

Človek je celovito bitje, ne le delovni robot

Slovenija mora najkasneje leta 2022 v svoj pravni red uvrstiti evropsko direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja za starše in oskrbovalce. Od pravnega okvira pa do tega, da bo to usklajevanje učinkovito tudi v praksi, pa je pot precej vijugasta. Kako stopati po njej, smo se pogovarjali z raziskovalkama Mirovnega inštituta, sodelavkama projekta »Men in care (MiC), Skrbstvene odgovornosti moških. Podporno delovno okolje za moške pri usklajevanju dela in skrbstvenih odgovornosti«, s katerim je ponujena podpora zlasti moškim v delovnem okolju, a s tem praktično vsej družbi. Pri njem sodeluje kot partnerica tudi ZSSS, zato je v pogovoru sodelovala tudi strokovna sodelavka ZSSS Irena Štamfelj.



Men in care
WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MALECOLLEAGUES



Dr. Živa Humer in **mag. Mojca Frelj** ob problematiki podpornega delovnega okolja pri usklajevanju dela in skrbstvenih obveznosti razgaljata širšo družbeno sliko, ki pomeni na eni strani neuravnoteženost teh dveh sfer naših življenj, na drugi strani pa spolno zaznamovano dogajanje. Skrbstvenega dela in gospodinjenja še vedno več opravijo ženske, čeprav se sodobni (zlasti mladi) moški želijo pri tem bolj udeleževati. Razlika je tudi med urbanim in podeželskim okoljem, vse skupaj pa se v razmerah epidemije še dodatno spreminja z več šolanja in dela od doma.

Moje prvo vprašanje je najbrž klasični prvi odziv marsikoga na naslov projekta Men in care (prosti prevod je: moški v oskrbi, op. a.). Zakaj izpostavljate moške?

Humer: Pri tem se odpira klasično feministično vprašanje iz 70-ih let, da se enakost spolov začne v sferi doma. In to je tudi pogoj za enakost na trgu dela, v politiki, skratka pri javnem udeleževanju. Mi se torej po 50 letih še vedno vrtimo okoli te razprave, je pa razlika v fokusu. Ta je bil prej v glavnem na ženskah, ki opravijo večino gospodinjskega, skrbstvenega dela, kako njim olajšati, da bodo služile svoj denar in bile ekonomsko neodvisne

in potem tudi doma opravljale različna potrebna dela. Potem pa se je v politikah ugotovilo, da manjka en del, to so moški. Moramo pa vedeti tudi, da imamo v primerjavi z zahodnimi državami v Sloveniji zelo različno zgodovino in dediščino prejšnjega socialističnega sistema. To bi nekateri želeli izbrisati, takoj ko bo mogoče, jaz pa mislim, da je treba vseeno vedeti, da smo na nekatere stvari ne samo upravičeno ponosni, ampak dajejo temelj za blaginjo.

» **Ves čas je treba delati na treh ravneh, na ravni politik, na ravni delodajalcev in nenazadnje tudi na individualni ravni.**

Tu mislite na dobro razvejano javno mrežo vrtcev?

Humer: To sta takrat snovali slovenska političarka **Vida Tomšič** in njena švedska kolegica **Alva Myrdal**, ko sta pisali novo družinsko politiko, ki bo omogočala ženskam in moškim, da bodo lahko delali in skrbeli za druge, da se ne bo treba odločati med kariero in družino. In seveda,

da ima država pri tem pomembno vlogo. Iz tega je potem izšlo, da je Švedska leta 1974 kot prva država na svetu uvedla očetovski dopust, v Sloveniji pa je bila leta 1975 sprejeta možnost delitve dopusta za nego in varstvo otroka. Najprej ob pisnem soglasju ženske, kar se je kasneje spremenilo.

Zametke politike smo že imeli, v praksi pa se prav veliko ni uresničevalo, ker se pravzaprav sistematično na tem ni nikoli zares delalo.

Namen je torej uvesti sistemsko podporo ne samo ženskam, ampak tudi moškim?

Humer: Sistemsko in tudi na ravni delovnih organizacij. Treba je vedeti, da je zaradi relativno urejenih družinskih politik vloga delodajalca kar malo marginalizirana. Nihče ga ne prepozna kot nekoga, ki je pomemben akter pri usklajevanju dela in zasebnosti. Vidna je država z zakonodajo in neformalna mreža posameznice/posameznika, to so v prvi vrsti partnerice in partnerji, potem pa še babice in dedki in drugi. In potem delodajalci kar nekako umanjajo, do njih ni velikega pričakovanja, čeprav postaja vse bolj jasno, da so precej ključen akter.

