

УДК 331.556.4

## ЧИННИКИ ЕМІГРАЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ МІГРАНТІВ ЗА КОРДОНОМ

© О. Т. Риндзак

*На основі результатів експертного опитування у статті висвітлено основні причини еміграції з України та спонукальні обставини повернення на батьківщину. Крім того, з'ясовано головні інтеграційні перешкоди та життєві труднощі українських мігрантів за кордоном.*

*Ключові слова: міжнародна міграція, мотиви виїзду, еміграція, оплата праці, труднощі, соціальні зв'язки, інтеграція, дискримінація, міграційна політика.*

*The main causes of emigration from Ukraine and motives for returning to migrant's homeland are covered in the article; main integration obstacles and life difficulties for Ukrainians abroad are revealed (based on the results of the expert survey).*

*Keywords: international migration, emigration causes, wages, difficulties, social communication, integration, discrimination, migration policy.*

### 1. Вступ

Інтенсивна міжнародна міграція населення стала невід'ємною складовою сучасного глобалізованого світу. Україна, як і більшість держав світу, не залишилась осторонь цих процесів. Так, за даними Світового Банку, наша держава посідає п'яте місце в світі за кількістю населення, що емігрувало з неї, та одинадцяте – за кількістю іммігрантів [1]. Це свідчить про актуальність міграційної проблематики та необхідність проведення постійних наукових досліджень в цій сфері.

### 2. Постановка проблеми

Задекларувавши євроінтеграційний вектор майбутнього розвитку, Україна змушена адекватно вирішувати проблеми трудової міграції, що вимагає суттєвого удосконалення державної міграційної політики. Йдеться про такі важливі її напрямки: зменшення вимивання найбільш цінного людського потенціалу з території України, сприяння інтеграції українських мігрантів та захист їх прав за кордоном, водночас, формування дієвих механізмів реінтеграції тих осіб, котрі вирішили повернутись на батьківщину. Розробка відповідних заходів з удосконалення міграційної політики вимагає належного інформаційного забезпечення щодо стану справ у цій сфері. Доповнити статистичну інформацію і отримати більш повне уявлення про причини виїзду, основні проблеми життя та праці українських мігрантів можна за допомогою соціологічних досліджень. Метою статті є висвітлення результатів експертного дослідження щодо основних мотиваційних чинників еміграції та проблем інтеграції українських громадян за кордоном.

### 3. Літературний огляд

В останні роки питанням міжнародної міграції населення присвячено багато праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Теоретико-методологічні основи дослідження проблем міграції розроблено в працях: Дж. Борджаса, А. Вишневського, А. Волкова, Т. Заславської, Г. Кларка, Дж. Мінцера,

В. Мойсеєнка, Л. Рибаківського, О. Старка, Д. Тернера, А. Ягельського. Фінансовим питанням міграційних процесів, міжетнічним стосункам, удосконаленню міграційної політики присвячено праці українських науковців: А. Гайдуцького, В. Євтуха, Е. Лібанової, О. Малиновської, С. Пирожкова, О. Позняка, І. Прибиткової, У. Садової, В. Трощинського, О. Хомри. Водночас, складність та багатогранність міграційної проблематики, а також процеси глобалізації й міжнародної регіональної інтеграції, котрі постійно вносять певні зміни в міграційну сферу, ставлять все нові виклики до міграційної політики, що актуалізує перманентну необхідність подальших досліджень у зазначеній сфері.

### 4. Мотиваційні чинники еміграції, інтеграційні перешкоди українських мігрантів за кордоном

У рамках виконання науково-дослідної теми «Формування і використання територіальних міграційних систем і забезпечення сталого розвитку регіону» працівниками відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону влітку 2013 року було проведено експертне опитування вітчизняних мігрантів, котрі мали тривалий трудовий досвід за кордоном (Італія, Португалія, США, Норвегія, Польща, Іспанія, Німеччина).

Всього було опитано 75 мігрантів різних вікових груп, з яких 1/3 чоловічої і 2/3 жіночої статі. Серед учасників дослідження – 8 % з науковим ступенем. Майже чверть (24 %) – мали професійно – технічну освіту, решта – базову, або повну вищу освіту. На момент опитування більшість мігрантів вже отримали спеціальний дозвіл на проживання та роботу у країні поточного перебування, 9 % – громадянство.

