

ПРИЙНЯТТЯ ЗАКОНУ ПРО БЗР – ЦЕ ТІЛЬКИ ПОЧАТОК ШЛЯХУ

Проект МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», що фінансується ЄС, подолав половину свого шляху та розвивається, не зменшуючи темпів. У жовтні 2021 року його очолив новий менеджер Жолт Дудаш, фахівець із великим досвідом роботи в країнах Європи. Журнал «Охорона праці» не проминув можливості зустрітися з ним і поговорити про те, що цікавить наших читачів.



– **Пане Жолте, оскільки людина Ви в Україні нова, розкажіть, будь ласка, трохи про себе: які події в житті позначилися на Вашому становленні, як складався Ваш шлях до Міжнародної організації праці, що передувало Вашій нинішній роботі в Україні?**

– Деякі події нашого життя справді багато в чому його визначають. Народився я в Будапешті у вересні 1969 року. Тут провів перші десять років свого життя. Потім батьки змінили місце роботи, і наша родина переїхала до Варшави. Тож я почав вивчати російську та польську мови.

– **Ви добре розмовляєте російською, часто її практикуєте?**

– Останні кілька років – ні. Але, мабуть, сім років у радянській школі не минули безслідно. Усі іспити доводилося складати російською. У Польщі вступив до

Варшавського економічного університету на факультет міжнародної торгівлі, який закінчив у грудні 1992 року.

Мене завжди цікавила робота в гуманітарних організаціях, зокрема в такій унікальній і впливовій міжнародній організації, як ООН. Як ви знаєте, діяльність Організації Об'єднаних Націй охоплює весь світ. ООН сприяє поліпшенню міжнародних відносин, умов праці та життя людей, впливає на долі країн і людей. Мені хотілося працювати в цій галузі, і я розумів, що до цього треба серйозно готуватися.

Через кілька місяців після закінчення університету мене прийняли на роботу як стажиста до офісу ООН у Женеві (Швейцарія).

Незадовго перед тим відбувся розпад Югославії. Одна з республік, що відокремилися, Боснія і Герцеговина, стала ареною воєнного конфлікту, і на її території були введені миротворчі сили ООН. Серед іншого я займався питаннями міжнародних відносин, мирного врегулювання, гуманітарних та економічних проблем біженців і мігрантів. Мені доводилося проводити воркшопи, навчання. У 1995 році у всій країні ще точилися бої. Щоб провести семінар у Сараєві, ми спускалися до міста через гори в зоні воєнних дій, і це було досить ризиковано.

Певний час я працював також у Міжнародній федерації товариств Червоного Хреста та Червоного Півмісяця – нейтральній гуманітарній організації, яка надає допомогу потерпілим у збройних конфліктах і внутрішніх заворушеннях. А з 2007 року розпочалася моя робота в Міжнародній організації праці.

ВІДРОДИЛАСЯ, ЯК ФЕНІКС ІЗ ПОПЕЛУ

– Те, чим Ви займалися на той час у МОП, було пов'язано з Вашою попередньою діяльністю?

– Як відомо, МОП – спеціалізована установа ООН, яка відповідає за сферу праці. Вочевидь, на прямі діяльності обох організацій багато в чому взаємопов'язані. У сферу моїх компетенцій у межах регіонального спільного Проєкту МОП, ОБСЕ, МОМ та МЦРМП (Міжнародний центр розвитку міграційної політики) входили питання протидії торгівлі людьми та примусовій праці. Проєкт був спрямований на боротьбу з торгівлею людьми на Південному Кавказі: Грузії, Вірменії та Азербайджані. Його метою було розроблення Національного плану дій та законодавчої бази для протидії торгівлі людьми в цих країнах, які після розпаду СРСР зіткнулися з величезними проблемами трудової міграції.

Особливу увагу Проєкт зосереджував на таких напрямках роботи, як долучення органів влади та соціальних партнерів до вирішення проблем, інформування людей про ризики трудової міграції та неформальної праці, поліпшення механізмів виявлення й захисту жертв торгівлі людьми та трудової експлуатації.

