



Regulacje międzynarodowe dotyczące problematyki BHP

(W1)

Opracował mgr inż. Ireneusz Bulski

Warszawa, maj 2010 r.



Pierwsze przepisy BHP

- Na terenach Polski za pierwsze przepisy, w których mówi się także o bezpieczeństwie pracy, można uznać wydane około 1505 roku z inspiracji Króla Jana Olbrachta przepisy górnicze, porządkujące stan prawny górnictwa na Śląsku i w Tarnowskich Górach.
- W Europie za pierwsze przepisy uznaje się wydane w Anglii w 1833 r. przepisy dotyczące konstrukcji i obsługi kotłów i maszyn parowych, a następnie wydanie przepisów o ochronie pracy kobiet i dzieci.
- W Anglii utworzono także pierwszą w Europie fabryczną inspekcję pracy, która kontrolowała przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa.
- Przez cały XIX wiek podobne regulacje prawne wprowadzały kolejno inne państwa Europy, a pod koniec tego wieku zaczęto wprowadzać regulacje dotyczące systemów zabezpieczenia społecznego.
- Za jeden z pierwszych przepisów międzynarodowych dotyczących problematyki BHP można uznać Konwencję międzynarodową z dnia 26 września 1906 r. o zakazie używania białego (żółtego) fosforu przy wyrobie zapalek, ratyfikowaną przez RP w 1922 r. (Dz. U. z 1922 r. nr 19, poz. 159).

Międzynarodowe regulacje dotyczące problematyki BHP

**Obecnie regulacje prawne dotyczące
problematyki BHP znajdują się w:**

- Konwencjach i Zaleceniach,
Międzynarodowej Organizacji Pracy,**
- Pakcie Praw Gospodarczych - ONZ,**
- Europejskiej Karcie Społecznej - Rady
Europy,**
- Dyrektywach i rozporządzeniach - Unii
Europejskiej.**

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP)

- Po zakończeniu I Wojny Światowej powołano Konferencję Pokojową, która w 1919 r. doprowadziła do podpisania Traktatu Wersalskiego. W artykule 427 Traktatu Wersalskiego postanowiono powołać Międzynarodową Organizację Pracy oraz zobowiązano wszystkie państwa Europy do utworzenia inspekcji pracy.

Zakres działania MOP

- Najbardziej pilnymi problemami w pierwszych latach działalności MOP, które były przedmiotem pierwszych konwencji i zaleceń, była problematyka ośmiogodzinnego dnia pracy, walka przeciwko bezrobociu, ochrona macierzyństwa oraz warunki pracy kobiet i młodzieży.

Obecnie MOP zachęca kraje członkowskie do poprawiania warunków pracy i środowiska oraz zapewnia pomoc w postaci stanowienia międzynarodowych standardów prawa pracy skupiając się **między innymi** na problematyce:

- warunków pracy i środowiska pracy;
- bhp;
- warunków życia;
- stosunków pracy;
- bezpieczeństwa socjalnego;
- nauczania pracowników i pomocy organizacjom pracodawców;
- eliminowania dyskryminacji, która dotyczy szczególnie kobiet, młodocianych, starszych pracowników, emigrantów i uchodźców.

Konwencje i Zalecenia MOP

- MOP opracowała dotychczas około 190 konwencji i 200 zaleceń.
- Konwencje MOP stosowane są na zasadzie dobrowolności - i obowiązują po ich ratyfikacji przez władze danego państwa.
- Zalecenie jest podobne we swej formie do Konwencji z tym , że nie podlega ratyfikacji oraz zawiera więcej szczegółów.
- Polska ratyfikowała około 50% konwencji MOP, w tym wszystkie konwencje o podstawowym znaczeniu.
- Obowiązek stosowania konwencji i zaleceń oraz ich implementacji do krajowych przepisów spoczywa na władzach państwowych.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP)

- **Konwencje i Zalecenia MOP stanowią standard nazywany zwyczajowo „Międzynarodowym Kodeksem Pracy”.**
- **Kodeks MOP uwzględnia zasady prawne wyrażone w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz Paktach Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych.**
- **Regulacje te mają istotny wpływ na rozwój prawodawstwa socjalnego na całym świecie.**

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP)

