

COLECTIVA ANONIMĂ  
A MUNCITOARXLOR  
ANTI-EXPLOATARE



# SCURT GHID DE BUNE PRACTICI

CUM SĂ NE FACEM  
VIAȚA MAI UȘOARĂ  
ȘI SĂ REDUCEM  
EXPLOATAREA CÂND  
MUNCIM ÎMPREUNĂ



# Deja apărute:

Pagini Libere este un colectiv editorial anarhist.

Suntem un colectiv descentralizat, autonom și organizat non-ierarhic. Scopul nostru este acela de a oferi publicații (cărți, broșuri, fanzine etc.) în limba română și, uneori, în alte limbi, în ideea de a populariza și inspira viziuni și practici alternative la sistemul actual, capitalist și autoritar.

Tradiția libertară a fost întotdeauna una în care pamfletele, tipăriturile clandestine și materialele tipărite rapid și pe ascuns au circulat liber, neîngrădit. Continuând această tradiție, materialele publicate de către Editura Pagini Libere pot fi folosite, adaptate sau modificate de către oricine dorește acest lucru, însă nu cu un scop comercial. Cerem, pe cât posibil, persoanelor care folosesc materialele publicate de noi sau părți din acestea să specifice, într-o formă neintruzivă, sursa de unde au preluat materialele respective.

Ilustrația de pe copertă este preluată din zina WORK COMMUNITY POLITICS WAR de pe prole.info (pe care, de altfel, v-o recomandăm)



Colectivul Pagini Libere este conștient de impactul ecologic al cărților în format fizic, așa că îți reamintim:

## Împarte

Cu cei dragi, din familie sau comunitate, cărțile tale.

## Donează

Cărțile de care crezi că nu mai ai nevoie.

## Nu arunca

O carte, oricât de deteriorată, nu se aruncă niciodată.

## Repară

Fă-ți timp pentru a repara o carte și dă-i șansa ca ea să lumineze mintea altor oameni.

## Nu cumpăra ce nu ai nevoie

Nu cumpăra cărți doar de decor.

Cumpără numai ceea ce te interesează cu adevărat.



[pagini-libere.ro](http://pagini-libere.ro) | [facebook.com/editurapaginilibere](https://facebook.com/editurapaginilibere)

[instagram.com/paginilibere](https://instagram.com/paginilibere) | [editurapaginilibere@protonmail.com](mailto:editurapaginilibere@protonmail.com)

## II. În maghiară

53. A Combahee River Collective Nyilatkozata
54. Adina Marincea – Ez (nem) egy szerelmi történet! LoveKills, punk és az anarchafeminizmus első húsz éve Romániában
55. Angela Davis – Reformáljuk meg vagy számoljuk fel a börtönöket?
56. Audre Lorde – A düh használatáról: a rasszizmusra válaszoló nők
57. Audre Lorde – Életkor, rassz, osztály és nem: Nők újradefiniálják a különbséget
58. bell hooks – Feminista politika
59. bell hooks – Megérteni a patriarchátust
60. Carmen Gheorghe – Fejünkbe húzzuk a szoknyáinkat a roma feminizmusért
61. Carolina Vozian – Könyv, kégli, kéreg, kuckó, kvartély
62. CrimethInc. – Az én mint Másik. Reflexiók az öngondoskodásról
63. David Graeber – Közös remény
64. David Graeber – Te anarchista vagy? A válasz meglephet!
65. Georgiana Aldessa Linca – A fehér privilégium felhasználása a társadalmi igazságosságért folytatott harcban
66. Giorgio Agamben – Az ellenőrző államtól a destituáló hatalom praxisáig
67. Határokon átvelő feminista manifesztum
68. Két Dűsznómia – A személyes egyben politikai – javaslatok baloldali aktivista körökben alkalmazható jó gyakorlatokra
69. Kimberlé Crenshaw – Az interszekcionalitás sürgőssége
70. Vincze Enikő – Küzdelmek a társadalmi reprodukció terén világvárvány idején: Lakhatási igazságosság Romániában
71. Murray Bookchin – Libertárius municipalizmus
72. Oana Dorobanțiu – Szövetségesség és performativitás: mit jelent szövetségessé lenni?
73. The Ongoing Collective – Anarchafeminista Manifesztum 1.0

## III. În engleză

74. Adina Marincea – This is NOT a love story! LoveKills, punk and the first 20 years of anarcho-feminism in Romania
75. Cosmin Koszor-Codrea – Science popularization and Romanian anarchism in the nineteenth century
76. Cristian-Dan Grecu – Csipike – the Communist Pipsqueak
77. M.E.K.A.N. – Ecstasy in the time of cholera
78. Vlad Brătuleanu – A Brief History of Anarchism in Romania
79. Essential Strike Manifesto for the 8th of March / A nélkülözhetetlen sztrájk március 8-i manifesztuma / Manifestul grevei esențiale de 8 martie

## IV. Alte limbi

80. A. Răvășel – Petite histoire du mouvement libertaire roumain du XIX-ème siècle à présent
81. M.E.K.A.N. – Ekstase in Zeiten der Cholera
82. Veda Popovici – La Police assassine ! Pratiques et principes pour une solidarité féministe contre la répression.

## CĂRȚI:

### I. În română

1. Nicolas Trifon: un parcurs libertar internațional – interviuri
2. Iuliu Neagu-Negulescu – Arimania
3. Mihail Bakunin – Dumnezeu și Statul
4. Precum furtunile – colecție de poezii queer
5. Henry David Thoreau – Walden sau viața-n pădure (o ediție ilustrată)

