



---

**„Investește în Oameni!”**  
**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**  
Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”  
Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”  
**Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”**  
**Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792**

---

# RESPONSABILITATEA SOCIALĂ A INDIVIDULUI - VOLUNTARIAT

Întocmit,  
Băbuțau Ioan Cristian

Data,  
31.07.2014

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială  
a Uniunii Europene sau a Guvernului Românie





**„Investește în Oamenii!”**  
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013  
Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”  
Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”  
Titlul proiectului: **„O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”**  
Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

## Responsabilitatea socială a individului - voluntariat

### Delimitări conceptuale

Responsabilitatea socială individuală reprezintă o caracteristică a unei societăți în cadrul căreia indivizii își cunosc drepturile și responsabilitățile și acționează spre binele grupului și în spiritul independenței personale.

Există o serie de comportamente care definesc individul responsabil social:

- manifestarea încrederii și loialității față de ceilalți
- interesul și sensibilitatea față de nevoile grupului/societății
- simțul răspunderii față de probleme cu impact social general
- participarea pozitivă și constructivă la viața comunității
- deschidere către cooperare/negociere
- manifestarea simțului comunitar
- solidaritatea manifestată concret în acțiuni de interes public

Analizând conceptul de responsabilitate, referințele fac trimitere în primul rând la indivizi întrucât în context personal sau profesional responsabilitatea va aparține întotdeauna oamenilor, nu instrumentelor sau mijloacelor prin care oamenii crează situații sau rezultate.

În context organizațional, atunci când echipele se concentrează pe rezolvarea unor probleme, una din resursele principale în identificarea de soluții ar trebui să fie responsabilitatea individuală. Organizațiile sau companiile sunt total influențate de resursa umană care le constituie, iar responsabilitatea membrilor determină succesul sau eșecul demersurilor realizate. Analize care vizează productivitatea muncii demonstrează că într-o echipă sau colectiv în care interacțiunea indivizilor se bazează simultan pe responsabilitate individuală, cooperare și flexibilitate, rezultatele obținute vor fi de o calitate superioară.

Responsabilizarea individului se poate realiza prin mijloace coercitive sau punitive (aplicarea unor pedepse, amenințări, presiuni, privațiuni sau amenințare, comunicare ierarhică), dar modul cel mai eficient și mai valoros, atât pentru organizație, cât și pentru indivizi este responsabilizarea prin implicare directă în procesele derulate





**„Investește în Oamenii!”**  
**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**  
 Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”  
 Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”  
**Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”**  
**Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792**

de companie sau organizație, valorificarea experiențelor pozitive și negative (inclusiv învățarea din greșeli), stimularea creativității și valorificarea ideilor și competențelor fiecărui individ, explicarea și clarificarea rolului fiecăruia, comunicarea bazată pe dialog și interacțiune reală.

Cel din urmă model de responsabilizare prezentat presupune o abordare centrată pe dimensiunea relațională sau interpersonală într-o organizație, fără a ignora însă dimensiunea procedurală sau cea specific managerială. În acest caz, liderul sau coordonatorul echipei trebuie să acorde un timp suficient evaluării și cunoașterii reale a membrilor echipei, a competențelor și potențialului acestora, pentru a așeza pe fiecare în funcție de competențele deținute în poziția potrivită.

Comaniile și organizațiile de succes au membri sau angajați dedicați țelului comun care cred în viziunea organizației și acționează responsabil atât în ceea ce privește organizația cât și în afara ei.

În ultimii ani responsabilitatea socială a companiilor sau a indivizilor este tot mai des invocată, existând o tendință pozitivă în implicarea socială a companiilor/organizațiilor și a indivizilor.

### Responsabilitatea Socială a Companiilor (CSR)

Responsabilitatea socială a companiilor/organizațiilor este cel mai adesea integrată conceptului de CSR (Responsabilitatea Socială a Companiilor), termen recunoscut la nivel global în engleză ca CSR (Corporate Social Responsibility). CSR reprezintă contribuția pe care companiile trebuie să o aibă la dezvoltarea durabilă a comunităților în care activează, ca întoarcere a beneficiilor pe care compania le dobândește exploatând resursele acelei comunități (resurse umane sau naturale).