- **Każde Państwo Członkowskie jest zobowiązane przedkładać Międzynarodowemu Biuru Pracy MOP roczne sprawozdania o środkach podjętych w celu wykonania postanowień konwencji, których jest stroną. Sprawozdania te są redagowane według formy, które określa Rada Administracyjna MOP.**
- **Przestrzeganie przez Państwo Członkowskie obowiązków nałożonych przez konwencje i zalecenia jest również przedmiotem kontroli stałych organów MOP - Komisji Niezależnych Ekspertów i trójstronnego Komitetu Międzynarodowej Konferencji Pracy, utworzonych w tym celu w 1926 r. Te instytucje MOP badają i komentują informacje oraz sprawozdania przedłożone przez rządy, a ich oceny podlegają publikacji.**

Konwencja nr 155 MOP

dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy (Genewa, 3.06.1981 r.)

Artykuł 4

1. Każdy Członek , zgodnie z krajowymi warunkami i praktyką oraz w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, **określi krajową politykę w zakresie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia pracowników i środowiska pracy** i będzie dokonywał okresowych przeglądów tej polityki.

2. Polityka ta będzie miała na celu zapobieganie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu wynikającym z wykonywanej pracy, poprzez zmniejszenie w takim stopniu, w jakim jest to racjonalne, przyczyn zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy.

Konwencja nr 155 MOP

dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy (Genewa, 3.06.1981 r.)

Artykuł 9

1. Kontrola stosowania ustaw i rozporządzeń dotyczących bezpieczeństwa i środowiska pracy zostanie zapewniona przez odpowiedni i wystarczająco skuteczny system inspekcji.
2. System kontroli będzie przewidywał odpowiednie sankcje w przypadku naruszenia przepisów prawnych.

Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ

- **Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych uchwaliło w 1966 r. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, zwanych potocznie – prawami człowieka.**
- **Polska ratyfikowała te Pakty w 1977 r. i zostały one opublikowane w Dz. U. nr 38, poz. 169.**

Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ

Artykuł 7

Państwa Strony niniejszego Paktu uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy obejmujących:

a) wynagrodzenie, zapewniające godziwy zarobek i zadowalające warunki życia,

b) **warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny pracy,**

c) wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne.

Rada Europy

- Rada Europy powstała w **1949** roku w wyniku podpisania traktatu przez 10 państw Europy Zachodniej.
- Nowe demokracje z Europy Wschodniej były przyjmowane do Rady Europy od początku lat pięćdziesiątych (Węgry w 1990, Polska w 1991).
- Rada Europy zajmuje się przede wszystkim promocją i ochroną **praw człowieka, demokracji** i współpracą państw członkowskich w dziedzinie kultury.
- Rada Europy opracowała ponad 200 konwencji i innych dokumentów prawa międzynarodowego, z tego dorobku Polska ratyfikowała około 50 %.
- Jedną z ważniejszych konwencji Rady Europy jest Europejska Karta Społeczna podpisana w Turynie w 1961 r. (ratyfikowana przez Polskę i opublikowana w Dz. U. z 1999 nr 8, poz. 67).
- Obecnie Rada Europy liczy 47 członków, a jej siedzibą jest **Strasburg** gdzie mieści się także Trybunał.

Europejska Karta Społeczna

- Umawiające się Strony zobowiązują się stworzyć warunki w których następujące prawa i zasady będą mogły być skutecznie realizowane;
- wszyscy pracownicy mają prawo do odpowiednich warunków pracy;
- **wszyscy pracownicy mają prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;**
- dzieci i młodociani mają prawo do szczególnej ochrony przed zagrożeniami fizycznymi i moralnymi;
- **pracownice, w razie macierzyństwa, oraz inne pracownice w uzasadnionych przypadkach, mają prawo do szczególnej ochrony w swej pracy.**

Europejska Karta Społeczna

- **Artykuł 2. Prawo do odpowiednich warunków pracy**
- **W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do odpowiednich warunków pracy, Umawiające się strony zobowiązują się;**
- **- określić rozsądny dzienny i tygodniowy czas pracy, stopniowo skracać tygodniowy czas pracy do takiego wymiaru, na jaki pozwala wzrost wydajności oraz inne związane z tym czynniki;**
- **zapewnić pracownikom zatrudnionym przy określonych pracach niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia - bądź skrócenie czasu pracy, bądź dodatkowe płatne urlopy.**

Europejska Karta Społeczna

Artykuł 3

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Umawiające się Strony, w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zobowiązują się:

- **wydawać przepisy** dotyczące BHP;
- **zapewnić środki kontroli stosowania tych przepisów;**
- **konsultować się**, gdy zachodzi potrzeba, z organizacjami pracodawców i pracowników w sprawach podejmowanych środków zmierzających do poprawy warunków BHP.