Frelj: Tudi spodbud je bilo več za ženske pri vključevanju v javno sfero, ne pa toliko za moške v zasebni sferi. Pri moških se je tako izkazalo, da je možnost delitve starševskega dopusta in odsotnosti z dela za nego bolnega otroka sicer bila, a v praksi vrsto let ni zaživela. In po uvedbi neprenosljivega očetovskega dopusta na ravni politik so se začele stvari bolj spreminjati. Ves čas je treba delati na treh ravneh: na ravni politik, na ravni delodajalcev in nenazadnje tudi na individualni ravni.

80 odstotkov očetov občuti problem usklajevanja

Zadnja raziskava moških kot očetov v Sloveniji iz leta 2015 kaže, da očetje svojo vlogo dojemajo v celoti, vključno s čustveno podporo otroku, finančno podporo družine, preživljanjem prostega časa z otrokom in podporo otroku pri vsakdanjih opravilih. Kar 80 odstotkov očetov se sooča s konflikti pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Najslabše gre moškim na nasprotnih koncih zaposlitvenega spektra: očetje v negotovih delovnih razmerah in očetje na vodilnih in vodstvenih položajih (Humer in Frelj, 2016).

Sprememba miselnosti zahteva svoj čas in v raziskavah se je pokazalo, da mlajši moški želijo biti bolj vključeni in niso v to »prisiljeni«, kot se je še zdelo pred leti. Da pa se je to zgodilo, verjamem, da je bilo posredi več dejavnikov: moški so se začeli zavedati, kaj vse zgubljajo s tem, ko se ne vključujejo; kot drugo je bilo kar nekaj raziskav, ki dokazujejo, zakaj je to dobro tako za moške kot partnerstvo in za širšo družbo; v končni fazi pa je tudi tako, da se z dodatnimi spodbudami to pripozna, in nenazadnje prihajamo v obdobje, ko se podaljšuje delovna doba in vse te pomoči babic in dedkov več ne bo, saj ti ostajajo dalj časa na trgu dela. Tako bo vloga države in delodajalcev še bolj pomembna. Pri miselnosti na individualni ravni pa se kaže tudi generacijska razlika.

Vse te zadeve zahtevajo čas, a ne?

Humer: Seveda, a se, odkar imamo spremembo, da je 30-dnevni očetovski dopust v celoti plačan, kažejo tudi drugi učinki, ki pa niso tako dobri. Konec devetdesetih je odstotek delitve dopusta za nego in varstvo otroka med ženskami in moškimi padel pod en odstotek. Z uvedbo očetovskega dopusta leta 2003 se je začel povečevati in je bil med letoma 2012 in 2016 med šestimi in sedmimi odstotki, potem pa je začel spet padati, zdaj je tam okoli štirih odstotkov. In s tem se, mislim, nihče ne ukvarja.

Kako bi se morali lotiti tega problema?

Humer: Delno se ga lotevamo tudi z evropskimi projekti, kot je Men in care, pa tudi projekt Action dad, ki ga tudi izvajamo na Mirovnem inštitutu. Gremo v spodbujanje moških, na ravni delodajalcev in politik, pa tudi recimo na centrih za socialno delo, kjer posameznicam in posameznikom predstavijo možnosti, njihove dobre plati. Tudi če imamo v redu zakonodajo, pa ljudje niso ozaveščeni, tu nekaj manjka. Manevrskega prostora je še kar nekaj.

A je padec odstotka očetov, ki se angažirajo v skrbstvenem delu, lahko tudi

Vse večja plačna vrzel

Na splošno se razlika v plačah na podlagi spola povečuje in je največja pri sendvič generaciji pri ženskah, starih od 45 do 54 let, medtem ko se razlika v pokojninah zmanjšuje, zlasti pri mlajših skupinah žensk.



» Živa Humer: Na mrežo javnih vrtcev smo lahko upravičeno ponosni, saj povečuje blaginjo v celotni državi. Na tem vzoru bi morali zgraditi tudi javno in vsem dostopno mrežo skrbi za starejše.

posledica krize, večanja plačne vrzeli ..., skratka širšega konteksta?

Humer: Zagotovo. A raziskave o tem nimamo. Lahko pa sklepamo na podlagi drugih študij, da je dejavnikov veliko.

Podatkov imate veliko, zagotovo pa jih še pogrešate. Kako priti do njih? Bi morala zanje poskrbeti državna statistika?

