

УДК 342.5 +355.233 +341.3

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-303-315>

ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ РЕКРУТИНГОВИХ ЦЕНТРІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Хиліук О. В., Гармаш Т. В., Татаренко Г. В.

LEGAL PRINCIPLES FOR THE REGULATION OF THE ACTIVITIES OF THE RECRUITMENT CENTERS OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

Khyliuk O. V., Harmash T. V., Tatarenko H. V.

У статті розглянуто актуальні правові аспекти функціонування рекрутингових центрів Збройних Сил України в умовах збройної агресії рф. Наголошується на потребі реформування системи рекрутингу для підвищення обороноздатності держави та забезпечення прозорих, добровільних і ефективних механізмів комплектування ЗСУ. Авторами визначено ключові виклики правового регулювання, зокрема відсутність комплексного підходу до цифровізації, недостатнє правове врегулювання участі іноземців, обмежені соціальні гарантії та правовий захист для рекрутів. У роботі проаналізовано міжнародний досвід функціонування рекрутингових моделей у Франції, Італії, Іспанії, Великій Британії та США. Наведено приклади правових стандартів НАТО, зокрема STANAG 2116 та 6001, які можуть бути імplementовані в українську нормативну базу. Висвітлено історичну еволюцію рекрутингу як явища, починаючи з античності до сучасності, а також трансформацію поняття «рекрутинг» у контексті професіоналізації армій. Обґрунтовано необхідність гармонізації національного законодавства зі стандартами Альянсу та міжнародним гуманітарним правом. Окрему увагу приділено аналізу Постанови КМУ № 564 від 16.05.2024, яка визначає статус та функції рекрутингових центрів ЗСУ. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення нормативно-правового забезпечення, що сприятиме зміцненню обороноздатності України, підвищенню соціальної довіри до армії та створенню професійної системи військового рекрутингу.

Ключові слова: Збройні Сили України, контрактна служба, мобілізація, національна безпека, правове регулювання, рекрутингові центри, рекрутинг, стандарти НАТО.

Постановка проблеми. Сучасні виклики, пов'язані із забезпеченням національної безпеки України, потребують суттєвого реформування системи рекрутингу для ЗСУ. Триваюча збройна агресія проти України робить питання якісного комплектування військових підрозділів одним із найважливіших у сфері оборони. Висока ефективність цього процесу залежить не лише від організаційної чи матеріально-технічної бази, але й від належної нормативно-правової

регуляції, яка визначає функціонування військових рекрутингових центрів.

Правове регулювання діяльності рекрутингових центрів в Україні залишається недостатньо розвинутим. Попри позитивні зрушення, такі як ухвалення постанови Кабінету Міністрів України від 16 травня 2024 року № 564 [1], якою затверджено положення про центри рекрутингу ЗСУ, існують значні прогалини у нормативній базі. Наприклад: відсутність інтегрованого

підходу до цифровізації рекрутингу; недостатнє правове регулювання роботи з іноземними громадянами, які бажають вступити до лав ЗСУ; обмеженість законодавчих норм щодо популяризації військової служби серед молоді; відсутність чіткої системи правових гарантій для рекрутів на етапі відбору та підготовки.

У цьому контексті особливу актуальність набуває вивчення міжнародного досвіду правового регулювання військового рекрутингу, зокрема у Франції, Італії, Іспанії, Великій Британії та США. Ці країни мають усталені правові системи та ефективно функціонуючі моделі рекрутингу, які можуть стати основою для вдосконалення української системи. Рекрутингові центри зазначених країн демонструють високий рівень організації та правового забезпечення.

Мета дослідження. Метою цього дослідження є аналіз правових основ функціонування рекрутингових центрів, вивчення міжнародного досвіду їх регулювання та визначення перспектив його імплементації в Україні.

Ступінь розробленості теми. Українські науковці, зокрема О. В. Загребельний, А. В. Сахній, М. О. Чепель акцентують увагу на важливості адаптації міжнародного досвіду до національних умов. Їхні дослідження охоплюють аспекти реформування системи національної безпеки, оптимізації військового працевлаштування та правового забезпечення діяльності ЗСУ. Д. А. Зінченко, С. О. Шатрава акцентують увагу на проблематиці стратегії залучення кадрів в секторі безпеки під час збройного конфлікту. Таким чином, можемо зазначити, що ґрунтовних правових досліджень з питань в Україні здійснено мало. Переважна більшість досліджень стосується правових аспектів трудових відносин та організаційно-правових проблем управління персоналом, зокрема в контексті рекрутингу, поза сферою залучення до ЗС.

Дослідження правових засад функціонування військових рекрутингових центрів із залученням досвіду Франції, Італії, Великої Британії та США є важливим кроком до вдосконалення національної системи військового рекрутингу. Реалізація рекомендацій, сформованих на основі цього дослідження, сприятиме підвищенню обороноздатності України, зростанню довіри громадян до системи військового комплектування та забезпеченню стабільного розвитку сектору безпеки.