Europejska Karta Społeczna

Artykuł 12

Prawo do zabezpieczenia społecznego

- **W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do zabezpieczenia społecznego, Umawiające się Strony zobowiązują się:**
- **ustanowić lub utrzymywać system zabezpieczenia społecznego;**
- **utrzymywać system zabezpieczenia społecznego na zadowalającym poziomie, równym co najmniej poziomowi niezbędnemu dla ratyfikowania Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (nr 102) dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego;**
- **zabiegać o stopniowe podnoszenie poziomu systemu zabezpieczenia społecznego...**

Unia Europejska

- W Unii Europejskiej organami decyzyjnymi i legislacyjnymi są Rada Unii Europejskiej oraz Komisja Europejska. System prawa w UE obejmuje źródła prawa pierwotnego – jak traktaty założycielskie (np. Traktat Rzymski z 1957 r.) oraz wtórne źródła prawa, do których zalicza się;
 - a) **rozporządzenia** - które wchodzą bezpośrednio i automatycznie w życie w każdym państwie członkowskim z chwilą ich opublikowania przez władze UE ,
 - b) **dyrektywy** - które są obowiązujące w zakresie zamierzonego skutku i terminu wykonania, pozostawiają jednak państwom wybór metody wdrożenia dyrektywy,
 - c) **decyzje** - adresowane do określonego państwa.

Unia Europejska

- Wszystkie dyrektywy mają taką samą moc prawną i można je podzielić na dyrektywy ramowe – określające prawa i obowiązki oraz dyrektywy szczegółowe, określające minimalne wymagania. Dyrektywy UE są przez władze państw członkowskich wprowadzane do przepisów krajowych w taki sposób, by uzyskać określony w dyrektywie cel - który określa się jako standard europejski.
- Politykę UE w zakresie BHP określa „ramowa” Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r., która stanowi podstawę do wydawania dyrektyw szczegółowych, określających minimalne standardy dotyczące BHP.

Unia Europejska

- **Dotychczas w UE wydano około 100 dyrektyw dotyczących problematyki BHP. Wszystkie dyrektywy muszą zostać przez państwa członkowskie implementowane do prawa krajowego i muszą być przestrzegane, a władze państwowe ponoszą wobec UE całkowitą odpowiedzialność za stosowanie wspólnotowych zasad określonych dyrektywami.**
- **W Polsce od momentu wejścia do UE obowiązują wszystkie przepisy unijne, a za wdrożenie dyrektyw UE do prawa krajowego odpowiedzialne są władze administracyjne państwa – Prezydent, Sejm, Senat oraz Rząd RP.**

Unia Europejska

- Na straży przestrzegania prawa wspólnotowego stoi Trybunał Sprawiedliwości w Luksemburgu, powołany przez UE, który jest upoważniony do kształtowania jednolitego orzecznictwa i wykładni postanowień traktatowych i innych aktów normatywnych. W przypadku naruszenia tych zasad, Trybunał może nałożyć na określone państwo wysoką karę sięgającą milionów Euro.
- Przed Trybunałem obywatele państw członkowskich mogą dochodzić roszczeń odszkodowawczych od swojego państwa, gdy ich prawa zostały naruszone i ponieśli szkodę (np. z powodu wadliwego implementowania dyrektywy albo nie egzekwowania przez państwo stosowania dyrektyw UE na swym terytorium).



