

Андрусяк Марк

Департамент кадрової політики Міністерства оборони України
<https://orcid.org/0009-0001-7708-0323>

Акімов Олександр

доктор наук з державного управління, професор
Науково-методичний центр кадрової політики Міністерства оборони України
<https://orcid.org/0000-0002-9557-2276>

Русецький Руслан

Департамент кадрової політики Міністерства оборони України
<https://orcid.org/0009-0000-1540-0857>

Аналіз досвіду формування військового законодавства щодо проходження військової служби у збройних силах країн-членів НАТО

Анотація. У статті здійснено системний аналіз військово-правових моделей країн НАТО щодо регулювання проходження військової служби з метою виявлення ефективних механізмів, придатних для адаптації в умовах національної безпеки та оборони України. Дослідження охоплює як базові нормативні акти (конституції, закони, статuti), так і відомчі регламенти, гармонізовані з міжнародними стандартами. Узагальнено, що правові системи союзників формуються каскадно: від загальнодержавних принципів до конкретних інструкцій, що забезпечує як стабільність, так і гнучкість військового управління в умовах динамічних загроз. У роботі розглянуто низку національних прикладів: США (реформа UCMJ, Blended Retirement System, GI Bill), Німеччини (Soldatengesetz, соціальні пакети для контрактників, правова доктрина «солдат-громадянин»), Франції (етичні принципи статусу військового), Польщі (інтеграція добровільного контракту в модель Total Defense), Скандинавських країн (гендерно-нейтральний вибірковий призов), Канади та Естонії (цифрові платформи для добору й оцінювання військовослужбовців). Особливу увагу приділено порівнянню трьох моделей служби: професійної, змішаної та призовної у контексті їхньої соціальної ефективності, кадрової спроможності та мобілізаційного потенціалу. Доведено, що системи країн НАТО поступово зближуються навколо ключових принципів: верховенства права, цивільного контролю, сумісності з нормами МГП та стандартами STANAG. У межах дисциплінарного права акцент зроблено на поступовій еволюції від авторитарної до правозахисної моделі: незалежність військової прокуратури, доступ до адвоката, функціонування омбудсманів. Окремо підкреслено значення соціальних гарантій: від пенсійних моделей до програм реінтеграції та реабілітації. Результатом порівняльного аналізу стало формулювання низки висновків щодо імплементації: рекомендовано запровадження короткострокових контрактів із потужним соціальним пакетом, розширення правового статусу резервістів, інтеграція цифрових платформ для добору й оцінювання, закріплення гендерної рівності в кадровій політиці. Зроблено висновок, що оптимальною моделлю для України є багаторівнева система правового регулювання служби, яка поєднує натівські стандарти з гнучкістю адаптації до національного контексту.

Ключові слова: військове законодавство; моделі військової служби; НАТО; правове регулювання; STANAG; кадрова безпека; контрактна служба; резерв; соціальні гарантії; адаптація до стандартів НАТО; військова освіта; професійний добір; військові реформи; кадровий потенціал армії.

Актуальність теми. У сучасних умовах трансформації національного сектору безпеки й оборони, зумовленої повномасштабною агресією російської федерації проти України, особливого значення набуває оновлення правових засад військової служби. Україна активно інтегрується у євроатлантичний безпековий простір, орієнтуючись на стандарти НАТО, зокрема у сфері кадрової політики та безпеки, структурі Збройних Сил України, а також організації військової служби. Водночас наявна в Україні нормативно-правова база нерідко зберігає елементи пострадянської моделі, що створює труднощі у впровадженні стандартів НАТО, зокрема у таких напрямках, як контрактна служба, захист прав військовослужбовців, цивільний контроль та реінтеграція ветеранів. У цьому контексті аналіз та вивчення досвіду країн-членів НАТО (далі – Альянс) щодо формування військового законодавства є не

лише актуальним, а й необхідним для забезпечення ефективної реформи військової служби в Україні відповідно до кращих міжнародних практик.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз останніх досліджень, міжнародних нормативних актів та публікацій засвідчує актуалізацію модернізації військової служби в умовах безпекових викликів. Міністерство оборони України (далі – МОУ) [1] презентувало новий формат добровільного контракту «18–24», який демонструє гнучкість та адаптацію національного підходу до залучення молоді на службу. У межах європейського правового простору Венеційська комісія Ради Європи (2007) [2] підкреслює необхідність демократичного контролю над збройними силами, особливо в умовах трансформації функцій армії в державах-членах. У цьому контексті важливим є досвід США щодо зміни підходів до пенсійного забезпечення. За результатами дослідження RAND Corporation (Asch et al., 2017) [3] та Blended Retirement System, це мало як позитивні, так і стримувальні наслідки для утримання персоналу. Своєю чергою Польща впроваджує новий формат обов'язкової військової підготовки для чоловіків (Bianchi, 2025) [4], що свідчить про регіональну реакцію на зростання військових загроз. Аналогічно, Бундесвер акцентує на добровільності служби та освітніх можливостях для військовослужбовців [5–6], а законодавство Франції (Code de la défense, 2018) [7] закріплює обов'язки та права солдатів у контексті конституційних гарантій. Європейське бюро з питань відмови з міркувань совісті [8–9] демонструє, що право на відмову від служби визнається не в усіх державах повною мірою і породжує додаткові правові дискусії. Таким чином, сучасна трансформація військової служби відбувається у міждисциплінарному полі, а саме на перетині безпеки, прав людини, соціальної політики та економічних стимулів. Актуальність вивчення цих процесів для України обумовлена як необхідністю адаптації до стандартів НАТО, так і пошуком власних, гнучких форм служби.