# Deja apărute:

## BROȘURI

### I. În română

1. A. Răvășel – Mircea Rosetti
2. *Adina Marincea* – Asta (nu) e o poveste de dragoste! LoveKills, punk și primii 20 de ani de anarha-feminism în România
3. *Adrian Tătăran* – Panait Mușoiu (ed. I)
4. Anarhie relațională, nu libertarianism! Mic ghid de re-imaginat relațiile noastre de zi cu zi
5. Anarhismul și vechea mișcare socialistă
6. *Andie Nordgren* – Anarhia relațională (introducere de *hopancarusel*)
7. Anuarul Anarhivei 2020
8. Anuarul Anarhivei 2021
9. *André Gorz* – Ideologia socială a automobilului
10. *bell hooks* – Să înțelegem patriarhatul
11. *C. Ganait* – Anarhismul în Bucovina de Nord. O scurtă istorie (1925-1935)
12. *C. Ganait* – Nestor Mahno în România (1921-22)
13. *Colectiva Anonimă a Muncitorilor Anti-Exploatare* – Scurt ghid de bune practici. Cum să ne facem viața mai ușoară și să reducem exploatarea când muncim împreună
14. *CCRI / EZLN* – O declarație pentru viață și alte texte (2020-2021)
15. *Chiara Bottici* – Anarhafeminism: către o antologie a transindividualului
16. *Colin Ward* – Anarhismul ca teorie a organizării
17. *CrimethInc* – Ucraina. Perspective anarhiste locale. Împotriva invaziei ruse
18. *CrimethInc* – *Vot vs. Acțiune Directă*
19. *Cristian-Dan Grecu* – *Csipike* – piticul comunist
20. Cum să organizați un grup de Cruce Neagră Anarhistă. Un ghid practic
21. *David Graeber* – Ești un anarhist? Răspunsul te-ar putea surprinde!
22. *David Graeber* – Noii anarhiști
23. *David Graeber* – Speranța în comun
24. *Dennis Fox* – Anarhism și psihologie
25. *Necunoscut* – Slogane din mai 68
26. *Emma Goldman* – Căsătorie și iubire
27. *Emma Goldman* – Gelozia: cauze și posibile remedii
28. *Emma Goldman* – Nu există Comunism în URSS
29. *Errico Malatesta* – Anarhia
30. *Giorgio Agamben* – De la un stat al controlului către un praxis al puterii destituate
31. *Institutul pentru Studii Anarhiste* – Genul
32. *Ionuț-Valentin Cucu* – Kurzii, între naționalism identitar și federalism libertar
33. *Lucy Parsons* – Principiile anarhiei
34. *Martin Veith* – Neobosit! Iuliu Neagu-Negulescu
35. *Martin Veith* – Răsboi răsboiului
36. *Mary Nardini Gang* – Către cea mai queer dintre insurecții
37. *Mechel Stanger* – Amintirile unui anarhist din România
38. *M.E.K.A.N.* – Demoni Dansatori: cugetări provizorii asupra mișcării free party siciliene
39. *Mihail Bakunin* – Catehism revoluționar
40. *Murray Bookchin* – Municipalismul libertar
41. *Murray Bookchin* – Revolta marinarilor din Kronstadt
42. *Nick Heath* – O scurtă istorie a mișcării anarhiste bulgare
43. *Nimeni nu e ilegal* – Împreună împotriva granițelor, statelor și războaielor!
44. *Panait Mușoiu: o scurtă biografie și câteva anexe literare (ed. II)*
45. *Philip Richlin* – 10 reguli pentru o societate non-violentă
46. *Piotr Kropotkin* – Ordinea
47. *Robert Graham* – Ideea generală a Revoluției la Proudhon
48. Sub același acoperiș: Antologia revendicărilor și analizelor pentru dreptate locativă — o perspectivă intersecțională în contextul pandemiei COVID-19
49. Suprarealism și anarhism
50. Ucraina, vești de pe frontul libertar
51. *Veda Popovici* – Poliția Ucide! Practici și principii pentru o solidaritate feministă anti-represiune
52. *Vlad Brătuleanu* – Anarhismul în România

## CUM SĂ NE FACEM VIAȚA MAI UȘOARĂ ȘI SĂ REDUCEM EXPLOATAREA CÂND MUNCIM ÎMPREUNĂ?

Introducere . . . . .	2
Ierarhii vrute și nevrute în munca colectivă . . . . .	4
Diferite accepțiuni ale autorității la stânga . . . . .	8
Ce facem cand ajungem în grupuri de stânga deja formate care nu au principii și ambiții anti-ierarhice? . . . . .	8
Cum stabilim sau negociem remunerația potrivită? . . . . .	15
Muncă, neurodivergență, dizabilitate. Acomodarea nevoilor diferite . . . . .	17
Referințe: . . . . .	21

S copul acestui mini-ghid **CAM Anti-Exploatare** este de a colecta diferite idei de practici care să ne ajute să conștientizăm mai clar și asumat raporturile de muncă și de putere sau ierarhiile care se creează între noi, precum și practici care să ajute la atenuarea lor și mai ales a (auto)exploatării<sup>1</sup>. Practici care să ne

1. Când vorbim de exploatare pornim de la modul în care a fost conceptualizată ea de către Karl Marx în „Capitalul”. Putem dezbate în ce măsură unele dintre noile forme de muncă de astăzi, așa-numiții „lucrători independenți” sau „freelanceri”, pot părea a se îndepărta, în oarecare măsură, de la conceptualizările clasice, și cât de util ar putea fi pentru această categorie de lucrători un termen derivat, acela de „auto-exploatare”. Cel puțin în unele dintre aceste cazuri nu pare că am avea de-a face cu patroni capitaliști care extrag surplusul de valoare al muncii independenților, care dețin, adesea, mijloacele necesare pentru a-și realiza munca și produsele. Cu alte cuvinte, la o primă vedere nu pare că avem de a face cu o clasă care o exploatează pe alta.

Aceste condiții creează, cel puțin la nivel conceptual, o diferențiere între diferitele categorii de lucrători de azi. Din acest motiv, inițial titlul acestui ghid făcea o trimitere implicită la această diferențiere prin binomul terminologic „(auto)exploatare”, luând în considerare și internalizarea de către această categorie de lucrători independenți a gândirii exploatare, orientate pe maximizarea productivității, predicată de capitalism. Am decis, însă, renunțarea la această formulă pentru a nu induce în eroare, a nu risca să mutăm responsabilitatea exploatării în cărucia lucrătorilor, ca și cum ar fi o alegere proprie, exclusiv în beneficiul propriu.

De fapt, încercăm să argumentăm contrariul. Mai exact — că noile tipuri de muncă în

ajute, pe cât posibil, să evităm presiunea capitalistă de a reproduce mecanismele

---

neoliberalism care decurg din așa-numita „flexibilizare” a pieței muncii creează această iluzie că lucrătorul devine propriul patron, că devine „independent”, că muncește în termenii proprii, pentru beneficiul său, din propria alegere, cu propriile mijloace. Și atunci nu am mai putea vorbi de înstrăinarea surplusului muncii în beneficiul altei clase, adică de exploatare ci, cel mult, de un tip de „auto-exploatare” datorată, eventual, unui exces de ambiție personală sau unei dorințe de acumulare de surplus de capital (fie el economic, cultural, simbolic etc.)

În timp ce nu excludem că pot exista și astfel de cazuri, sau chiar că astfel de motivații pot transforma pe unii dintre noi, aflați în poziții de superioritate ierarhică față de restul colectivului, să preia, uneori inconștient, atitudini de mici „patroni capitaliști”, miza și prezumția de la care pornim e alta. Și anume că exploatarea este inerentă, chiar dacă în forme mai ascunse sau cosmetizate, în această piață presupus „flexibilizată” a muncii așa-zis „independente”. Că patronii din culise devin fie organisme statale sau suprastatale, fie private — în funcție de sursa diferitelor fonduri, care externalizează, la preț redus și niciodată suficient, producția de bunuri și servicii pe care ar trebui să le asigure ele însele, către un nou segment de lucrători cărora le este vândută iluzia autonomiei, cu prețul precarizării protecțiilor sociale care ar trebui să decurgă din munca lor. Astfel, mecanismele exploatării se adaptează îmbrăcând straiele mai noi ale neoliberalismului.