Dyrektywa Rady 89/391/EWG

z 12 czerwca 1989 r.

o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy

- **Artykuł 1. Cel**
- **Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie środków stymulujących do działania w kierunku poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników podczas pracy.**
- **W tym celu Dyrektywa zawiera ogólne zasady zapobiegania ryzyku zawodowemu, bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, eliminacji czynników wypadkowych i ryzyka, informowania, konsultacji, szkolenia, współuczestnictwa pracowników i ich przedstawicieli, zgodnie z krajowym prawem i zwyczajami, jak również ogólne wskazania dotyczące wdrażania tych zasad.**



Dyrektywa Rady 89/391/EWG

z 12 czerwca 1989 r.

o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy

Artykuł 5. Postanowienia ogólne

- 1. Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w każdym aspekcie związanym z pracą.
- 2. Gdy pracodawca zatrudnia z zewnątrz kompetentne służby (np. służbę BHP) lub osoby, nie zmniejsza to jego odpowiedzialności w zakresie BHP.
- 3. Zobowiązania pracowników w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy nie powinny wpływać na zasadę odpowiedzialności (pracodawców i pracowników).



Dyrektywa Rady 89/391/EWG

- **Artykuł 6. Ogólne obowiązki pracodawców**
- **1. W ramach swej odpowiedzialności pracodawca powinien podjąć niezbędne środki w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włączając w to zapobieganie ryzyku zawodowemu, informowanie, organizowanie szkolenia oraz zapewnienie koniecznych środków i właściwej organizacji.**
- **2. Pracodawca powinien stosować te środki na podstawie następujących, ogólnych zasad zapobiegania:**
 - **a) unikanie ryzyka,**
 - **b) ocena ryzyka, którego nie można uniknąć,**
 - **c) zapobieganiu ryzyku u źródła,**



Dyrektywa Rady 89/391/EWG

- cd. art. 6. **Ogólne obowiązki pracodawców**
- **d) dostosowanie pracy do każdego pracownika, szczególnie w zakresie projektowania stanowiska pracy, wyboru wyposażenia roboczego oraz metod produkcyjnych i metod pracy, uwzględniając zwłaszcza łagodzenie monotonii pracy oraz zmniejszenie natężenia pracy w wymuszonym tempie, a także zmniejszanie negatywnego wpływu tego typu pracy na zdrowie pracownika,**
- **e) stosowanie nowych rozwiązań**



Dyrektywa Rady 89/391/EWG

z 12 czerwca 1989 r.

o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy

- **cd. art. 6. Ogólne obowiązki pracodawców**
- **g) prowadzenie spójnej i całościowej polityki zapobiegawczej, obejmującej technikę, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne i wpływ czynników związanych ze środowiskiem pracy,**
- **h) nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej,**
- **i) właściwe instruowanie pracowników.**



Dyrektywa Rady 89/391/EWG

z 12 czerwca 1989 r.

o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy

- **Art.9. Pracodawca powinien posiadać przeprowadzoną ocenę ryzyka zawodowego.**
- **Art.12. Pracodawca powinien zapewnić każdemu pracownikowi odpowiednie przeszkolenie BHP przy zatrudnieniu, przeniesieniu do innej pracy i w przypadku stosowania nowego sprzętu lub technologii.**
- **Szkolenie nie może obciążać finansowo pracowników i musi odbywać się w godzinach pracy.**



Dyrektywa Rady 89/391/EWG

z 12 czerwca 1989 r.

o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy

- **Art.13. Na każdym pracowniku spoczywa możliwie największa odpowiedzialność za własne bezpieczeństwo i zdrowie oraz innych osób [...]**
- [...] w tym celu, zgodnie z przeszkoleniem i otrzymanymi od pracodawcy instrukcjami, pracownicy w szczególności powinni współpracować z pracodawcą i pracownikami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo, w celu realizacji zadań i wymagań postawionych przez kompetentne władze, zapewniających bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników podczas pracy.

Postanowienia Traktatu WE w sprawie odpowiedzialności za naruszanie przepisów unijnych

- **Art. 226**

Jeśli Komisja uzna, że Państwo Członkowskie uchybiło jednemu z zobowiązań, które na nim ciąży na mocy niniejszego Traktatu, wydaje ona uzasadnioną opinię w tym przedmiocie, po uprzednim umożliwieniu temu Państwu przedstawienia swych uwag.

Jeśli Państwo to nie zastosuje się do opinii w terminie określonym przez Komisję, może ona wnieść sprawę do Trybunału Sprawiedliwości.

