

# Військовий резерв людських ресурсів: світові практики та український контекст

## Military human resource reserve: international practices and the Ukrainian context

### Володимир Баталюк

e-mail: vbataliuk@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0041-3094

### Володимир Харабара

кандидат військових наук, доцент, заступник начальника кафедри менеджменту персоналу і підготовки військ (сил), e-mail: ivanovuth@ukr.net, ORCID: 0000-0001-7912-6578

### Олена Чайковська

**Corresponding author:** старший викладач кафедри менеджменту персоналу і підготовки військ (сил), e-mail: 000p@ukr.net, ORCID: 0000-0002-0656-9105

### Олег Дупелич

e-mail: olko13@ukr.net, ORCID: 0009-0000-3645-3667

### Volodymyr Batalyuk

e-mail: vbataliuk@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0041-3094

### Volodymyr Kharabara

PhD in Military Science, Associate Professor, Deputy Head of the Department of Personnel Management and Training of Troops (Forces), e-mail: ivanovuth@ukr.net, ORCID: 0000-0001-7912-6578

### Olena Chaikovska

**Corresponding author:** Senior Lecturer at the Department, e-mail: 000p@ukr.net, ORCID: 0000-0002-0656-9105

### Oleh Dupelych

e-mail: olko13@ukr.net, ORCID: 0009-0000-3645-3667

Національний університет оборони України, м. Київ, Україна

National university of defense of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Received: January 26, 2025 | Revised: February 23, 2025 | Accepted: February 28, 2025

DOI: 10.33445/sds.2024.15.1.6

**Мета роботи:** аналіз правового регулювання військового резерву людських ресурсів провідних держав світу, вивчення досвіду і можливостей його адаптації до потреб України в умовах сучасних викликів.

**Метод дослідження:** теоретичний аналіз, якісний аналіз, порівняльний аналіз.

**Результати дослідження:** проведено аналіз правових основ і практик формування військового резерву людських ресурсів в провідних країнах світу та запропоновано рекомендації для України.

**Теоретична цінність дослідження:** результати дослідження розширюють теоретичні знання щодо організації та функціонування військового резерву.

**Практична цінність дослідження:** в межах дослідження розроблено рекомендації для подальшого вдосконалення комплектування сил оборони.

**Оригінальність дослідження:** наведено порівняльний аналіз формування та функціонування військового резерву людських ресурсів в США, Туреччині, Південній Кореї та Ізраїлі.

**Майбутні дослідження:** підвищення ефективності комплектування сил оборони резервістами військового оперативного резерву.

**Тип статті:** теоретичний.

**Purpose:** analysis of the legal regulation of the military reserve of human resources of the world's leading countries, study of the experience and possibilities of its adaptation to the needs of Ukraine in the context of modern challenges.

**Method:** theoretical analysis, qualitative analysis, comparative analysis.

**Research results:** the author analyses the legal framework and practices of forming the military human resources reserve in the leading countries of the world and offers recommendations for Ukraine.

**Theoretical value of the study:** the results of the study expand the theoretical knowledge on the organisation and functioning of the military reserve.

**Practical value of the study:** the study developed recommendations for further improving the manning of the defence forces.

**Originality of the study:** the article provides a comparative analysis of the formation and functioning of the military human resources reserve in the USA, Turkey, South Korea and Israel.

**Future research:** improving the efficiency of manning the defence forces with reservists of the military operational reserve.

**Type of article:** theoretical.

**Ключові слова:** мобілізація; військовий резерв людських ресурсів; резерв; персонал.

**Key words:** mobilisation; military reserve of human resources; reserve; personnel.

## Вступ

Поняття мобілізації, військового резерву людських ресурсів є невід'ємними складовими оборонної політики кожної держави, яка прагне забезпечити свою безпеку. В умовах глобальної нестабільності, зростаючих військових загроз для усієї демократичної спільноти й особливо для країн, що входять до складу Північноатлантичного альянсу (НАТО) підготовка та накопичення військово-навчених людських ресурсів (призовників, військовозобов'язаних або резервістів) для комплектування посад регулярних збройних формувань набуває ще більшої актуальності.

Для держав-членів НАТО військовий резерв людських ресурсів є системоутворюючою складовою колективної оборонної стратегії. Принцип "один за всіх і всі за одного",

закріплений у статті 5 Північноатлантичного договору, покладає на кожну країну-учасницю зобов'язання підтримувати власну обороноздатність, включаючи створення ефективного військового резерву. При цьому, хоча основні принципи формування військового резерву людських ресурсів є схожими, кожна держава має власні підходи до його організації та законодавчого регулювання, що залежить від історичних, географічних, економічних і соціальних особливостей.

Досвід провідних держав світу свідчить, що успішне функціонування військово-навченого резерву людських ресурсів залежить від багатьох факторів. Це, зокрема, правова база, яка регулює умови формування, комплектування та служби в резерві; якість військової підготовки резервістів; умови проходження служби; соціальні гарантії та стимули для громадян, які входять до складу резерву. Водночас важливим чинником є суспільне ставлення до проходження військової служби, яке формує готовність громадян долучатися до резерву та сприяти національній обороні.

Важливо також зазначити, що резерв людських ресурсів є не лише військовим, але й соціально-економічним інструментом. У багатьох країнах участь у військовому резерві надає громадянам можливість отримати нові професійні навички, скористатися освітніми програмами, отримати фінансову підтримку або соціальні пільги. Такий підхід сприяє формуванню позитивного ставлення до служби в резерві та забезпечує залучення мотивованих громадян.

Україна, яка нині знаходиться в умовах відбиття збройної агресії росії, також активно працює над вдосконаленням структури військового резерву людських ресурсів та формуванням власної концепції військового обов'язку. Урахування досвіду в цій сфері країн зі світовим впливом може стати важливим кроком до підвищення обороноздатності нашої держави. Аналіз правового регулювання військового резерву інших країн дозволяє виявити кращі практики та адаптувати їх до українських реалій. Зокрема, це стосується підготовки резервістів, впровадження механізмів мотивації та соціального забезпечення, а також вдосконалення законодавчої бази.

### ***Теоретичні основи дослідження***

Аналіз попередніх досліджень та публікацій свідчить, що до повномасштабного вторгнення росії в Україну питанням правового регулювання військового резерву людських ресурсів було приділено увагу, проте вітчизняні дослідники об'єктивно не враховували нових викликів та законодавчих змін. Проблема становлення та функціонування військового резерву людських ресурсів в Україні присвячена низка праць українських науковців. У публікації [1] дослідники розглянули передумови та результати запровадження служби у військовому резерві, проаналізували шляхи розв'язання проблемних питань комплектування резервістами та довели необхідність подальшого вдосконалення системи комплектування Збройних Сил України (ЗСУ). У статті [2] авторами наведено ґрунтовний аналіз світового досвіду з формування та використання кадрового резерву в збройних силах провідних країн. У публікації [3] вивчено передумови та результати впровадження служби у військовому резерві ЗСУ, окреслено шляхи вирішення проблем комплектування ЗСУ військово-навченим людським ресурсом та науково обґрунтовано потребу подальших змін у системі комплектування ЗСУ резервістами.

Слід зазначити, що закордонні дослідники активно аналізують аспекти служби в резерві, комплектування збройних сил та особливості формування військового (мобілізаційного) резерву, зокрема їх соціально-організаційного забезпечення. У статті [4] авторами представлено підхід до вивчення резервних сил через модель трансмігрантів, яка підкреслює "гібридну" природу резервістів, що об'єднують військову та цивільну сферу. Дослідження [5] пропонує диференціацію військовослужбовців для вивчення мотивації,

згуртованості та соціальної динаміки. У роботі [6] аналізується концепція множинних “контрактів” між військовими, резервістами та державою, що включають питання ідентичності, відданості та значення військової служби. Публікація [7] наголошує на важливості дослідження соціального стану резервістів, що дозволяє глибше усвідомити механізми їх взаємодії з державою та військовими структурами.