Отримані результати дослідження дають підстави стверджувати, що мотивація сучасної трудової міграції обумовлена впливом як традиційних, так і нових чинників. У першому випадку суть питання зводилася до з'ясування, що саме спонукало людей особисто, а також їх

найближчих родичів, друзів і знайомих до виїзду за кордон. Експертам пропонувалося вибрати не більше трьох відповідей з 22 можливих. Відповіді були переважно стандартні - безробіття, низький рівень заробітної плати, а також несвоєчасні і неповні її виплати. Ці чинники зайняли три провідні ранги значущості за частотою зафіксованого вибору. Особливо привернули увагу четверта і п'ята рангова позиції, відповідниками котрим стали такі мотиви, як «економічна криза, корупція в Україні» і «бажання забезпечити гідний рівень життя своїм дітям». Необхідність виплати боргів і кредитів теж займає четвертий ранг серед причин виїзду близьких друзів експертів. Зате серед їхніх особистих спонукальних причин важливе значення має прагнення отримати нові знання, що є позитивною тенденцією в розвитку мотиваційної сфери мігрантів в контексті формування інформаційного суспільства.

У процесі організації та проведення експертного опитування приймалися до уваги вплив глобальної економічної кризи на самовизначення трудових мігрантів, політичні, загальноцивілізаційні й інші виклики. Саме вони дали підстави говорити про новітні чинники мотивації вітчизняної трудової міграції. Так, на запитання: «Якою, на Ваш погляд, повинна бути середньомісячна заробітна плата в Україні, щоб її громадяни не їхали на заробітки за кордон?» найбільш поширеними виявилися відповіді експертів щодо рівня оплати праці у сумі 700 євро (25 % учасників дослідження) і 900 євро (21,3 % підтверджен). Водночас, нами було отримано доволі широкий діапазон відповідей (від 400 і до 2000 євро), що породило думку про існування реальної двоїстості ринку праці. Мова йде про те, що серед українських трудових мігрантів укладаються трудові угоди, в основі яких лежать два варіанти мотиваційних установок (окремо для некваліфікованих та кваліфікованих працівників).

З метою розробки пропозицій в частині регулювання чинників міграційної політики в Україні, котрі лягли б в основу діяльності органів державної влади, нами розраховано середнє значення рівня заробітної плати, здатне суттєво понизити рівень міграційної активності співгромадян. Методичний прийом реалізовано з використанням формули середньої арифметичної зваженої: у чисельнику підсумовано добуток всіх значень зарплати і частота підтверджен кожного з них, у знаменнику - загальну кількість осіб, які відповіли на дане питання. За отриманими розрахунками середньомісячна заробітна плата в Україні має становити приблизно 1054 євро (на момент опитування вона становила в середньому 300 євро). Отже, середній рівень місячної зарплати необхідно збільшити не менш як у три рази, щоб він став одним з головних стримуючих факторів масового виїзду українського населення на заробітки за кордон.

Наукові дослідження виявили, що здебільшого міграція сприяє послабленню сформованих на батьківщині соціальних зв'язків і відносин й таким чином спричиняє руйнацію соціального капіталу мігрантів [2]. Мабуть, зазначене першочергово

стосується офіційної сфери, оскільки результати нашого опитування показали досить високу інтенсивність соціальних контактів мігрантів на приватному рівні. Так, абсолютна більшість опитаних (90 %) спілкуються зі своїми рідними, близькими щотижня чи щодня. Значна кількість мігрантів (41,3 %) вказали на щотижневє спілкування з друзями і ще чверть – на щомісячне. Частки осіб, котрі рідко спілкуються зі своїми рідними і друзями є незначними і становлять по 6,7 %. Очевидно, що існує прямий зв'язок між тривалістю перебування за кордоном та послабленням соціальних контактів з Батьківщиною. Це підтверджується статистичним аналізом парної таблиці частоти спілкування з друзями в розрізі терміну перебування за кордоном.

Мабуть, власне тісними соціальними зв'язками й можна частково пояснити те, що, не зважаючи на складну соціально-економічну ситуацію, більшість учасників дослідження все ж висловили бажання повернутися на батьківщину. Кожен п'ятий з опитаних заявив про твердий намір повернутися в Україну найближчим часом. Частка осіб, що планують повернутися згодом (не в найближчий час), а також тих, хто хотів би повернутися, але не бачить для себе ніяких перспектив, розподілилася приблизно по 20 %. Не прийняли остаточного рішення, хоч і мають думку щодо переїзду в Україну 16 % респондентів. Водночас 12 % схиляються до думки щодо проживання в країні свого перебування, і тільки 8 % однозначно вирішили не повертатися на батьківщину.