Un rezumat al primului volum din „Capitalul” de Karl Marx este tradus în limba română, după Carlo Cafiero, 1919, și poate fi citit gratuit aici <https://anarhiva.com/items/show/236>.

Iar o interpretare din perspectivă marxistă a conceptului de „auto-exploatare” regăsim la Gabriel Satyananda, 1990. „Ancients: A Marxian Theory of Self-Exploitation”, *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society*, 3:1, 85-106.

exploatării în numele productivității și al alienării de noi înșine și de alte persoane din colectivele noastre de muncă, de activism sau de juisare.

Acest ghid este bazat pe experiența și înțelepciunea mai multor persoane care activează în colective diverse de stânga (de la stânga anti-autoritară la cea care favorizează rolul statului și centralizarea, chiar și ierarhică, a puterii). Inițiativa a pornit de la nevoia mai multora dintre noi, persoane care lucrează în diferite tipuri de inițiative și proiecte, fie ele activiste, cultural-artistice, sociale, proiecte auto-finanțate sau cu finanțări din diverse surse, mai mult sau mai puțin formalizate. Experiențele celor care au contribuit la realizarea acestui mini-ghid sunt diverse și acoperă diferite poziții și roluri, de la cele decizionale și de conducere — cum ar fi inițierea, planificarea și coordonarea, la cele de execuție a diferitelor responsabilități.

Experiențele noastre ne-au arătat cum proiectele ne fac de multe ori să punem o anumită presiune pe colegii să livreze, cum ne pot ușor transforma, chiar și fără să vrem, în mici „patroni

capitaliști”. Știm că munca în capitalism înseamnă exploatare, știm că vrem să luptăm împotriva exploatării și mai știm multe alte axiome critice și observații emancipatoare. Însă de la valori, principii și situații ipotetice până la ce se întâmplă cu adevărat în viața noastră de zi cu zi avem o nevoie adesea subestimată pentru clarificarea unor practici concrete.

**CREDEM CĂ OAMENII  
SUNT MAI IMPORTANTI  
DECÂT PROIECTELE ȘI  
CĂ PRIORITAR ESTE SĂ  
AVEM GRIJĂ DE NOI ȘI DE  
COLECTIVELE NOASTRE.**

Acesta nu este un ghid exhaustiv, iar sugestiile noastre nu sunt potrivite pentru toate cazurile, poate nici chiar pentru toate persoanele care au participat la scrierea acestui text. Dacă aveți sugestii de completare a practicilor de muncă anti-exploatare, trimiteți-le la [editurapaginiliber@protonmail.com](mailto:editurapaginiliber@protonmail.com) și putem să le includem în acest mini-ghid.

\*\*\*

## IERARHII VRUTE ȘI NEVRUTE ÎN MUNCA COLECTIVĂ

**D**e cele mai multe ori, în diferite colective apar dinamici de putere care pot sau nu să fie dizolvate, și care produc ierarhii formale sau informale, conștientizate sau neasumate. Aceste ierarhii pot să existe și adesea există în practică, fie că ne place, fie că nu. Intenția acestui text nu este nici de a le justifica, de a le lua drept o realitate dată ce nu poate fi schimbată, și nici de a le ignora, de a ne preface că ele nu există. O organizare non-ierarhică nu înseamnă că toată lumea are responsabilități perfect egale, ci mai degrabă că găsim soluții de a gestiona ierarhiile create implicit și ne împotrivim ierarhiilor explicite.

Viața în sistemul actual capitalist și ierarhizant ne pune în situații în care ne-am dori să nu fim. Sunt situații care ne testează capacitatea de a pune în practică propriile principii într-un mediu cel mai adesea neprietenos, plin de obstacole. Mediul capitalist/neoliberal are numeroase mecanisme prin care ne forțează să renunțăm la principiile

de solidaritate și anti-exploatare de dragul PRODUCTIVITĂȚII. Scopul lui este de a extrage surplus de muncă și capital, de regulă în folosul altora, fie că vorbim de companii sau antreprenori privați, fie de stat.

Măsura în care ne putem ridica la propriile idealuri anticapitaliste se vede în momentul în care suntem puși/și în situații dificile. Principiile ne sunt testate când ajungem să lucrăm într-o anumită structură care poate conține de multe ori, fie că vrem, fie că nu, anumite ierarhii, sau când resursele sunt limitate, chiar insuficiente pentru munca așteptată.

E vorba mai ales de cadre formalizate de tipul proiectelor cu diferite finanțări externe, care reprezintă la momentul actual una dintre puținele surse de fonduri existente pentru inițiativele și colectivele de stânga<sup>2</sup>. Acestea 2. O perspectivă critică asupra mecanismelor neoliberale și a logicii „Proiectificării”, care ne împing în poziția de a reproduce practici exploatare în astfel de proiecte cu finanțări externe, este împărtășită, pe baza mai multor experiențe locale, în articolul „Proiectariatul Precar dincolo de miturile urbane. Bune practici în lupta cu (auto)

## REFERINȚE:

- Adina Marincea, 2023. „Proiectariatul Precar dincolo de miturile urbane. Bune practici în lupta cu (auto)exploatarea sistemică”. *Cutra*, <https://cutra.ro/proiectariatul-precara-dincolo-de-miturile-urbane/>.
- Carlo Cafiero, 1919. *Karl Marx. Capitalul*. Cercul de editură socialistă, București, [84575120d9074d23d16ab4f8303452b2.pdf](https://www.anarhiva.com/files/23d16ab4f8303452b2.pdf) (anarhiva.com).
- Gabriel Satyananda, 1990. „Ancients: A Marxian Theory of Self-Exploitation”, *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society*, 3:1, 85-106.
- Kuba Szreder, 2021. *The ABC of the Projectariat: Living and Working in a Precarious World*. Manchester University Press.
- Miki Braniște, 2022. *Creativitatea-Marfă. O perspectiva din interiorul scenei culturale independente clujene 2009-2019*, IDEA Design & Print, Cluj.
- Seeds for Change, Aprilie 2013. *Working with Conflict in our Groups. A guide for grassroots activists*. European Youth for Action, <https://www.seedsforchange.org.uk/conflictbooklet.pdf>.

indicator, dacă lucrurile nu ies conform planului inițial. Sigur, e de luat în considerare și tipul de proiect și de finanțare și implicațiile concrete ale nerespectării indicatorilor, precum și cine suportă consecințele. Unele finanțări sunt mai flexibile, altele mai rigide și cu sancțiuni mai mari. E importantă și o cunoaștere cu privire la aceste aspecte, pentru a înțelege cât spațiu de manevră există, și o solidaritate între lucrătorii, astfel încât responsabilitatea să fie împărțită, negociată.