La nivel internațional au fost elaborate o serie de standarde care definesc comportamentul corporativ responsabil și etica privind Responsabilitatea Socială a Companiilor și există numeroase organisme internaționale cu preocupări în ceea ce privește reglementarea acțiunilor de CSR (ex. Uniunea Europeană, Organizația Națiunilor Unite). Activitățile de CSR ale companiilor aduc multiple beneficii comunității, dar și imaginii publice a acestora, în multe situații constatându-se o corelație directă între impactul acțiunilor de responsabilitate socială și creșterea cifrei de afaceri și





---

**„Investește în Oamenii!”**  
**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**  
Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”  
Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”  
**Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”**  
**Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792**

---

îmbunătățirea percepției publice asupra companiei. Imaginea publică a companiilor e cu atât mai mult urmărită de către cele care activează în domeniul exploatarei resurselor naturale unde impactul asupra mediului și asupra comunității în general este mai ridicat. Adeseori existența unui program de CSR poate reprezenta pentru o companie un avantaj competitiv față de concurență.

De-a lungul timpului au fost consacrate mai multe categorii de inițiative de CSR, una din cele mai utile clasificări a fost realizată de Philip Kotler și Nancy Lee în cartea *“Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause”*. Întrucât scopul prezentului studiu îl reprezintă analiza responsabilității individuale în special ca oportunitate de dezvoltare profesională, ne vom limita la listarea principalelor categorii de inițiative CSR a companiilor după care vom analiza mai în profunzime responsabilitatea socială individuală în special prin implicarea în acțiuni de voluntariat.

Categoriile principale de inițiative CSR (Corporate Social Responsibility):

- Promovarea unei cauze
- Marketing legat de o cauză
- Marketing social
- Acțiuni filantropice
- Practici de afaceri responsabile social
- Voluntariat în comunitate

Această scurtă introducere în CSR (Corporate Social Responsibility) a fost necesară întrucât conceptul de CSR nu poate fi disociat de responsabilitatea socială individuală pe care o au factorii de decizie din companiile care activează în CSR și angajații care își asumă personal o astfel de implicare socială. Acest din urmă aspect e cu atât mai relevant pentru scopul acestui studiu cu cât se constată o creștere consistentă în ultimii doi ani în România a acțiunilor de tip CSR în domeniul educației și formării tinerilor, inclusiv în sprijinirea creșterii angajabilității tinerilor.

Observăm faptul că una din componentele CSR e reprezentată de voluntariatul în comunitate, iar în context CSR acesta presupune o inițiativă prin care companiile își încurajează angajații să se implice în acțiuni de voluntariat în sprijinul comunității,





---

**„Investește în Oamenii!”**  
**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**  
Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”  
Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”  
**Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”**  
Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

---

al unui ONG sau în promovarea unei cauze de interes comunitar/social.

Vom analiza în cele ce urmează conceptul de voluntariat, contextul activităților de voluntariat în România, inclusiv cadrul legislativ și logistic existent, precum și oportunitățile de voluntariat care îi pot sprijini pe tineri în dezvoltarea de competențe care să-i ajute inclusiv în integrarea profesională.

## Voluntariatul – prezentare generală, principii, resurse

Voluntariatul este activitatea desfășurată din proprie inițiativă, prin care o persoană fizică își oferă timpul, talentele și energia în sprijinul altora fără o recompensă de natură materială/financiară, motivația principală fiind legată de o adeziune personală față de tematica sau scopul activității în care este implicat, sau dorința de a-și dezvolta anumite competențe.

Există patru principii fundamentale care stau la baza activităților de voluntariat, principii care deosebesc voluntariatul de alte activități asemănătoare precum practica profesională sau internship-ul:

1. Este o activitate desfășurată în beneficiul comunității/beneficiul public
2. Activitatea desfășurată nu urmărește un beneficiu financiar;
3. Este o activitate benevolă realizată dintr-o motivație personală, fără constrângeri exterioare;
4. E realizată într-un cadru organizat, sub coordonarea unei organizații sau a unui grup de inițiativă, diferențiindu-se de acțiunile spontane de binefacere.