Не залишаються осторонь проблематики світові військово-інформаційні портали, офіційні урядові та міжурядові ресурси. Зокрема [8, 9] аналізують ключові аспекти добровільної та контрактної служби в резерві, які є основою сучасних підходів до формування резерву людських ресурсів у більшості армій світу. В [10] аналізуються вимоги, обов’язки та переваги вступу громадянина до армії США як резервіста. Особливу увагу приділено аналізу правових норм, які регламентують соціальні гарантії резервістів та їхню підготовку, що сприяє підвищенню мотивації громадян до проходження служби в резерві. Вагомий внесок у розкриття контрактних аспектів служби в резерві зроблено в [11, 12]. Вказані офіційні інтернет-ресурси поруч із наданням законодавчого обґрунтування, аналізують підходи до укладання контрактів, визначають критерії відбору кандидатів та способи мотивації резервістів. Зокрема, підкреслюється значення матеріального стимулювання та соціальних гарантій як важливих факторів забезпечення високої залученості резервістів.

Актуальність окресленої теми спонукає до оновлення аналізу з урахуванням сучасних умов та потребує більш ґрунтовного дослідження: узагальнення досвіду провідних держав світу у сфері військового резерву людських ресурсів дозволить адаптувати їх до потреб сил оборони. Подальші дослідження повинні зосереджуватися на опрацюванні рекомендацій, що впливатимуть на підвищення ефективності комплектування сил оборони України особовим складом, який перебуває у військовому резерві людських ресурсів (резервістами військового оперативного резерву).

### **Постановка проблеми**

Під час повномасштабного вторгнення росії в Україну військовий резерв людських ресурсів відіграє ключову роль у задоволенні потреб сил оборони держави в людських ресурсах. Жодні технології чи засоби не можуть зрівнятися з патріотизмом і відданістю людей, адже саме вони становлять основу здатності протидіяти агресору. Формування якісного військового резерву є життєво необхідним, адже людські ресурси – це обмежений і неповторний капітал, який неможливо придбати чи відновити миттєво, втрата якого безпосередньо позначається на обороноздатності та стійкості країни.

В свою чергу створення умов для гарантованого та якісного комплектування ЗСУ підготовленим та вмотивованим персоналом, спроможним виконувати завдання за призначенням, і його ефективне використання є головною метою військової кадрової політики [13]. Разом з тим, головні зусилля Міністерства оборони України (МОУ) у сфері формування та реалізації військової кадрової політики під час дії воєнного стану зосереджуються на забезпеченні належного рівня укомплектованості військових частин, залучених до виконання бойових (спеціальних) завдань, підготовленими та вмотивованими військовослужбовцями, оперативному поповненні втрат особового складу військових частин, залучених до бойових дій, удосконаленні порядку та умов проходження військової служби, грошового забезпечення, заохочення та соціальних гарантій військовослужбовців; доукомплектування та поповнення втрат особового складу військових частин, а після скасування дії правового режиму воєнного стану та проведення звільнення (демобілізації) – на збереженні кадрового потенціалу, утриманні на військовій службі найбільш підготовлених та вмотивованих військовослужбовців шляхом укладання контрактів, залученні на військову службу за контрактом та службу у військовому резерві вмотивованих, придатних за станом здоров’я та морально-діловими якостями громадян України [13].

Проте для ефективного комплектування сил оборони необхідно чітко розуміти, яким резервом військово-навчених людських ресурсів володіє країна та які можливості цей резерв надає для задоволення військових потреб, адже саме військовий резерв людських ресурсів дозволяє оперативно здійснювати поповнення втрат особового складу. Наявність потужного резерву також сприяє зміцненню морального духу суспільства, демонструючи його готовність до захисту держави. Таким чином, військовий резерв людських ресурсів є критичним інструментом забезпечення обороноздатності, який дозволяє зберегти стійкість сил оборони, адаптуватися до нових викликів і забезпечити надійний захист країни в довгостроковій перспективі.

Існує критична потреба у вивченні існуючих моделей організації військового резерву. Це вимагає дослідження найкращих практик держав світу. Зазначене свідчить про актуальність теми, яка розглядається.

## **Результати**

З метою уникнення помилок при тлумаченні ключових визначень у процесі вивчення зарубіжного досвіду та законодавства, проведемо аналіз основних понять “мобілізації”, “військового обов’язку”, “військової служби”, “військового резерву людських ресурсів”, закріплених у правовій системі України.

Відповідно до пунктів 1, 2 [14] захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України є конституційним обов’язком громадян України. Військовий обов’язок устанавлюється з метою підготовки громадян України до захисту Вітчизни, забезпечення особовим складом ЗСУ, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, а також правоохоронних органів спеціального призначення, посади в яких комплектуються військовослужбовцями.

Згідно з вказаним законом щодо військового обов’язку громадяни України поділяються на такі категорії:

допризовники – особи, які підлягають взяттю на військовий облік;

призовники – особи, які взяті на військовий облік;

військовослужбовці – особи, які проходять військову службу;

військовозобов’язані – особи, які перебувають у запасі для комплектування ЗСУ та інших військових формувань на особливий період, а також для виконання робіт із забезпечення оборони держави;

резервісти – особи, які проходять службу у військовому резерві ЗСУ, інших військових формуваннях і призначені для їх комплектування у мирний час та в особливий період. Відповідно до [15] дві останні категорії складають військовий резерв людських ресурсів, який складається з:

резервістів, які у добровільному порядку уклали контракт про проходження громадянином України служби у військовому резерві та/або зараховані до військового оперативного резерву;

військовозобов’язаних, які перебувають на військовому обліку у територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України (СБУ), а також підрозділах розвідувальних органів України.

Необхідно зазначити, що військовий резерв людських ресурсів поділяється на військовий оперативний резерв та мобілізаційний людський резерв [15].

В свою чергу військовий оперативний резерв складається з: бойового резерву; резерву нарощування; територіального резерву. Бойовий резерв включає резервістів та військовозобов’язаних, які мають досвід участі в бойових діях чи досвід військової служби та які призначені для доукомплектування військових організаційних структур та підрозділів бойового складу ЗСУ (крім Сил територіальної оборони Збройних Сил України). Резерв

нарощування включає резервістів та військовозобов'язаних, які мають досвід участі в бойових діях чи досвід військової служби або проходили базову загальновійськову підготовку чи навчальні збори та які призначені для доукомплектування військових організаційних структур та підрозділів, які не увійшли до бойового складу ЗСУ, зокрема тих, що формуються в особливий період. Територіальний резерв включає резервістів та військовозобов'язаних віком від 45 років до досягнення граничного віку перебування у запасі, які призначені для доукомплектування військових частин (підрозділів) Сил територіальної оборони Збройних Сил України.

Мобілізаційний людський резерв охоплює військовозобов'язаних, призначених для комплектування посад у військових організаційних структурах не бойового складу з метою підготовки (перепідготовки) військовослужбовців за відповідними військово-обліковими спеціальностями, іншими спеціальностями для подальшого доукомплектування ними військових частин (підрозділів) ЗСУ, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, а також правоохоронних органів спеціального призначення, СБУ, розвідувальних органів України, Держспецзв'язку. До мобілізаційного резерву входять також військовозобов'язані, які не включені до військового оперативного резерву.