Ми проводили також багато тренінгів для інспекцій праці Вірменії та Азербайджану. У Грузії 2006 року інспекцію праці ліквідували. Дуже добре пам'ятаю, як 2007 року я приїхав до Тбілісі, у Міністерство праці та соціального захисту. Зайшов до департаменту, який відповідає за співпрацю з міжнародними організаціями. Один із людей, які сиділи в офісі, дізнавшись, що я з МОП, піднявся, підійшов до мене, обійняв і сказав, що він дуже радий нашій зустрічі.

«Я останній інспектор праці в Грузії, – пояснив чоловік. – У нас немає бюджету, немає нічого, я сиджу тут, пишу якісь звіти, але я вірю, що наша інспекція відродиться, як фенікс із попелу». Відчувалася його надзвичайна віра та зацікавленість. Цієї людини вже немає серед живих, а її слова виявилися пророчими. Тому що неможливо побудувати ринкову економіку без інституцій ринкової економіки, у цьому разі без інспекції праці.



Жолт Дудаш працював у Швейцарії, Боснії та Герцеговині, Грузії, Хорватії, Данії та інших країнах Європи. В Україні вперше побував 15 років тому і сьогодні помічає багато позитивних змін.

Його досвід роботи у Міжнародній організації праці – 11 років. Із них чотири роки – на посаді головного технічного радника з питань поліпшення дотримання трудового законодавства, трудових відносин та соціального діалогу у Грузії. За словами Жолта, він радий можливості використати свій величезний досвід та знання в Україні у Проєкті, який зосереджується на питаннях безпеки та здоров'я на роботі, інспекції праці та незадекларованої праці.

Крім угорської, англійської, польської та російської, Жолт володіє французькою, данською, сербсько-хорватською мовами. Його родина нині живе в Данії.

– А чим мотивувала влада Грузії своє рішення ліквідувати інспекцію праці?

– У 2007 році уряд країни ухвалив новий ультраліберальний Трудовий кодекс, відповідно до чого були скасовані Інспекція праці, Агентство з працевлаштування, Управління праці Грузії, скасовані закони про колективні договори, трудові спори, умови найму. За допомогою дерегуляції праці та скасування інститутів ринку праці влада сподівалася залучити великі інвестиції та створити нові робочі місця.

У 2013 році до Трудового кодексу було внесено поправки з метою його узгодження зі стандартами МОП. Наступного року МОП у співпраці з урядом, організаціями роботодавців та профспілками Грузії дали старт Проєкту «Поліпшення дотримання трудового законодавства у Грузії». Це дало змогу розпочати роботу над створенням нової інспекції праці фактично з чистого аркуша. На конкурсній основі було вибрано першу групу із 25 осіб, майбутніх інспекторів праці. Провели для них навчальні тренінги.

До речі, з нуля ми створювали також систему моніторингу дитячої та примусової праці в Узбекистані.

Щоосені в період збору бавовни в цій країні залучали найбільшу у світі кількість сезонних працівників, серед яких діти, студенти, вчителі, медпрацівники. МОП спільно з урядом та соціальними партнерами Узбекистану домовилися про проведення моніторингу



дитячої праці під час бавовняної кампанії у вересні-жовтні 2013 року. Нашим з інспекторами та соціальними партнерами завданням було створити стійку систему моніторингу, яка б допомогла припинити системне використання дитячої та примусової праці.

Це був цікавий і незабутній досвід роботи. Величезні, іноді як 15 стадіонів разом, бавовняні поля, спека понад 40 градусів, оточена гірськими хребтами Ферганська долина... За день ми спільно з інспекторами праці долали по 200–300 км, пересувалися за координатами GPS-навігатора.

Створена нами система моніторингу працює і нині, її фінансує Світовий банк. За інформацією МОП, складений для банку звіт підтверджує, що країна досягла значного прогресу в дотриманні основних трудових прав на бавовняних полях. У зборі врожаю 2019 року без примусу вже брали участь понад 94% найманих працівників, систематичну дитячу та примусову працю викорінено. Результат позитивний не лише з погляду дотримання трудових прав – у вигаши бізнес, торгівля, імідж країни.

УКРАЇНІ ВАРТО ПРИДИВИТИСЯ ДО ДОСВІДУ ГРУЗІЇ

– У Грузії Ви брали участь не лише у створенні нової інспекції праці, а й у розробленні проєкту закону Грузії про безпеку праці. Які проблеми виникали на цьому шляху, які його тези були найбільш дискусійними?

