

КРУГЛИЙ СТИЛ «РОТАЦІЙНА МОДЕЛЬ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ: ПРЕЗЕНТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ»

СПРАВЕДЛИВА МОБІЛІЗАЦІЯ: ДАНІ, МОДЕЛЬ, РІШЕННЯ

 23 грудня 2025 | 12:30–14:00

 Укрінформ, зала №2 (м. Київ, вул. Б. Хмельницького, 8/16)

Спікер: Юрій Гончаренко (ГО «Фонд сприяння демократії», InfoLight.UA)

Дослідження створено ГО «Фонд сприяння демократії» за підтримки Фонду «Аскольд і Дір», що адмініструється ІСАР Єднання в межах проєкту «Сильне громадянське суспільство України – рушій реформ і демократії» за фінансування Норвегії та Швеції. Зміст дослідження є відповідальністю ГО «Фонд сприяння демократії» та не є відображенням поглядів урядів Норвегії, Швеції або ІСАР Єднання.





ПРО ЩО ЦЕ ДОСЛІДЖЕННЯ



Що показують дані про мотивації/бар'єри мобілізації



Як працює ротаційна модель (і чому це "раціональний контракт")



Пакет реформи: ротація, облік, переведення, інформполітика, розмежування функцій



Контракти (№14283) — сумісність/ризика/пропозиції корекції

ЧОМУ ЦЕ ВЖЕ БЕЗПЕКОВА ПРОБЛЕМА



СОЦІАЛЬНА НАПРУГА ТА КОНФЛІКТИ "ВІЙСЬКОВІ—ЦИВІЛЬНІ"

НЕДОВІРА + КОРУПЦІЙНІ ОЧІКУВАННЯ = ПАДІННЯ МОТИВАЦІЇ

ВОРОГ ПІДЖИВЛЮЄ СТРАХИ ТА РОЗКОЛ = КЕРУЄ НАШИМ ТИЛОМ

ПОЧАЛИСЯ ПОДИНОКІ ПУБЛІЧНІ КОНФЛІКТИ «ВІЙСЬКОВІ-ВІЙСЬКОВІ»





РАМКА РІШЕННЯ: ОБОРОННА ДЕМОКРАТІЯ



правова форма через закон (не "підзаконка", без правових колізій з Конституцією)



гідне ставлення до чинних військових



пропорційність і тимчасовість обмежень



справедливий розподіл тягаря



“СЛУЖИ АБО ДОПОМАГАЙ”
базовий принцип реформи

МЕТА ПРОЄКТУ І ЩО ЗРОБИЛИ

ДОСЛІДИТИ МОТИВАЦІЇ/БАР'ЄРИ ТА РОЗРОБИТИ ОБҐРУНТОВАНУ МОДЕЛЬ РОТАЦІЙНОЇ СЛУЖБИ

1

Адаптація концепції під умови 2025 року

2

Аналіз ворожих наративів/мереж та прогноз

3

Опитування різних груп

4

Оновлення моделі (теорія ігор)

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОХОПЛЕННЯ



ОНЛАЙН-АНКЕТУВАННЯ:

N = 810

заповнених анкет

Залучення респондентів:

- таргетована реклама (соцмережі)
- цільове поширення в спільнотах
- 150 чатів/спільнот людей, які уникають мобілізації/контактів
- 300 Facebook-груп українців за кордоном (спільноти біженців)



ГЛИБИННІ ІНТЕРВ'Ю:

59

транскрибовано/оброблено

Логіка дизайну:

кількісні дані показують структуру бар'єрів і запитів, якісні — пояснюють причини та мову рішень

"ЯК ЧИТАТИ ЦИФРИ": ПРИНЦИПИ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ



Це цільове онлайн-опитування, а не "випадкова вибірка"

статистичну похибку репрезентативного опитування тут застосовувати некоректно



Сильна сторона дизайну

доступ до груп, які майже не потрапляють у класичні опитування (через ризики/страхи/закритість середовищ)



Обмеження

самовідбір, "цифровий перекис" (соцмережі), можливе перепредставлення активніших користувачів