Згідно з [16] мобілізація – комплекс заходів, що здійснюються з метою планомірного переведення національної економіки, діяльності органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій на функціонування в умовах особливого періоду, а ЗСУ, інших військових формувань, сил цивільного захисту – на організацію і штати воєнного часу.

На військову службу під час мобілізації, на особливий період призиваються резервісти та військовозобов'язані, які придатні до військової служби за станом здоров'я та не мають права на відстрочку від призову на військову службу під час мобілізації з підстав, визначених статтею 23 [16], для комплектування (доукомплектування) військових організаційних структур ЗСУ та інших утворених відповідно до законів України військових формувань, а також правоохоронних органів спеціального призначення з правоохоронними функціями [17].

МОУ через Генеральний штаб Збройних Сил України планує в мирний час створення резерву військово-навчених людських ресурсів на період мобілізації та на воєнний час; разом з центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, СБУ, розвідувальними органами України забезпечує функціонування системи військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів; планує і організовує підготовку та перепідготовку військовозобов'язаних та резервістів (крім військовозобов'язаних та резервістів СБУ, розвідувальних органів України).

Під час мобілізації громадяни зобов'язані з'явитися:

військовозобов'язані та резервісти, які приписані до військових частин для проходження військової служби у воєнний час або до інших підрозділів чи формувань для виконання обов'язків за посадами, передбаченими штатами воєнного часу, – на збірні пункти територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки у строки, зазначені в отриманих ними повістках або мобілізаційних розпорядженнях;

резервісти, які проходять службу у військовому резерві, – до військових частин у строки, визначені командирами військових частин;

військовозобов'язані, резервісти Служби безпеки України – за викликом керівників органів, в яких вони перебувають на військовому обліку;

військовозобов'язані, резервісти розвідувальних органів України – за викликом керівників відповідних підрозділів;

особи, які уклали контракти про перебування у резерві служби цивільного захисту, – за викликом керівників відповідних органів управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту.

Інші військовозобов'язані протягом 60 днів з дня набрання чинності указом Президента України про оголошення мобілізації, затвердженим Верховною Радою України, зобов'язані уточнити свої облікові дані через центри надання адміністративних послуг або електронний кабінет призовника, військовозобов'язаного, резервіста, або у територіальному центрі комплектування та соціальної підтримки за місцем свого перебування або знаходження [16].

Досліджуючи базові поняття зазначимо, що дослівне визначення військового резерву людських ресурсів у законодавстві України відсутнє. Проте, в концептуальному документі [13] надається визначення людських ресурсів ЗСУ (людського капіталу ЗСУ), як персоналу ЗСУ, фізично розвиненого, навченого та підготовленого, з відповідним потенціалом розвитку. Проте можемо вважати, що військовий резерв людських ресурсів – компонент ЗСУ або інших військових формувань, що складається з резервістів і військовозобов'язаних, є запасом фізично розвиненого, навченого та підготовленого, з відповідним потенціалом розвитку персоналу.

Термін “мобілізація” походить від латинського слова *mobilis*, що означає “рухливий” або “здатний до руху”. Через французьке слово “*mobilisation*” він увійшов до багатьох мов, набуваючи спеціалізованого військового значення – масового приведення в готовність військ та ресурсів для виконання бойових завдань. Вперше офіційно цей термін був використаний для опису заходів, які проводила Пруссія в 1850-1860 роках, що стало етапом розвитку сучасних систем мобілізації, які з цього часу формують основу військової стратегії багатьох країн. Під час мобілізації ключова роль приділяється мобілізаційному резерву (військовому резерву людських ресурсів – відповідно до українського законодавства) як важливій складовій оборонної політики та військової справи будь-якої держави та умовам його створення і комплектування.

Аналіз нормативно-правового забезпечення держав-членів НАТО та інших країн свідчить, що мобілізаційний резерв є основною складовою збройних сил та інших військових формувань. При цьому військовозобов'язаними, тобто резервістами, визнаються всі чоловіки, переважно віком від 18 до 60 років, без обмежень за станом здоров'я. Жінки за бажанням також можуть набути статусу військовозобов'язаних. Іншими словами, до мобілізаційного резерву належать військовозобов'язані, які призиваються на військову службу для поповнення некомплектів військових частин збройних сил та інших військових формувань після відповідної підготовки (отримання відповідної військово-облікової спеціальності).

Мобілізаційні ресурси країн-членів НАТО ґрунтуються на кількості людей в кожній країні, які можуть бути мобілізовані до збройних сил у разі потреби. Рівень мобілізаційного потенціалу в країнах НАТО в мирний час, як правило, становить 0,5-1% від загальної кількості населення (для порівняння – в Ізраїлі та Південній Кореї ці показники становлять 1,75% та 1,08% відповідно). У разі необхідності (оголошення війни, початку широкомасштабних бойових дій) рівень мобілізаційного потенціалу може бути збільшений до 10-20%. До резервістів належать військовозобов'язані, які підлягають мобілізації у разі потреби і не перебувають у складі збройних сил або інших військових формувань. Наявність мобілізаційного резерву дозволяє суттєво скоротити військові витрати на підготовку особового складу. В рамках реалізації спільної оборонної політики, всі країни-члени НАТО повинні мати власний мобілізаційний резерв, який регулюється законодавством конкретної країни, тому має притаманні особливості та специфіку формування (комплектування). В цілому станом на початок 2025 року країни Альянсу накопичили понад 3,55 мільйона резервістів. Загалом придатними до військової служби в країнах-членах НАТО вважаються 358 мільйонів осіб, у тому числі понад 222 мільйона осіб в європейських країнах. Не зважаючи на достатньо високу чисельність мобілізаційних людських ресурсів різних країн, на спроможність підтримання необхідного рівня наявності мобілізаційного людського ресурсу впливають такі фактори, як демографія (статеві-вікова структура населення), рівень здоров'я населення

країни, об'єктивне скорочення чисельності резервістів, кількість людей, які добровільно готові до служби в армії тощо.

У НАТО служба в мобілізаційному резерві визначається як специфічний вид військової служби, що призначений для підтримання бойової готовності резервістів, заохочення їх до постійного вдосконалення професійних здібностей, бойових навичок, розвитку специфічних умінь тощо. Необхідно зазначити наступне: у разі виникнення реальної воєнної загрози ні стать, ні вік, ні навіть стан здоров'я резервістів не матимуть значення. У більшості країн Альянсу спільною рисою формування мобілізаційного резерву є його контрактна основа, що забезпечує чітке регулювання взаємовідносин між державою та резервістами, а ключовою особливістю є використання наявного досвіду колишніх військовослужбовців, що значно підвищує загальну боєздатність: так як значну частину резерву становлять висококласні фахівці та досвідчені військові, їх підготовка мало чим відрізняється від підготовки кадрових військових. Проте зазначимо, що система мобілізаційного резерву максимально залежна від способу комплектування регулярних підрозділів: при контрактному способі комплектування відбувається доволі незначне накопичення мобілізаційного резерву з кадрового складу колишніх військовослужбовців.

У багатьох позаблокових державах загальний військовий обов'язок і призов, як спосіб комплектування збройних сил, існує разом з комплектуванням на добровільній основі, поєднуючи переваги кожного з них. Змішаному способу притаманні переваги та недоліки як призовного, так і добровільного (контрактного) способів комплектування збройних сил, що дозволяє балансувати між фінансовими чинниками та мотиваціями необхідності оборони території країни.