– Був великий спротив бізнесу, роботодавців. Він пояснювався страхом, що повернення закону про безпеку та інститутів праці спричинить корупцію й хабарництво, що існували раніше. Що нові інституції будуть такого самого типу. Крім того, було побоювання, що їх створення призведе до зарегульованості бізнесу, відлякає закордонних інвесторів, гальмуватиме економічний розвиток.

Щоб подолати цю недовіру, ми наполягали на тому, що з бізнесом потрібно відверто розмовляти, обговорювати проблемні питання. Провели дуже багато семінарів, тренінгів, зустрічей із роботодавцями, на яких з'ясовували, на чому ґрунтуються їхні страхи, які можуть бути корупційні ризики, наводили докази на користь закону про безпеку, пояснювали його переваги, розповідали про успішний досвід інших країн.

Не можна сказати, що всі три сторони соціального діалогу були цілком задоволені законопроектом, але у процесі підготовки ми шукали і знаходили золоту середину. Багато з тодішніх рішень дали добрі результати. Наприклад, інспекція праці незалежна від урядових органів та підзвітна парламенту Грузії, що дає їй більше автономії, допомагає зменшити вплив на інспекцію ззовні та мінімізувати корупційні ризики. Такий досвід є в Польщі та Португалії.

Крім того, при інспекції праці створено раду, до якої входять представники від роботодавців, профспілок, омбудсмена та парламенту Грузії. Рада колегіально розглядає повідомлення про прояви корупції, актуальні поточні питання, розробляє рекомендації стратегічного та політичного характеру, пропонує їх на розгляд голові інспекції праці. Це рекомендаційний орган, але він дуже впливовий, ефективний і допомагає спільно вирішувати багато злободенних питань. Рада виконує, зокрема, функцію громадського контролю діяльності інспекції праці. Думаю, деякі напрацювання з досвіду Грузії можуть бути корисними також для України, яка перебуває на порозі ухвалення закону про БЗР.

– І як розвивалася ситуація із законом у Грузії?

– Закон Грузії про безпеку праці, заснований на ризикоорієнтованих підходах, був ухвалений у березні 2018 року. А вже в лютому наступного року парламент Грузії ухвалив новий, прогресивніший закон про безпеку праці. Інспекція праці отримала повноваження перевіряти всі робочі місця без ухвали суду чи попереднього повідомлення, а також право здійснювати нагляд не лише в державному, а й у приватному секторі економіки. Усіх роботодавців зобов'язали проводити тренінги для працівників стосовно ризиків на робочих місцях.

У 2020 році цей закон був доповнений законом Грузії про інспекцію праці, також внесено суттєві зміни до Трудового кодексу. З-поміж іншого, зміни щодо недискримінації та рівної оплати праці, обмеження умовних трудових договорів, понаднормових годин, роботи в нічний час, обов'язкового щотижневого відпочинку, неповного робочого дня, масових звільнень тощо. Щоб цей пакет реформ був успішним, МОП надала допомогу в підготовці проєкту поправок, організувала консультації з урядом, соціальними партнерами. Головною метою реформ було підвищити відповідність трудового законодавства Грузії конвенціям МОП, європейським і міжнародним стандартам.

УКРАЇНА ПОВИННА МАКСИМАЛЬНО СКОРИСТАТИСЯ МОЖЛИВОСТЯМИ ПРОЄКТУ

– Як Ви вважаєте, чому саме Вам запропонували посаду менеджера Проєкту МОП в Україні? Як Ви до цього готувалися, як відбувалася передача повноважень?

– Був конкурс. Думаю, не останню роль відіграли досвід і знання, яких я набув за роки роботи в ООН, Червоному Хресті, МОП, серед іншого – досвід роботи у Грузії. Попередньо в мене було дуже багато зустрічей, розмов та обговорень із колегами в регіональному офісі МОП у Будапешті, а також у Женеві. Зокрема, з людьми, які працювали в Україні.

Приблизно за місяць-півтора до від'їзду я почав готуватися за тими напрямками, якими мав займатися. Потім у жовтні в Києві ми зустрілися з Антоніу Сантушем і командою Проекту. У нас була призначена програма передачі Проекту, поточних завдань, планів, документів, процедур, господарських і фінансових питань. За нею ми активно працювали, і з 15 жовтня я обійняв нову посаду.