Дослідження виявило, що фактори рееміграції носять здебільшого економічний характер. Так, серед обставин, які могли б спонукати до повернення в Україну і особисто експерта, і його близьких друзів, вирішальне значення мають: покращення економічної ситуації в Україні (52 % підтверджен), високий рівень заробітної плати (40 %), гарантована можливість знайти роботу (33,3 %). Вагомим аргументом тут також виступає зміна політичної ситуації в Україні (25 %), втрата роботи в країні перебування (21 %), а також досягнення мігрантами пенсійного віку і можливість отримувати пенсію, зароблену за кордоном (21 %).

Видається позитивним, що кожен третій з опитаних (32 %) висловив тверде бажання розпочати власну справу в Україні, і ще 12 % зазначили, що скоріше схильні до цього наміру, ніж ні. Попри те, більшість опитаних та їх знайомих (70 %) не мають досвіду економічної співпраці. Найбільш типовими проблемами, які виникають у процесі співпраці емігрантів з українськими партнерами, експерти визначили: несприятливу соціально-економічну ситуацію, що склалась на сьогодні в Україні (23 %), низькі темпи роботи, багато зайвих погоджень і бюрократії (12,2 %) та візові труднощі (10,1 %). Одиниці експертів (лише 1,4 %) вважають, що у такій співпраці жодних проблем немає.

Окрім збереження соціальних зв'язків, сформованих в Україні, перед новоприбулими мігрантами постає проблема успішної інтеграції у приймаюче суспільство. Їм у цьому може посприяти

українська діаспора, громадські організації чи емігрантські осередки. Зустрічі з українською діаспорою допомагають новоприбулим позбутися відчуття соціальної ізольованості, самотності, а іноді й сприяють вирішенню ряду соціально-економічних проблем мігрантів. Дослідження виявило, що українці найчастіше зустрічаються у церковних громадах, на зібраннях після богослужінь, у магазинах зі звичними для українців товарами, а також у парках і скверах. Отже, на сьогодні за церквою зберігається ключова роль об'єднуючого осередку мігрантів.

Надання допомоги під час пошуку першого місця роботи та у процесі працевлаштування визначено одним з найбільш пріоритетних напрямків роботи осередків українських емігрантів (перший ранг значущості за частотою зафіксованого вибору). Крім того, експертами було визначено такі бажані напрямки діяльності емігрантських осередків українців: юридичне консультування мігрантів щодо їх прав та можливостей, а також соціально-психологічна допомога тим, хто знаходиться у складній життєвій ситуації. Ці варіанти відповіді зайняли другий та третій ранг значущості. Просвітництво та культурно-мистецька діяльність, на думку експертів, також повинні стати пріоритетними напрямками діяльності таких осередків.

Серед основних труднощів формування емігрантських осередків українців експерти перш за все визначили дефіцит часу через надмірну зайнятість. Цей факт можна пояснити тим, що трудові мігранти часто допомагають своїм родичам в Україні, тому їм доводиться працювати понаднормово чи займатись додатковими підробітками. Крім того, через повне чи часткове невизнання української освіти, значна частина мігрантів окрім мовних, відвідують ще й професійні курси чи здобувають освіту у країні свого поточного перебування. Другий ранг значущості за частотою зафіксованого вибору зайняв варіант відповіді «Пасивна громадянська позиція мігрантів, їх надмірна зосередженість на матеріальних вигодах та зароблянні грошей». Очевидно, що така позиція пов'язана з надмірною зайнятістю та браком вільного часу. Крім того опитаними було вказано на проблеми соціально-економічної незахищеності, вразливості мігрантів та відсутності серед них громадських лідерів.

Численні дослідження, проведені в різних країнах світу, свідчать, що головною проблемою для іммігрантів, не залежно від етнічної чи расової приналежності, на сьогоднішній день залишається питання входження в соціально-трудова сферу приймаючого суспільства. Йдеться про їх обмежені можливості потрапити на першу співбесіду і отримати перше місце праці за кордоном. Не є винятком і мігранти – вихідці з України. Так, серед основних проблем, які найчастіше виникають в їх житті, експерти в першу чергу відзначили труднощі пошуку першого місця праці та складність зрозуміти й вивчити мову країни перебування.

