a-n, Guidance on fees and day rates for visual artists, a-n, 23 November 2015. Available online: www.a-n.co.uk/resource/guidance-on-fees-and-day-rates-for-visual-artists. Summary: Sample day rates to guide arts budgeting and to help visual artists negotiate a fair rate of pay for short-term contracts such as commissions, residencies and community projects.

Antrobus, Claire. *Consulting The Funding and Finance Needs of Artists*. Research Findings, June 2009. London: Artquest (University of the Arts), 2009. Available online:

www.artquest.org.uk/wp-content/uploads/ARTQUEST-artists-money-research.doc. In March 2009, Artquest asked its newsletter subscribers to tell them their experiences of funding and finance, so where they get income, what they spend money on, and their general attitudes to loans, grants and other forms of income generation. The aim of this report is to identify areas for further research with the view of establishing the potential for increasing the supply of finance to artists. Central to this report are areas of expenditure suitable for finance. Based on the experience of introducing loan finance to not-for-profit sector (which has seen significant development in the past decade), the report also explores attitudes to finance and financial management in the research, as these have proved major barriers in this area.

Beech, Dave. *Art and Value: Art's Economic Exceptionalism*. In 'Classical, Neoclassical and Marxist Economics'. Boston: Brill, 2015. From the publisher: 'Art and Value is the first comprehensive analysis of art's political economy throughout classical, neoclassical

and Marxist economics. It provides a critical-historical survey of the theories of art's economic exceptionalism, of art as a merit good, and of the theories of art's commodification, the culture industry and real subsumption. Key debates on the economics of art, from the high prices artworks fetch at auction, to the controversies over public subsidy of the arts, the "cost disease" of artistic production, and neoliberal and post-Marxist theories of art's incorporation into capitalism, are examined in detail. Subjecting mainstream and Marxist theories of art's economics to an exacting critique, the book concludes with a new Marxist theory of art's economic exceptionalism'.

Diederichsen, Diederich. *On (Surplus) Value in Art*. Berlin: Sternberg Press, 2008. From the publisher: 'Diederichsen applies the Marxist theory of surplus value (Mehrwert) to rationalize value formation in contemporary art, in sly defiance of the invocation of art's "extra special" quality (which, ironically, is also implied in the colloquial use of Mehrwert) as a substitute for serious discussion on the subject. He then goes on to elaborate on art

as a “commodity form” and on the notion of “aura” that applies to this’.

Fraser, Andrea. ‘L’1%, C’est Moi’. In *The Collectors*, Texte zur Kunst 83 (September 2001). From the introduction:

‘How do the world’s leading collectors earn their money ? How do their philanthropic activities relate to their economic operations ? And what

does collecting art mean to them and how does it affect the art world ? If we look at the incomes of this class, it is conspicuous that their profits are based on the growth of income inequality all over the world’.

Gielen, Pascal. *The Murmuring of the Artistic Multitude Global Art, Memory and Post-Fordism*. Amsterdam: Valiz, 2015 (third revised & expanded edition). From the publisher: ‘In *The Murmuring of the Artistic Multitude* art sociologist Pascal Gielen defends the hypothesis that the globalized art scene is an ideal production entity for economic exploitation. How can the art world preserve its own dynamic and freedom ?’.

McGettigan, Andrew. ‘Ten Things Everyone Working in or Studying Art Should Know’.

Afterall, 22 July 2011. www.afterall.org/online/ten-things-anyone-involved-in-art-education-should-know-about-the-white-paper-for-higher-e#.V_Zz34X3-Qk Summary: McGettigan unpicks the new White Paper on higher education, *Students at the Heart of the System*

(UK's Department of Innovation and Skills, June 2011), and highlights the ramifications for the arts.