В умовах триваючої збройної агресії рф проти України питання ефективності методів залучення кадрів до ЗСУ набуло критичної важливості. Виклики, з якими стикається українське суспільство, вимагають не лише оперативного реагування на потреби обороноздатності держави, але й забезпечення законності, прозорості та соціальної справедливості в процесі мобілізації та комплектування армії. Агресія рф змінила традиційні підходи до мобілізації та комплектування армії. Ситуація потребує удосконалення нормативної бази з урахуванням воєнного стану, міжнародних стандартів та прав людини. Актуальним є аналіз існуючих прогалин у законодавстві та розробка нових підходів до правового регулювання рекрутингових процесів. Прагнення України інтегруватися до НАТО, вимагає гармонізації системи рекрутингу з принципами та стандартами Альянсу. Це включає професіоналізацію ЗС, розробку прозорих процедур набору та підвищення соціальних гарантій для військовослужбовців. Гострим соціальним викликом для суспільства в умовах тривалої війни є зростання соціальної напруги через мобілізаційні процеси. Добровольці, мобілізовані військовослужбовці та їхні родини стикаються з численними правовими та соціальними проблемами. Дослідження закордонного досвіду з питань мобілізації та

добровільного залучення до ЗС дозволять знайти баланс між оборонними потребами держави та захистом прав громадян.

Рекрутинг як процес залучення громадян до військової служби має тривалу історію, що відображає еволюцію військових структур, соціальних відносин і правових механізмів. Термін «рекрутинг» походить від французького **recruit**, що означає «вербувати». Спочатку він використовувався виключно у військовому контексті, позначаючи набір новобранців для армії, але згодом набув ширшого значення. Спочатку термін «рекрутинг» використовувався виключно для позначення процесу набору до армії. З часом його значення розширилося, включаючи: традиційний військовий набір; вербування кадрів для державних структур; рекрутинг у бізнесі та цивільних секторах. Військовий обов'язок як явище бере свій початок із реформ Наполеона Бонапарта, який у XVIII столітті запровадив призов як метод формування боєздатної армії. Це нововведення дозволило Франції стати світовою військовою потугою [2]. Цей підхід вплинув на законодавчі ініціативи багатьох держав, включно з Україною, де в Конституції закріплено військовий обов'язок громадян, які досягли певного віку й придатні до служби за станом здоров'я.

У контексті історичного розвитку поняття необхідно розрізняти терміни «рекрутинг» і «рекрут». Згідно з історичними документами, слово «рекрут» стало широко використовуватися у XVII столітті під час Тридцятилітньої війни, що знаменувала епоху масових військових мобілізацій. Цікаво, що, як і у випадку з Першою та Другою світовою, Тридцятилітня війна також пов'язана з німцями, а саме з імперською династією Габсбургів, яка намагалася зберегти старі католицькі порядки, але в підсумку прогнала реформаторам протестантам. Через постійні війни, а відповідно, і втрати солдат армії

багатьох держав потребували все більшої кількості новобранців, тобто рекрутів. Таким чином, слово поширилося через все більшу популярність французької культури. Зокрема, у Російській імперії з 1705 року існувала рекрутська повинність – зобов'язання населення податних станів (селян, міщан та ін.) поставляти в армію новобранців-рекрутів, а від дворян – офіцерів [3]. Цю систему ліквідували лише в 1874 році з великим запізненням від інших держав, ввівши загальну військову повинність, яка згодом перейшла в СРСР, а відтак в незалежну Україну.

Таким чином, семантична еволюція терміну «рекрутинг» відображає адаптацію суспільства до змін у соціально-економічному середовищі та технологіях.

Аналізуючи історичний розвиток рекрутингу можна виділити наступні етапи:

1. Античність та середньовіччя. У ранні періоди історії армії формувалися на основі обов'язку підданих до служби. Наприклад, у Римській імперії громадяни зобов'язані були проходити військову службу, що закріплювалося в системі римського права. Середньовіччя ознаменувалося створенням феодалних армій, де військовий обов'язок був пов'язаний із землею, якою володів васал.

2. XVII–XVIII століття: рекрутські системи. Військовий обов'язок у сучасному розумінні почав формуватися у XVII столітті. У цей час країни Європи, зокрема Франція, Німеччина та Росія, запровадили системи рекрутського набору. Знаковим є період Наполеона Бонапарта, який масштабно використовував загальну військову повинність для формування боєздатної армії. Це стало основою для ідеї національних армій, що охоплюють усіх громадян певного віку.

3. XIX–XX століття: професіоналізація та контрактна служба. Зі зростанням технологічної складності військової справи в

XIX столітті з'являються перші професійні армії. Військова служба поступово трансформується з обов'язкової в контрактну. Яскравим прикладом є реформа, проведена у Великій Британії в 1870-х роках, яка заклала основи добровільної служби.

4. Сучасний етап - етап глобалізації та стандартизації. На сучасному етапі рекрутинг до армій орієнтований на пошук висококваліфікованих фахівців. Більшість країн НАТО використовують виключно контрактну форму служби, що дозволяє підвищувати ефективність ЗС у глобальному контексті.