Результати експертного опитування показують, що перед українськими мігрантами досить гостро стоїть проблема повного або часткового невизнання дипломів про освіту, отриманих в Україні, та труднощі працевлаштування загалом. Вирішення цієї проблеми значною мірою залежить від дій української влади, і в цьому напрямку нею вже здійснено ряд позитивних кроків. Так, ще у 1999 році Верховна Рада України ратифікувала Лісабонську Конвенцію про визнання кваліфікації з вищої освіти в Європейському регіоні. Крім європейських країн, до цієї Конвенції приєдналися також США, Канада, Ізраїль, Казахстан і Білорусь. У 2005 році Україна приєдналася до Болонської декларації, що сприятиме її інтеграції у європейський освітній і науковий простір. Крім того Україною підписано ряд двосторонніх угод про взаємне визнання дипломів про освіту. Ще одним позитивним моментом у цьому стосунку стало створення у 2011 році Національного інформаційного центру академічної мобільності. Окрім інших завдань, центр допомагає випускникам українських вузів пройти процедуру визнання диплому про освіту за кордоном. Запровадження Європейської кредитно-трансферної системи (ECTS) та додатку до диплома європейського зразка дозволить спростити процедуру визнання українських дипломів про вищу освіту в Європі. Очевидно, що необхідно ще кілька років інтенсивної трансформації освітньої системи України та підписання державою ще ряду угод, щоб перелічені вище заходи принесли належний результат, і відповідно, українські громадяни стали повноцінними конкурентоздатними суб'єктами на світовому ринку праці.

Наступною за частотою підтверджень виступає проблема браку юридичних знань для захисту своїх прав як трудового мігранта. Це вказує на необхідність удосконалення діяльності консульських установ України. Крім того, питання поінформованості мігрантів щодо своїх прав і обов'язків багато в чому залежить від інтеграційної політики приймаючого суспільства. Так, у скандинавських країнах іммігранти мають можливість отримати корисну і необхідну їм інформацію в соціальних службах, на курсах з пошуку роботи, мовних курсах, або беручи участь у спеціальних проектах і програмах для новоприбулих іноземців.

Проблеми «важкої, виснажливої праці» та «самотності, ізольованості, браку спілкування» є деякою мірою взаємопов'язаними і набрали однаково кількість вибору відповідей серед означених альтернатив, зайнявши шосту рангову позицію в ієрархії труднощів, які найчастіше виникають в житті українських мігрантів. Слід зауважити, що у результатах відповідей на дане запитання спостерігаються певні гендерні відмінності. Так, на важку працю вказала майже третина усіх опитаних чоловічої статі, а частка жінок була втричі меншою. Натомість, проблеми самотності і браку спілкування хвилюють жінок вдвічі частіше, ніж мужчин. Такі відмінності можна пояснити соціально-

психологічними та індивідуальними особливостями осіб чоловічої і жіночої статі.

На несправедливу систему оплати праці у країні свого перебування (занижений її рівень, понаднормова праця без додаткової оплати і т. ін.) вказало всього 13% експертів. Решта запропонованих варіантів відповідей на питання щодо проблем, які найчастіше виникають у житті українських мігрантів, не мають суттєвого значення, оскільки кожен з них окремо отримав мізерну кількість виборів. Крім того, слід наголосити, що ніхто з експертів не зазначив про відсутність у них особисто та знайомих їм представників української спільноти трудючих. Хоч ця відповідь рядоположно знаходилась серед запропонованих альтернатив, вона не отримала жодного вибору.

Отже, опитування експертів показало, що основні труднощі, які виникають в житті мігрантів - вихідців з України, пов'язані в першу чергу з соціально-трудою сферою. Водночас, міжнародні дослідження свідчать, що саме дискримінація виступає однією з найважливіших причин труднощів працевлаштування іммігрантів на ринку праці

приймаючого суспільства [3, 4]. Тому у дослідженні висувалось завдання виявити, які форми дискримінації за міграційною ознакою доводилось зазначати особисто експертам чи знайомим їм представникам української спільноти.

Під соціально-економічною дискримінацією мігрантів розуміємо несправедливе, необґрунтовано-вибіркове поводження з ними на підставі расової чи національної приналежності, яке порушує їх права, обмежує можливості та ставить їх у нерівне становище порівняно з корінним населенням у процесі працевлаштування, кар'єрного зростання, оплати праці, визначення умов та режиму праці, наданні житла тощо. В рамках представленого дослідження у першу чергу зосереджуємо увагу на дискримінацію українських мігрантів у соціально-трудою сфері.

Так, за результатами експертних узагальнень, найбільш поширеною формою дискримінації українських мігрантів виступає занижена заробітна плата порівняно з іншими корінними жителями або мігрантами з інших країн (рис. 1).