– На яких головних питаннях заплановано зосередити Проєкт МОП у 2022 році?

– Насамперед ми продовжимо підтримку щодо підготовки та ухвалення законопроєкту з БЗР та інспекції праці, а також імплементації директив ЄС, які, можна сказати, ідуть одним пакетом. Плануємо також і надалі допомагати Держпраці в реалізації комунікаційної компанії з подолання незадекларованої праці,



а також у підготовці та проведенні інспекційної компанії. Третій великий блок – продовження співробітництва з Держпраці щодо реформування інспекції праці, яке триватиме до кінця 2022 року.

Серед запланованих заходів також підтримка з боку Проекту в питаннях удосконалення наявної системи збору даних інспекцією праці. Зокрема, надання технічного опису оновленої системи збору даних, яка б відповідала стратегії діджиталізації, затвердженої урядом. Спільна робота вестиметься в різних форматах: зустрічі, обговорення, дискусії, навчання, тренінги, вебінари, семінари.

Ми також хотіли б організувати воркшоп за участю представників Молдови, Грузії та України, країн, які мають угоди з ЄС. Щоб поспілкуватися, обговорити стан справ з БЗР, інспекцією праці в кожній країні, порівняти, поділитися досвідом, звернути увагу на прорахунки та успішні практики. Таку ж зустріч та обмін досвідом хотілося б організувати за участю західноєвропейських країн – членів ЄС зі сталими та добре розвиненими системами управління БЗР.

Сподіваємося, що встигнемо також провести декілька заходів, на які запросимо представників бізнесу, роботодавців. Предметно, з прикладами та вагомими аргументами поговоримо про те, чому вкладати ресурси в розвиток БЗР на підприємстві – хороша інвестиція для бізнесу. Розраховуємо, якщо дозволить ситуація з епідемією COVID-19, якнайбільше заходів провести офлайн. Адже комунікація наживо сприяє неформальному спілкуванню, вона більш позитивна та результативна.

– Проєкт має завершитись у грудні 2022 року. Яких результатів Ви плануєте досягти до цього часу?

– Думаю, оцінюватимуть роботу Проекту насамперед наші тристоронні партнери та всі, хто до нього залучений. Мені здається дуже важливим, що у Проєкті, крім представників державних органів і соціальних партнерів, бере участь дуже багато фахівців з питань БЗР, їх асоціації. Нам цікаві також їхня думка та оцінка. Водночас виконання наших планів оцінюватиме і МОП, і Євро-союз як донор.

У нас сильна, активна, відкрита та конструктивно мислездатна команда. Ми щодня обговорюємо, що зробили, уточнюємо плани та організуємо роботу. Наш офіс розташовується навпроти кабінету заступника голови Держпраці.

І це дуже добре, оскільки дає змогу поспілкуватися навіть у неформальній обстановці, обговорити та узгодити актуальні питання.

Що мені хочеться встигнути зробити в Україні? Звичайно, є величезне бажання надати всю потрібну допомогу та підтримку з боку Проекту МОП, аби закон України про БЗР було прийнято. Це стане першим найважливішим кроком у західноєвропейському напрямі, який визначає подальший шлях України у цій сфері. Багато хто думає, що ось ухвалимо закон і відразу все зміниться. Ні, це буде лише початок великої роботи. У перший період після його прийняття всім нам, роботодавцям і працівникам, бізнесу, особливо середньому та малому, профспілкам, інспекції праці, державним чиновникам, місцевій владі, потрібно дуже багато чого зробити, щоб втілити новий закон у життя.

Думаю, хорошим результатом була б імплементація Україною тих п'яти директив ЄС, щодо яких уже розроблено проєкти відповідних ухвал Кабміну. Вони вже були опрацьовані Проєктом, і рекомендації щодо їхнього

більшого узгодження з директивами ЄС вже були обговорені із соціальними партнерами. Доцільно буде узгодити переглянуті проекти постанов КМУ із соціальними партнерами та прийняти їх після ухвалення закону про БЗР, для того щоб нові правові межі почали працювати. А ще мені хотілося б побачити результат нашої спільної з партнерами роботи – ухвалення закону про інспекцію праці. Або хоча б побачити, як він фіналізується. Чи буде продовжено Проект після 2022 року, ми не знаємо. Але у нас попереду є рік, і Україна має всі шанси отримати з нашої допомоги максимальну користь.