Саме на сучасному етапі відбувається правове закріплення визначення рекрутингу та особливостей його застосування, визначення суб'єктів та учасників процесу рекрутингу. Зокрема в українському законодавстві нормативні визначення «рекрутинг» відсутні, але Постановою КМУ від 16 травня 2024 року № 564 визначено поняття «центри рекрутингу Збройних Сил України» як організації, що здійснюють набір громадян для військової служби. У Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу» також містяться положення щодо мобілізації та добровільного залучення на службу [4].

Серед міжнародного законодавства, яке можна застосовувати до сфери рекрутингу можна віднести:

- Женевські конвенції (1949 р.) та Додаткові протоколи до них, які регламентують захист прав осіб, залучених до військової служби, під час збройних конфліктів та містять переважно негативні зобов'язання держав. Наприклад, Женевська конвенція про захист цивільного населення під час війни (IV Женевська конвенція, 1949 р.) забороняє примусовий набір цивільного населення окупованих територій у ЗС держави-окупанта [5]. Цей документ спрямований на захист прав людей, які

перебувають під владою ворогуючої сторони, у тому числі щодо незаконної мобілізації; Додатковий протокол до Женевських конвенцій (Протокол I, 1977 р.) визначає положення про захист неповнолітніх, зокрема забороняє залучення дітей до збройних конфліктів - у статті 77 зазначено, що держави повинні утримуватися від вербування осіб, які не досягли 15-річного віку [6]. Додатковий протокол II до Женевських конвенцій (1977 р.) охоплює захист осіб, які не беруть активної участі у військових діях, включаючи добровольців і мобілізованих, що не належать до регулярних ЗС [7].

- Резолюції ООН щодо дітей-солдатів забороняють залучення неповнолітніх до військової служби, що є важливим аспектом сучасного регулювання рекрутингу.

- Стандарти НАТО. Рекрутинг у країнах НАТО регламентується правилами, які сприяють професіоналізації ЗС. Наприклад, система освіти і тренувань для новобранців відповідає високим технічним і моральним вимогам. Зокрема до таких документів можна віднести:

- STANAG 2116 – «Нормалізація військових структур і рангів». Регулює уніфікацію військових звань і структур серед держав-членів НАТО, що полегшує інтеграцію рекрутів і професійних військовослужбовців у багатонаціональні операції [8].

- STANAG 6001 – «Мовна підготовка та кваліфікація персоналу». Передбачає стандарти мовної підготовки військовослужбовців, що є важливим аспектом для рекрутів, які працюють у міжнародному середовищі [9].

- NATO Framework for Professional Military Education [10]. Цей стандарт визначає принципи професійної військової освіти для офіцерів і сержантів, що включає підготовку новобранців і рекрутів відповідно до єдиних стандартів Альянсу.

- Guidelines for Recruitment and Retention in NATO Forces. Рекомендації НАТО з рекрутингу та утримання персоналу, які зосереджені на створенні конкурентних умов для залучення кваліфікованих кадрів, розширенні гендерної рівності та забезпеченні соціального захисту новобранців [11].

Ці документи демонструють, як міжнародне гуманітарне право та стандарти НАТО регулюють процеси рекрутингу, забезпечуючи прозорість, відповідність правам людини та ефективність військових структур.

На початку XX століття світ зіткнувся з новими викликами, спричиненими стрімким розвитком технологій. Це вплинуло на зміну принципів рекрутингу: акцент змістився з масового набору новобранців до залучення вузькопрофільних спеціалістів. У результаті багато країн інтегрували механізми професіоналізації армій і контрактного забезпечення, що дозволило адаптувати ЗС до потреб сучасного технократичного суспільства.

Серед мотивів, які спонукають людей вступати до лав армії, виділяються: прагнення служити Батьківщині; можливість отримати гідну оплату праці; інші індивідуальні причини, включно з соціальними гарантіями та перспективами розвитку.

Суб'єктами рекрутингу є ті органи та особи, які організовують, проводять і забезпечують процес залучення громадян до військової служби. До них належать:

- Міністерство оборони України – як головний орган, що розробляє стратегії та політики рекрутингу.

- Рекрутингові центри ЗСУ – спеціалізовані підрозділи, відповідальні за реалізацію політики комплектування особового складу.

- Територіальні центри комплектування та соціальної підтримки (ТЦК та СП) – на

перехідному етапі функціонують паралельно з рекрутинговими центрами.

- Рекрутери – особи, які проводять відбір, тестування та консультування кандидатів.

- Зовнішні компанії на аутсорсингу (наприклад, Lobby X, Work.ua) – залучені для пошуку кандидатів через онлайн-платформи.

Учасниками рекрутингового процесу є фізичні особи, які взаємодіють із суб'єктами рекрутингу з метою залучення до військової служби. Серед них:

- Кандидати на військову службу – громадяни України віком від 18 до 60 років, які подають заявки на проходження служби за контрактом.

- Жінки – мають право на рівні умови вступу на будь-які посади у ЗСУ.

- Особи з попереднім військовим досвідом – ветерани або звільнені військовослужбовці, які повертаються до служби.

- Внутрішньо переміщені особи – громадяни, які змінили місце проживання через військові дії.

- Молодь і студенти – цільова аудиторія для рекрутингових кампаній та військово-патріотичного виховання.