Humer: Absolutno mislim, da potrebujemo podatke, in to sveže. Imamo nekaj kvalitativnih študij, manjka pa redno spremljanje. Imamo recimo podatke Eurostata, ki od leta 2000 vsakih deset let izvaja študijo o porabi časa, a v njih manjka en del za Slovenijo, ker recimo leta 2010 ni sodelovala.

Freljih: Pa še nekaj je, na ravni države, politik, gre za bistveno večjo moč. Pri projektih imamo dostop do nekaterih delodajalcev, ampak je popolnoma drugače, če spodbude pridejo z ravni države. Delodajalcem se pogosto ta tema zdi še vedno obrobna. Ob tem pa je tako na ravni države, delodajalcev in na individualni ravni tako, da ljudje zaenkrat še zmorejo in tema usklajevanja še ni tesno povezana z zdravjem v delovnem okolju.

Dejstvo sicer je, da ljudje lahko nekaj let delajo po 12, 16 in več ur na dan, a že zaznavamo »novodobne« bolezni, izgorelosti, težave z obvladovanjem stresa itd. Posledic »slovenske delovne kulture« je že precej, a na ravni države še niso pre-

poznane. Ko se bo ta kultura dela začela spreminjati, bo jasno, da bo manj bolniških odsotnosti.

Vse to je povezano tudi s tem, da se virus v delovnih okoljih širi, a ne?

Freljih: Točno tako, nekateri delodajalci so omogočili svojim zaposlenim, da delajo od doma. Razumem, da ponekod delovni procesi tega ne omogočajo, ampak tam je potrebno zagotoviti druge ukrepe, tudi načine, kako se ljudje regenerirajo.

Treba je najti druge mehanizme, sama trdno verjamem, da je v vsakem delovnem okolju boljše usklajevanje možno, samo če se to prepozna kot pomembno. Zanimivo pa je tudi to, da se trenutno veliko raje vlaga v posledice kot v preventivo. Tu je tudi ekonomski učinek, bistveno bolje je nekemu omogočiti dovolj prostega časa, kot pa da človek resneje zboli in je na dolgotrajni bolniški.

Slovinci smo znani kot rekorderji po nadurah. Kaj mislite pod izrazom slovenska delovna kultura?

Freljih: Kdo je dober delavec? Ne tisti, ki v osmih oziroma sedmih urah in pol opravi vse delo, ampak tisti, ki gre iz pisarne zadnji domov. Vse to pomenijo ta žigosanja in nadzori prisotnosti na delovnem mestu. Razumem, da je vprašanje kompleksno, a se veliko več vlaga v nadzor kot v graditev odnosov in zaupanja med delavkami in delavci ter vodstvom.

Problem je pogosto organizacija dela, saj vodenje timov pogosto šepa, nadrejeni pa ne bi izvajali pritiskov in nadzora, če bi vedeli, kaj lahko in zmorejo njihovi zaposleni kakovostno narediti v kakšnem času. Je potrebno v kontekstu usklajevanja pogledati tudi na ta problem?

Humer: Zagotovo. Če bi sledili logiki, bi lahko prešli na krajši delovnik. Seveda za polno plačilo. Nekateri delodajalci v Sloveniji ga že prakticirajo. Na zakonski ravni to ni ustrezno urejeno in so potrebne spremembe. Zadevo je treba pogledati malo širše, ne le z vidika profita. Recimo kaj pomeni na dolgi rok, tudi za zdravstveni sistem, da so ljudje zadovoljni. Stvari so zares povezane in kot take dobijo drugo dimenzijo, obravnavamo pa jih zelo ločeno. Hkrati pa je treba vedeti, da zaradi epidemije spet prihajamo v obdobje, ko bo vseeno, kako je z delavcem, saj bodo za vsako delovno mesto spet »stali v vrstah«. A bi ravno te stvari lahko zagrabili zdaj in na njih resno delali.

Frelih: Dokazano se v tem zelo kratkem obdobju večajo tudi psihične težave, depresije in podobno. To kaže, da so stvari kompleksne.

Če pogledamo samo na spremembe zakonodaje in praks. Pred korono je bilo recimo delo od doma skoraj nemogoče zagotoviti, tudi pri delodajalcih, kjer je delovni proces to omogočal. Zdaj pa je tovrstnih težav bistveno manj.