Sholette, Gregory. *Dark Matter: Art, Politics and the Age of the Enterprise Culture*. London: Pluto Press, 2011. Available online: www.1000littlehammers.files.wordpress.com/2010/02/sholette_dark_matter.pdf. From the publisher: 'Art is big business, with some artists able to command huge sums of money for their works, while the vast majority are ignored or dismissed by critics. This book shows that these marginalised artists, the dark matter of the art world, are essential to the survival of the mainstream and that they frequently organise in opposition to it'.

Stallabrass, Julian. *Art Incorporated: The Story of Contemporary Art*. Oxford: Oxford University Press, 2004. From the publisher:

'Stallabrass notes that the spectacular crash of 1989 profoundly changed the character of contemporary art, shattering the artworld's self-importance and producing a reaction against art that engaged with theory and politics, in favor of art that set out to awe, entertain, and be sold'.

The Arts Group. *Emerging Workers: A Fair Future for Entering the Creative Industries*. London: The Arts Group, 2010. The Arts Group is calling for legislation governing the practice of work experience, internships and placements. In its *Emerging Workers* document, the Arts Group puts forward the case that

Government action is needed in order to protect students and graduates in the arts and creative industries.

Temporary Services. 'Art Work: A National Conversation about Art, Labour, and Economics'. *Art Work* (12 August 2009). www.artandwork.us/2009/12/this-is-our-real-job/. *Art Work* is a newspaper and accompanying website that consists of writings and images from artists, activists, writers, critics, and others on the topic of

working within depressed economies and how that impacts artistic process, compensation and artistic property.

Wu, Chin-Tao. *Privatising Culture: Corporate Art Intervention since the 80s*. London, New York: Verso, 2003. From the publisher: 'Corporate sponsorship and business involvement in the visual arts have become increasingly common features of our cultural lives. From Absolut Vodka's sponsorship of art shows to ABN-AMRO Bank's branding of Van Gogh's self-portrait to advertise its credit cards, we have borne witness to a new sort of patronage, in which the marriage of individual talent with multinational marketing is beginning to blur the comfortable old distinctions between public and private'.

NEOLIBERALISM, POSTFORDISM, AND PRECARIETY

Are You Working Too Much? Post-Fordism, Precarity, and the Labor of Art. Berlin: e-flux Journal, Sternberg Press, 2011. From the publisher: 'The book ... is a collection of texts that have, over the past year, dealt with the subject of art as work and art-related workers in the post-Fordist economy. Include texts

by Diedrich Diederichsen, Hito Steyerl, Franco Berardi Bifo, Precarious Workers Brigade among others’.

Berardi, Franco (Bifo). *The Soul at Work. From Alienation to Autonomy*. Cambridge, Mass. and London: Semiotext(e), 2010. From the publisher: ‘Capital has managed to overcome the dualism

of body and soul by establishing a workforce in which everything we mean by the Soul – language, creativity, affects – is mobilized for its own benefit. Industrial production put to work bodies, muscles, and arms. Now, in the sphere of digital technology and cyberculture, exploitation involves the mind, language, and emotions in order to generate value while our bodies disappear in front of our computer screens. [Berardi] addresses these new forms of estrangement’.

Denning, Michael. ‘Wageless Life’. *New Left Review* 66 (November–December 2010). Available online: [www.newleftreview.org/11/66/michael-den-](http://www.newleftreview.org/11/66/michael-denning-wageless-life)

[ning-wageless-life](http://www.newleftreview.org/11/66/michael-denning-wageless-life) Denning asks if we need new concepts for contemporary forms of wagelessness. ‘The fetishism of the wage

may well be the source of capitalist ideologies of freedom and equality, but the employment contract is not the founding moment. For capitalism begins not with the offer of work, but with the imperative to earn a living. Dispossession and expropriation, followed by the enforcement of money taxes and rent: such is the idyll of 'free labour'.

Harvey, David. *A Brief History Neoliberalism*. Oxford University Press, 2005. Available online: www.sok.bz/web/media/video/ABriefHistoryNeoliberalism.pdf. In this concise and authoritative account, Harvey traces the growth and eventual dominance of neoliberal ideology, paying particular attention to its international determinations and ultimately addressing the prospects for a more socially just future.