Не можна не зазначити, що наслідком агресії росії у 2014 році та її повномасштабного вторгнення у 2022 році в Україну, стала тенденція перегляду європейськими країнами (перш за все, що межують з росією) існуючих у них способів комплектування збройних сил, зокрема шляхом відновлення призову. Норвегія у 2014 році стала першою в Європі країною, де жінок віком від 19 до 44 років призивають на строкову військову службу до збройних сил, яка триває, як і для чоловіків, 19 місяців. Литва відновила військовий призов у 2015 році через "загострення геополітичної ситуації" в регіоні (строкова служба триває дев'ять місяців). У червні 2024 року Литовський сейм ухвалив закон, який передбачає призов юнаків на військову службу одразу після завершення шкільного навчання. Військовослужбовці строкової служби призиватимуться на строкову військову службу протягом 9 місяців, однак, враховуючи потреби литовської армії, цей термін може бути скорочений до 6 місяців. Призовники, які отримали професії, яких бракує литовській армії, будуть запрошені на 3 місяці. Зміни до закону набувають чинності у 2026 році. Швеція у березні 2017 року також повернула призов до збройних сил через сім років після його скасування. Підстави такого кроку: дестабілізація обстановки на півночі Європи внаслідок агресивних дій росії, а також складнощі з комплектуванням збройних сил військовослужбовцями-контрактниками. У Латвії повернули обов'язковий призов на військову службу для чоловіків віком від 18 до 27 років. Вони мають відслужити у війську 11 місяців, також надається місячна відпустка. Перший призов розпочав службу з липня 2023 року на добровільній основі, з 1 січня 2024 року служба визначена як "обов'язкова". Також передбачена можливість пройти цивільну чи альтернативну службу. Польща виступає за повернення скасованого з 1 січня 2010 року армійського призову. Дані соціологічних опитувань свідчать, що мілітаристські настрої в країні зміцнюються через російську агресію в Україні – близько 94% поляків вважають росію "серйозною загрозою". У 2023 році Польща розпочала кампанію із закликом громадян до добровільної строкової військової служби, оскільки передбачається, що новий вид військової служби має стати дійовим механізмом зростання чисельності Війська Польського та нарощування його резервів. Та навіть інші, у тому числі країни Альянсу (Німеччина, Італія та Румунія) розглядають

можливість повернення призову, а парламент Франції ще у 2018 році ухвалив план уряду щодо відновлення обов'язкової військової служби: з 2024 року для чоловіків і жінок призовного віку розпочалися обов'язкові збори, на яких вони опановують базову підготовку.

Розглянемо та зіставимо мобілізаційні резерви чотирьох провідних світових гравців — США, Туреччини, Ізраїлю й Південної Кореї, які, до того ж, пов'язані між собою доволі незвичайним чином. Ізраїль та Південна Корея з 1989 року належать до основних партнерів США поза НАТО, що обумовлює їх тісні стратегічні та військові відносини. Туреччина, своєю чергою, була першою країною з мусульманською більшістю населення, яка у 1949 році, демонструючи прагматичний регіональний підхід до дипломатії, офіційно визнала Державу Ізраїль. Сполучені Штати мали значний вплив на зміцнення цих відносин, особливо після вступу країни до НАТО в 1952 році: Туреччина доволі успішно виконує роль активного представника НАТО у Східному Середземномор'ї, що, в свою чергу, сприяє зміцненню позицій Ізраїлю в регіоні. Ізраїль та Південна Корея мають складне геополітичне оточення: Південна Корея стикається з постійною загрозою з боку Північної Кореї, тоді як Ізраїль перебуває в осередку конфліктів на Близькому Сході. Зв'язки між Південною Кореєю та США ґрунтуються на міцному альянсі, створеному після Корейської війни (1950–1953), і є ключовим елементом забезпечення безпеки на Корейському півострові та в регіонах Східної Азії. Кожна з цих країн застосовує унікальні підходи до формування мобілізаційних резервів, зумовлених їхніми історичними, геополітичними та культурними умовами, що дає їм змогу ефективно реагувати на виклики сучасного світу.

США мобілізаційний резерв комплектується виключно на добровільній основі та є резервним компонентом збройних сил США (Reserve components of the United States Armed Forces) – однією з трьох складових збройних сил США, що разом із регулярними військами та Національною гвардією країни становлять єдину військову організацію. Відповідно до американського законодавства (зокрема, федерального закону [18]) на добровільну військову службу зараховують придатних за станом здоров'я громадян США віком від 18 (17 років за згодою батьків) до 35 років, жінок із 18 років. Військове керівництво пропонує рекрутам широкий спектр корисних у цивільному житті спеціальностей. Оскільки військова служба здійснюється на контрактній основі, а терміни, на які укладають контракти, як правило, нетривалі, то військовослужбовців, у яких завершився строк дії контракту, зараховують до мобілізаційного резерву, у зв'язку з чим всі резервісти мають певний військовий досвід. Загалом, усі військовослужбовці армії США підписують початковий контракт терміном на вісім років, іноді в контракті вказується, що частину військової служби військовослужбовець повинен проходити в регулярних військах (так званій активній компоненті) протягом двох, трьох або чотирьох років, а згодом зобов'язаний проходити службу саме в мобілізаційному резерві. Резервні сили США – це не просто чітко визначений персонал: кожного резервіста приписано до його військової частини і в її складі він проходить перепідготовку, а за військовими частинами закріплено їх штатне озброєння, яке не відрізняється від озброєння діючих збройних сил. Підготовка резервістів також мало чим відрізняється від підготовки кадрових військових, а значну частину резерву становлять висококласні фахівці. Вони мають прослужити у військовому формуванні щонайменше 39 днів щороку. Однак на практиці тривалість військової служби в резерві перевищує визначені норми й може дорівнювати 120–180 днів на рік із перервами. Зазвичай військовослужбовці, які перевищують норму служби, належать до спеціалізованих бойових підрозділів, потребують особливого досвіду та постійного вдосконалення навичок (наприклад, пілоти персоналу Повітряних сил, Сили спеціальних операцій чи миротворці у “гарячих точках”). Під час служби резервісти отримують грошове забезпечення, мають ті самі пільги, що й особовий склад регулярних військ. Для підтримання бойової та мобілізаційної готовності резервних формувань на належному рівні існує особлива категорія військовослужбовців – постійний склад організованого



мобілізаційного резерву. На відміну від солдатів дійсної служби, військовослужбовці резервної компоненти виконують службові обов'язки неповний робочий день. Коли військовослужбовці резерву не перебувають на дійсній службі, вони зазвичай проходять службу та навчання одні вихідні на місяць, під час військового збору, а також протягом двох безперервних тижнів протягом року – річні збори. Питання дисциплінарної відповідальності в США регулюються положеннями Уніфікованого кодексу військової юстиції [19], який було схвалено ще в 1951 році. Цей Кодекс є основою військового права в США та водночас виступає складовою частиною Закону [20]. Особа, яка ухиляється або відмовляється від реєстрації чи служби в збройних силах або яка свідомо радить, допомагає іншій людині або підбурює її відмовитися або ухилитися від реєстрації або служби в збройних силах, карається позбавленням волі на строк не більше ніж п'ять років або штрафом у розмірі не більше 10 000 доларів США. У випадку, якщо ухилення від призову (мобілізації) на військову службу в США призвело до тяжких наслідків, то винна особа може бути покарана штрафом до 250 тис. доларів США. Підробка документів, які надають підстави для уникнення призову (мобілізації), карається ув'язненням на аналогічний строк або виплатою рівнозначного штрафу. Окрім основного покарання, особа, яка ухиляється від призову або мобілізації, може бути додатково покарана заборонаю отримання водійського посвідчення та відмовою у наданні низки інших державних пільг, наприклад, заборона на вступ на державну службу, на отримання соціальних виплат, допомог тощо. Станом на 1 січня 2025 року загальна чисельність армії США складає 1,36 млн. осіб, кількість військовослужбовців у резервних силах майже 0,8 млн. осіб, а мобілізаційний ресурс, доступний для військових оцінюється в 73, 27 млн. осіб [8].