Об'єкт рекрутингу – це комплекс правових відносин, що регулюють діяльність державних органів, осіб, залучених до процесу рекрутингу, та кандидатів, які прагнуть укласти контракт на службу в ЗСУ.

Ці правові відносини охоплюють:

- Відносини між суб'єктами рекрутингу та кандидатами: добровільне звернення громадян до рекрутингових центрів; укладення контрактів на проходження військової служби; надання соціальних гарантій, визначених законодавством.

- Відносини між державними органами та установами, які забезпечують рекрутинг: взаємодія Міністерства оборони, рекрутингових центрів та ТЦК та СП;

впровадження стандартів НАТО та цифрових інструментів у сфері військового обліку.

- Відносини, пов'язані з правовим регулюванням рекрутингу: закріплення порядку відбору, тестування та навчання кандидатів у нормативно-правових актах; забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок; регулювання соціального захисту та мотиваційних програм для військовослужбовців.

Зарубіжний досвід демонструє широкий спектр правових підходів до регулювання рекрутингу. Наприклад, у США створено мережу професійних центрів набору, регламентовану спеціальними нормативними актами; у Німеччині рекрутингові центри поєднують принципи прозорості та соціальної орієнтації, забезпечуючи доступність інформації про службу для громадян; у державах-членах НАТО застосовуються стандарти, які сприяють швидкій адаптації новобранців до сучасних умов служби.

Україні варто врахувати ці приклади під час розробки законодавчої бази для рекрутингових центрів, забезпечуючи гармонізацію з міжнародними стандартами.

Таким чином, історія та розвиток рекрутингу відображають зміни в підходах до формування армій та їхньої ролі в суспільстві. Сучасний рекрутинг орієнтований на професіоналізацію та адаптацію до глобальних викликів. Нормативне забезпечення цієї сфери має враховувати міжнародний досвід, що дозволить створити ефективну систему набору кадрів для ЗСУ. Гармонізація українського законодавства з міжнародними стандартами сприятиме підвищенню обороноздатності та захисту прав військовослужбовців.

Ідея переходу ЗСУ на контрактний принцип комплектування армії неодноразово піднімалася під час передвиборчих кампаній в Україні, із прогнозами реалізації у період між

2008 і 2016 роками. Зокрема знаковим етапом на цьому шляху став Указ колишнього Президента України В. Януковича від 14 жовтня 2013 року, згідно з яким у 2014 році примусовий призов мав здійснюватися лише до внутрішніх військ МВС України, а всі інші військові підрозділи переходили б на контрактну основу після демобілізації останніх призовників у листопаді 2014 року [12]. Однак події 2014 року, зокрема агресія РФ та окупація частини території України, кардинально змінили ці плани. Через нагальну потребу у формуванні боєздатної армії, яка була не готова до повного переходу на контрактну службу, 01.05.2014 року в.о. Президента України О. Турчинов видав Указ про відновлення примусового призову до ЗСУ [13]. Окрім цього, були розпочаті мобілізаційні заходи, а законодавство зазнало змін, які розширили категорії осіб, підпадаючих під військовий обов'язок.

Після часткової стабілізації ситуації на сході України у 2015 р. знову почалися дискусії про повний перехід до професійної армії. Очікувалося, що такий крок буде зроблений до 01.01.2024 року. Цьому передував указ Президента України В. Зеленського № 36/2022 від 01.02.2022 року, який передбачав заходи для зміцнення обороноздатності держави, підвищення привабливості військової служби та скасування строкового призову до кінця 2023 року [14].

Повномасштабне вторгнення РФ 24 лютого 2022 року зробило ці плани нереальними. Перші місяці війни показали безпрецедентний рівень патріотизму, коли сотні тисяч українців добровільно долучилися до лав ЗСУ. Проте з плином часу незадоволення законодавчими обмеженнями почало зростати, оскільки добровольці, що вступили на службу, не мають можливості залишити армію під час війни. Тисячі громадян, які за законом мали відслужити від

12 до 18 місяців, вже третій рік очікують на демобілізацію та зміни у законодавстві. Військові втрати та необхідність постійного оновлення особового складу змушують Уряд України шукати нові рішення. Очікується, що найближчим часом будуть прийняті зміни до мобілізаційного законодавства, які регулюватимуть терміни служби та процедуру демобілізації.

Наразі, рекрутингові центри ЗСУ є ключовими елементами сучасної системи комплектування особового складу української армії. Їх створення та функціонування регулюються Постановою Кабінету Міністрів України від 16 травня 2024 року № 564, яка затверджує положення про діяльність цих центрів. Цей нормативний акт визначає рекрутингові центри як організації, відповідальні за набір громадян на військову службу за контрактом, здійснення інформаційно-роз'яснювальної роботи та реалізацію заходів військово-патріотичного виховання.

Згідно з Постановою № 564, рекрутингові центри є структурними підрозділами ЗСУ, підпорядкованими Міноборони. Їх діяльність спрямована на реалізацію державної кадрової політики у військовій сфері; забезпечення прозорості та відкритості процесу набору; інтеграцію принципів і стандартів НАТО у систему рекрутингу.