Hochschild, R Arlie. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press, 2003. From the publisher:

'In private life we try to induce or suppress love, envy, and anger through deep acting or 'emotion work' just as we manage our outer expressions through surface acting ... But

what occurs when emotion work, feeling rules, and the gift of exchange are introduced into the public world of work ? In search of the answer, Hochschild closely examines two groups of publiccontact workers: flight attendants and bill collectors’.

Kirn, Gal, ed. *Postfordism and its Discontents*. Lulu.com, 2010. Available online: www.p-dpa.net/wp-content/uploads/2015/03/Kirn-post_ford-ism_and_its-discontents.pdf. From the publisher: ‘Post-Fordism and its Discontents is rethinking the recent transformations of global capitalism in the light of its manifold internal fractures and contradictions. It addresses complex connections between culture and economy in order to scrutinise what underpins the logic of late capitalism. This volume is not a post-Fordist reader, but offers a confrontation on major controversies of post-Fordist theory’.

Klein, Naomi. *No Logo*. Fourth Estate, 2010. First published by Knopf Canada and Picador in 1999. From an Amazon review: ‘In *No Logo*, Klein patiently demonstrates, step by step, how brands have become ubiquitous, not just in media and on the street but

increasingly in the schools as well'. Sections of the book include No Jobs, an analysis of the manufacturing jobs, in particular places know as 'export processing zone' and which have no labour laws and poor working conditions. The final section of No Logo discusses various movements that sprang up during the 1990s.

Malik, Shiv, and Ed Howker. *Jilted Generation: How Britain Has Bankrupted Its Youth*. London: Icon Books, 2010. From the publisher: 'Drawing on their own startling new research and writing with an irresistible polemical energy, twenty-something journalists Ed Howker and Shiv Malik argue that, in stark contrast to their parents generation, millions of young Britons today face the most uncertain future since the early 1930s'.

Lazzarato, Maurizio. *The Making of the Indebted Man: Essay on the Neoliberal Condition*. Los Angeles: Semiotext(e) / Intervention Series, 2012. From Amazon: 'In *The Making of the Indebted Man*, Lazzarato shows that, far from being a threat to the capitalist economy, debt lies at the very core

of the neoliberal project ... Lazzarato demonstrates that debt is above all a political construction, and that the creditor / debtor relation is the fundamental social relation of Western societies’.

Perlin, Ross. *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. London and New York: Verso, 2011. From the publisher:

‘Intern Nation is the first exposé of the exploitative world of internships ... Perlin profiles fellow interns, talks to academics and professionals about what unleashed this phenomenon, and explains why the intern boom is perverting workplace practices around the world’.

Ross, Andrew. ‘The New Geography of Work: Power to the Precarious?’ *Theory, Culture & Society* Vol. 25, No. 7-8 (December 2008): p. 31-49. ‘Though they occupy opposite ends of the labor market hierarchy, workers in retail and lowend services and the ‘creative class’ temping in highend knowledge sectors share certain elements of precarious, or nonstandard employment. While these different segments have existential conditions

in common, is there any reason to imagine that they interpret or experience them in similar ways ? And, even if they do, is there enough commonality to forge a political coalition of interest against the class polarization associated with economic liberalization?'

Sennett, Richard. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: WW Norton & Company, 1998. From Publishers Weekly, starred review: 'The Corrosion of Character explores how new forms of work are changing people's communal and personal experience. This book challenges the reader to decide whether the flexibility of modern capitalism ... is merely a fresh form of oppression'.

Standing, Guy. *The Precariat: the New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 2011. From the publisher: 'This book presents the Precariat – an emerging class, comprising the rapidly growing number of people facing lives of insecurity, moving in and out of jobs that give little meaning to their lives. Standing argues that this class

is producing instabilities in society ... The Precariat is dangerous because it is internally divided, leading to the villainisation of migrants and other vulnerable groups’.