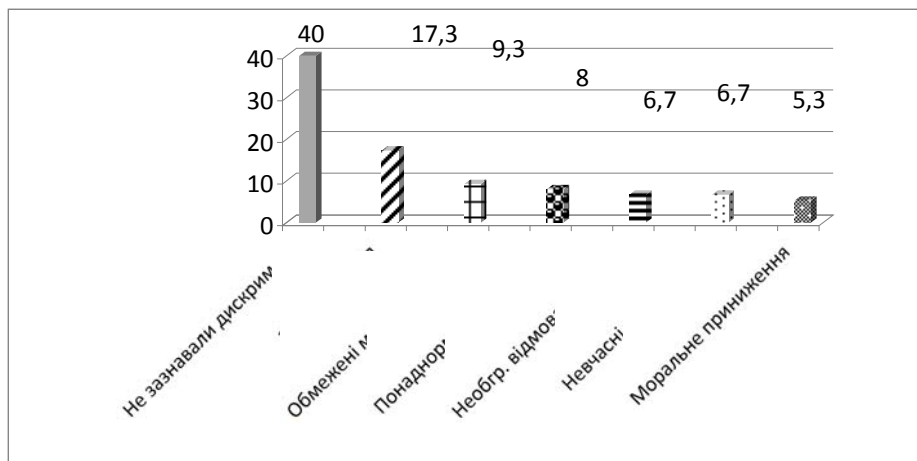


Рис. 1. Основні форми дискримінації українських мігрантів за кордоном (на основі результатів експертного опитування, 2013 р.)

Наступними проявами дискримінації за частотою вибору запропонованих варіантів стало «обмеження можливостей кар'єрного зростання» та «змушування до понаднормової неоплачуваної роботи». На проблему необґрунтованої відмови у працевлаштуванні та невчасних/неповних виплат заробітної плати вказала однакова кількість експертів, і вона становить 6,7 % опитаних.

Значна кількість осіб, що складає 40 % експертної групи, зазначила, що ні вони особисто, ні знайомі їм представники української спільноти не зазначали дискримінації за міграційною ознакою у країні свого тодішнього перебування. Слід зауважити, що розгляд даного питання за статевою ознакою не виявив суттєвих відмінностей між групами. Так, відсоток чоловіків, котрі вказали на відсутність дискримінаційного досвіду, складає 44 % серед усіх учасників дослідження чоловічої статі. Серед жіночої статі ця частка становить 38 % осіб.

Внаслідок прямої чи прихованої дискримінації мігрантів на ринку праці приймаючого суспільства,

вони здебільшого вимушені працювати на роботах, що не відповідають рівню їх кваліфікації та освіти. Так, опрацьовані результати дослідження свідчать, що половина опитаних мігрантів – вихідців з України мають значно вищий рівень освіти і заслуговують, на їх погляд, на кращу роботу. Ще 22 % учасників опитування вважають, що їх теперішня робота лише частково відповідає рівню отриманої освіти. Лише кожен п'ятий з опитаних заявив про повну відповідність своєї роботи отриманій освіті.

У всіх цивілізованих країнах офіційно іммігрантам задекларовано однакові права та можливості на рівні з корінним населенням, ведеться активна політика протидії дискримінаційним проявам на ґрунті расової чи національної приналежності, що викликає правомірність існування відповідних інституцій для захисту їх прав. Однак, як показують результати експертного опитування, для вирішення своїх проблем лише менше половини українських мігрантів звертаються за допомогою у належні структури. Так, найбільша частота звернень

зафіксована в соціальні служби та Червоний Хрест. Серед основних видів допомоги, яку отримують українські мігранти за кордоном можна назвати медичну, соціальну, психологічну, інформаційну і правову.

### 5. Апробація результатів дослідження

Окремі результати дослідження доповідались і обговорювались на круглому столі «Проблеми зовнішньої міграції України та інших пострадянських держав» (4 квітня 2014 р., Львівська комерційна академія). Крім того, на основі висвітлених у даній статті соціологічних даних було підготовлено наукову доповідь «Проблеми формування та реалізації державної політики у сфері регулювання трудової міграції». / НАН України. Інститут регіональних досліджень; [наук. ред.: д. е. н., проф. Садова У. Я.] – Львів, 2014. – 38 с.