Правовий статус рекрутингових центрів забезпечує їм повноваження залучати громадян України до військової служби шляхом добровільного контракту, що стає альтернативою мобілізаційному набору. Особливу увагу приділено гармонізації з міжнародними стандартами, що передбачає запровадження єдиних підходів до відбору, підготовки та мотивації військовослужбовців.

Рекрутингові центри ЗСУ виконують важливу роль у забезпеченні обороноздатності держави. Їх функції

охоплюють набір, підготовку, мотивацію та підтримку військовослужбовців, що відповідає як національним, так і міжнародним стандартам.

Основними завданнями рекрутингових центрів є:

1. Набір громадян для військової служби за контрактом. Цей процес включає аналіз професійних якостей, тестування фізичної готовності та інтерв'ю з кандидатами. Сучасний підхід акцентує увагу на добровільності та мотивації кандидатів.

2. Інформаційно-роз'яснювальна робота. Рекрутингові центри проводять кампанії, спрямовані на підвищення обізнаності громадян про переваги військової служби, такі як високі зарплати, соціальні гарантії, пільги та можливості професійного розвитку.

3. Військово-патріотичне виховання. Одним із важливих аспектів роботи центрів є формування патріотичної свідомості молоді та мотивація до служби в ЗСУ. Це включає організацію заходів у навчальних закладах, проведення зустрічей із військовими та залучення громадян до соціальних ініціатив.

4. Підготовка новобранців. Відповідно до планів Міноборони, передбачено створення єдиного центру базової загальновійськової підготовки, де новобранці проходять початковий курс навчання.

5. Впровадження принципів НАТО. У рамках стратегічної інтеграції України до НАТО рекрутингові центри адаптують стандарти Альянсу до національних реалій. Це стосується процедур відбору, підвищення кваліфікації персоналу та створення умов для професійного зростання військовослужбовців.

У сучасних умовах війни рекрутинг і мобілізація діють паралельно, але виконують різні функції. Мобілізація базується на примусовому наборі громадян, які виконують обов'язок перед державою незалежно від

власних вподобань. Натомість рекрутинг акцентує увагу на добровільному виборі, дозволяючи кандидату обирати посаду відповідно до власних інтересів і здібностей. Це забезпечує якісний відбір кадрів і створює мотивовану армію. Наразі потреба у висококваліфікованих військових кадрах для України зростає в рази. Міноборони України активно впроваджує експериментальні програми вдосконалення рекрутингу, щоб забезпечити ЗСУ професійним особовим складом, зокрема через створення вербувальних центрів для окремих родів військ. Попри те, що рекрутинг залишається «експериментом» під час воєнного стану, Міноборони планує зробити його ключовим елементом у мирний час. Передбачається створення нових органів військового управління, що координуватимуть діяльність рекрутингових підрозділів, а також забезпечення інтеграції з електронними платформами, які дозволять громадянам подавати заявки на військові вакансії онлайн.

Як зазначається у стратегічній візії Міністерства, для підвищення професійного рівня особового складу необхідно стимулювати добровільний вступ громадян на військову службу, використовуючи сучасні методи мотивації та інформаційно-роз'яснювальної роботи.

Для вирішення проблеми «недостатньої мотивації громадян до тривалого проходження військової служби за контрактом» Міністерство оборони запроваджує експериментальну систему комплектування. Ця система передбачає створення центрів рекрутингу, які спеціалізуються на залученні громадян до служби у конкретних родах військ. Крім того, значну увагу приділено інформаційній роботі серед населення, спрямованій на популяризацію військової служби та роз'яснення її переваг, таких як високі зарплати, соціальні пільги та можливості

професійного розвитку. У межах цієї ініціативи, за даними представника Міністерства оборони України з питань рекрутингу О. Бежевця, вже запущено систему, що дозволяє громадянам подавати заявки на військові вакансії онлайн. З осені минулого року 50 тисяч громадян України скористалися цією можливістю, подаючи свої резюме на різні посади в ЗСУ - від мінометника до кухаря [15]. Цей підхід спрощує процес рекрутингу, створюючи зручний інструмент взаємодії між потенційними військовослужбовцями та військ

Світовий досвід показує, що рекрутинг як інструмент комплектування особового складу є ефективним для професійних армій. У таких країнах, як США, Великобританія та Німеччина, армія укомплектовується виключно на контрактній основі. Це дозволяє залучати військовослужбовців, які проходять спеціалізовану підготовку та отримують значні соціальні гарантії. Водночас у країнах зі змішаною системою, зокрема в Україні, рекрутинг поєднується з військовою повинністю.

Міністерство оборони планує адаптувати рекрутинг до національних реалій, використовуючи досвід НАТО. У мирний час система комплектування трансформується: створюватимуться штатні вербувальні центри, єдиний центр базової підготовки для новобранців та нові органи військового управління, які відповідатимуть за координацію рекрутингових процесів.

Рекрутинг у ЗСУ перебуває на етапі реформування, спрямованого на впровадження сучасних підходів до комплектування армії. Ефективність цієї системи залежить від здатності адаптувати міжнародні стандарти до національних потреб, стимулюючи громадян до добровільного вступу на військову службу. Як зазначає О. Бежевець, головною метою

рекрутингу є забезпечення особового складу мотивованими та професійними кадрами, що сприятиме підвищенню обороноздатності України навіть у найскладніших умовах [15]. Вважаємо, що подальший розвиток системи рекрутингу сприятиме професіоналізації української армії, забезпечуючи її конкурентоспроможність у глобальному контексті.