În proiectele mai rigide, unde indicatorii nu pot fi modificați – cel puțin nu cantitativ – tot există, de cele mai multe ori, posibilitatea de a găsi moduri de abordare care să permită unele modificări. Iar în activismul nostru, acolo unde nu depindem de finanțări cu astfel de obligații rigide, e cu atât mai important să ținem cont de aceste lucruri și să exersăm practicile anti-exploatare.

crează diferite ierarhii, subtile sau mai evidente, cum ar fi cele între persoanele care iau decizii în proiect, care fac bugetul și alocă sarcinile, pe de o parte, și cele care execută diferite sarcini, pe de altă parte. Multe dintre ele reflectă logica inerentă sistemului capitalist, cum ar fi abilitățile valorificate diferite pe piața „liberă”, în baza logicii cererii și ofertei, ori a capitalului creativ/cultural sau educațional necesar dobândirii anumitor abilități. Un exemplu ar fi munca pe care o poți depune datorită studiilor exploatarea sistemică”, publicat de revista queer feministă *Cutra* pe 16 Ianuarie 2023, <https://cutra.ro/proiectariatul-precar-dincolo-de-miturile-urbane>. Textul definește Proiectariatul Precar pornind de la conceptualizarea autorului Kuba Szreder în cartea *The ABC of the Projectariat: Living and Working in a Precarious World* (publicată inițial în 2016 în poloneză și tradusă, în 2021 în engleză). Proiectariatul Precar se referă la persoanele care își asigură existența prin realizarea de proiecte cu diverse granturi naționale (ex. AFCN) sau internaționale — de regulă europene, în cazul României (ex. Fonduri structurale, Granturile SEE și Norvegiene, etc.). Conceptul în plan local vizează în special ceea ce unii numesc „Sectorul Cultural Independent”, textul argumentând că așa-zisa independență, un simptom al flexibilizării pieței muncii similar cu economia gig-urilor, este de fapt o formă cosmetizată de eliminare a protecțiilor sociale de care beneficiază munca salariată. Pentru aprofundarea subiectului, recomandăm Braniște, Miki, *Creativitatea-Marfă. O perspectivă din interiorul scenei culturale independente dujene 2009-2019*, IDEA Design & Print, Cluj.

superioare, cum ar fi munca intelectuală, sau expertiza bazată pe competențe tehnice, care sunt supravalorizate în comparație cu munca fizică sau munca repetitivă, ce nu necesită competențe specifice. Este cazul adesea și al muncii cultural-artistice, în practică, deși ea nu e neapărat condiționată de a avea studii superioare.

Cele mai multe munci sunt genizate într-un mod binar în ordinea patriarhală actuală adică sunt fie masculinizate sau feminizate. În cazul muncilor feminizate, adesea femininul este asociat emoționalului, decorativului, pasivității etc. Iar în ordinea patriarhală, femininul asociat emoționalului este valorizat mai puțin decât masculinul asociat raționalului, puterii și activității. Astfel, asemenea munci feminizate devin invizibile, nevalorizate, nerecunoscute. Acestea pot fi munci remunerate și valorizate mai puțin, cum ar fi muncile de curățenie, de îngrijit bătrâni și copii, sau chiar munci care nu sunt remunerate și nici nu sunt recunoscute ca fiind munci care ar trebui remunerate.

Vorbim în primul rând de muncile emoționale, care necesită abilități ce țin

de comunicare și negocierea sau aplanarea conflictelor, inteligență emoțională, empatie, grijă. Deși astfel de munci sunt indispensabile în orice echipă, în buna tradiție capitalistă și patriarhală, ele rămân de regulă în grija persoanelor văzute drept femei sau feminine, persoanelor queer, trans sau non-binare. Chiar dacă de cele mai multe ori nu sunt recunoscute ca munci, ele cer timp și resurse. Astfel, persoanele cărora le revin aceste munci în mod aproape automat sunt mai predispuse epuizării (*burn-out*-ului), au mai puțin timp pentru ele și pentru alte tipuri de munci și rareori se vor bucura de aprecierea și recunoașterea primită de persoanele în roluri creative, intelectuale sau de conducere.

Un alt factor care generează ierarhii în colective și proiecte este distribuția inegală a responsabilităților. Dacă vorbim de colective care se luptă să-și păstreze autonomia printr-o oarecare sustenabilitate financiară bazată pe practici precum organizarea de evenimente sau realizarea de produse (alimentare, vestimentare etc.), de regulă responsabilitatea (sau poate

mai degrabă auto-responsabilizarea) pentru depunerea efortului și timpului necesar acestor munci va fi adesea inegală. Fie că vorbim de ritmuri diferite de muncă, de (diz)abilități diferite, de situații de viață, de locuire, socio-economice diferite care rezultă în mai mult sau mai puțin timp liber, nevoi financiare de supraviețuire etc., implicarea va fi rareori egală. Iar mai multă implicare înseamnă, de regulă, mai multă responsabilitate, dar și mai mult control sau influență (in)formală.

În proiecte mai formalizate, responsabilitatea înseamnă cine răspunde, adesea legal, pentru îndeplinirea sau neîndeplinirea obiectivelor, rezultate lor, livrabilelor asumate, dar și pentru modul în care acestea au fost realizate. Răspunderea legală înseamnă că cine dă ultima semnătură într-o organizație sau un proiect poate fi tras la răspundere. Cine face bugetul, cine ia deciziile, cine trebuie să se asigure că anumite lucruri sunt realizate, ajunge să aibă implicit o poziție ierarhică.

Mai multă responsabilitate se traduce de multe ori în mai mult control. Asta înseamnă că ultimul cuvânt îl au,

grele pentru altele, motiv pentru care e de dorit să nu avem așteptarea că fiecare poate să facă orice;

» *accesibilizarea limbajului*: dacă cineva vine din medii defavorizate, cu background diferit de educație, nu vorbește limbajul standard bine sau nu e nativ vorbitoare de română, este utilă conștientizarea nevoilor lingvistice diferite și găsirea de soluții de adaptare la ele.

Sigur, mediile de muncă în care trăim, configurate de capitalism și de o societate abilitistă, sanistă, neurotipică, normativă, adesea nu ne permit foarte multă flexibilitate. Pentru că majoritatea societății funcționează pe programe de lucru relativ rigide, de tipul 9.00-18.00, sistemele birocratice necesită adesea multiple interacțiuni interumane care nu sunt mereu confortabile, iar multe slujbe și proiecte vin cu termene fixe la care trebuie livrate „N” lucruri, capacitatea noastră de adaptare la nevoi diferite este, adesea, limitată.