Štamfelj: Razlika med prvim in drugim valom je velika, zdaj ljudje veliko manj delajo od doma. Delodajalci poročajo, da so imeli slabe izkušnje, in tako smo spet pri nadzoru, saj bi delodajalci radi njihovo delo bolj nadzirali.

Govorimo o zaupanju?

Frelih: Točno tako. Če je vzpostavljen odnos zaupanja med delodajalci ter delavkami in delavci, verjamem, da ti tudi opravijo svoje delo korektno in so celo pripravljeni narediti marsikaj več, če obstajajo minimalni temelji medsebojnega spoštovanja. Takrat bi bile stvari drugačne. Če pa nekoga vedno znova priganjaš z bičem, ta izkoristi priložnost, da se ti izmakne in delo opravlja manj zavzeto.

Humer: Treba pa je tudi vedeti, da je delo na domu v času korone bistveno drugačno kot tako delo brez korone. Zdaj celotno življenje, od šolanja do dela, poteka med štirimi stenami, in to 24 ur na dan. Najnovejša Eurofoundova študija o življenju, delu in covidu-19 je pokazala, da so službene obveznosti bistveno bolj posegle v družinsko življenje sodelujočih kot pa obratno; torej, da bi družinske obveznosti vplivale na službo. Najbolj na udaru so tisti zaposleni starši, ki imajo šoloobvezne in majhne otroke. Delovniki so se raztegnili na 16 in več ur, saj je treba vmes pomagati otrokom pri šolanju, gospodinjiti in še kaj.

» **Kdo je dober delavec? Ne tisti, ki v osmih oziroma sedmih urah in pol opravi vse delo, ampak tisti, ki gre iz pisarne zadnji domov.**

V času koronakrize so ženske še bolj obremenjene, a ne?

Humer: To je tudi posledica tega, da so moški tudi več hodili na delo izven doma, ženske pa so več ostajale doma.



» *Mojca Frelih: Prišel bo čas spoznanja, da zaposleni niso samo strošek delodajalca, samo njihovo breme, ampak da brez zaposlenih tudi delodajalci ne bi mogli obstajati.*

Foto M. M.

V projekt MiC ste vključili štiri podjetja. Kašne dobre prakse ste tam ugotovili?

Humer: Najprej smo identificirali, kaj sploh je dobra praksa na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Izhajali smo iz tega, da so v Sloveniji že organizacije, ki imajo kaj pokazati. Skratka, nismo izhajali iz tega, kaj vse je narobe, ampak kaj že imamo in kaj je dobro. Da to predstavimo, podpremo, promoviramo. Zdelo se nam je pomembno, da poiščemo različna podjetja: tako iz urbanih kot ruralnih okolij, tako javna kot zasebna, glede na dejavnost in tudi glede na število zaposlenih in taka, da zaposlujejo najmanj polovico moških. Kot primer dobre prakse smo identificirali Polico zaradi Kolektivne pogodbe za policiste, ki relativno dobro ureja področje starševskega varstva, podjetje Saubermacher Komunala Murska Sobota, ki ima vse certifikate (Družini prijazno podjetje, Družbeno odgovoren delodajalec) in kot eno svojih ključnih vrednot promovira skrb za zaposlene, družbo Donar, d. o. o., zaradi šesturnega delovnika, ker nas je zanimalo, kako to funkcionira, ter mariborsko podjetje Mikro+Polo, d. o. o., ki se ukvarja z laboratorijskim pohoštvo in laboratorijsko opremo in kjer so uvedli neomejeno število dni plačanega dopusta, ker se nam je zdelo dobro pogledati, kako to funkcionira.

In kaj ste ugotovili?

Humer: V praksi se je pokazalo, da mlajši izkoristijo kakšen dan dopusta več, starejši pa niti ne. Potrebno pa je še dodati, da ti dopust »odobri« tim, v katerem delaš, tisti, ki te bo nadomeščal. Lahko je sicer to mogoče razumeti tudi kot prelaganje odgovornosti na posameznika, lahko pa kot zaupanje, spoštovanje in sodelovanje. To lahko dobro funkcionira, če so stvari dobro komunicirane.

Kako pa funkcionira skrajšanje delovnika?

Humer: Kmalu bo tri leta, kar so ga uvedli, in kot kaže, deluje dobro.

Kako je s solidarnostjo med zaposlenimi?