- **Art. 227**

Każde Państwo Członkowskie może wnieść sprawę do Trybunału Sprawiedliwości, jeśli uznaje, że inne Państwo Członkowskie uchybiło jednemu z zobowiązań, które na nim ciąży na mocy niniejszego Traktatu.

Zanim Państwo Członkowskie wnieśli przeciwko innemu Państwu Członkowskiemu skargę opartą na zarzucanym naruszeniu zobowiązania, które na nim ciąży na podstawie niniejszego Traktatu, powinno wnieść sprawę do Komisji.

Komisja wydaje uzasadnioną opinię, po umożliwieniu zainteresowanym Państwom przedstawienia na zasadzie spornej uwag pisemnych i ustnych.

Jeśli Komisja nie wyda opinii w terminie trzech miesięcy od wniesienia sprawy, brak opinii nie stanowi przeszkody we wniesieniu sprawy do Trybunału Sprawiedliwości.

Wybrane Konwencje MOP dotyczące problematyki BHP - ratyfikowane przez RP

- Konwencja (nr 119) dotycząca zabezpieczenia maszyn, przyjęta przez Konferencję Ogólną MOP w Genewie dnia 25.06.1963 r. (Dz. U. z 1977 r. nr 14, poz.53 - zał.).
- Konwencja (nr 120) dotycząca higieny w handlu i biurach, przyjęta przez Konferencję Ogólną MOP w Genewie dnia 09.07.1964 r. (Dz. U. z 1968 r. nr 37, poz.261 – zał.).
- Konwencja (nr 127) dotycząca maksymalnego ciężaru ładunków, dozwolonych do przenoszenia przez jednego pracownika, przyjęta przez Konferencję Ogólną MOP w Genewie dnia 28.06.1967 r. (Dz. U. z 1973 r. nr 25, poz.142).
- Konwencja (nr 129) dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie, przyjęta przez Konferencję Ogólną MOP w Genewie dnia 25.06.1969 r. (Dz. U. z 1997 r. nr 72, poz.452).
- Konwencja (nr 148) dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami, przyjęta w Genewie dnia 20.06. 1977 r
-

Wybrane Konwencje MOP dotyczące problematyki BHP - ratyfikowane przez RP

- **Konwencja (nr 92) dotycząca pomieszczeń załóg na statkach, przyjęta przez Konferencję Ogólną MOP w Genewie dnia 18.06.1949 r. (Dz. U. z 1954 r. nr 44, poz.202 - zał.).**
- **Konwencja (nr 115) dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym, przyjęta przez Konferencję Ogólną MOP w Genewie dnia 22.06.1960 r. (Dz. U. z 1965 r. nr 8, poz.45 - zał.).**
- **Konwencja(nr 176) dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach, przyjęta przez Konferencję Ogólną MOP w Genewie, dnia 22.06. 1995 r. (Dz. U. z 2003 r. nr 117, poz. 1105).**
- **Konwencja (nr 178) dotycząca inspekcji warunków pracy i życia marynarzy, przyjęta przez Konferencję Ogólną MOP w Genewie dnia 22.10. 1996 r. (Dz. U. z 2004 r. nr 139, poz.1472).**

Wybrane Dyrektywy UE

- **Dyrektywa 1999/92/WE z dnia 16 grudnia 1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (Dz. Urz. WE L 23 z 28.01.2000).**
- **Dyrektywa 2000/39/WE z dnia 8 czerwca 2000 r. ustanawiająca pierwszą listę indykatywnych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy - w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 142 z 16.06.2000).**
- **Dyrektywa 2000/54/WE z dnia 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 262 z 17.10.2000).**
- **Dyrektywa 2002/44/WE z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) ... (Dz. Urz. WE L 177 z 6.07.2002).**
- **Dyrektywa 2003/10/WE z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (Dz. Urz. WE L 42 z 15.02.2003).**

- **Wszystkie międzynarodowe standardy BHP, wynikające z postanowień zawartych w ratyfikowanych przez Polskę umowach międzynarodowych i dyrektywach UE, zostały przeniesione do polskich ustaw i rozporządzeń.**
- **Polska, podobnie jak inne państwa, posiada ponadto własne krajowe regulacje dotyczące BHP, zwłaszcza w tych obszarach gdzie nie ma jeszcze wspólnych regulacji międzynarodowych,**