### 6. Висновки

1. Результати дослідження дають підстави стверджувати, що мотиваційні чинники міграції населення України в основному мають економічний характер. Це означає, що регулюванню трудової міграції мають слугувати в основному соціально-економічні механізми. Зокрема, особливо гостро постають такі завдання: поетапне підвищення розміру мінімальної зарплати у три рази, забезпечення своєчасності виплат за працю; розширення можливостей працевлаштування працездатних громадян; боротьба з корупцією та її подолання на усіх суспільних рівнях. Хоча б часткове вирішення вказаних проблем слугуватиме основою для зменшення міграційних настроїв населення, запобігатиме масовому його виїзду, а також створить передумови для успішної реєміграції українських мігрантів.

2. Експертне опитування показало, що українські мігранти підтримують тісні соціальні відносини як зі своєю ріднею, так і з друзями, знайомими, котрі проживають в Україні. Досить високим виявився рівень готовності учасників дослідження щодо відкриття власної справи та вкладання коштів в Україні. Питання покращення можливостей залучення та використання коштів мігрантів потребує більш детального вивчення і становить перспективний напрямок наукових розробок в майбутньому.

3. Проблема дискримінаційних порушень прав мігрантів залишається відкритою і такою, що потребує свого розв'язання під кутом зору різних аспектів: правового, економічного, соціального, інституційного та ін. Найперше слід констатувати, що більша частина трудових мігрантів - вихідців з України зазнають дискримінації за кордоном. Здебільшого вона проявляється у несправедливій

щодо них системі оплати праці (мається на увазі занижений її рівень, неоплачувана понаднормова робота тощо) та обмеженні можливостей кар'єрного зростання. Повне або часткове невизнання українських дипломів про освіту певною мірою також можна розглядати як непрямую форму дискримінації наших громадян. Результатом застосування дискримінаційних практик у соціально-трудої сфері приймаючого суспільства є неповне чи неефективне використання людського потенціалу мігрантів. Це завдає збитків як дискримінованій особі, державі-донору, так і реципієнту іноземної робочої сили. Тому вирішення цієї проблеми потребує всесторонньої координації зусиль та співпраці.

Насамкінець варто зауважити, що дослідження проводилось до трагічних подій в Україні. Це ставить певний відбиток на розуміння чинників еміграції та спонукальних обставин реєміграції українських громадян. На сьогоднішній день очевидно, що першою і необхідною умовою врегулювання міграційних процесів, запобігання масовому виїзду економічно активного населення є встановлення миру і справедливості, стабілізація політичної та соціально-економічної ситуації у нашій державі.

### Література

1. Кіпень, В. П. Міграційний потенціал України в контексті візового режиму з ЄС. Аналітичний звіт [Текст] / В. П. Кіпень, М. В. Авксентьев. – Донецьк, 2011. – 87 с.
2. Степанова, О. В. Накопичення соціального капіталу в системі інтеграції мігрантів [Електронний ресурс] / О. В. Степанова // Ефективна економіка. – 2012. – № 2. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=960>
3. Kvam, Berit Integrering av innvandrere i arbeidslivet [Electronic resource] / Berit Kvam. – Available at: <http://www.arbeidslivnorden.org/artikler/insikt-og-analyse/innsikt-og-analyse-2001/article.2013-07-04.1815697062>
4. Tronsad, Kristian Rose Opplevd diskriminering blant innvandrere med bakgrunn fra ti ulike land [Text] / Kristian Rose Tronsad // Rapport. – 2009. – № 47. – P. 30.

### References

1. Kipen, V. P., Avksentjev, M. V. (2011). Migration potential of Ukraine in the context of the visas regime with the EU. Donets'k, Ukraine, 87.
2. Stepanova, O. V. (2012). The accumulation of social capital in the system of migrants' integration. Efektyvna ekonomika, 2. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=960>
3. Kvam, Berit Integrering av innvandrere i arbeidslivet. Available at: <http://www.arbeidslivnorden.org/artikler/insikt-og-analyse/innsikt-og-analyse-2001/article.2013-07-04.1815697062>
4. Tronsad, Kristian Rose (2009). Opplevd diskriminering blant innvandrere med bakgrunn fra ti ulike land. Rapport, 47, 30.

*Рекомендовано до публікації д-р екон.наук, проф. Садовою У.Я.*

*Дата надходження рукопису 25.08.2014*

**Риндзак Ольга Тадєївна**, кандидат економічних наук, докторант, Інститут регіональних досліджень Національної академії наук України, вул. Козельницька, 4, м. Львів, Україна, 79026

E-mail: olichkar@yahoo.com