Activitatea de voluntariat presupune întrunirea concomitentă a tuturor principiilor prezentate mai sus, lipsa unuia din acestea transformă respectiva activitate într-o acțiune diferită de o acțiune tipică de voluntariat.

În ceea ce privește cadrul acțiunilor de voluntariat în România, începând cu 1997 a fost introdus conceptul de “centru de voluntariat” care acționează ca resursă în comunitate oferind instruire și consultanță persoanelor și organizațiilor interesate de voluntariat. În prezent există în România un număr de peste 25 de Centre de voluntariat care acționează cel mai adesea ca un mecanism de implicare a voluntarilor în comunitate, oferind servicii voluntarilor și instituțiilor în conformitate cu un set de





### „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

standarde care adoptate de Rețeaua Centrelor de voluntariat din România. Un aspect pozitiv îl reprezintă adoptarea acestor standarde de către diferite structuri asociative sau instituții care implică voluntari.

Centrele de Voluntariat existente în România recrutează și formează voluntari, le prezintă oferta de voluntariat existentă în cadrul comunității și fac recomandări de voluntari instituțiilor și organizațiilor care au oportunități de voluntariat disponibile sau care solicită voluntari. În relația cu organizațiile care implică voluntari, Centrele de voluntariat din țară organizează cursuri de formare în managementul voluntarilor, promovează conceptul de voluntariat și bune practici în lucrul cu voluntarii cu accent special pe recunoașterea meritelor voluntarilor și recunoașterea competențelor dobândite. Odată cu adoptarea noii legi a voluntariatului a demarat și un proiect colaborativ de elaborare a unui instrument de recunoaștere a competențelor dobândite de tineri în cadrul activităților de voluntariat, proiect coordonat de structuri cu expertiză în domeniu (Federația Volum, Ministerul Educației, Universitatea București).

În special în ultimii trei ani, mișcarea de voluntariat din România accentuează componenta de învățare pe care tinerii o dobândesc în cadrul activităților de voluntariat în care se implică, lucru subliniat și de noua lege a voluntariatului adoptată în anul 2014, pe care o vom prezenta mai jos și care oferă un cadru optim implicării tinerilor în activități de voluntariat.

Resursele disponibile în România care susțin activitățile de voluntariat:

- Cadrul legislativ oferit de Legea Voluntariatului (emisă în 2001 și rectificată în 2002, 2006 și 2014).
- Peste 25 de centre de voluntariat
- Cursuri de management organizațional și managementul voluntarilor oferite prin Rețeaua națională a Formatorilor Programului Tineret în Acțiune gestionată de ANPCDEFP.
- Organizații nonguvernamentale (asociații/fundații) și instituții publice care implică voluntari
- Programe de voluntariat internațional (ex. Serviciul European de Voluntariat prin Erasmus +)







### „Investește în Oamenii!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

- Finanțări publice sau private care susțin proiecte în domeniul voluntariatului (Erasmus +, CEE Trust, EEA Grants, Ministerul Tineretului și Sportului direct sau prin Direcțiile Județene pentru Sport și Tineret, diverse finanțări private oferite prin concursuri de proiecte de către fundațiile unor companii din mediul economic, autorități la nivel local sau județean)

Odată cu profesionalizarea lucrătorilor în domeniul voluntariatului au apărut o serie de evenimente de recunoaștere publică a contribuției voluntarilor și a organizațiilor care gestionează programe de voluntariat:

- Săptămâna Națională a Voluntariatului (eveniment anual derulat în a treia săptămână din luna Mai)
- Gala Națională a Voluntarilor și gale ale voluntarilor desfășurate la nivel local
- Ziua Internațională a Voluntarilor (5 decembrie)
- Ziua Internațională a Coordonatorilor de Voluntari (5 noiembrie)

Începând cu anul 2010, la inițiativa Pro Vobis a fost creată Federația Organizațiilor care Sprijină Dezvoltarea Voluntariatului în România ca organism de reprezentare a organizațiilor active în sfera voluntariatului.