Метою статті є аналіз досвіду країн-членів НАТО у сфері формування військового законодавства щодо проходження військової служби, виявити ключові моделі правового регулювання, а також визначити потенційні напрями адаптації їхніх правових механізмів до умов національної безпеки та оборони України.

Методологія дослідження. Основу аналізу склали офіційні джерела: конституції, закони, дисциплінарні статuti, інструкції міністерств оборони та документи військових омбудсманів держав-членів Альянсу. У статті застосовано порівняльно-правовий метод, який дав змогу виявити спільні риси та відмінності у регламентації військової служби, соціального забезпечення, дисциплінарної відповідальності та добору персоналу в різних правових системах. Системний аналіз дозволив класифікувати моделі служби (добровільна, змішана, призовна) за ознаками правового оформлення та кадрової ефективності. Метод контент-аналізу нормативних документів доповнено аналізом наукових праць провідних дослідників. Власна позиція автора формувалася шляхом критичної оцінки іноземних підходів та співставлення з українськими реаліями.

Емпіричну базу дослідження доповнено матеріалами міжнародних організацій, зокрема NATO Legal Gazette, EBCO/BEOC Reports, звітами Veterans Affairs Canada, Bundeswehr Transition Service, а також офіційною аналітикою Міністерства оборони України та нормативними актами, прийнятими після 2022 року.

Викладення основного матеріалу. Питання правового регулювання військової служби в державах-членах НАТО уже понад два десятиліття перебуває у фокусі порівняльних досліджень цивільно-військових відносин. Борн Г. та Вілс А. доводять, що демократичний цивільний контроль є фундаментальним принципом, але набуває різних організаційних форм залежно від політичної історії держав-союзниць [2]. Ми переважно погоджуємося з авторами, однак вважаємо, що сучасна практика Альянсу демонструє зближення норм через жорсткі вимоги сумісності операцій і підзвітності парламентам.

Ланн С. своєю чергою попереджає про «стійкі виклики» такого контролю в умовах гібридних загроз і швидкого зростання оборонних бюджетів після 2022 року [18.] Поділяємо його застереження частково: пандемія та війна в Європі дійсно посилили роль Генштабів, але парламентські механізми більшості країн-членів, навпаки, активізували нагляд за бюджетними й кадровими рішеннями міністерств оборони.

Одним із інструментів уніфікації служби виступає STANAG 2116, що кодифікує ранги для спільних штабних і бойових структур. У 2021–2022 роках стандарт було доповнено уточненими кодами APersP - 01, що полегшують взаємне визнання посад і посадових окладів [21]. Це підтверджує тезу про поступовий перехід від суто національних правових режимів до «наднаціональної матриці» НАТО, сумісної з міжнародним гуманітарним правом.

Варто зазначити, що джерела військового права держав-союзниць НАТО формуються каскадно, відповідно до ієрархії нормативно-правових актів та сфер регулювання:

– *конституційні норми про оборону*: містять загальні положення про збройні сили, обороноздатність держави, розмежування повноважень між президентом, урядом і парламентом у питаннях національної безпеки. Конституційні норми закріплюють принципи цивільного контролю над армією, обмеження щодо використання армії всередині країни, а також парламентську підзвітність

військових рішень. У більшості країн НАТО конституція є відправною точкою для розроблення всіх подальших актів у сфері військової політики та права;

- *базові закони про військову службу*: основні кодифіковані нормативно-правові акти, що регулюють порядок вступу на службу, її проходження, права та обов'язки військовослужбовців, порядок звільнення та соціальні гарантії. Закони визначають типи служби (контрактна, строкова, резерв), умови доступу та базові вимоги до військовиків;

- *спеціальні статuti, дисциплінарні та кримінальні кодекси*: надають регламент деталізованого управління військовими частинами, правового статусу персоналу, порядку дисциплінарного провадження та військової юстиції. Статuti та кодекси також визначають особливості правового режиму у військах: субординацію, повноваження командирів, порядок накладення стягнень, а також захист прав військовослужбовців. Часто мають автономний судовий механізм (військові суди), який діє за спеціальними правилами процесу;

- *відомчі накази, інструкції та настанови, гармонізовані з міжнародними стандартами*: забезпечують адаптацію стратегічних і тактичних положень на рівні щоденної діяльності військових частин та органів управління. Узгоджуються зі стандартами НАТО (насамперед STANAG – Standardization Agreements), женецькими конвенціями та супутніми протоколами до них.