Збройні сили Туреччини налічують 429 тис. осіб. Відповідно до світового рейтингу армія Туреччини є другою за потенціалом серед країн НАТО та дев'ятою у світі. В активному резерві перебувають 378 тис. осіб, а загальний мобілізаційний потенціал Туреччини оцінюється у 36 млн. підготовлених солдат та офіцерів. Понад 75 % турецької армії складають особи, призвані на строкову військову службу (355 тис.) [21]. Таким чином, турецька армія формується виключно за призовом на дійсну військову службу. Із 1 січня 2014 року строк обов'язкової служби за призовом у всіх родах військ Туреччини складає 12 календарних місяців, а з 2020 року для випускників вищих навчальних закладів строк військової служби дорівнює 6 місяцям. Військова служба – різновид державної служби і є конституційним обов'язком кожного громадянина Туреччини відповідно до статті 72 Конституції [22], у зв'язку з чим кожен громадянин чоловічої статі має зобов'язання проходити військову службу. Профільним законодавчим актом у сфері мобілізації та мобілізаційної підготовки є Закон “Про національні оборонні зобов'язання” [23], згідно з яким кожна особа чоловічої або жіночої статі зобов'язана виконувати всі накази та розпорядження під час мобілізації або оголошення стану війни, а також під час мобілізаційної підготовки та військових зборів, у випадку настання кризових явищ. Задекларовано, що обов'язок національної оборони виконується пропорційно наявним людським можливостям і наявним ресурсам. Під час воєнного стану до лав збройних сил Турецької Республіки можуть бути призвані чоловіки у віці від 16 до 60 років і жінки у віці від 20 до 46 років, які здатні тримати зброю в руках. Особи чоловічої статі, які отримали офіцерські звання, мають відслужити мінімум 15 років. Зазначимо, що в Туреччині збройні сили в мирний час комплектуються за призовом чоловіками у віці від 20 до 41 року. Якщо громадянин ухиляється від проходження військової служби, йому загрожує кримінальне покарання. У турецькому паспорті є графа про те, чи проходила особа військову службу в армії. При звільненні зі збройних сил громадянин вважається військовозобов'язаним та перебуває в запасі до 45 річного віку. Солдати й сержанти строкової служби після звільнення в запас протягом календарного року перебувають у мобілізаційному резерві 1 черги, який у масштабах країни складає 38 тис. осіб. Військовозобов'язані, які перебувають у резерві (запасі), регулярно проходять перепідготовку на зборах резервістів (30–45 днів на рік) під час

щорічних мобілізаційних навчань. Тривалість служби складає шість місяців – для унтер-офіцерів і рядового складу, і дванадцять місяців – для офіцерів запасу і старшин запасу. Таким чином, строк військової служби не може бути меншим шести календарних місяців та більше 12 місяців. Відповідно до законодавства Туреччини чоловіки у віці 30 років і старше можуть бути звільненні від призову на військову службу та навіть не проходити 21-денну обов'язкову базову військову підготовку за умови сплати відповідної грошової суми до державного бюджету: будь-який громадянин Туреччини може бути увільнений від проходження військової служби у випадку сплати ним до державного бюджету грошової суми в розмірі понад 30 тис. турецьких лір (в еквіваленті – 1 тис. доларів США). Загальний розмір щорічних надходжень до державного бюджету за рахунок таких виплат складає 700–800 млн. турецьких лір, що сприяє поповненню бюджету міністерства національної оборони на суму понад 30 млн. доларів США щорічно. Особи, які сплатили відповідну суму, можуть направлятися на роботи до державних підприємств або підприємств вітчизняного ВПК в якості альтернативної заміни проходження військової служби за призовом. Особи, які навчаються у вищих навчальних закладах, можуть отримати відстрочку від призову на дійсну військову службу до 29-річного віку, а аспіранти, науковці, спортсмени – до 35 років. Бажаючі завершити навчання, зокрема учні шкіл, можуть отримати відстрочку до досягнення ними 22-річного віку. Особам, які навчаються в технікумах або професійних училищах, надається відстрочка до 25-річного віку. Громадяни Туреччини, які перебувають в еміграції, можуть отримати звільнення від проходження військової служби: підставою є підтверджений факт безперервної роботи (трудоного стажу) за кордоном для чоловіків у віці від 20 до 41 року протягом трьох останніх років. Однак такі особи мають все одно повернутися на територію Туреччини та пройти триденний курс базової військової підготовки. Після закінчення курсу необхідно заплатити до державного бюджету встановлену законодавством грошову суму. Для осіб, молодше 38 років – більше 5000 євро, для старших – більше 7500 євро. Грошові кошти від таких виплат надходять до міністерства оборони Туреччини, що надає підстави бути звільненим від проходження строкової військової служби і не бути зарахованим до мобілізаційного резерву. Також до категорії звільнених осіб від військової служби відносяться усі особи, які отримали громадянство Туреччини у віці 22 роки та старше; які мають підтверджені хронічні захворювання і перебувають на відповідному медичному обліку.

Надзвичайно красномовним та повчальним є досвід Республіки Корея (Південної Кореї), яка з середини минулого століття до даного часу юридично знаходиться у стані війни з агресивним сусідом. Події літа 1950 року, пережита військово-політична катастрофа, фактична беззахисність корейської армії перед обличчям краще озброєного і вишколеного ворога багато в чому сформували світогляд південнокорейських військових та урядовців. Рішуча налаштованість не допустити повторення аналогічної катастрофи багато в чому визначає військову політику Південної Кореї. Станом на початок 2025 року Південна Корея займає п'яте місце у світовому рейтингу військової сили. Система комплектування збройних сил Південної Кореї базується на поєднанні призову та добровільної служби. Армія Республіки Корея налічує близько 500 000 військовослужбовців при загальній чисельності населення 52 млн. чоловік та загальній площі 100 210 км<sup>2</sup>, а загальна чисельність резервістів в країні становить понад 3 100 000 чоловік, а загальний мобілізаційний потенціал оцінюється у 21 млн. чоловік. Військова служба в Південній Кореї є обов'язковою для всіх чоловіків старших 18 років, її термін (залежно від роду військ) складає від 21 до 24 місяців. Верхня вікова межа призовників – 36 років, в армії і морській піхоті служать 1 рік 9 місяців, в військово-морському флоті – 1 рік 11 місяців, у військово-повітряних силах – 2 роки. Також існує альтернативна громадська служба, тривалість якої може сягати 3 років. Термін служби залежить також від сімейних обставин кандидата, ряду інших факторів, але в цілому складає від 1,5 до 2,5 років. Ставлення до призову в Республіці Корея дуже суворе. Всі чоловіки служать в армії, незалежно від освіти чи

батьківського статусу. Відмова від служби в армії чоловіка стає незмивною плямою на репутації, що тягне за собою ряд обмежень: відмова у вступі до навчальних закладів, отримання престижної (високооплачуваної) роботи, обмеження в кар'єрному зростанні. Відстрочки від призову для осіб, які навчаються не передбачені (студентів можуть призвати до лав армії прямо з навчального закладу), військова служба без відриву від навчання не передбачена, але можлива служба студентів на офіцерських посадах: для цього під час навчання у вищому навчальному закладі студенти відвідують заняття на військових кафедрах, або ж мають можливість екстерном скласти іспити на посаду офіцера збройних сил. Після проходження служби, упродовж наступних 8 років корейці зобов'язані проходити військові збори, терміном не менше 100 годин у рік. Уникнути їх вже можливо, але за умови сплати суттєвого штрафу.