## Responsabilitatea socială individuală în România

La finalul anului 2013 a fost realizat un studiu național privitor la „Responsabilitatea socială individuală în România”. Acesta a fost realizat de Centrul de Marketing și Prognoză Socială, la solicitarea Asociației React și în urma acestuia rezultă faptul că 14% dintre români au făcut voluntariat în ultimul an. Studiul este deosebit de relevant în contextul noii legi a voluntariatului care asigură asimilarea stagiului de voluntariat experienței profesionale, tocmai în contextul facilitării inserției tinerilor pe piața muncii.

Studiul relevă faptul că principalele motive pentru care cetățenii nu se implică în acțiuni de voluntariat sunt lipsa de timp (34%) și informațiile limitate (34%) precum și dificultatea de a se implica în cauze care să-i intereseze (16%). Domeniile care beneficiază de cel mai mare interes al voluntarilor sunt: serviciile sociale (25%),





**„Investește în Oamenii!”**  
**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**  
 Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”  
 Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”  
**Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”**  
**Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792**

ecologie și protecția mediului (18%), educație (13%) cu tendință ascendentă, și sănătate (11%).

Profilul voluntarului român configurat de către acest studiu: tânăr elev ori student/angajat cu studii superioare, motivat de solidaritate (40%) și dorința de îmbunătățire a experienței profesionale (15%).

Un procent de 58% dintre respondenți au considerat că forma de organizare nu e un factor important, ci mai degrabă implicarea socială a acesteia, fiind ulterior făcută clarificarea legată de importanța formei de organizare în cazul acțiunilor de voluntariat (ex. Sprijinul acordat familiei, prietenilor, vecinilor, sau unui om pe stradă nu poate fi considerat activitate de voluntariat care să dobândească ulterior o recunoaștere).

Din studiu reiese și faptul că 44% dintre respondenți cunosc conceptul de economie socială, întreprindere socială sau antreprenor social. Un procent de 35% din populație nu cunoaște aceste concepte, iar 23% dintre respondenți au identificat economia socială cu companiile mici și mijlocii, iar 18% cu ONG-urile.

Cele mai cunoscute structuri ale economiei sociale sunt cooperativele agricole (62%), casele de ajutor reciproc (61%) și cooperativele de credit (55%). 50% dintre români asociază economia socială cu serviciile sociale, 24% cu producția sau comercializarea produselor alimentare și 22% cu sănătatea.

Studiul confirmă creșterea relevanței voluntariatului atât pentru societatea românească în general, cât și tendința companiilor de a acorda un avantaj la angajare tinerilor care au fost implicați în acțiuni de voluntariat și au dobândit o recunoaștere a implicării lor. De asemenea, disponibilitatea tinerilor pentru voluntariat este în creștere în principal datorită faptului că aceștia văd tot mai mult în voluntariat oportunitatea de a dobândi o experiență profesională și competențe transferabile în context profesional.

## Legea Voluntariatului

Legea Voluntariatului 195/2001 a fost realizată anterior integrării României în Uniunea Europeană, iar în perioada prost aderare voluntariatul a dobândit un rol tot mai important în societatea europeană, cu accent pe recunoașterea competențelor dobândite de către tineri prin voluntariat și sprijinirea acțiunilor de voluntariat prin







---

**„Investește în Oamenii!”**  
**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**  
Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”  
Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”  
**Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”**  
**Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792**

---

diverse programe. Principala îmbunătățire adusă în 2014 acestei legi se referă la recunoașterea voluntariatului în domeniul studiilor absolvite ca experiență profesională, fapt care va contribui la creșterea șanselor de angajare a tinerilor care se implică în astfel de activități. Noua lege propune și un model de recunoaștere a competențelor dobândite în cadrul acțiunilor de voluntariat ceea ce va contribui în conformitate cu decizia Consiliului Europei din decembrie 2012 care recomandă statelor membre ale Uniunii Europene să recunoască abilitățile și competențele obținute prin educație nonformală și informală.