Таким чином, каскадна структура джерел військового права забезпечує одночасно стабільність і адаптивність системи військового управління: від фундаментальних конституційних засад до гнучких регуляторних механізмів, що враховують виклики сучасної війни та вимоги НАТО. Для України така модель може бути орієнтиром у побудові цілісної, багаторівневої системи правового регулювання військової служби.

У США центральним документом є Uniform Code of Military Justice (UCMJ) 1950 року [15]. Його останні зміни (НДАА-2022/2023) різко обмежили роль командирів у справах щодо сексуальних злочинів і запровадили офіс Special Trial Counsel. Шлютер Д. і Шенк Л. оцінюють реформу як «часткове перенесення» цивільних процесуальних гарантій до військової юрисдикції [27]. Ми цілком погоджуємося, бо нова редакція MCM-2024 розширює права обвинувачених на апеляцію та юридичну допомогу.

У Німеччині Soldatengesetz (SG) у редакції 2025 р. деталізує обов'язки та права військовослужбовців Бундесверу (параграфи 6–36), закріплюючи принцип «Staatsbürger in Uniform» – солдат як громадянин у погонах [12]. Частково поділяємо критику німецьких дослідників щодо складності дисциплінарних процедур, проте вважаємо, що саме суворі права регламентація стала запобіжником політизації армії.

Французький Code de la Défense визначає п'ять принципів статусу військового: esprit de sacrifice, discipline, disponibilité, loyalisme, neutralité (дух самопожертви, дисципліна, готовність служити, лояльність, нейтральність) [7]. Законодавство тлумачить принципи як «етичний щит» проти зловживань виконавчої влади. Погоджуємося частково, додаючи, що норма водночас легітимізує розширені обмеження свободи слова для військових.

Польський Ustawa o obronie Ojczyzny 2022 року інтегрував раніше розпорошені акти про військовий обов'язок, кадрову службу та резерв [26]. Закон унормував новий контракт «Dobrowolna Zasadnicza Służba Wojskowa» (12-місячна базова + 11-річний резерв), що відповідає моделі «Total Defense» скандинавських країн. Вважаємо, що польський досвід особливо корисний для України через поєднання добровільності й всеохоплюючої мобілізаційної спроможності.

Порівняльний аналіз показує: попри різницю в національних традиціях, воєнно-правові системи НАТО конвергують навколо трьох «якірних» принципів – верховенства права, цивільного контролю та операційної сумісності. STANAG 2116 забезпечує технічну уніфікацію, тоді як національні акти деталізують соціальні гарантії, дисциплінарну юрисдикцію й механізми кар'єрної мобільності, зберігаючи необхідну гнучкість для історичних особливостей кожної держави.

Таким чином, попри відмінності конституційних устроїв країни-союзниці зближуються навколо верховенства права, цивільного контролю, сумісності зі стандартами НАТО та нормами міжнародного гуманітарного права.

Військові реформи після 2014 року поставили держави-члени НАТО перед дилемою: як збалансувати потребу в оперативно-готових силах із соціально прийнятною моделлю військової служби. Дослідник «скандинавської моделі» вибіркового, але гендерно-нейтрального призову Д.Еллінгсен доводить, що різнорівнева система (кадрові, резервісти, тероборона) забезпечує «еластичну потужність» без надмірного тиску на ринок праці [22]. Ми погоджуємося з тезою про еластичність, проте вважаємо, що вона працює лише за наявності дієвих соцгарантій для резерву і чітких контрактних правил для професіоналів.

Аналіз моделей проходження військової служби в різних державах є важливим компонентом для розуміння національних підходів до формування кадрового потенціалу збройних сил, їхньої адаптивності до демографічних, економічних і безпекових викликів. У сучасній практиці розрізняють три основні типи моделей служби: добровільну (контрактну), змішану (поєднання вибіркового призову та контракту)

та загальну призовну (обов'язкову). Кожна з них має свої переваги, ризики та соціально-політичні передумови застосування. З урахуванням актуальних емпіричних даних і наукових підходів доцільно здійснити порівняльний огляд цих моделей на прикладі країн із різними військово-кадровими традиціями та реформами:

– *добровільна (професійна)*: США, Велика Британія та Німеччина покладаються на суто контрактні формули. У Бундесвері «Freiwilliger Wehrdienst» триває 7–23 місяці, після чого солдат може підписати довгостроковий контракт – модель, яку М.Калка визначає як «досвід-тест перед кар'єрою» [6]. Повністю погоджуємося: короткий цикл знижує ризики помилки вибору та підвищує мотивацію. У США типовий базовий контракт охоплює 4–6 років, а бонуси досягають 50 тис. доларів за критичні спеціальності [20]. На нашу думку, фінансові стимули важливі, проте головною перевагою лишається прогнозована кар'єрна траєкторія;

– *змішана (вибірковий призов+контракт)*: Норвегія та Данія застосовують «select-and-train»-призов: із великої кількості юнаків та дівчат, придатних до служби, до війська потрапляє лише 20–25 %, решта – резервісти. Така формула перекриває демографічні ризики й підтримує цивільно-військовий зв'язок [9]. Як приклад, у березні 2025 року Данія поширила лотерею призову на всіх жінок 18 років і подовжила службу до 11 місяців, прагнучи збільшити річний набір з 4700 до 6500 осіб, що демонструє – гендерна рівність стає не лише політичним, а й кадровим інструментом [30].