Військове керівництво докладає великих зусиль для створення гідних умов служби, враховуючи особливості та побажання потенційних призовників. У Південній Кореї призовники отримують фінансову компенсацію за службу протягом усього терміну служби. Оплата змінюється в залежності від звання, стажу служби та роду військ. Окрім основної зарплати, вони також отримують допомогу на харчування, житло та інші потреби. Ще однією цікавою особливістю є система резервних військ, яка була створена в квітні 1968 року і стала діяти з прийняттям у тому ж році закону про Війська резерву [24]. Непридатні до військової служби зараховуються до складу резервних військ. Військовослужбовці запасу періодично залучаються на триденні збори і проходять курс мобілізаційної підготовки на базі військових частин. Така урядова політика надзвичайної готовності була розроблена для того, щоб мати можливість швидко мобілізувати цивільний персонал і підтримати запас військових у воєнний час. Міністерство національної оборони веде автоматизований облік всіх громадян, що мають право служити в резерві. Південна Корея заслужила репутацію завдяки видатному економічному зростанню, технологічному прогресу, дисциплінованим і боездатним збройним силам. Ефективна модель комплектування забезпечує збройним силам Південної Кореї можливість відігравати ключову роль у підтримці регіональної безпеки та стабільності.

Ізраїль – одна з небагатьох держав, де збройні сили (з моменту створення) здійснюють комплектування особовим складом за призовом, але тим не менше Армія оборони Ізраїлю (ЦАХАЛ) вважається однією із найбоездатніших армій світу, адже зважаючи на терористичну та військову загрозу більшість бойових частин знаходяться в постійній бойовій готовності. Станом на початок 2025 року Ізраїль займає п'ятнадцяте місце у світовому рейтингу військової сили. Аналізуючи нормативно-правову базу з питань діяльності Армії оборони Ізраїлю необхідно зауважити, що визначальним для її функціонування є принцип національної армії: ізраїльтяни керуються гаслом “Народ будує армію, а армія будує народ”. Солдатами ізраїльської армії можуть бути особи, які мають громадянство Ізраїлю або репатрійовані особи, які народилися за межами країни, однак їх батьки мають єврейське походження. Перевага надається етнічним ізраїльтянам з метою забезпечення відповідного морального духу Армії. Окрім цього, важливим аспектом життєдіяльності є загальнообов'язкова військова повинність для чоловіків і жінок – більша частина населення має відношення до Армії оборони Ізраїлю впродовж свого життя, що формує відчуття національності армії [25]. При досягненні 18 років на всіх євреїв і єврейок починає поширюватися закон про обов'язкову військову службу. Від обов'язкового призову звільняються ортодоксальні євреї (їхня ультрарелігійна частина) і араби, але і ті, й інші можуть піти до армії добровільно: укласти контракт про проходження військової служби на посаді офіцера або старшини. У регулярних частинах армії служба проходить кілька років. Довгі десятиліття вона становила 3 роки для чоловіків і 2 роки для жінок, але віднедавна термін служби скоротили до 2,8 років (для дівчат на тилових посадах, як і раніше – два роки). Після закінчення служби більша частина чоловіків зараховується в резерв, а також частина жінок, які проходили військову службу на важливих

офіцерських посадах. У резерві громадяни Ізраїлю перебувають до 40 років з регулярними щорічними військовими зборами. Причому кожному призовнику під час військових зборів компенсується його місячна зарплата.

Резерв – це основа армії Ізраїлю, його сила і головна опора в разі великої війни [26], яку західні військові аналітики іноді називають AOI heavily armed militia, тобто важкоозброєною міліцією (ополченням). У разі великої війни тотальна мобілізація має бути закінчена за 24 години – це пов'язано з крихітними розмірами держави. Стратегічної глибини в Ізраїлю немає і відступати буквально нікуди – за спиною море. У мирний час (“мирний”, оскільки надзвичайний стан в Ізраїлі жодного разу не скасовували з 1948 року) армія єврейської держави становить близько 170 000 військовослужбовців, станом на січень 2025 року становить понад 500 000 осіб, проте достовірна кількість військовослужбовців Армії оборони Ізраїлю суворо приховується. У разі мобілізації військовий резерв близько 500 000 при загальній чисельності 9,4 млн. єврейського населення країни та 3,9 млн. чоловік доступної робочої сили. У випадку повної мобілізації військового резерву, чисельність армії становитиме майже 10 відсотків населення країни, що матиме негативні наслідки для економіки, однак можливості переважають недоліки.

Принцип формування професійного мобілізаційного резерву є одним із основних, що забезпечує боєздатність та ефективність Армії оборони Ізраїлю (ЦАХАЛ). Так, відповідно до закону про резервістів, після проходження військової служби громадяни Ізраїлю перебувають у резерві та призиваються на резервістські збори. Як було зазначено вище, в резерві солдати і сержанти перебувають до досягнення віку 40 років, офіцери – 45 років, окремі фахівці – 49 років. Жінки перебувають у резерві до досягнення 38 років. Тривалість резервістських зборів для солдатів і сержантів не перевищує 54 дні на три роки, для технічних фахівців – 70 днів на три роки, а для офіцерів – 80 днів на три роки. Важливо зауважити, що під час проходження військових зборів роботодавцю компенсуються витрати на резервіста, тобто витрати на виплату мінімальної заробітної плати та інших фінансових виплат з розрахунку за всі календарні дні перебування резервіста на зборах без врахування вихідних днів. Сам процес проведення військових зборів проходить на високому рівні із дотриманням армійської дисципліни й у взаємодії із регулярними частинами ЦАХАЛу, що дає змогу підтримувати боєздатність резервістів впродовж всього часу служби в резерві. Резервіста мобілізують одразу до бойової частини, кожен резервіст знає свою частину, де він перебуває на обліку, знає своїх командирів, а іноді й товаришів по службі, пам'ятає свою посаду, має військову спеціальність. Танкіст буде призваний як танкіст, артилерист – як артилерист, штабіст – як штабіст, піхотинець – як піхотинець, тощо. Під час операцій, великих військових навчань або обмежених воєн, відбуваються часткові мобілізації резервістів. Тотальну мобілізацію абсолютно всіх резервістів єврейська держава востаннє проводила 50 років тому – під час Війни Судного дня. А у Війні “Залізних мечів”, що триває з 2023 року, за даними аналітиків, було призвано вже три сотні тисяч військовослужбовців (чоловіків і жінок).