НЕ ПОСПІШАТИ, АЛЕ Й НЕ ЗАТЯГУВАТИ

– Як Ви вважаєте, те, що законопроект про БЗР готується і виношується так довго, – позитивний фактор чи ми таки запізнюємося з його прийняттям?

– На мою думку, активні, розширені, багатосторонні дискусії – фактор позитивний. Завдяки цьому можна оминати підводне каміння, передбачити та врахувати багато ризиків. Організація тристороннього діалогу із залученням усіх зацікавлених учасників, експер-

Завдання МОП – супроводжувати процес діалогу, надавати інформаційну підтримку, проводити оцінку та аналіз, надавати консультації, давати технічні рекомендації. Але домовлятися соціальні партнери мають без нашого втручання – це основа соціального діалогу. Водночас результати повинні відповідати Конвенціям МОП та міжнародним стандартам. Це допоможе уникнути помилок і проблем після ухвалення нового законодавства. Потрібно розуміти, що міжнародні норми також народилися внаслідок глобального тристороннього діалогу, невпинних обговорень і досягнутих компромісів та пройшли випробування часом.

– Країни ЄС багато чого досягли у сфері забезпечення безпеки праці та здоров'я працівників. І все ж, які проблеми у сфері безпеки праці є актуальними для європейської спільноти?

– Безперечно, у країнах Євросоюзу ситуація ліпша, ніж в Україні, хоча проблемні питання там також є. Наприклад, щодо вірогідності та уніфікації статистичного обліку нещасних випадків і профзахворювань на виробництві. Не випадково темою Всесвітнього дня охорони праці 2017 року була «Оптимізація збору

та використання даних щодо БЗР». Більш вірогідні показники ефективності національних систем БЗР дають змогу визначити пріоритети у сфері безпеки праці, планувати превентивні заходи, спрямовувати ресурси в ті галузі, які найбільше їх потребують. Тому є потреба у вдосконаленні системи реєстрації та повідомлення, а також збирання та аналізу даних із БЗР.

Потрібно також урахувати, що в різних краї-

нах рівень розвитку національних систем управління безпекою праці є нерівномірним. Деякі держави відносно недавно стали членами ЄС, і в них можуть виникати труднощі, пов'язані з адаптацією до європейських стандартів.

Стратегія ЄС з БЗР на 2021–2027 роки зосереджена на трьох головних цілях:

– передбачати та керувати ризиками в новому світі праці;

– поліпшити профілактику професійних захворювань і нещасних випадків на роботі;

– підвищити готовність до можливих майбутніх загроз здоров'ю.



тів – одне з найвагоміших завдань нашого Проекту. З іншого боку, надто затягувати дискусії теж не найкращий варіант. Задовольнити всі побажання неможливо, потрібно оперативно шукати оптимальні компромісні рішення. Ми сподіваємося, що так і буде, що протягом найближчих кількох місяців закон про БЗР уряд внесе на розгляд парламенту, і він повною мірою відповідатиме директивам МОП та міжнародним стандартам.

– Що в новому законі викликає найбільше суперечок, які ще залишилися камені спотикання?

– За деякими пунктами було б корисно знайти компроміс.

Законодавство про БЗР у країнах ЄС базується на Директиві 89/391/ЄЕС «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та здоров'я працівників на робочому місці». Ця рамкова директива встановлює загальні принципи, що стосуються профілактики та захисту працівників від нещасних випадків і профзахворювань, містить основні зобов'язання роботодавців та працівників. Україна відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС зобов'язалася опанувати ці принципи та впроваджувати їх у життя. І це добрий початок.

ЯК ЗАПРАЦЮЄ ЗАКОН, ЗАЛЕЖИТЬ ВІД НАС САМИХ

– Від радянських часів ми маємо пристрась до деталізації. Можливо, Україні не варто винаходити велосипед, прописувати всі тонкощі, та прийняти рамкову Директиву ЄС як національне законодавство?