Virno, Paolo. *Culture Industry: Anticipation and Paradigm in The Grammar of the Multitude*. Cambridge, Mass. and London: Semiotext(e), 2004. Available online: www.sduk.us/afterwork/virno_a_grammar_of_the.pdf. From the preface: ‘Virno’s essay examines the increased mobility and versatility of the new labour force whose worktime now virtually extends to the entire life. The “multitude” is the kind of subjective configuration that this radical change is liberating, raising the political question of what we are capable of’.

Weeks, Kathi. *The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*. Durham, NC: Duke University Press, 2011. From the publisher: ‘Weeks boldly challenges the presupposition that work, or waged labour, is inherently a social and political good ... Weeks proposes a postwork society that would allow people to be productive and creative rather than

relentlessly bound to the employment relation’.

SELF-ORGANISATION

Bradely, Will et al., ed. Self-organisation/ counter economic strategies. Berlin: Sternberg Press, 2006. From the publisher: ‘Essays by ten writers covers a wide crosssection of activity, from new approaches to intellectual property and the implication of the free / open-source software movement to political activism and the de facto self-organisation embodied in informal architecture and the so-called black economy’.

Carlsson, Chris. Nowtopia: How Pirate Programmers, Outlaw Bicyclists, and Vacantlot Gardeners Are Inventing the Future Today. Oakland, CA: AK Press, 2008. From the publisher: ‘Nowtopia uncovers the resistance of a slowly recomposing working class in America. Rarely defining themselves by what they do for a living, people from all walks of life are doing incredible amounts of labor in their “nonwork” time, creating immediate practical improvements in daily life. The social networks they create, and the practical experience of cooperating outside

of economic regulation, become a breeding ground for new strategies to confront the commodification to which capitalism reduces us all'. Carrot Workers Collective. *Surviving Internships: A Counter Guide to Free Labour in the Arts*. London, The Carrot Workers Collective, 2011. Available online: www.precariousworkersbrigade.tumblr.com/survivinginternships. In 2009 the Carrotworkers' Collective (out of which PWB emerged in 2010) began work on an alternative internship guide, addressing the growing phenomenon of unpaid or underpaid labour that is happening under the headings of internship schemes, volunteering, job placements and trainee positions. The guide consists of several sections, each addressing a different reader group: those thinking about doing an internship; those currently in an internship; employers who have interns or are thinking of taking on interns. Finally there is a section that asks how we can organise, fight back and / or exit the internship (and the culture of free labour) and create alternatives to it.

De Peuter, Greig, and Nick Dyer-Witheford. 'Commons and Cooperatives'. *Affinities: A Journal of Radical Theory, Culture, and Action* Vol. 4, No. 1 (2010): p. 30–56. Available online: www.ojs.library.queensu.ca/index.php/affinities/article/view/6147/5831.

'In the last decade, the commons has become

a prevalent theme in discussions about collective but decentralized control over resources. This paper

is a preliminary exploration of the potential linkages between commons and cooperatives through a discussion of the worker cooperative as one example of a labour commons'.

Federici, Silvia. *Revolution at Point Zero: House-work, Reproduction and Feminist Struggle*. Brooklyn, NY: Autonomia / Common Notions and Oakland, CA: PM Press, 2012. Available online: www.libcom.org/library/revolution-point-zero-silvia-federici. From

the publisher: 'Written between 1974 and 2012, *Revolution at Point Zero* collects forty years of research and theorizing on the nature

of housework, social reproduction, and women's struggles on this terrain – to escape it, to better its conditions, to reconstruct it in ways that provide an alternative to capitalist relations'.