Таким чином, якщо Сполучені Штати повністю покладаються на добровільний принцип формування військового резерву, що дозволяє залучати вмотивованих громадян, які свідомо обирають військову службу, то Туреччина, Південна Корея та Ізраїль дотримуються обов'язкової воєнної повинності як основи своєї системи, глибоко інтегрувавши військову службу в усі аспекти життя громадян. У цих країнах обов'язкове проходження військової служби забезпечує високий рівень мобілізаційної готовності, перетворюючи армію не лише на інструмент оборони, а й на важливий склад національної культури та ідентичності. США та Ізраїль приділяють значну увагу підготовці резервістів, забезпечуючи їх підготовку на рівні регулярних військ, що дозволяє в разі потреби швидко інтегрувати їх у бойові підрозділи. В Ізраїлі військові збори резервістів відіграють не лише функцію підтримання боєздатності армії але і є невід'ємною частиною суспільного життя. У Туреччині та Південній Кореї підготовка

резервістів має більш формальний характер. Фінансова підтримка відіграє не менш важливу роль у залученні громадян до служби. У США резервістам надаються значні пільги, включаючи фінансову компенсацію, медичне забезпечення та доступ до освітніх програм, що робить службу в резерві привабливою для широкого кола людей. Туреччина ж навпаки дозволяє громадянам звільнитися від служби за умови сплати певної суми, яка спрямовується на фінансування оборонного бюджету. В Ізраїлі держава компенсує витрати резервістам та їхнім роботодавцям, стимулюючи участь у резерві та знижуючи економічний тиск під час мобілізації. Соціальні наслідки служби у військовому резерві також різняться в залежності від комплектування. В Ізраїлі армійська служба є частиною національної ідентичності, що сприяє патріотизму та високому моральному духу. У Південній Кореї відмова від служби може викликати соціальну стигматизацію, яка негативно позначається на кар'єрі й соціальному статусі. Натомість у США рішення про службу в резерві залишається професійним вибором, заснованим на особистісних інтересах та мотиваціях, що дозволяє залучати найбільш підготовлених і зацікавлених громадян до виконання військових завдань.

### **Висновки**

*Si vis pacem, para bellum* (лат. "якщо ви хочете миру, готуйтеся до війни"): уже понад тисячу років це відоме гасло не втрачає актуальності. Практика показує: щоб країна була дійсно готовою до війни, їй необхідна велика кількість мобілізаційного резерву. Системи комплектування резерву в США, Туреччині, Південній Кореї та Ізраїлі демонструють різноманітні підходи до забезпечення обороноздатності. США роблять акцент на професіоналізмі та добровільності, Туреччина та Південна Корея визначають обов'язковий призов як основний інструмент, а Ізраїль інтегрує всю армію в аспекти національного життя, що забезпечує її боєздатність.

Для України доцільним є використання окремих елементів моделей цих країн:

розвиток професійного резерву на прикладі США, дозволятиме залучити мотивованих і підготовлених громадян;

зобов'язання кожного громадянина чоловічої статі пройти військову службу або базову військову службу забезпечить, як у Південній Кореї підготовку всього населення до можливої мобілізації;

інтеграція військової служби до національної культури, як це відбувається в Ізраїлі, сприятиме підвищенню патріотизму та готовності громадян захистити країну;

використання економічних важелів для резервістів, подібно до Туреччини, забезпечить стабільне фінансування оборонного сектора.

Такий синтез підходів дозволить Україні створити необхідний військовий резерв людських ресурсів, що забезпечить комплектування сил оборони держави.

Історія Південної Кореї та Ізраїлю демонструє, що затяжні військові конфлікти, навіть за наявності потужної армії та міжнародної підтримки, можуть тривати десятиліттями через геополітичні, соціальні та економічні чинники. Схожу ситуацію можна спостерігати у Туреччині, яка протягом багатьох десятиліть має невирішені територіальні суперечності з Грецією (щодо островів у Егейському морі) та Іраком (через операції проти курдських формувань). У випадку України подібний сценарій також є можливим, враховуючи складність врегулювання територіальних суперечностей, стійкість агресора та масштабні виклики, пов'язані з відновленням економіки, підтриманням боєздатності та мобілізацією ресурсів. Тому, як показує досвід зазначених країн, для ефективного протистояння затяжному конфлікту необхідно зосередити увагу на створенні потужного військового резерву, посиленні системи мобілізації, впровадженні інноваційних технологій та забезпеченні довгострокової стійкості суспільства до умов війни.

## Фінансування

Це дослідження не отримало конкретної фінансової підтримки.

## Конкуруючі інтереси

Автори заявляють, що у них немає конкуруючих інтересів.

## Список використаних джерел

1. Устименко О. В., Павліковський А. К., Пеньковський В. І. Аналіз результатів впровадження служби у військовому резерві Збройних Сил України // Збірник наукових праць Центру військово-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. 2015. № 1 (53). С. 49–55.
2. Рибідайло А. А., Турейчук А. М., Прокопенко О. С. Аналіз досвіду провідних країн світу щодо формування та використання кадрового резерву у збройних силах // Збірник наукових праць Центру військово-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. 2017. № 2 (60). С. 121–128. DOI: <https://doi.org/10.33099/2304-2745/2017-2-60/121-128>.
3. Устименко О. В., Правдивець О. М. Нормативно-правове забезпечення процесу впровадження служби у військовому резерві Збройних Сил України // Науково-інформаційний вісник Академії національної безпеки. 2015. Вип. 3–4. С. 92–103.
4. Ломскі-Федер Е., Газіт Н., Бен-Арі Е. (2008). Солдати резерву як переселенці: переміщення між цивільним і військовим світом. Збройні сили та суспільство, 34(4), 593–614. <https://doi.org/10.1177/0095327X07312090>.
5. Газіт Н., Ломскі-Федер Е., Бен-Арі Е. (2021). Військові угоди та контракти в русі: резерві як переселенці 10 років тому. Збройні сили та суспільство, 47(4), 616–634. <https://doi.org/10.1177/0095327x20924034>.
6. Бен-Арі Е., Ломскі-Федер Е., Газіт Н. (Прийнято/у пресі). Солдати резерву як переселенці — два десятиліття тому: дослідницька записка. Збройні сили та суспільство. <https://doi.org/10.1177/0095327x231223541>.
7. Вілкінсон Е., Кач Е., Паррі Е., Тернер Н. (2023). Два погляди на світ? Як Королівські морські піхотинці регулярного та резервного складу сприймають один одного. Збройні сили та суспільство, 51(1), 361–389. <https://doi.org/10.1177/0095327X231176064>.
8. Armed forces of the world. URL: <https://armedforces.eu> (дата звернення 05.01.2025).
9. Reserve forces NATO. URL: [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_69345.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_69345.htm) (дата звернення: 05.01.2025).
10. Joining the Military as a Reservist: Eligibility, Obligation and Benefits. URL: <https://www.militaryonesource.mil/national-guard-reserves/joining-national-guard-reserves/joining-the-military-reserves/> (дата звернення: 05.01.2025).
11. Army Reserve. URL: <https://jobs.army.mod.uk/army-reserve/> (дата звернення: 05.01.2025).
12. 2941 Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu. URL: <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/kanunlar/seferberlik-ve-savas-hali-kanunu-2941-1> (дата звернення: 05.01.2025).
13. Концепція військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року: затверджено наказом Міністерства оборони України від 29 січня 2024 р. № 290. – Київ, 2024. – 38 с.
14. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 р. № 2232-XII (зі змінами) // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
15. Деякі питання щодо структури військового резерву: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 червня 2024 р. № 741.

16. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 р. № 3543-XII (зі змінами) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 44. – Ст. 416.
17. Про затвердження Порядку проведення призову громадян на військову службу під час мобілізації, на особливий період: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 травня 2024 р. № 560.
18. American Service-Members' Protection Act (ASPA). Title 2 of Public Law No. 107–206, H.R. 4775 [Електронний ресурс]. – 2002. – URL:<https://www.congress.gov/bill/107th-congress/senate-bill/1610> (дата звернення: 13.01.2025).
19. The Uniform Code of Military Justice (UCMJ) [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.military.com/join-armed-forces/the-uniform-code-of-military-justice-ucmj.html> (дата звернення: 13.01.2025).
20. National Defense Authorization Act (NDAA) [Електронний ресурс]. – URL: [https://www.armed-services.senate.gov/imo/media/doc/fy2024\\_ndaa\\_executive\\_summary.pdf](https://www.armed-services.senate.gov/imo/media/doc/fy2024_ndaa_executive_summary.pdf) (дата звернення: 13.01.2025)
21. Personel Seferberlik Tatbikatları [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.msb.gov.tr/Askeralma/icerik/personel-seferberlik-tatbikatlari> (дата звернення: 13.01.2025)
22. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.icisleri.gov.tr/illeridaresi/turkiye-cumhuriyeti-anayasasi> (дата звернення: 13.01.2025).
23. Milli Müdafaa Mükellefiyeti Kanunu : № 3634 від 07.06.1939. URL: <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/kanunlar/milli-mudafaa-mukellefiyeti-kanunu-3634> (дата звернення: 14.01.2025).
24. Republic of Korea Reserve Forces – History. URL: [https://www.yebigun1.mil.kr/dmobis/rfh/rgt/info/01\\_01\\_history.jsp#](https://www.yebigun1.mil.kr/dmobis/rfh/rgt/info/01_01_history.jsp#) (дата звернення: 14.01.2025).
25. Офіційний сайт Міністерства оборони Ізраїлю [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.mod.gov.il/Pages/default.aspx> (дата звернення: 14.01.2025).
26. Сайт резервної служби Армії оборони Ізраїлю [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.miluim.idf.il/articles-list/> (дата звернення: 14.01.2025).

## References

1. Ustyomenko O. V., Pavlikovskyi A. K., Penkovskiy V. I. Analiz rezultativ vprovadzhennia sluzhby u viiskovomu rezervi Zbroinykh Syl Ukrainy. Zbirnyk naukovykh prats Tsentru viiskovo-stratehichnykh doslidzhen Natsionalnoho universytetu obrony Ukrainy imeni Ivana Cherniakhovskoho, 2015, № 1(53), pp. 49–55.
2. Rybydailo A. A., Tureichuk A. M., Prokopenko O. S. Analiz dosvidu providnykh krain svitu shchodo formuvannia ta vykorystannia kadrovoho rezervu u zbroinykh sylakh. Zbirnyk naukovykh prats Tsentru viiskovo-stratehichnykh doslidzhen Natsionalnoho universytetu obrony Ukrainy imeni Ivana Cherniakhovskoho, 2017, № 2(60), pp. 121–128. <https://doi.org/10.33099/2304-2745/2017-2-60/121-128>.
3. Ustyomenko O. V., Pravdyvets O. M. Normatyvno-pravove zabezpechennia protsesu vprovadzhennia sluzhby u viiskovomu rezervi Zbroinykh Syl Ukrainy. Naukovo-informatsiinyi visnyk Akademii natsionalnoi bezpeky, 2015, Issues 3–4, pp. 92–103.
4. Lomsky-Feder E., Gazit N., Ben-Ari E. (2008). Reserve Soldiers as Transmigrants: Moving Between Civilian and Military Worlds. *Armed Forces & Society*, 2008, Vol. 34(4), pp. 593–614. <https://doi.org/10.1177/0095327X07312090>.

5. Gazit N., Lomsky-Feder E., Ben-Ari E. Military Covenants and Contracts in Motion: Reservists as Transmigrants 10 Years Later. *Armed Forces & Society*, 2021, Vol. 47(4), pp. 616–634. <https://doi.org/10.1177/0095327X20924034>.
6. Ben-Ari E., Lomsky-Feder E., Gazit N. Reserve Soldiers as Transmigrants — Two Decades Ago: A Research Note. *Armed Forces & Society*, (Accepted/Press). <https://doi.org/10.1177/0095327X231223541>.
7. Wilkinson E., Kach E., Parry E., Turner N. Two Worlds? How Regular and Reserve Royal Marines Perceive Each Other. *Armed Forces & Society*, 2023, Vol. 51(1), pp. 361–389. <https://doi.org/10.1177/0095327X231176064>.
8. Armed forces of the world. Available at: <https://armedforces.eu> (data zvernennya 05.01.2025).
9. Reserve forces NATO. Available from : [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_69345.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_69345.htm) (data zvernennya 05.01.2025).
10. Joining the Military as a Reservist: Eligibility, Obligation, and Benefits. Available from : <https://www.militaryonesource.mil/national-guard-reserves/joining-national-guard-reserves/joining-the-military-reserves/> (data zvernennya 05.01.2025).
11. Army Reserve. Available from : <https://jobs.army.mod.uk/army-reserve/> (data zvernennya 05.01.2025).
12. 2941 Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu. Available from : <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/kanunlar/seferberlik-ve-savas-hali-kanunu-2941-1> (data zvernennya 05.01.2025).
13. Kontsepsiia viiskovoi kadrovoy polityky v systemi Ministerstva oborony Ukrainy na period do 2028 roku: zatverdzheno nakazom Ministerstva oborony Ukrainy vid 29 sichnia 2024 r. № 290. Kyiv, 2024. 38 p.
14. Pro viiskovyi oboviazk i viiskovu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 25 bereznia 1992 r. № 2232-XII (zi zminyamy). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 1992, № 27, St. 385.
15. Deiaki pytannia shchodo struktury viiskovoho rezervu: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 18 chervnia 2024 r. № 741.
16. Pro mobilizatsiiu pidhotovku ta mobilizatsiiu: Zakon Ukrainy vid 21 zhovtnia 1993 r. № 3543-XII (zi zminyamy). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 1993, № 44, St. 416.
17. Pro zatverdzhennia Poriadku provedennia pryzovu hromadian na viiskovu sluzhbu pid chas mobilizatsii, na osoblyvyi period: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 16 travnia 2024 r. № 560.
18. American Service-Members' Protection Act (ASPA). Title 2 of Public Law No. 107–206, H.R. 4775 [Electronic resource]. 2002. Available from : <https://www.congress.gov/bill/107th-congress/senate-bill/1610> (data zvernennya 05.01.2025).
19. The Uniform Code of Military Justice (UCMJ). Available from : <https://www.military.com/join-armed-forces/the-uniform-code-of-military-justice-ucmj.html> (data zvernennya 05.01.2025).
20. National Defense Authorization Act (NDAA). Available from : [https://www.armed-services.senate.gov/imo/media/doc/fy2024\\_ndaa\\_executive\\_summary.pdf](https://www.armed-services.senate.gov/imo/media/doc/fy2024_ndaa_executive_summary.pdf) (accessed January 13, 2025).
21. Personel Seferberlik Tatbikatları [Elektronnyi resurs]. Available from : <https://www.msb.gov.tr/Askeralma/icerik/personel-seferberlik-tatbikatlari> (data zvernennya 05.01.2025).
22. Turkiye Cumhuriyeti Anayasasi [Elektronnyi resurs]. Available from : <https://www.icisleri.gov.tr/illeridaresi/turkiye-cumhuriyeti-anayasasi> (data zvernennya 05.01.2025).



23. Milli Mudafaa Mukellefiyeti Kanunu: № 3634 vid 07.06.1939. Available from : <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/kanunlar/milli-mudafaa-mukellefiyeti-kanunu-3634> (data zvernennya 05.01.2025).
24. Republic of Korea Reserve Forces – History. Available from : [https://www.yebigun1.mil.kr/dmobis/rfh/rgt/info/01\\_01\\_history.jsp#](https://www.yebigun1.mil.kr/dmobis/rfh/rgt/info/01_01_history.jsp#) (data zvernennya 05.01.2025).
25. Ofitsiyni sait Ministerstva oborony Izrailiu [Elektronnyi resurs]. Available from : <https://www.mod.gov.il/Pages/default.aspx> (data zvernennya 05.01.2025).
26. Sait rezervnoi sluzhby Armii oborony Izrailiu [Elektronnyi resurs]. Available from : <https://www.miluim.idf.il/articles-list/> (data zvernennya 05.01.2025).