– *призовна (універсальний обов'язок)*: Греція зберігає 12-місячну обов'язкову службу для чоловіків 19–45 років, дедалі активніше залучаючи резерв для підтримки островів Егейського моря [8]. Литва ж, відновивши призов у 2015 році, залишила його вибірковою (балотується приблизно 31 тис., служить – 3800 щороку) і з 2024 року компенсує витрати на транспорт та працевлаштування, що, на нашу думку, мінімізує «соціальну вартість» обороноздатності [16].

Узагальнюючи, можна стверджувати, що сучасне військове законодавство країн НАТО демонструє тенденцію до гнучкості, диференціації та поєднання традиційних і новітніх механізмів мобілізації людського ресурсу. Такий досвід є цінним для України в контексті оновлення законодавчих підходів до проходження військової служби, особливо з урахуванням необхідності балансування між оборонною спроможністю, соціальною справедливістю та стратегічними викликами тривалої війни.

Сучасне військове законодавство країн НАТО демонструє тенденцію до уніфікації та підвищення привабливості контрактної служби як альтернативи або доповнення до призову. Аналіз конкретних прикладів США, Німеччини та Польщі дозволяє виокремити характерні риси правового регулювання умов служби, фінансових стимулів і програм реінтеграції (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльний аналіз умов проходження контрактної військової служби та соціальних гарантій у країнах НАТО

Країна	Мінімальний термін служби	Фінансові стимули	Соціальні гарантії
США	36 місяців (active-duty контракт)	До 40 тис. доларів за 4 роки залежно від MOS	– Blended Retirement System (змішана пенсійна система); – оплата за кожні 12 років служби
Німеччина	7–23 місяці (Freiwilliger Wehrdienst)	Приблизно 1200 євро/місяць у перші 6 місяців	– повний соцпакет; – податкові пільги на навчання з 2023 року
Польща	12 місяців (2 місяці підготовки+ 10 місяців служби)	6560 злотих/місяць (приблизно 1500 євро)	– орієнтація на молодь до 35 років; – формування оперативного резерву

Джерело: сформовано автором на основі [4; 6; 20]

Розгляд моделей контрактної служби в арміях країн-членів НАТО засвідчує, що успішність її реалізації прямо залежить від системності соціальних гарантій, диференційованої системи мотивації та спрямованості на залучення саме тих категорій населення, які є критично необхідними для модернізації війська. Оптимальною формулою для українського військового законодавства є змішана модель із короткостроковою підготовкою, потужним оперативним резервом і прозорими контрактними стимулами, інтегрована у стандарти НАТО. Це дозволить поєднати мобілізаційну спроможність із професійною якістю особового складу, зберігаючи цивільний контроль і соціальну легітимність.

Принагідно зазначити, що наскрізна логіка воєнної політики держав-членів НАТО ґрунтується на тому, що «якість сили» починається із закону, який детально регламентує, хто саме може стати військовослужбовцем, як його готують і за якими критеріями оцінюють протягом служби. Комбінація суворих медико-психологічних стандартів, диференційованих освітніх вимог і прозорих процедур

кар'єрного зростання покликана мінімізувати кадрові ризики в умовах демографічної нестабільності та зростання технологічної складності операцій. У цьому контексті ключовими є три ланки регламентації: вимоги до кандидатів, механізми психологічного та професійного добору та правові засади військової освіти й оцінювання персоналу.

Американське законодавство визначає такі базові передумови для вступу до армії: вік 17–35 років, громадянство або «Green Card», закінчена середня освіта й відсутність тяжких правопорушень [29]. Подібні, хоча й жорсткіші, медичні критерії деталізовано у канадському керівному документі CFP 154, що перелічує допустимі та недопустимі діагнози для кожної військової спеціальності [13]. Естонський Закон про військову службу, оновлений у 2024 р., чітко фіксує верхню вікову межу 28 років на момент першого призову й вимагає проходження двох незалежних медичних комісій [19].

Щодо професійного та психологічного відбору у США основним інструментом залишається ASVAB, валідність якого для прогнозування бойової й навчальної успішності підтверджено у мета-аналізі Д.Гембріка, А.Бургойна, та Е.Альтманна [14]. Ми повністю погоджуємося з авторами, що високий когнітивний бал корелює з меншою плінністю кадрів, але додаємо, що потрібні доповнення у сфері емоційної стійкості.