Військова кадрова політика України перебуває у процесі трансформації, що відповідає сучасним викликам та умовам воєнного стану. Передумовами прийняття концептуального документу щодо розвитку військової кадрової політики до 2028 року стали необхідність адаптації ЗСУ до умов тривалого воєнного стану, інтеграції до стандартів НАТО та вирішення проблеми дефіциту професійного особового складу. Зростання викликів, пов'язаних із забезпеченням обороноздатності країни, потребувало розробки стратегічного документу, спрямованого на професіоналізацію армії, модернізацію системи рекрутингу та підвищення соціальних гарантій для військовослужбовців. Затверджена Міністерством оборони України 5 листопада 2023 року Концепція розвитку військової кадрової політики до 2028 року є стратегічним документом, який визначає ключові напрями реформування системи управління особовим складом ЗСУ [16]. Метою концепції є перехід до людиноцентричного підходу, інтеграція стандартів НАТО, забезпечення професіоналізації армії та посилення мотивації військовослужбовців.

Концепція спрямована на вирішення ключових проблем кадрової політики, зокрема: перехід на контрактну основу комплектування армії; впровадження інтенсивної військової підготовки замість строкової служби; підвищення гендерної рівності у ЗСУ, створення рівних

можливостей для чоловіків і жінок; цифровізація процесів військового обліку та управління персоналом; поглиблення співпраці з військовими закладами освіти НАТО і ЄС; забезпечення соціальних гарантій для військовослужбовців, зокрема доступу до програм забезпечення житлом; створення умов для психологічної підтримки військовослужбовців та їхньої адаптації до цивільного життя.

Важливим напрямом Концепції є запуск ефективної системи рекрутингу, яка має замінити традиційну строкову службу. У мирний час Україна планує повністю перейти до рекрутингової моделі комплектування особового складу. Рекрутинг у військовій сфері - це процес підбору персоналу на конкретні вакансії у підрозділи армії, враховуючи навички, знання та уміння кандидатів. Концепція передбачає впровадження трьохетапного процесу рекрутингу:

1. Співбесіда з рекрутером. Цей етап включає оцінку мотивації, попереднє визначення здібностей кандидата.

2. Тестування. Охоплює перевірку професійних знань, фізичної підготовки та психологічної готовності.

3. Добір. Кандидата спрямовують на посаду відповідно до його фаху та потенціалу.

Після відбору кандидати проходять базове навчання тривалістю один місяць, а потім - спеціалізовану підготовку в підрозділах. Грошове забезпечення військовослужбовців складатиметься з основної зарплати та додаткових винагород, залежно від місця служби та виконуваних завдань.

Рекрутингові центри ЗСУ забезпечують можливість добровільного укладення контракту на проходження військової служби для громадян, які відповідають встановленим законодавством критеріям. Цей підхід спрямований на спрощення доступу до

військової служби та розширення її можливостей для різних соціальних груп. Наприклад, у 2024 році в Україні функціонувало 44 рекрутингові центри, до яких звернулося понад 29 000 громадян, з яких 6 617 проходили етап підбору позицій та оформлення [17].

Згідно з чинним законодавством України, звернутися до рекрутингових центрів можуть громадяни віком від 18 до 60 років. Це відповідає загальновизнаному діапазону військовозобов'язаного віку, що закріплено в Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу». Укладення контракту можливе як для осіб, які раніше не служили, так і для тих, хто має досвід військової служби.

Особливістю системи рекрутингу є відсутність територіальних обмежень. Громадяни можуть звертатися до будь-якого рекрутингового центру незалежно від місця реєстрації, обліку чи тимчасового проживання. Це є важливим фактором для внутрішньо переміщених осіб, які через збройний конфлікт змінили місце проживання. Важливою умовою є те, що кандидат повинен бути цивільною особою на момент подачі заявки. Це означає, що звернення до рекрутингового центру можливе навіть у випадку отримання першої повістки для уточнення облікових даних. Таким чином, особа має право добровільно визначити свій шлях у ЗС до примусового мобілізаційного виклику.

Військова служба в Україні відкриває рівні можливості для чоловіків і жінок. Жінки можуть претендувати на будь-які посади в ЗСУ, включно з бойовими, за умови відповідності професійним і фізичним вимогам. Це є важливим кроком у напрямку забезпечення гендерної рівності, що відповідає міжнародним стандартам і рекомендаціям НАТО.

Рекрутингові центри активно залучають колишніх військовослужбовців, пропонуючи їм спеціалізовані посади відповідно до набутого досвіду. Для громадян, які змінили місце проживання через військові дії, створено спрощені умови доступу до рекрутингових центрів.

Однією з ключових ініціатив Міноборони є залучення зовнішніх рекрутингових компаній. Наприклад, компанії Lobby X і Work.ua вже підписали угоди з Міноборони, завдяки чому вакансії у ЗСУ будуть представлені на відомих платформах з працевлаштування [18]. Це дозволить підвищити прозорість і доступність рекрутингового процесу.