Graziano, Valeria. 'Neither Scylla Nor Charybdis: Some Musings on Forming One's Practice and Resisting Bad Arguments' Precarity Pilot. Available online: www.precaritypilot.net/valeria-graziano-organising-yourpractice

Parker, Martin, Valérie Fournier and Patrick Reedy. *The Dictionary of Alternatives: Utopianism and Organisation*. London: Zed Books, 2007. From the publisher:

'Using hundreds of entries and cross-references, [this dictionary] proves that there are many alternatives to the way that we currently organise ourselves ... Part reference work, part source book, and part polemic, this dictionary provides a rich understanding of the ways in which fiction, history and today's politics provide different ways of thinking about how we can and should organise for the coming century'.

Plotegher, Paolo. 'How to Turn a Career into a Commons'. Precarity Pilot, Available online: www.precaritypilot.net/paolo-plotegher-how-to-turn-a-career-into-a-commons/

Sandoval, Marisol. 'Fighting Precarity with Cooperation? Worker Co-operatives in the Cultural Sector'. *New Formations* 88 (Spring 2016): p. 51–68. Available online: www.lwbooks.co.uk/new-formations/88/fighting-precarity-with-co-operation. 'This paper explores avenues for resistance to precarious and exploited labour in the cultural sector. It investigates the potential [and limits] of worker cooperatives to help improve working conditions and radically reimagine cultural work'.

Intern Aware. *Are You Free?*. London: Intern Aware, 2009. Intern Aware is the national campaign for fair, paid internships. See also: www.internaware.org

Stewart, Martin. 'Pedagogy of Human Capital'. *Mute* Vol. 2, No. 8 (February 2008). Available online: www.metamute.org/editorial/articles/pedagogy-human-capital. From the publisher: 'Post-Fordism's appetite for self-directed activity is bringing about a crisis in

progressive education. No longer perceived as threatening, a workforce trained to think for itself has become highly desirable. So what should an emancipatory education entail today?’.

EMPIRICAL RESEARCH REPORTS

Arts Council England (ACE). Internships in the Arts: A Guide for Arts Organisations. London: ACE, November 2011. Available online: www.artscouncil.org.uk/advice-and-guidance-library/internships-arts

Bakhshi, Hasan, ed. The Art of Innovation: How Fine Arts Graduates Contribute to Innovation, Research Report 2008. London: NESTA, 2008. Available online: www.nesta.org.uk/sites/default/files/art_of_innovation.pdf. This report gives insights into how fine arts graduates contribute to innovation in the creative industries and beyond, and what policymakers can do to support their contribution.

Ball, Linda, Emma Pollard and Nick Stanley. Creative Graduates Creative Futures. Council for Higher Education in Art and Design; University of the Arts London: 2010. Available

online: www.employment-studies.co.uk/resource/creative-graduates-creative-futures. This is a study investigating the early career working lives of over 3500 art, craft, media and design graduates, finding high levels of freelancing, unpaid work and portfolio working.

DHA Communication. Paying Artists, Valuing Art, Valuing Artists. Paying Artists Consultation Report 2015. Available online: www.a-n.co.uk/resource/paying-artists-consultation-report-2015. A summary of the consultations that took place as part of the Paying Artists campaign to listen to feedback from the arts sector about the issue of paying artists who exhibit in publicly funded galleries. See also: www.a-n.co.uk/tag/paying-artists

Institute for Public Policy Research (IPPR). Why Interns Need a Fair Wage. London: IPPR, July 2010. Available online: www.ippr.org/publications/why-interns-need-a-fair-wage

Thelwall, Sarah. Size Matters: Notes towards a Better Understanding of the Value, Operation and Potential of Small Visual Arts Organisations. London: Common Practice,

2011. Available online:
www.commonpractice.org.uk/wp-content/uploads/2014/11/Common-Practice-London-Size-Matters.pdf

OTHER ONLINE PLATFORMS AND RESOURCES

Artquest. Artquest encourages critical engagement and provides practical support to visual artists throughout their careers.
www.artquest.org.uk

Creative Choices. Artists, entrepreneurs, commentators, analysts, policy-makers, policy-sceptics, academics, financiers and citizens set out their hopes and fears for the future.
www.creative-choices.co.uk

Precarity Pilot. An online platform and a series of nomadic workshops that aim at addressing in inventive ways issues faced by precarious designers.
www.precaritypilot.net

Think Tank That Has Yet to Be Named.