Asta nu trebuie să ne oprească însă din a face eforturi conștiente în această

direcție, pentru a rezista tendinței de a ceda total presiunii de productivitate și de dispensabilitate a lucrătorilor exercitate de piața capitalistă, indiferent de costuri. Și tot din acest motiv, putem avea un pic de înțelegere atunci când colectivul nostru de lucru nu poate acomoda toate nevoile noastre. Și să încercăm, în măsura posibilităților, să găsim împreună căi prin care imposibilitatea de a duce la bun sfârșit sau la timp anumite sarcini din motive de neurodivergență sau suferințe fizice ori mintale să nu se traducă în mod constant și covârșitor în extra-muncă, stres și responsabilitate pentru alte persoane.

Dacă cineva simte că intră în *burn-out*, se simte copleșit, are alte probleme personale prin care trece, pe cât posibil ar fi bine să nu existe presiune nici de la noi către noi înșine, nici din partea echipei să facă treaba așa cum și-a propus. Indicatorii de proiect sunt până la urmă doar indicatori de proiect, iar viețile noastre și bunăstarea noastră sunt mai importante. E în regulă și nu e un capăt de lume dacă nu se întâmplă un eveniment, dacă nu se atinge un



persoane, îndeosebi cele rezultate din neurodivergență, suferințe mintale și/sau dizabilități fizice. Identificarea acestor nevoi este realizată ideal împreună cu persoanele în cauză, colegial, fără judecăți de valoare privind modul în care neurodivergența, suferințele sau dizabilitățile pot afecta munca.

Exemple de posibile soluții de acomodare pot fi:

- » *adaptarea la programe de lucru diferite*: unele persoane pot avea reale dificultăți în a se trezi dimineața sau a se concentra în prima parte a zilei;
- » *adaptarea la ritmuri diferite*: unele persoane pot avea perioade de muncă intensă, urmate de perioade de retragere și nevoie de odihnă;
- » *adaptarea la medii de lucru diferite*: unele persoane au nevoie de întâlnirea fizică cu altele pentru a lucra împreună, un fel de Șezătoare pentru a se putea concentra; altele preferă, din contră, solitudinea sau interacțiunii sociale cât mai reduse. Pentru situațiile în care întâlnirile față în față sunt absolut necesare, e importantă organizarea unui spațiu de retragere, cât mai calm senzorial

(lumină, sunete, mirosuri) și pauze setate cu acordul tuturor, axate pe nevoi reale, nu doar pe modelul „hai să terminăm mai repede cu asta”;

- » *adaptarea la stiluri de lucru diferite*: pentru unele persoane neurodivergente e foarte important să știe din timp lucruri care țin de organizarea muncii sau a proiectului, întrucât pot avea puțină disponibilitate pentru situații imprevizibile, pe când altele se descurcă bine în situații de stres neprevăzut; de altfel, fiecare dintre noi, indiferent dacă suntem neurotipice sau neurodivergente, avem stiluri de lucru diferite și ar trebui ca munca noastră colectivă să țină cont de asta, să încercăm să acomodăm și armonizăm diferențele dintre noi;
- » *accesibilizarea spațiului*: este important să ne întrebăm cât de accesibil este spațiul pe care îl creăm, cât de accesibilă este munca pentru persoane cu dizabilități locomotorii. Cum putem facilita acomodări în acest sens pe viitor?
- » *împărțirea sarcinilor în funcție de abilități și preferințe*: unele sarcini sunt ușoare pentru anumite persoane și

de regulă, persoanele care răspund pentru deciziile luate, sau persoanele fără ale căror muncă și implicare funcționarea unui colectiv, proiect, spațiu, ar deveni brusc mult mai dificilă sau chiar imposibilă.

În colectivele din care facem parte ne putem afla în poziții diferite, cu sau fără „putere”, poziții care generează raportări diferite privind aspectele legate de (anti-)exploatare. Spre exemplu, persoanele care sunt sau au fost în poziții de putere sau de conducere, formală sau informală, aduc în discuție aspecte ce țin de *responsabilizare (accountability)*, *implicare*, ș.a.m.d., în timp ce persoanele care nu au putere și se simt alienate vorbesc mai degrabă despre *grija de sine (self-care)*, *timp de odihnă* ș.a.m.d. Astfel, se creează adesea dinamici de tip *Noi* (cei cu sau fără putere) versus *Ei* (cei cu sau fără putere, după caz). Ne dorim să existe un dialog între aceste perspective mai degrabă decât o diviziune în care fiecare își vede exclusiv propriile probleme și nevoi.

Miza **CAM Anti-Exploatare** este, deci, să căutăm împreună moduri

de a adresa astfel de dinamici și situații, punându-ne pe noi, colectivele noastre și relațiile dintre noi pe primul loc. Acesta este principiul care ar trebui să ne ghideze atunci când planificăm bugete sau scriem proiecte și când ne asumăm și distribuim munci sau promitem produse, evenimente, „livrabile”, rezultate.

Ceea ce este în puterea noastră este să conștientizăm onest dinamicile inegale, ierarhice, care apar, și să găsim colectiv moduri de a le destructura. Grija reciprocă și emanciparea colectivă înseamnă să avem un angajament pentru a ne proteja reciproc de efectele nocive ale capitalismului individualist, alienant și exploatare.

Dizolvarea ierarhiilor este un ideal spre care tindem și o practică pe care o dorim măcar în colectivele noastre, în micro-universurile noastre social-politice.

\*\*\*

## DIFERITE ACCEPȚIUNI ALE AUTORITĂȚII LA STÂNGA

La stânga, conceptele sunt înțelese extrem de diferit, iar *anti-autoritarismul* și *non-ierarhia* nu sunt o excepție. În plus, orientări diferite din cadrul stângii au o poziționare diferită față de autoritate încă de la baza lor: avem un spectru care merge de la leniniști, care acceptă autoritatea și o

instrumentalizează, la autonomiști (alături de alte câteva curente), care vin dinspre zona anti-autoritară a marxismului, sau la anarhiști, care, teoretic, se poziționează împotriva oricărei autorități impuse, formale, ierarhizante.