Рекрутери, які працюватимуть як на державній службі, так і на аутсорсингу, поступово переберуть частину функцій територіальних центрів комплектування. Однак до завершення воєнного стану обидві моделі працюватимуть паралельно, забезпечуючи максимальне укомплектування армії.

Контрактна служба у ЗСУ надає військовослужбовцям низку переваг: можливість самостійно обирати місце проходження служби та спеціальність; кар'єрне зростання у межах військової служби; отримання вищої освіти без відриву від виконання військових обов'язків; грошову компенсацію за оренду житла або доступ до державних програм, таких як «ЄОселя»; додаткову винагороду за укладення контракту (від 8 до 10 прожиткових мінімумів залежно від категорії військовослужбовця).

Концепція військової кадрової політики є амбітним планом, який спрямований на професіоналізацію армії, інтеграцію до стандартів НАТО та підвищення мотивації громадян. Впровадження системи рекрутингу як основного механізму комплектування ЗСУ дозволить створити ефективну, сучасну та гнучку систему управління кадрами.

Особлива увага до соціальних гарантій, кар'єрного зростання та адаптації військовослужбовців сприятиме посиленню обороноздатності України та довгостроковій стабільності військової системи.

Література:

1. Про затвердження Порядку рекрутингу до Збройних Сил України: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 травня 2024 року № 564. URL: <https://www.kmu.gov.ua/nras/pro-zatverdzhennya-poryadku-rekrutingu-564> – Дата звернення: 24.01.2025.

2. "Велика армія": URL: Вікіпедія. https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%D0%B0%D1%80%D0%BC%D1%96%D1%8F. – Дата звернення: 24.01.2025.

3. Рекрутська повинність. URL: Вікіпедія. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Рекрутська_повинність. – Дата звернення: 24.01.2025.

4. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>. – Дата звернення: 24.01.2025.

5. Женевська конвенція про захист цивільного населення під час війни: міжнародний договір від 12 серпня 1949 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_154. – Дата звернення: 24.01.2025.

6. Додатковий протокол до Женевських конвенцій 1949 року, що стосується захисту жертв міжнародних збройних конфліктів (Протокол I, 1977 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_199. – Дата звернення: 24.01.2025.

7. Додатковий протокол до Женевських конвенцій 1949 року, що стосується захисту жертв збройних конфліктів неміжнародного характеру (Протокол II, 1977 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_200. – Дата звернення: 24.01.2025.

8. STANAG 2116 – "Нормалізація військових структур і рангів". URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_124879.htm. – Дата звернення: 24.01.2025.

9. STANAG 6001 – "Мовна підготовка та кваліфікація персоналу". URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_69205.htm. – Дата звернення: 24.01.2025.

10. NATO Framework for Professional Military Education. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_84268.htm. – Дата звернення: 24.01.2025.

11. Guidelines for Recruitment and Retention in NATO Forces: Рекомендації НАТО. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_50090.htm. – Дата звернення: 24.01.2025.

12. Про часткову зміну призову громадян України на строкову військову службу у 2014 році: Указ Президента України від 14 жовтня 2013 року № 562/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/562/2013>. – Дата звернення: 24.01.2025.

13. Про заходи щодо підвищення обороноздатності держави у зв'язку з агресією Російської Федерації: Указ в.о. Президента України від 1 травня 2014 року № 447/2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/447/2014>. – Дата звернення: 24.01.2025.

14. Про додаткові заходи щодо зміцнення обороноздатності держави: Указ Президента України від 1 лютого 2022 року № 36/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/36/2022>. – Дата звернення: 24.01.2025.

15. Бежевець О. Міністерство оборони України розробляє систему покращення рекрутингу для потреб армії. URL: <https://www.mil.gov.ua/>.

16. Про схвалення Концепції розвитку військової кадрової політики до 2028 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0637322-23#Text>. – Дата звернення: 24.01.2025.

17. Міноборони: До рекрутингових центрів звернулися понад 29 000 українців. URL: https://news.liga.net/ua/politics/news/minoborony-do-rekrutynhovykh-tsentriv-zvernulosia-ponad-29-000-ukraintsiv?utm_source=chatgpt.com

References:

1. Pro zatverdzhennia Poriadku rekrutynhu do Zbroinykh Syl Ukrainy: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 16 travnia 2024 roku № 564.

URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-poryadku-rekrutingu-564> – Data zvernennia: 24.01.2025.

2. "Velyka armiiia": URL: Vikipediia. https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%D0%B0%D1%80%D0%BC%D1%96%D1%8F. – Data zvernennia: 24.01.2025.

3. Rekrutska povynnist. URL: Vikipediia. – Rezhym dostupu: https://uk.wikipedia.org/wiki/Rekrutska_povynnist. – Data zvernennia: 24.01.2025.

4. Pro viiskovy oboviazok i viiskovu sluzhbu: Zakon Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>. – Data zvernennia: 24.01.2025.

5. Zhenevska konventsiiia pro zakhyst tsyvilnoho naselennia pid chas viiny: mizhnarodnyi dohovor vid 12 serpnia 1949 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_154. – Data zvernennia: 24.01.2025.