22 Readings on Research, Activism, the Academy and Conduct. Think Thank Reader, Vol. VI, 2010. This publication is part of an occasional series of educational readers that was created as part of the conference Open Engagement: Making Things, Making Things

Better, Making Things Worse.
www.wearethethinktank.org

RESOURCES ON SOLIDARITY AND UNIONS

Artists' Union England (AUE) is a new trade union for professional visual and applied artists, founded in 2014. In 2016 it received a Certificate of Independence, enabling it to be the first certified trade union which represents and works together with artists for better pay and conditions across England. Available online: www.artistsunionengland.org.uk

BECTU is the UK's media and entertainment trade union; sectors covered include broadcasting, film, independent production, theatre and the arts, live events, leisure and digital media. Available online: www.bectu.org.uk

Equity is the UK trade union for professional performers and creative practitioners. Available online: www.equity.org.uk

Honneth, Axel. *Disrespect: The Normative Foundations of Critical Theory*. Cambridge: Polity Press, 2007. From the publisher: 'Honneth pursues his pathbreaking work on recognition by exploring the moral

experiences of disrespect that underpin the conduct of social and political critique. What we might conceive of as a striving for social recognition initially appears in a negative form as the experience of humiliation or disrespect. Honneth argues that disrespect constitutes the systematic key to a comprehensive theory of recognition that seeks to clarify the sense in which institutionalized patterns of social recognition generate justified demands on the way subjects treat each other'.

Rights for Interns. The TUC's website with advice and guidance for interns. Available online: www.rightsforinterns.org.uk

Scottish Artists Union lobbies on behalf of visual artists working in Scotland, defending their rights, expanding their benefits and fighting to make their professional practice a means to support a better quality of life. Available online: www.sau.org.uk

The University and College Union (UCU) represents over 110,000 academics, lecturers, trainers, instructors, researchers, managers, administrators, computer staff, librarians and post-graduates in universities, colleges, prisons, adult education and training

organisations across the UK. Available online:
www.ucu.org.uk

APÉNDICE: Breve definición de algunas categorías comunes de trabajo

INTERNO

Los pasantes realizan pasantías o colocaciones laborales, generalmente para aprender y ganar experiencia haciendo un trabajo específico para un período de tiempo determinado. Este trabajo puede ser remunerado o no remunerado; Los derechos de un pasante dependen de su situación laboral y de si está clasificado como voluntario, trabajador o empleado o autónomo (ver más abajo). Los estudiantes que deben realizar prácticas durante menos de un año como parte de una educación superior o superior en el Reino Unido no tienen derecho al salario mínimo nacional.

VOLUNTARIO

Las siguientes definiciones son más indicativas que concluyentes. Esto se debe a que a menudo se usan indistintamente en el lenguaje común y están sujetos a cambios en la política y la legislación de empleo. Los siguientes se basan en las definiciones actuales proporcionadas por el gobierno en el momento de redactar la segunda edición de *¿Capacitación para la explotación?* en 2016. Estas categorías implican diferentes derechos y responsabilidades.

Un trabajador es generalmente alguien que tiene un contrato de trabajo, o cualquier otro contrato (escrito o implícito) en el que se compromete a realizar personalmente cualquier trabajo o servicio para otra parte. Esto excluye el trabajo que puedan hacer como parte de su propia sociedad limitada donde el

Alguien que trabaja por cuenta propia dirige su propio negocio, trabaja para sí mismo (como un trabajo independiente, trabaja desde casa, etc.) y asume la responsabilidad del éxito o fracaso de su negocio. En el Reino Unido, un trabajador autónomo normalmente

está clasificado como comerciante individual por HM Revenue and Custom (HMRC). Esta forma de empleo