Канада у 2023 році поступово перейшла від тесту CFAT до багатокомпонентного інтерв'ю компетентностей. Ця реформа підкріплена запуском цифрової платформи PaCE, яка акумулює результати добору, навчання й щорічних оцінок [24]. Естонські Сили оборони застосовують централізоване онлайн-тестування разом із шестивимірним опитувальником психологічної стійкості, валідність якого довів А.Касема [17]. У цьому підході ми вбачаємо перспективу для України, оскільки цифрові інструменти скорочують час добору й зменшують вплив людського чинника.

Принагідно відмітити, що професійна військова освіта у НАТО дедалі більше стандартизується через ініціативу DEEP, що гармонізує навчальні програми країн-партнерів і запроваджує єдині критерії акредитації військових академій [21; 23]. Канада інтегрувала результати навчання в річний цикл PaCE: допуск до курсів вищого рівня можливий лише за умови отримання оцінки «Meets Leadership Expectations». На нашу думку, це створює ефективний «кадровий фільтр» та формує культуру безперервного професійного розвитку [25]. Естонський Закон про військову службу своєю чергою передбачає обов'язкові кваліфікаційні іспити та військово-академічну сертифікацію кожні п'ять років, а мовну підготовку регулює STANAG 6001, що забезпечує оперативну сумісність.

Отже, аналіз регламентації відбору, підготовки та оцінювання військовослужбовців у країнах НАТО засвідчує про ефективне поєднання уніфікованих стандартів і гнучких процедур, що дозволяє адаптуватися до сучасних викликів без втрати якості кадрів. Цифрові платформи підвищують ефективність ухвалення рішень і забезпечують прозорість процесів. Водночас правове закріплення обов'язкової системи професійного навчання та періодичної атестації сприяє формуванню культури безперервного розвитку персоналу. Україна, враховуючи зазначений досвід, потребує імплементації цифрово орієнтованої, нормативно врегульованої моделі відбору, освіти та оцінювання, що стане підґрунтям для довготривалого посилення кадрової спроможності Збройних Сил.

У країнах НАТО законодавчі гарантії охоплюють повний цикл: від конкурентної оплати праці й пенсійних схем, через медичне забезпечення та сімейні пільги, до програм реабілітації й перекваліфікації після звільнення. Аналізуючи досвід США, Канади та Німеччини як трьох різних моделей соціальної безпеки можна окреслити нормативні й інституційні рішення, які мають практичну цінність для реформування українського законодавства у воєнний і повоєнний періоди.

Молодші військовослужбовці США після ухвалення «Fiscal Year 2025 National Defense Authorization Act» отримають 14,5 % підвищення базового жалування, тоді як усі інші військові – 4,5 % [28]. Одночасно продовжується реалізація Blended Retirement System (BRS), яка поєднує обов'язкову накопичувальну частину з продовжуваною пенсією. Звіт RAND оцінює таку систему як більш гнучку, але поки що неоднозначну щодо довгострокової утримувальної сили [3]. Ми частково погоджуємося з висновком RAND, адже система дійсно розширила залучення молоді, однак ефект на кар'єрну довжину ще потребує емпіричного підтвердження.

У Канаді Закон «Veterans Well-being Act» гарантує щомісячну виплату на рівні 90 % від попередньої зарплати. Хоч урядова оцінка показала високу затребуваність IRB, але й продемонструвала критику за тривалі строки розгляду справ [11]. Своєю чергою контрактники збройних сил Німеччини (Bundeswehr) отримують від 1800 до 2300 євро щомісяця в межах добровільної служби, а Berufsförderungsdienst забезпечу фінансову підтримку після закінчення служби й оплату професійних курсів протягом шести років.

Аналізуючи медичні гарантії у США, варто зазначити, що вони сконцентровані в системі TRICARE та VA. Окрім традиційного покриття, у 2024 році було розширено доступ до ментального здоров'я для сімей військових. Програма Post-9/11 GI Bill фінансує вартість навчання (до 100 % державної ставки за кредит), житлову стипендію та щорічні виплати 1000 доларів на підручники. Таким чином, програма перетворює соціальні витрати на інвестицію в людський капітал нації. У Німеччині Bundeswehr

Transition Service з 2024 року надає ветеранам індивідуальні «кар'єрні коуч-плани», до складу яких входять медичні обстеження та психосоціальна терапія. Акцент робиться на ранню діагностику PTSD і перенавчання у STEM-сфері, де не бракує вакансій [5].