În prezent se lucrează la implementarea sistemului de recunoaștere a abilităților dobândite prin voluntariat.

Consultările publice pentru acest proiect legislativ au durat 4 ani (2009-2013) și este rezultatul cooperării a peste 500 de reprezentanți ai ONG-urilor, instituțiilor publice și ai unor companii preocupate de voluntariat. Proiectul privind Legea Voluntariatului a fost intens mediatizat inclusiv prin intermediul Televiziunii Naționale, campania ”Ajută România”, fiind urmarită de aproape jumătate din populația României în fiecare seară la Telegazeta TVR 1. Un rol important în promovarea proiectului l-au avut Ambasadorii Voluntariatului în România: Damian Draghici, Margareta Paslaru, Raed Arafat, Irina Pacurariu, Calin Goia, Marius Manole, Zoli Toth și Valeria Racila van Groningen.

Cele mai importante prevederi ale noii legi a voluntariatului sunt:

Recunoașterea voluntariatului ca experiență profesională în domeniul studiilor absolvite  
Posibilitatea ca voluntarul să obțină un certificat de recunoaștere a competențelor dobândite prin voluntariat

Obligativitatea încheierii în formă scrisă a unui contract de voluntariat între voluntar și organizația gazdă cu detalierea drepturilor și obligațiilor fiecărei părți

Posibilitatea alocării unei cote din bugetul de stat local sau național pentru implementarea activităților de voluntariat

Definirea fișei de protecție a voluntarului, ca instrument de protecție și securitate în muncă în cadrul activității de voluntariat.





### „Investește în Oamenii!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

## Recunoașterea competențelor dobândite prin voluntariat

Certificatul de voluntariat prevăzut de noua lege a voluntariatului este un document emis la cererea voluntarului de către organizația care a coordonat activitatea de voluntariat. Certificatul va fi construit pe modelul Certificatului european Youthpass ([www.youthpass.eu](http://www.youthpass.eu)) și va detalia experiența de voluntariat. El va conține datele de identificare ale voluntarului, ale organizației gazdă și ale reprezentantului legal al organizației, activitățile de voluntariat prestate, atribuțiile asumate de către voluntar și abilitățile/aptitudinile dobândite de către acesta.

Documentul de recunoaștere este în prezent în lucru fiind elaborat prin colaborarea între Federația VOLUM și partenerii instituționali: Ministerul Tineretului și Sportului, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Ministerul Educației Naționale, ANPCDEFP, Autoritatea Națională pentru Calificări și Reprezentanța Comisiei Europene la București.

Certificatul va deveni un instrument important pentru tinerii care se vor implica în acțiuni de voluntariat, organizatorii activităților de voluntariat și viitorii angajatori:

Pentru voluntari:

- creșterea angajabilității prin dezvoltare de competențe compatibile cu piața muncii
- îmbunătățirea calității muncii de voluntar sau ca pas premergător pentru realizarea de activități mai complexe de voluntariat

Pentru organizațiile care lucrează cu voluntari:

- motivarea voluntarilor și atragerea de noi voluntari;
- profesionalizarea modului de lucru cu voluntarii și creșterea impactului organizației în comunitate;
- dezvoltarea memoriei organizaționale, indicator de profesionalizare a ONGului;

Pentru potențiali angajatori:

- reprezintă alternativă complementară, motivantă și eficientă pentru formarea profesională;
- crește gradul de motivare al angajaților pentru o companie care promovează voluntariatul corporatist;





---

**„Investește în Oameni!”**  
**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**  
Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”  
Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”  
**Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”**  
**Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792**

---

- au o idee mai clară cu privire la tipul de competențe pe care și le-a dezvoltat o persoană ca voluntar.

### Surse de documentare:

Studiul: “Responsabilitatea socială individuală în România” – Centrul de Marketing și Prognoză Socială

(disponibil la <http://cmfs.ro/wp-content/uploads/2013/12/Responsabilitatea-sociala-individuala-in-Romania.pdf> )

[www.provobis.ro](http://www.provobis.ro)

<http://www.voluntariat.ro>

<http://www.federatiavolum.ro>