APÉNDICE: Breve definición de algunas categorías comunes de trabajo

Los voluntarios están motivados por el deseo de hacer una diferencia más que porque buscan una retribución financiera. Como no tienen contratos de trabajo, no tienen los mismos derechos que los trabajadores y empleados. Sin embargo, se les puede reembolsar

de los gastos de bolsillo, como viajes y comida. Deben ser tratados de manera justa y coherente. (Ver más sobre el voluntario en la Introducción)

TRABAJADOR

Un trabajador es generalmente alguien que tiene un contrato de trabajo, o cualquier otro contrato (escrito o implícito) en el que se compromete a realizar personalmente cualquier trabajo o servicio para otra parte. Esto excluye el trabajo que pueden hacer como parte de su propia sociedad limitada donde el "empleador" es en realidad un

cliente o cliente. Algunos de los derechos de los trabajadores incluyen: (1) el pago de al menos el salario mínimo nacional completo; (2) protección contra la discriminación ilegal; (3) el nivel mínimo legal de descansos y vacaciones pagadas.

EMPLEADO

Todos los empleados son trabajadores, pero un empleado tiene derechos y responsabilidades laborales adicionales que no se aplican a los trabajadores que no son empleados. Estos incluyen: (1) pago por enfermedad legal; (2) permiso legal de maternidad, paternidad, adopción y parental compartido; (3) período mínimo de aviso si su empleo terminará; (4) paga legal por despido.

TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

Alguien que trabaja por cuenta propia dirige su propio negocio, trabaja para sí mismo (como un trabajo independiente, trabaja desde casa, etc.) y asume la responsabilidad del éxito o fracaso de su negocio. En el Reino Unido, un trabajador autónomo normalmente está clasificado como comerciante individual

por HM Revenue and Custom (HMRC). Esta forma de empleo no implica derechos tales como vacaciones pagadas, paga legal por enfermedad o licencia de maternidad legal.

Puede trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia al mismo tiempo, por ejemplo, si trabaja para un empleador durante el día y tiene su propio negocio por la noche.

Source:

www.gov.uk/national-minimum-wage/who-gets-the-minimum-wage

¿ENTRENAMIENTO PARA LA EXPLOTACIÓN? ha tardado mucho en elaborarse y muchas personas han contribuido a ello de diversas formas y formas. Gracias a todos los que participaron en talleres y discusiones, compartieron sus ideas, frustraciones y prácticas. Si bien este plan de estudios contrario es producto del conocimiento colectivo, fue la disposición de los estudiantes durante los talleres

para compartir sus variadas experiencias que nos impulsaron a actualizar y ampliar la edición anterior de Training for Explication ?, lanzada en mayo de 2012. La versión actual debe un agradecimiento especial a Silvia Federici por el prólogo, a todos en Evening Class por su hermoso y accesible diseño , Revista de Estética y Prensa de Protesta por su generosa ayuda con la publicación y distribución, y LCC Research por su financiación

el proyecto. También nos gustaría reconocer la importancia de nuestros espacios de reunión, la Casa Común y The Field, donde, lejos de universidades, aulas, galerías, pueden reunirse para compartir experiencias, reflexionar, enojarse, autoorganizarse y hacer cambios.

BRIGADA DE TRABAJADORES PRECARIOS (PWB)

es un grupo de trabajadores precarios de la cultura y la educación con sede en el Reino Unido. Llamamos en solidaridad con todos aquellos que luchan por ganarse la vida en

este clima de inestabilidad y austeridad forzada.

La praxis de PWB surge de un compromiso compartido de desarrollar investigaciones y acciones que sean prácticas, relevantes y fáciles de compartir y aplicar. Si acabar con la precariedad es lo social

la justicia que buscamos, nuestro proyecto político pasa por desarrollar tácticas, estrategias, formatos, prácticas, disposiciones, conocimientos y herramientas para que esto suceda.