Аналіз підтверджує, що успішність соціального захисту військових у державах НАТО базується на збалансованій системі грошових стимулів протягом служби й після звільнення та інтегрованій медичній підтримці, пов'язаній зі швидким доступом до професійної освіти. Для України це створює необхідність у кодифікації єдиної моделі накопичувальної пенсії, прискоренні запуску електронної платформи реабілітаційних послуг та створенні правової дефініції «ветеран бойових дій», синхронізованої з реєстром пільг. Такі кроки посилять довіру суспільства до сил безпеки і забезпечать стійкість оборонної системи в довгостроковій перспективі.

Досліджуючи право на захист і апеляцію як елемент стандартів НАТО, варто зауважити, що порівняльне дослідження DCAF і Парламентської асамблеї НАТО 2023 року доводить, що всі країни гарантують доступ до адвоката з моменту затримання, а 24 країни мають незалежні апеляційні суди рівня касації. Європейський суд з прав людини наголошує: військові трибунали мають відповідати критеріям «суду, встановленого законом» й процедурної незалежності [10]. Ми погоджуємося з позицією Суду, додаючи, що його позиція є прецедентом для перегляду національних статутів дисциплінарних судів у низці східноєвропейських членів НАТО.

Отже, дисциплінарна й кримінальна відповідальність у державах НАТО дедалі більше підпорядковуються принципам процесуальної незалежності та парламентського нагляду. Для України, що гармонізує своє військове право із НАТО, ключовими орієнтирами мають стати інституційно незалежна прокуратура для тяжких злочинів, обов'язковий адвокат із моменту затримання та парламентський омбудсман зі спеціалізованим доступом до військових частин. У поєднанні ці інструменти підвищать дисципліну, не порушуючи фундаментальних прав людини.

Після 2014 року українське військове право почало поступово зближуватися з натівськими стандартами, але повномасштабне вторгнення росії висунуло нові вимоги: швидко наростити кадровий ресурс, не втративши демократичних принципів управління персоналом.

Насамперед уваги заслуговує короткостроковий контракт як «вхідний бар'єр»: програма «Контракт18–24», запущена Міністерством оборони України, відтворює натівську логіку пробного циклу з високими одноразовими й щомісячними виплатами та правом іпотеки під нуль відсотків [1]. На наш погляд, це підсилює привабливість служби для громадян, які вагаються між кар'єрою й мобілізацією, однак вимагатиме стабільного бюджетного фінансування.

Другим блоком є адаптація та реінтеграція. Досвід США показує, що освітні програми на кшталт GI Bill конвертують військовий досвід у підвищену продуктивність на цивільному ринку праці: Україні варто розглянути податкові ваучери на професійні курси як логічне продовження соціального пакета контрактника.

Третій елемент стосується гендерної рівності й соціальної справедливості. Данський приклад демонструє, що розширення призову на жінок може бути не лише питанням прав, а й інструментом закриття демографічних розривів у державі, яка воює. Для України це є потенційним резервом, але потребує публічної дискусії й модернізації інфраструктури (казарми, обмундирування).

Останнім блоком є правовий статус резерву. У більшості союзників резервіст, який пройшов мінімальну кількість днів підготовки, отримує обмежений, але чітко визначений пакет пільг. Прийнятий Верховною Радою України закон про оновлення мобілізаційних правил, де передбачено заміну суцільного призову базовою підготовкою із 2025 року, уже містить елементи цієї логіки, але поки не захищає соціальний пакет резервіста на рівні натівських норм.

Таким чином, досвід країн НАТО підтверджує доцільність запровадження короткострокових контрактів, розвитку програм реінтеграції, забезпечення гендерної рівності та правового статусу резерву як невід'ємних елементів сучасної моделі служби. Україна вже рухається у цьому напрямі, однак для досягнення ефективності необхідне подальше законодавче вдосконалення і гарантування належного соціального захисту всіх категорій військовослужбовців.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Аналіз досвіду країн НАТО засвідчив, що ефективна система правового регулювання військової служби ґрунтується на поєднанні уніфікованих стандартів, гнучких механізмів мобілізації, гарантованого соціального захисту та демократичного цивільного контролю. Збройні сили союзників спираються на каскадну структуру військового законодавства, в якій чітко розмежовано рівні регулювання: від конституцій до спеціальних відомчих інструкцій, гармонізованих зі стандартами НАТО, що забезпечує стабільність та адаптивність військово-правової системи в умовах динамічних викликів.

Моделі США, Німеччини та Польщі демонструють, що короткострокові контракти у поєднанні з дієвими фінансовими стимулами й освітніми можливостями дозволяють залучати молодь і формувати оперативний резерв без повного повернення до масового призову. Водночас ефективність таких рішень залежить від стабільного бюджетного забезпечення, комплексного соціального пакета та наявності

прозорих механізмів відбору. Особливої уваги заслуговують правові гарантії під час проходження служби та після звільнення. Досвід Канади, США та Німеччини доводить, що системи пенсійного забезпечення, реабілітаційні програми та підтримка переходу до цивільного життя є не просто соціальними компенсаціями, а складовою стратегії довгострокового утримання кадрів. Крім того, залучення механізмів парламентського нагляду та омбудсманських інституцій забезпечує дотримання прав військовослужбовців та знижує конфліктність у внутрішньоорганізаційних процесах.