## CE FACEM CÂND AJUNGEM ÎN GRUPURI DE STÂNGA DEJA FORMATE CARE NU AU PRINCIPII ȘI AMBIȚII ANTI-IERARHICE?

În continuare, propunem o serie de astfel de practici anti-exploatare și anti-ierarhice bazate pe experiențele în diferite colective, proiecte și grupuri ale mai multora dintre noi:

### 01. **Află cu cine vei lucra!**

Fiecare proiect nou nu înseamnă și formarea unui grup nou, deci de multe ori pur și simplu aterizăm în grupuri deja formate. Un aspect important în această privință ar fi să ne documentăm

foarte bine cu privire la grup, dar mai ales la dinamica interioară, atunci când vrem să lucrăm cu acel grup. Pe de-o parte, asta se poate face întrebând persoane care au lucrat acolo, apoi persoane cunoscute ale celor care au lucrat sau care lucrează deja. Astfel ne putem face o idee despre modalitatea de lucru, dinamică, salarii (pentru că, deși ideal ar fi să ne stabilim noi salariile, sunt grupuri în care, din considerente de putere, nu putem stabili/negocia prea mult).

și ținând cont dacă persoana colaboratoare are sau nu deja un venit stabil (din angajarea la stat/mediu academic/corporații etc.). Dacă vrem să combatem exploatarea și inegalitățile materiale, trebuie să avem în vedere în mod colectiv diferențele asimetrice materiale cu care oamenii vin deja în proiect sau în colectiv. Cu alte cuvinte, întrebări de tipul *cine plătește chiria, cine are deja un venit stabil* etc. ar trebui discutate în colectiv. Grupul atunci poate decide de ce anume să țină cont și în ce fel.

Nu trebuie păstrat un raport egal între plata noastră și plata anumitor munci ne-productive, uneori specializate, definite pe piața actuală a muncii drept „servicii”. Plata acestora nu trebuie făcută la prețul pieței, ci în logica

muncii depuse de toată lumea participantă în proiect și a contextului în care ne aflăm împreună și din care venim fiecare individual. Cu atât mai mult cu cât sistemul economic actual supravalorizează anumite tipuri de muncă în comparație cu altele și creează inegalități semnificative privind accesul la cunoștințele sau abilitățile necesare pentru acestea.

În plus, pentru că atât structurile de finanțare cât și legislația strâng lanțurile, trebuie să ne gândim la forme prin care să răspundem împreună la reducerea presiunii. Spre exemplu, înființarea unei cooperative prin care să putem factura munca pe care o prestăm în diverse activități, dar unde să ne și putem face contracte de muncă atunci când ne permitem.

## MUNCĂ, NEURODIVERGENȚĂ, DIZABILITATE. ACOMODAREA NEVOILOR DIFERITE

Sănătatea noastră mentală, nevoile și problemele personale trebuie să aibă prioritate, chiar dacă asta înseamnă că nu atingem indicatorii de proiect, nu respectăm un termen limită

(*deadline*) etc. Bunăstarea psihică, fizică și emoțională a persoanelor membre din echipă ar trebui să primeze, și putem face asta prin încercări de acomodare a nevoilor specifice ale diferitelor

un semnal de alarmă. Persoanele care scriu proiectul/bugetul ar trebui să se gândească dacă nu pot renunța la anumite activități astfel încât să acomodeze salariile cerute. **Remunerarea muncii persoanelor ar trebui să primeze**, nu atingerea unor indicatori.

În cazul unor finanțări foarte restrictive, care cer multe rezultate pe bani puțini (așa cum sunt, de altfel, multe dintre ele), trebuie examinat foarte clar care sunt limitele minime de activități, indicatori etc. impuși de finanțare și cât din activitățile extra sunt de fapt adăugate de noi, cei care scriem proiectele, din ambiția/dorința de a face cât mai multă schimbare, din obișnuința de a lucra mult pe bani puțini, din credința că vom impresiona evaluatorii etc. De multe ori ajungem să lucrăm mult pe bani puțini dintr-o combinație de impuneri din partea finanțatorilor și ambițiilor/obișnuințe personale.

Dacă, reexaminând proiectul și bugetul, vedem că am dat ambițiile personale la o parte și că e vorba, într-adevăr, de impuneri din partea finanțatorilor care duc la salarii mici/nemuțumitoare, atunci ar fi bine să ne

întrebăm în ce măsură merită să aplicăm la acel grant și dacă nu putem găsi grant-uri asemănătoare care să ne permită **să nu reproducem aceleași tipare de exploatare** din nou și din nou.

E bine să nu uităm că există, câteodată, flexibilitate din partea finanțatorilor. E necesar să vedem până unde se pot negocia lucrurile din punct de vedere financiar și să nu uităm că și ei au un interes în ceea ce privește proiectele noastre: și ei au, la rândul lor, indicatori de atins și, din cauza asta, mulți vor prefera să existe o activitate nefăcută, sau făcută pe jumătate (pentru că o parte din bani au fost alocați la salarii, pentru că o persoană din echipă a avut probleme personale etc.), decât să nu se mai desfășoare deloc proiectul. E important să le arătăm, pe cât posibil, finanțatorilor că știm că proiectele noastre contează și că ei nu pot avea control asupra tuturor deciziilor din cadrul proiectului/organizației.

Ca să fie redus decalajul de bunăstare, remunerațiile trebuie să asigure **bunăstare și nu exploatare**, să fie stabilite în acord cu fiecare persoană

## **02. Clarifică-ți nevoile și limitele!**

În astfel de situații e important să-ți stabilești pe cont propriu:

Ce-ți dorești și ce ai nevoie de la un astfel de job/proiect (ex. asigurare medicală, salariu în anumite limite)? Câte ore de muncă pe zi poți aloca? Ce limite ai în materie de cum îți faci tu munca și cât de mult accepți implicare din partea celorlalți în munca ta? Cum și când îi informezi pe alții cu privire la progresul muncii tale?

În contexte ierarhice, fără principii *anti-autoritare* sau *anti-ierarhie*, avem de-a face adesea cu persoane care vor să controleze totul, înainte de orice, din nesiguranță. În astfel de cazuri, o recomandare poate fi aceea de a încerca să „liniștim” nesiguranța persoanei în cauză, adică să facem clar și transparent ce muncim, cum muncim, când muncim și să nu lășăm loc de interpretări. O comunicare deschisă privind progresul propriei munci, ce nevoi avem, ce urmează să facem, într-un stil mai relaxat, poate funcționa și în condiții de muncă într-un mediu *anti-autoritar*.

## **03. Transparentizarea distribuirii responsabilităților**

Există și grupuri care își asumă *anti-autoritarismul*, dar care au probleme în a-l practica. În general diferența de implicare poate crea dezechilibre în grup. Ca urmare a acestui lucru, unele persoane se vor simți alienate și nu vor mai dori să contribuie, altele se vor simți prost că nu fac suficient ș.a.m.d. O limitare a implicării (explicită și nu îndreptată împotriva cuiva anume, ci agreată colectiv) ar fi binevenită și ar ajuta ca mai multă lume să se implice și să nu se simtă alienată.