6. Dodatkovyi protokol do Zhenevskykh konventsii 1949 roku, shcho stosuietsia zakhystu zhertv mizhnarodnykh zbroinykh konfliktiv (Protokol I, 1977 r.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_199. – Data zvernennia: 24.01.2025.

7. Dodatkovyi protokol do Zhenevskykh konventsii 1949 roku, shcho stosuietsia zakhystu zhertv zbroinykh konfliktiv nemizhnarodnoho kharakteru (Protokol II, 1977 r.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_200. – Data zvernennia: 24.01.2025.

8. STANAG 2116 – "Normalizatsiia viiskovykh struktur i ranhiv". URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_124879.htm. – Data zvernennia: 24.01.2025.

9. STANAG 6001 – "Movna pidhotovka ta kvalifikatsiia personalu". URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_69205.htm. – Data zvernennia: 24.01.2025.

10. NATO Framework for Professional Military Education. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_84268.htm. – Data zvernennia: 24.01.2025.

11. Guidelines for Recruitment and Retention in NATO Forces: Rekomendatsii NATO. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_50090.htm. – Data zvernennia: 24.01.2025.

12. Pro chastkovu zminu pryzovu hromadian Ukrainy na strokovu viiskovu sluzhbu u 2014 rotsi: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 14 zhovtnia 2013 roku № 562/2013. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/562/2013>. – Data zvernennia: 24.01.2025.

13. Pro zakhody shchodo pidvyshchennia oboronozdatnosti derzhavy u zviazku z ahresiieiu Rosiiskoi Federatsii: Ukaz v.o. Prezydenta Ukrainy vid 1 travnia 2014 roku № 447/2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/447/2014>. – Data zvernennia: 24.01.2025.

14. Pro dodatkovi zakhody shchodo zmitsnennia oboronozdatnosti derzhavy: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 1 liutoho 2022 roku № 36/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/36/2022>. – Data zvernennia: 24.01.2025.

15. Bezhevets O. Ministerstvo oborony Ukrainy rozrobliiae systemu pokrashchennia rekrutynhu dlia potreb armii. URL: <https://www.mil.gov.ua/>.

16. Pro skhvalennia Kontseptsii rozvytku viiskovoi kadrovoi polityky do 2028 roku: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0637322-23#Text>. – Data zvernennia: 24.01.2025.

17. Minoborony: Do rekrutynhovykh tsentriv zvernulysia ponad 29 000 ukraintsiv. URL: https://news.liga.net/ua/politics/news/minoborony-do-rekrutynhovykh-tsentriv-zvernulosia-ponad-29-000-ukraintsiv?utm_source=chatgpt.com

Khyliuk O. V., Harmash T. V., Tatarenko H.V. legal principles for the regulation of the activities of the recruitment centers of the armed forces of ukraine. – Article.

The article explores the current legal aspects of the functioning of the Recruitment Centers of the Armed Forces of Ukraine in the context of the ongoing armed aggression by the Russian Federation. It emphasizes the need to reform the recruitment system to enhance the country's defense capability and ensure transparent, voluntary, and effective mechanisms for staffing the Armed Forces of Ukraine. The authors identify key challenges in legal regulation, including the absence of a comprehensive approach to digitalization, insufficient legal regulation of foreign nationals' participation, limited social guarantees, and lack of legal protection for recruits. The paper analyzes international experience

in the functioning of recruitment models in France, Italy, Spain, the United Kingdom, and the United States. Examples of NATO legal standards—particularly STANAG 2116 and STANAG 6001—are provided as potential frameworks for implementation into Ukrainian legislation. The article highlights the historical evolution of recruitment as a phenomenon, from antiquity to the present, and the transformation of the concept of “recruitment” in the context of army professionalization. The need for harmonization of national legislation with NATO standards and international humanitarian law is substantiated. Particular attention is paid to the analysis of Cabinet of Ministers Resolution No. 564 of May 16, 2024, which defines the status and functions of the Armed Forces Recruitment Centers. The authors offer recommendations for improving the legal and regulatory framework, which will contribute to strengthening Ukraine’s defense capabilities, increasing public trust in the military, and creating a professional military recruitment system.

Keywords: *Armed Forces of Ukraine, contract service, legal regulation, mobilization, national*

security, NATO standards, recruitment, recruitment centers.

Авторська довідка.

Хилюк Олександр Володимирович –
издобувач вищої освіти першого (бакалаврського)
рівня Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля,
<https://orcid.org/0009-0003-9811-9877>, pr-231d-
447@snu.edu.ua

Гармаш Таїсія Віталіївна – здобувачка
вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля, [https://orcid.org/0009-
0003-0863-7452](https://orcid.org/0009-0003-0863-7452),
pr-231d-1274@snu.edu.ua

Татаренко Галина Вікторівна – кандидат
юридичних наук, професор кафедри публічного та
приватного права, Східноукраїнського
національного університету ім. В. Даля,
+380501589273, tatarenko@snu.edu.ua,
<https://orcid.org/0000-0001-6291-4455>

Стаття надійшла до редакції 28 березня 2025 р.