Правове закріплення гендерної рівності, зокрема через розширення призову на жінок (приклад Данії), і впровадження нормативного статусу резервіста відкривають нові кадрові резерви. Однак їх реалізація потребує оновлення інфраструктури, комунікаційної підтримки та зміни суспільних уявлень про роль жінки в армії.

Для України, що перебуває у фазі глибокої воєнної трансформації, вивчення та адаптація найкращих практик НАТО мають стати основою для створення багаторівневої, гнучкої й правової захищеної моделі військової служби. Доцільним є поетапне впровадження короткострокових контрактів із чіткими соціальними гарантіями та можливістю професійного зростання, електронних платформ для добору військовослужбовців, а також накопичувальної пенсійної системи та ваучерів на перекваліфікацію після звільнення.

Загалом інтеграція в євроатлантичний простір вимагає структурної перебудови військово-правової системи України. Така перебудова має базуватися на верховенстві права, повазі до особистості військовослужбовця, сумісності із союзницькими стандартами та здатності оперативно реагувати на виклики тривалої війни.

References:

1. «Kontrakt 18–24: Ministerstvo oborony zapuskaye novyi format dobrovil'noyi sluzhby», *Ministerstvo oborony Ukrainy*, [Online], available at: <https://mod.gov.ua/news/kontrakt-18-24-minoboroni-zapuskaye-novij-format-dobrovilnoyi-sluzhbi>
2. «Study on democratic control of armed forces: The roles of armed forces in Council of Europe Member States (CDL-DEM(2007)009-e)», *Venice Commission*, [Online], available at: <https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-DEM%282007%29009-e>
3. Asch, B.J., Mattock, M.G. & Hosek, J. (2017), «The Blended Retirement System: Retention effects and continuation pay cost estimates for the armed services (Report No. RR1887)», *RAND Corporation*, https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1800/RR1887/RAND_RR1887.pdf
4. «Poland to introduce «military training for every adult male»», *Notes from Poland*, [Online], available at: <https://notesfrompoland.com/2025/03/07/poland-to-introduce-military-training-for-every-adult-male/>
5. «Bildungsangebot BFD Hannover», *Bundeswehr*, [Online], available at: <https://www.bundeswehr.de/resource/blob/5672068/a8e79d8e0d5b3ddac39d6640d0936399/bildungsangebot-bfd-hannover-data.pdf>
6. «Voluntary military service: An opportunity, not an obligation», *Bundeswehr*, [Online], available at: <https://www.bundeswehr.de/en/about-bundeswehr/ranks-and-careers/voluntary-military-service>
7. «Code de la défense, art. L. 4111-1 (2018)», *Légifrance*, [Online], available at: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037200631
8. «Greece», *European Bureau for Conscientious Objection*, [Online], available at: <https://ebco-beoc.org/greece/2024>
9. «Norway», *European Bureau for Conscientious Objection*, [Online], available at: <https://ebco-beoc.org/norway/2024>
10. «European Court of Human Rights. Key Cases 2023», *ECHR-KS*, [Online], available at: <https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/key-cases-2023-eng>
11. «Evaluation of the Income Replacement Benefit and Rehabilitation Services (Final Report, Publication No. V32-462/2025E-PDF; ISBN 978-0-660-73989-2)», *Veterans Affairs Canada*, [Online], available at: <https://public.cdn.cloud.veterans.gc.ca/pdf/about-vac/publications-reports/reports/departamental-audit-evaluation/2024-evaluation-income-replacement-benefit-rehab-services/2024-evaluation-income-replacement-benefit-rehab-services.pdf>
12. «Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz und juris GmbH», *Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten*, [Online], available at: <https://www.gesetze-im-internet.de/sg/>
13. «Canadian Forces Medical Standards», *Department of National Defence*, [Online], available at: <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/corporate/policies-standards/canadian-forces-military-personnel-instructions/canadian-forces-medical-standards.html>
14. Hambrick, D. Z., Burgoyne, A. P., Altmann, E. M., & Matteson, T. J. (2023), «Explaining the validity of the ASVAB for job-relevant multitasking performance: The role of placekeeping ability», *Journal of Intelligence*, No. 11 (12), Article 225, doi: 10.3390/jintelligence11120225.
15. «Joint Service Committee on Military Justice. Manual for Courts-Martial, United States (2024 edition)», *U.S. Department of Defense*
16. «F.A.Q. In Communicate», *Karys*, [Online], available at: <https://www.karys.lt/en/communicate/f.a.q/397>
17. Kasemaa, A. (2024), «Psychometric properties of the Estonian version of the six-item military morale instrument», *Journal on Baltic Security*, No. 10 (1), pp. 1–25, doi: 10.57767/jobs_2024_006.