De asemenea, este util un sistem de distribuire de sarcini, în cazul în care acestea se atribuie spontan, pentru a vedea cine și cât de multe sarcini își ia, dar și cine ar trebui să fie responsabil cu sarcini sau diverse lucruri. Notarea progresului în anumite sarcini, îndeosebi pentru cele de lungă durată, poate fi utilă pentru predictibilitate și limitarea supraimplicării anumitor oameni. Această situație se aplică mai degrabă pentru grupuri mai informale, nu neapărat de muncă tip proiect cu finanțare. Tot în acest caz este utilă stabilirea unui

sistem de rotație cu privire la realizarea anumitor sarcini (mai ales cele pe care nu vrea să le facă nimeni, sarcinile administrative, etc.).

#### **04. Redistribuirea responsabilă a sarcinilor: autonomie versus individualism**

Uneori, o persoană din proiect nu mai poate îndeplini o anumită sarcină și e nevoie de redistribuirea acesteia către altcineva. Această redistribuire ar trebui anunțată („Am nevoie ca cineva să preia asta și asta”) și negociată. Asta pentru a evita ca persoana cea mai săritoare sau cu cele mai multe sarcini sau care coordonează să se vadă nevoită să o preia. În unele cazuri, mai ales în proiecte și inițiative mai informale și flexibile, putem opta pentru renunțarea sau amânarea unei astfel de sarcini, însă în alte cazuri, acest lucru nu este posibil și atunci cineva va sfârși prin a prelua munca respectivă.

Credem în importanța nenegociabilă a auto-determinării și autonomiei cu privire la propriul corp și propriile resurse cognitive, emoționale. De aceea, e important să putem spune NU

în fața unor sarcini noi sau a unor responsabilități pe care nu ni le-am asumat. Mai mult, într-un cadru ideal de muncă colectivă, putem spune NU și când simțim că nu mai putem duce ce deja ne-am asumat. Ce e însă aici esențial de avut în vedere este că **principiul autonomiei are o dimensiune colectivă**. Cu alte cuvinte, vreau să spun NU la această sarcină dar trebuie să mă întreb ce se va întâmpla cu ea: O va prelua altcineva care din motive variate, se va simți presat să facă asta?

Propunem următorul exemplu de exprimare pentru a rezolva această situație: „Aș vrea să vă anunț că nu mai pot face această sarcină pe care mi-am asumat-o. Sunt însă îngrijorat că va fi redistribuită în grup într-un mod injust și neechitabil și nu aș vrea ca această redistribuire să devină o povară pentru nimeni din grup! Cum putem face să ne fie bine la toată?”

#### **05. Stabilirea colectivă a regimului de muncă**

Volumul și orele de muncă trebuie stabilite de comun acord, înainte realizării muncii. Dacă e nevoie, în scris,

## CUM STABILIM SAU NEGOCIEM REMUNERAȚIA POTRIVITĂ?

### **Cel puțin pentru o parte dintre noi, remunerația ideală este salariul**

— remunerația în baza unui contract individual de muncă ce asigură plata contribuțiilor sociale (ex. sănătate, pensie), mai degrabă decât contractele pe drepturi de autor sau prestări de servicii, unde cel mai adesea astfel de contribuții nu sunt incluse. Pe de altă parte, în proiecte mai scurte, sau cu finanțări reduse, veniturile sunt insuficiente pentru a bugeta salarii, iar atunci când ele sunt totuși incluse în proiect, sumele nete tind să fie destul de mici, din cauza contribuțiilor mari. Prin urmare, unele persoane preferă un venit net mai apropiat de costurile reale de trai, chiar cu prețul lipsei unei minime plase de siguranță sub forma asigurării de sănătate sau a contribuției la fondul de pensii. În acest caz, unx dintre noi recomandă cel puțin plata asigurării de sănătate, care oricum a devenit obligatorie de la 1 ianuarie 2023, odată cu modificările legislative

din august 2022, pentru persoanele care realizează peste plafonul nou de 6 salarii minime brute pe țară.

Salariile și onorariile primează, fiindcă oamenii depind de ele. Ele ar trebui stabilite, pe cât posibil, încă din faza de depunere a proiectului, împreună cu persoanele implicate. Nu ar trebui stabilite „din pix” de cine scrie proiectul, fără a se consulta cu persoanele care urmează să primească salariile — cel puțin cu persoanele care se vor implica pe termen mai lung sau de care se știe în prealabil că vor fi parte din proiect. Fiecare om știe cât valorează, pentru sine, munca sa, dar și de câți bani are nevoie lunar să se întrețină, în ce alte proiecte mai e implicat comitent etc. Astfel, fiecare persoană implicată ar trebui să decidă pentru sine care este onorariul convenit.

Când onorariul cerut depășește bugetul, pot avea loc negocieri, dacă există flexibilitate. Mai ales dacă există mai multe persoane nemulțumite de salariile primite, asta ar trebui să fie

exprimarea lor într-un mod care să aibă la bază grija colectivă<sup>3</sup>.

Un astfel de spațiu este esențial pentru identificarea și adresarea din timp a conflictelor, frustrărilor și tensiunilor existente în grup, înainte ca acestea să se adune până la un punct în care devin aproape imposibil de rezolvat.

Inițierea acestui *check-in* emoțional este o muncă și o responsabilitate în sine și ar trebui tratată ca atare, distribuită prin rotație persoanelor din colectiv.

Check-in cu privire la muncă, fie în cadrul ședinței, fie într-o anumită zi din săptămână (preferabil întotdeauna aceeași și la aceeași ora, pentru predictibilitate): ce am făcut până acum, ce urmează să facem, ce nevoi avem de la ceilalți pentru săptămâna în curs etc.

#### **I4. Sistem de gestionare a conflictelor, de luare a deciziilor, de comunicare cu exteriorul** (citit mail-uri, distribuit

comunicate, comunicare cu alte

3. Un ghid util pentru comunicarea în grupuri activiste și nu numai a fost realizat de Seeds for Change în 2013 — Working with Conflict in our Groups. A guide for grassroots activists. Produs de European Youth for Action și e disponibil gratuit online, în limba engleză, la <https://www.seedsforchange.org.uk/conflictbooklet.pdf>

grupuri ș.a.m.d.), de grijă pentru persoanele membre ș.a.m.d.

Acestea pot fi gândite încă de la început, atunci când se formează grupul. Pot fi incluse împreună de la început, definite într-un mod cât mai simplu (ceea ce e foarte important) și clar. Dar, dacă ajungi într-un grup deja existent, poți întreba și, eventual, propune schimbări astfel încât să fie mai accesibil pentru toată lumea și ușor de realizat. E foarte posibil ca, în cazul în care există o persoană autoritară în grup, aceasta să se simtă atacată, și atunci este foarte important modul cum comunicăm dorința/nevoia.