– У багатьох країнах ЄС Директиву 89/391/ЄЕС взяли за основу (своєрідний закон-парасолька) і додали тільки найпотрібніше. Із нюансами за потреби можна визначитись у нормативних документах. Роздута законодавча база, зарегульованість лише ускладнюють роботу у сфері БЗР. Чим простіші та зрозуміліші закони, чим їх менше, тим простіше їх впроваджувати й легше перевіряти їх виконання.

За оцінками МОП, у світі не вистачає близько 4–5 млн інспекторів, щоб перевіряти все, як раніше. Отже, постає потреба у вдосконаленні методів роботи інспекторів праці. Відповідно до світових тенденцій, роль інспектора у ринковій економіці змінюється, акценти зміщуються у бік інформування, консультування, профілактики, а не лише контрольних функцій, покарань і санкцій.

– Після того як закон про БЗР буде ухвалено, що країна, люди мають зробити, щоб він реально запрацював?

– Гадаю, потрібно буде проаналізувати, які ресурси є в країні, які є інституції, спільноти, асоціації, експерти, які можливості вони мають. Визначити, хто яким напрямом займатиметься, в якій галузі, на якому рівні. Провести навчання тренерів, які допоможуть перейти на новий рівень управління БЗР. Інтерес до теми ризикоорієнтованої системи БЗР досить великий. Потрібно забезпечити фахівців, підприємства, особливо малі та середні, усією потрібною інформацією. Нещодавно ми закінчили переклад українською мовою навчального посібника з БЗР для середнього та малого бізнесу. Розраховуємо перекласти й інші матеріали з практичними рекомендаціями щодо впровадження нової системи управління БЗР.

Потрібно створити таке інформаційне поле для бізнесу, таку атмосферу, щоб він відчував себе важливою

та невіддільною частиною діалогу, процесу реформ. Також вести постійний діалог із бізнесом, проводити онлайн-опитування, дослухатися до пропозицій роботодавців, які знають ситуацію зсередини, а також інших учасників діалогу. Є багато способів роботи щодо впровадження законодавства в життя, і ми маємо подумати, які з них будуть найбільш результативними.

– Мабуть, задавати тон і ритм у цьому процесі має інспекція праці. Але як її за нинішніх зарплат інспектора вкомплектувати грамотними спеціалістами, навчити комунікацій, як досягти довіри до них як до представників органів влади?

– Реформа у трудовій сфері – тривалий процес. Нас очікує неймовірно багато важкої і водночас цікавої роботи. Зокрема, спрямованої на те, щоб інспекція праці була авторитетною. МОП у межах попередніх проектів, зокрема під час фінансування ЄС, уже реалізувала велику програму тренінгів у всіх регіонах України для тренерів з навчання інспекторів комунікаційних технік. Також до цього Проекту ми розробили ще 8 модулів із комунікаційних стратегій і вже розпочали навчання, яке триватиме у 2022 році.

Стосовно довіри – це річ дуже нестабільна. Завойовувати її можна роками, а втратити за кілька хвилин. МОП робить багато, щоб налагодити діалог між партнерами, допомогти спеціалістам в опануванні передового досвіду та найкращих практик. Але, зрештою, тільки від самих людей в Україні залежить, як складатимуться взаємини сторін діалогу, як люди сформулюють своє ставлення до безпеки праці, чи стане вона їхнім переконанням.

– Пане Жолте, що б Ви побажали спеціалістам з охорони праці, нашим читачам напередодні Нового року та тих знакових подій у сфері БЗР, яких ми всі чекаємо?

– По-перше, хочу сказати, що для мене є великою честю працювати з людьми, які за нинішніх непростих умов здійснюють активну роботу з питань БЗР, захоплюються своєю справою та заряджені позитивом. Я побачив професіоналізм, знання, досвід, бажання змін у тих людях, з якими вже встиг поспілкуватися.

Побажати хочу досягти змін у сфері БЗР, які допоможуть зберегти здоров'я та життя людей. Хотілося б через якийсь період приїхати в Україну як турист, зустрітися з колегами, з якими ми нині разом працюємо, і почути від них, що в Україні вже немає потреби щодо проектів МОП у цій сфері. Що програми МОП були корисні для країни, закон про БЗР уже працює на всіх рівнях, і це дає свої результати.

Інтерв'ю провели головний редактор
Дмитро Матвійчук та спецкор **Олександр Фандеєв**
Фото О. Фандеєва та з особистого архіву Жолта Дудаша