18. Lunn, S. (2023), «Ensuring Democratic Control of Armed Forces – The Enduring Challenges», *Connections: The Quarterly Journal*, No. 22 (1), pp. 29–52.
19. «Military Service Act Implementation Act (consolidated version; ELI identifier: EE 505032024001)», *Riigi Teataja*, [Online], available at: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/505032024001/consolide>
20. «Bonuses. In Federal Benefits. U.S. Army», *MyArmyBenefits*, [Online], available at: <https://myarmybenefits.us.army.mil/Benefit-Library/Federal-Benefits/Bonuses?serv=122>
21. «NATO non-commissioned officer and junior officer Bi-Strategic Command employment and development strategy (Bi-Strategic Command Directive 040-002, SH/COM/CSEL/23-011057/1, ACT/CG/CSEL/22-5424)», *North Atlantic Treaty Organization*
22. «The Nordics are gearing up: What should we be aware when it comes to military service?», *NordForsk*, <https://www.nordforsk.org/news/nordics-are-gearing-what-should-we-be-aware-when-it-comes-military-service>
23. «North Atlantic Treaty Organization. Military mobility», *NATO*, [Online], available at: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_139182.htm
24. «PaCE turns one! Highlights and improvements», *Department of National Defence*, [Online], available at: <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/maple-leaf/defence/2024/03/pace-turns-one-highlights-and-improvements.html>
25. «Performance appraisal», *Office of the National Defence and Canadian Armed Forces Ombudsman*, [Online], available at: <https://www.canada.ca/en/ombudsman-national-defence-forces/education-information/caf-members/career/performance-appraisal.html>
26. Rzeczpospolita Polska, (2022), Ustawa o obronie Ojczyzny (Dz.U. 2022, poz. 655), *ELI*, [Online], available at: <https://eli.gov.pl/eli/DU/2022/655/ogl>
27. Schlueter, D.A. & Schenck, L.M. (2023), «Transforming military justice: The 2022 and 2023 National Defense Authorization Acts», *GW Law Faculty Publications & Other Works*, George Washington University Law School, [Online], available at: https://scholarship.law.gwu.edu/faculty_publications/1649
28. «Senate finalizes plans for a massive junior enlisted pay boost in 2025», *Military Times*, [Online], available at: <https://www.militarytimes.com/news/pentagon-congress/2024/12/18/senate-finalizes-plans-for-a-massive-junior-enlisted-pay-boost-in-2025/>
29. «Requirements to join the Army», *GoArmy.com*, [Online], available at: <https://www.goarmy.com/how-to-join/requirements>
30. «Women can be drafted into the Danish military as Russian aggression and military investment grow», *Associated Press*, [Online], available at: <https://apnews.com/article/denmark-female-conscription-military-e5070c4f1dd1c9d648a28e45d52a18f7>

Andrusiak M., Akimov O., Rusetskyi R.

Analysis of the experience in forming military legislation on military service in the armed forces of NATO member states

Abstract. The article presents a systematic analysis of NATO countries' military-legal models for regulating military service, aiming to identify effective mechanisms suitable for adaptation within the context of Ukraine's national security and defense. The study encompasses both fundamental legal acts (constitutions, laws, statutes) and departmental regulations aligned with international standards. It is generalized that the legal systems of NATO member states are structured in a cascade—from overarching state principles to specific instructions—ensuring both the stability and flexibility of military governance amid dynamic threats. The research explores several national cases: the United States (UCMJ reform, Blended Retirement System, GI Bill), Germany (Soldatengesetz, social packages for contract soldiers, the legal doctrine of the “citizen in uniform”), France (ethical principles of military status), Poland (integration of voluntary contracts into the Total Defense model), Scandinavian countries (gender-neutral selective conscription), and Canada and Estonia (digital platforms for recruitment and personnel assessment). Special attention is devoted to comparing three models of military service—professional, mixed, and conscription-based—in terms of their social effectiveness, human resource capacity, and mobilization potential. It is demonstrated that NATO countries are gradually converging around key principles: rule of law, civilian oversight, and compliance with international humanitarian law norms and STANAG standards. Within disciplinary law, emphasis is placed on the gradual transition from authoritarian to rights-based models: independence of military prosecutors, access to legal counsel, and the functioning of military ombudsman institutions. The importance of social guarantees—from pension models to veteran reintegration and rehabilitation programs—is emphasized as a strategic component of personnel policy. The comparative analysis results in a set of practical recommendations for implementation: introducing short-term contracts with robust social packages, expanding the legal status of reservists, integrating digital platforms for recruitment and evaluation, and institutionalizing gender equality in personnel policy. The study concludes that the optimal model for Ukraine is a multi-level system of legal regulation of military service, which combines NATO standards with flexible adaptation to national needs.

Keywords: military legislation; models of military service; NATO; legal regulation; STANAG; personnel security; contract service; reserve; social guarantees; adaptation to NATO standards; military education; professional selection, military reforms; human resources of the armed forces.

Стаття надійшла до редакції 15.07.2025.