EVENING CLASS es un experimento de educación en diseño autoorganizado, que consta de

19 participantes de diversos orígenes culturales y educativos. Por ahora, están ubicados en 48 Aberfeldy Street, Poplar, un área que pronto será aplanada, regenerada y transformada en el "New Shoreditch" del este de Londres.

¿ENTRENAMIENTO PARA LA
EXPLOTACIÓN? POLITIZANDO LA
EMPLEABILIDAD Y RECUPERANDO LA
EDUCACIÓN por la Brigada de Trabajadores
Precarios

www.precariousworkersbrigade.tumblr.com

PUBLICADO Y DISTRIBUIDO

por Journal of Aesthetics & Protest Press
2017. Londres / Leipzig / Los Ángeles

www.joaap.org

DISEÑADO

por Evening Class www.evening-class.org

IMPRESO

por Calverts Co-op www.calverts.coop

TODAS LAS IMÁGENES

por Brigada de Trabajadores Precarios y
Clase Nocturna

ISBN 978-0-615-59011-0

Este texto y las imágenes están sujetos a una
licencia internacional Creative Commons
Reconocimiento-No comercial-Compartir igual
4.0 CC BY-NC-SA 4.0

¿ENTRENAMIENTO PARA LA EXPLOTACIÓN? Politizando la empleabilidad y reivindicando la educación es la última publicación del colectivo Brigada de Trabajadores Precarios, con prólogo de Silvia Federici. Es un recurso libro para educadores que enseña empleabilidad, "práctica profesional" y aprendizaje basado en el trabajo. Esta publicación proporciona un marco pedagógico que ayuda a los estudiantes y a otras personas a deconstruir las narrativas dominantes en torno al trabajo, la empleabilidad y las carreras, y explora formas alternativas de comprometerse con el trabajo y la economía. ¿ENTRENAMIENTO PARA LA EXPLOTACIÓN? incluye herramientas para examinar críticamente la relación entre educación, trabajo y economía cultural. Proporciona estadísticas útiles y ejercicios de taller sobre temas como la precariedad, el empleo, derechos, cooperación y solidaridad, así como ejemplos de prácticas educativas y organizativas alternativas. ¿ENTRENAMIENTO PARA LA EXPLOTACIÓN? muestra cómo podemos

criticar y organizarnos contra un sistema que está en el centro de las crisis contemporáneas del trabajo, la deuda estudiantil y la precariedad.

¿ENTRENAMIENTO PARA LA EXPLOTACIÓN? Politizando la empleabilidad y reivindicando la educación es la última publicación del colectivo Brigada de Trabajadores Precarios, con prólogo de Silvia Federici. Es un recurso

libro para educadores que enseña empleabilidad, "práctica profesional" y aprendizaje basado en el trabajo. Esta publicación proporciona un marco pedagógico que ayuda a los estudiantes y a otras personas a deconstruir las narrativas dominantes en torno al trabajo, la empleabilidad y las carreras, y explora formas alternativas

de comprometerse con el trabajo y la economía. ¿ENTRENAMIENTO PARA LA EXPLOTACIÓN? incluye herramientas para examinar críticamente la relación entre educación, trabajo y economía cultural. Proporciona estadísticas útiles y ejercicios de

taller sobre temas como la precariedad, el empleo.

PWB tiene una política de incluir información sobre el contexto en el que aparece su trabajo. ¿Formación para la explotación? fue completado en agosto de 2016 por dieciséis miembros del PWB.

Fue publicado por The Journal of Aesthetics & Protest Press. El texto está disponible en línea de forma gratuita. El precio de venta recomendado del libro es de £ 10 para personas asalariadas,

£ 5 para personas no asalariadas, £ 10 para pequeñas organizaciones artísticas y £ 15 para instituciones académicas (es decir, bibliotecas). Fue financiado de la siguiente manera: £ 1,000 de LCC Research; £ 2,000 de las reservas de PWB. PWB gastó los fondos de LCC en impresión; £ 500 de las reservas de PWB se destinaron a los diseñadores, Evening Class y £ 1500 en la impresión.