Frelih: Pomembno se mi zdi povedati tudi to, da naš projekt skrb za otroke razširja tudi s skrbjo za starejše in skrbjo zase. Videti je, da je po prvih ukrepih, kjer je bilo omogočeno usklajevanje le s skrbjo za otroke, prihajalo do nesolidarnosti in vprašanj, zakaj oni lahko, drugi pa ne. Če želimo imeti zdrave in zadovoljne zaposlene, je potrebno te ukrepe razširiti na vse skrbstvene obveznosti in širše. In ker smo starajoča se družba, je treba vedeti, da se te obveznosti pri otrocih sčasoma zmanjšujejo, pri starejših pa so potrebe sčasoma samo še večje.

Znotraj tega je pomembno tako fizično kot psihično zdravje, zato je treba vzpostavljati odnose zaupanja, spoštovanja, sodelovanja, solidarnosti. Če jaz vem, da me bo v timu zamenjal nekdo, ki sem mu jaz že šla naproti, ko je potreboval moje razumevanje, se bodo ti odnosi začeli vzpostavljati. Razmišljanje se bo spreminjalo.

Ne smemo pa pozabiti, da so mlajši, ki šele vstopajo v svet dela, bolj prilagodljivi pri menjavah delodajalca, so pa tudi manj pripravljeni popustiti. Imajo jasno predstavo o svojem prostem času in življenju izven dela. V tem smislu bo potrebo po usklajevanju treba prepoznati kot bolj relevantno, tako država kot delodajalci pa bodo morali nekaj narediti.

Ne prezrite

Naši sogovornici v letu 2021 najavljata javne dogodke in brezplačna usposabljanja za vodstva in sindikalne predstavnike ter zaposlene moške.

Verjamem, da prihaja čas, ko bo potrebno delovna mesta prilagoditi tako za starejše zaposlene kot mladim, ki imajo druge potrebe in želje.

Kako gre razumevanje med generacijami, spoli ... skupaj z neoliberalizmom, ki je vzgajal individualiste?

Frelih: Sistem očitno ne deluje. Kot kaže, bo cel kup slabo plačanih delovnih mest, recimo v skrbstvenih poklicih, kjer ni vikendov, praznikov ..., ostalo nezasedenih, ker nihče ne bo hotel tega delati. Težava v Sloveniji je, ker se v primerjavi z drugimi evropskimi državami ne vključuje migrantskega dela. Kljub temu, da se vzgaja individualiste in kapitaliste, ta sistem ne bo mogel več dolgo vzdržati in se bo nekaj moralo spremeniti.

Humer: In hkrati se bomo vsi postarali, in kdo bo potem skrbel za nas. Ideja je, da tak sistem, kot ga imamo za skrb za otroke, in je primer dobre prakse v svetovnem merilu, vzpostavimo tudi pri skrbi za starejše.

Govorimo o dolgotrajni oskrbi?

Humer: Da. Pri tem pa ni politične volje, da se to uredi. In ženske spet potegnejo kratko.

Imamo pa težnje po pozasebljenju skrbstvenega dela?

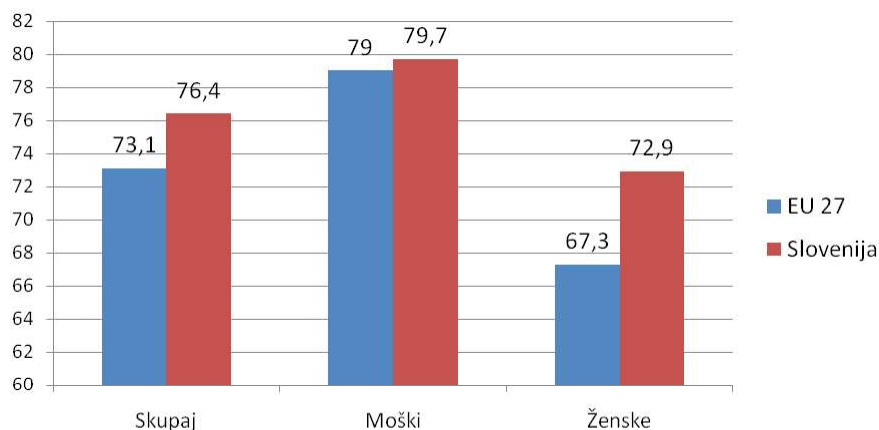
Frelih: Tudi pri izključnem zasebništvu lahko pričakujemo, da to ne bo moglo preživeti. Zgodil se bo učinek, ki izhaja iz plačne in posledično pokojninske vrzeli. Če bodo starejši, še posebej ženske, ki so povečini uporabnice teh storitev, živeli v revščini, ne bo denarja za plačilo storitev zasebnikov. Nastal bo začaran krog, ki ga država ne bo mogla ignorirati.