#### **I5. Stabilirea de principii de etică a muncii pe partea financiară (nivel individual și de grup)**

Exemplu: „Muncesc pe gratis pentru proiecte autonome și activiste, în orice alt proiect care primește finanțare, e asociat unei instituții sau e făcut din munca unor persoane deja plătite, munca mea trebuie remunerată.” Asemenea principii ar trebui încurajate la nivel individual și de grup și respectate.

\*\*\*

însoțite de un calendar comun. Este nevoie de co-responsabilizare, adică asumarea răspunderii comune pe activitățile la care s-a căzut de comun acord cu privire la conținutul, obiectivele și rezultatele stabilite. Nu rezultatul/produsul primează în fața muncii, ci munca sau procesul în sine primează. Miza este, deci, să găsim metode prin care să obținem un rezultat pentru care să nu depunem mai multă muncă decât ne permit puterile și remunerația.

#### **06. Structuri de muncă diferite, adaptate la nevoi diferite**

Unele persoane lucrează mai bine în structuri rigide, cu program fix, deadline-uri inflexibile, iar alte persoane au nevoie de multă autonomie în felul în care își organizează munca. E important ca fiecare persoană din proiect să știe ce anume îi ușurează munca. Uneori însă, mai ales la început de proiect sau inițiative, acest lucru poate fi neclar și poate fi nevoie de o perioadă de timp și de muncă individuală și împreună până să ne dăm seama ce anume funcționează mai bine pentru fiecare și pentru dinamica de muncă dintre

noi. Niciun proiect nu e mai important decât oamenii, chiar dacă uneori poate părea așa.

#### **07. Limitarea orelor pe zi și a zilelor pe săptămână, cu mențiunea că în unele munci e nevoie de un tip de flexibilitate și disponibilitate la nivel individual și de echipă.**

De exemplu: individual – 4 ore pe zi, 3 zile pe săptămână, niciodată duminică și luna. În mod ideal, genul acesta de limite sunt negociate înainte de aplicarea pentru fonduri. E foarte important ca, odată stabilite, aceste limite să nu fie uitate sau încălcate.

O mențiune aici: în munca activistă adeseori e nevoie de disponibilitate și flexibilitate. Chiar și acolo trebuie puse însă niște limite și comunicate ca atare în echipă: de exemplu, de vineri până marți nu răspund la telefon între 20 și 9 dimineața, în rest, însă, da.

Este de dorit ca echipa să fie atentă și în cazurile când cineva lucrează prea mult și asta ar putea afecta încărcătura muncii celorlalte persoane. Altfel spus, în unele cazuri în care o persoană face

mult mai mult decât era așteptat, acest lucru poate crea așteptări, interne sau externe, și de la celelalte persoane din colectiv de a face mai mult. Stabilirea de comun acord a unui număr limitat de sarcini și menținerea în aceste limite pot fi o modalitate de a preveni epuizarea (*burn-out*-ul) în colectiv.

### **08. Sprijin pentru supra-punerea proiectelor**

De multe ori spunem „da” la diverse proiecte în faza lor de aplicare pentru fonduri, în ideea că dacă nu iese ceva să avem o soluție de rezervă. Uneori se întâmplă să primească finanțare toate proiectele în care ne-am băgat. Oricare ar fi motivele pentru care se suprapun proiectele pentru o persoană, e foarte important ca restul echipei să aibă înțelegere și să ofere susținere pentru asta.

### **09. Renunțarea la atitudinea de sacrificiu de sine/ sacrificiu de grup**

Abordarea de tipul „voi face x activitate chiar dacă sunt obosită/ chiar dacă nu mai pot/ chiar dacă este prost plătită” chiar dacă poate părea, pe termen

scurt, că aduce rezultate imediate, pe termen lung duce la *burn-out*, rezultate mai slabe în viitorul mai îndepărtat și tot felul de alte consecințe nedorite. Ar trebui evitată cu orice preț. Uneori, acest lucru poate să nu pară posibil, din cauza cerințelor din proiecte cu structuri mai rigide sau a altor factori care ne pot presa să ne împingem propriile limite pentru a evita ceea ce percepem, fie că este real sau nu, ca fiind potențiale consecințe negative asupra noastră sau a altora. Caz în care recomandăm a cere ajutor din partea colectivului (vezi punctul **4. Redistribuirea responsabilă a sarcinilor**).

### **10. Luarea în serios a epuizării (*burn-out*-ului)**

Educarea fiecărei persoane privind ce înseamnă epuizarea (*burn-out*), care sunt primele simptome, cum oferim sprijin etc. Din propriile noastre experiențe, e mai eficient ca o echipă să depună eforturi pentru evitarea intrării în burnout a uneia sau a mai multor persoane (care sunt la limită) decât gestionarea situației după ce aceste persoane intră în *burn-out*.

## **11. Concedii medicale plătite/ acoperirea financiară și/ sau a responsabilităților pe perioade speciale pentru recuperare/ odihnă/ refacere**

Ideal, mai ales la proiecte pe termen lung, ar trebui să fie o structură de sprijin material pentru persoane care au nevoie de pauze pe motive de sănătate. Economia „gig” presupune că tu, din onorariul tău, pui bani deoparte pentru perioade de pauză, dar adevărul e că în precaritatea în care trăim, asta e aproape imposibil.

## **12. Spațiu pentru recunoașterea muncii emoționale**

Majoritatea muncii noastre politice, culturale, sociale, activiste, pe proiecte sau sub oricare altă formă, include o muncă emoțională deseori invizibilă. Util e ca echipa să-și pună aceste întrebări periodic în timpul desfășurării proiectelor: există o muncă emoțională nerecunoscută? Cine o face și în ce condiții? Cum o recunoaștem? E ok pentru această persoană? SAU: E nevoie de o muncă

emoțională? Cine ar putea să o facă și în ce condiții?

### **13. Check-in regulat, preferabil la fiecare ședință**

Ne referim aici la două tipuri importante de *check-in*, atât pe palier emoțional cât și la nivelul muncii noastre. Considerăm necesară acordarea de timp la începutul fiecărei ședințe pentru un *check-in* emoțional, ghidat de întrebări precum *Cum se simte fiecare? Unde se află din punct de vedere emoțional? Are cineva ceva de împărtășit cu celelalte persoane, în afara chestiunilor privitoare la muncă?* Pentru ca o astfel de practică să își îndeplinească scopul, e nevoie de o anumită disponibilitate din partea colectivului și o înțelegere că astfel de discuții sau „luări de puls” sunt importante pentru bunăstarea emoțională a colectivului și pentru dinamica dintre noi. De asemenea, e nevoie să creăm un spațiu în care persoanele din colectiv să se simtă în siguranță să spună ce au pe suflet, să nu se teamă că vor fi judecate, certate sau invalidate. Să simtă că e spațiu pentru emoțiile lor. Acest lucru presupune, desigur, și