Humer: Že zdaj je problem hud, saj vsaka ženska starejša od 75 let, živi pod pragom revščine. Te cifre so med najvišjimi v Evropi.

Praksa kaže, da se morajo v reševanje problemov vključiti tudi moški, da se potem vendarle začne kaj premikati. Kako to doseči pri usklajevanju sfere dela in zasebnosti?

Frelih: Potrebno je izpostavljati tiste delodajalce, ki vendarle razumejo, da je reševanje usklajenosti ne le pomembno za obstoj njihovega podjetja, ampak je ta vrednota lahko tudi njihova konkurenčna prednost pri pridobivanju novih kadrov.

Stopnja zaposlenosti v starostni skupini 20-64 let po spolu; EU 27 in Slovenija, 2019.



Vir: Eurostat

Širiti je potrebno informacije o tem, kaj vse že obstaja v Sloveniji, ne le v tujini. Zagotovo so potrebni tudi različni ukrepi na ravni delodajalcev in sprememba zakonodaje. Zakonodaja bi morala biti živa stvar in se spreminjati v skladu s potrebami v družbi. Omenjena direktiva mi daje nekaj optimizma, kljub temu da še ne vemo, kako se bo v Sloveniji implementirala.

Pomembno se mi zdi tudi, da damo prostor in v javnost promoviramo tiste moške, ki so se pripravljene izpostaviti. Verjamem v to, da sicer znane uspešne moške, tudi očete in skrbnike starejših, postavimo za zgled, vzornike.

Humer: Skrb za drugega in zase mora biti vrednota, nekaj, kar je pomembno, da lahko funkcioniramo kot družba. Moški, ki opravljajo skrbstveno delo, že obstajajo, in to po celem svetu. Sodelovala sem pri svetovnem projektu, kjer smo v 25 državah sveta poiskali pare, ki si enakovredno delijo delo, skrb, vzgojo ..., in ugotovili različne prakse. Vse to že obstaja, stvari je treba narediti le bolj vidne.

Treba je vzbuditi tudi senzibilnost vodstev podjetij in njihovo angažiranost. To se je pokazalo pomembno v vseh štirih podjetjih, s katerimi sodelujemo v projektu. Vodstva v štirih podjetjih in organizacijah ne le, da zasebnih in poklicnih obveznosti ne vidijo kot izključujoče, ampak jih vidijo kot nekaj, za kar je treba poskrbeti, da bo podjetje lahko delovalo. Človeka je treba obravnavati kot celostno bitje.

Frelih: Dober vodja se mora zavedati, da človek ni robot. Če ima človek težave doma, ne more biti stoddotno z glavo prisoten pri svojem delu. Če ima dobrega

vodjo, ta to prepozna in je veliko bolje, da ga recimo za uro ali dve spusti, da lahko reši svojo zasebno težavo in se potem predano posveti svojemu delu. Je pa težava, ker vsi vodje niso dobri vodje.

Štamfelj: Problem je lahko to, ali ukrepi veljajo tudi za tiste v negotovih oblikah dela. Tudi če je formalno tako, je lahko težava, da si tak človek ne upa uveljaviti pravic.

Frelih: V koroni so se te stvari še poglobile in je tovrstnih zaposlitev vse več. Ukrepi usklajevanja in vse druge pravice bi morale biti dostopne vsem, ne glede na vrsto zaposlitve. Problemov, ki jih je treba obravnavati, je veliko. Treba pa je vedeti, da vsi problemi ne izginejo, če je nekdo zaposlen za nedoločen čas. Priložnosti za manipulacije je ogromno.

Zadeve se bodo morale spremeniti. Pri mlajših generacijah so vrednote druge.

Če je pri starejših še bila vrednota lojalnost in opravljanje dela pri istem delodajalcu vso delovno dobo, zdaj mladi službe menjavajo hitreje. Sta optimistki, da bodo nekoč morali dokazovati lojalnost delodajalci, in ne delavci?

Frelih: Seveda sem optimistka. Prišel bo čas spoznanja, da zaposleni niso samo strošek delodajalca, samo njihovo breme, ampak da brez zaposlenih tudi delodajalci ne bi mogli obstajati. To se bo zgodilo že zaradi sprememb v družbi.

Humer: Mora se premakniti. Ob koncih dneva smo posameznice in posamezniki, in krog se bo moral obrniti v drugo smer.

Frelih: Sicer se bo sistem sesul.

Mojca Matoz