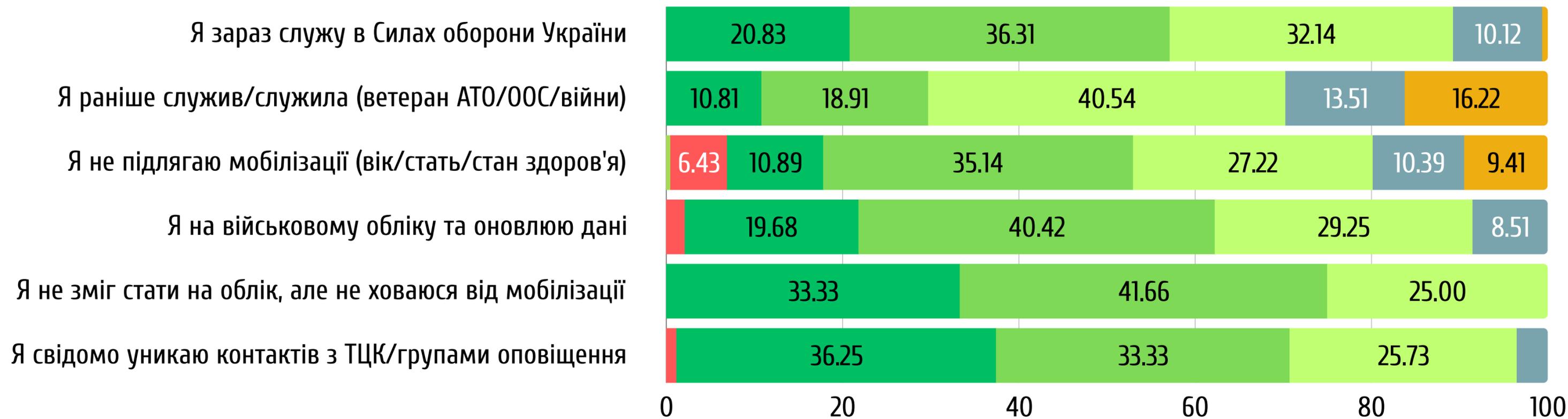
Як ми зменшуємо ризики викривлення

порівнюємо сегменти, шукаємо стійкі патерни, звіряємо з глибинними інтерв'ю



ПОРТРЕТ ВИБІРКИ ОНЛАЙН-АНКЕТ

ВІК / СТАТУС / ПЕРЕБУВАННЯ ЗА КОРДОНОМ ТОЩО



ПОРТРЕТ: СІМЕЙНИЙ СТАН



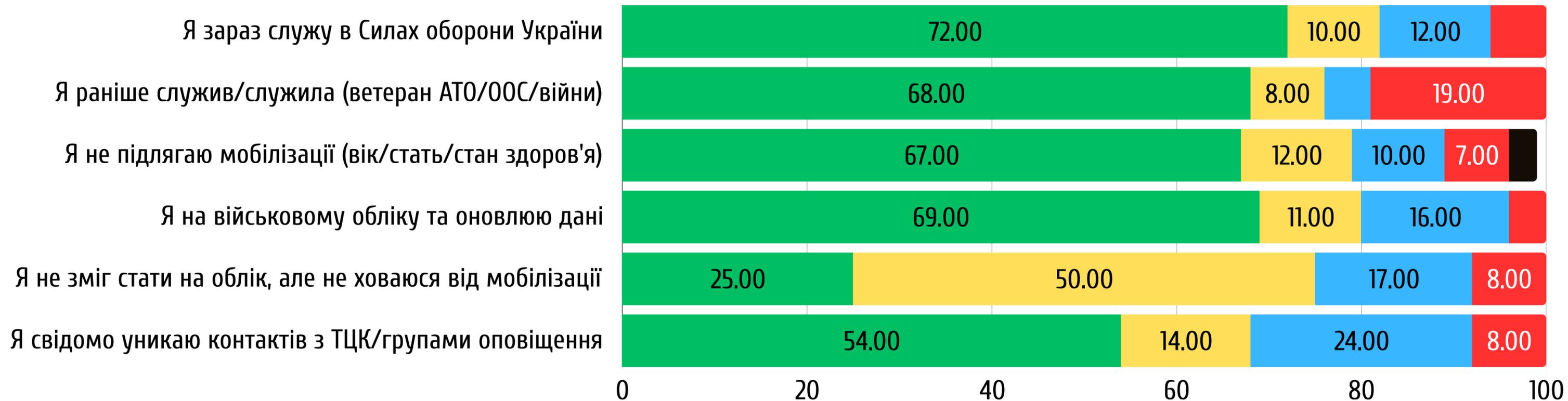
● Одружений/одружена

● У партнерських стосунках, не одружений/не одружена

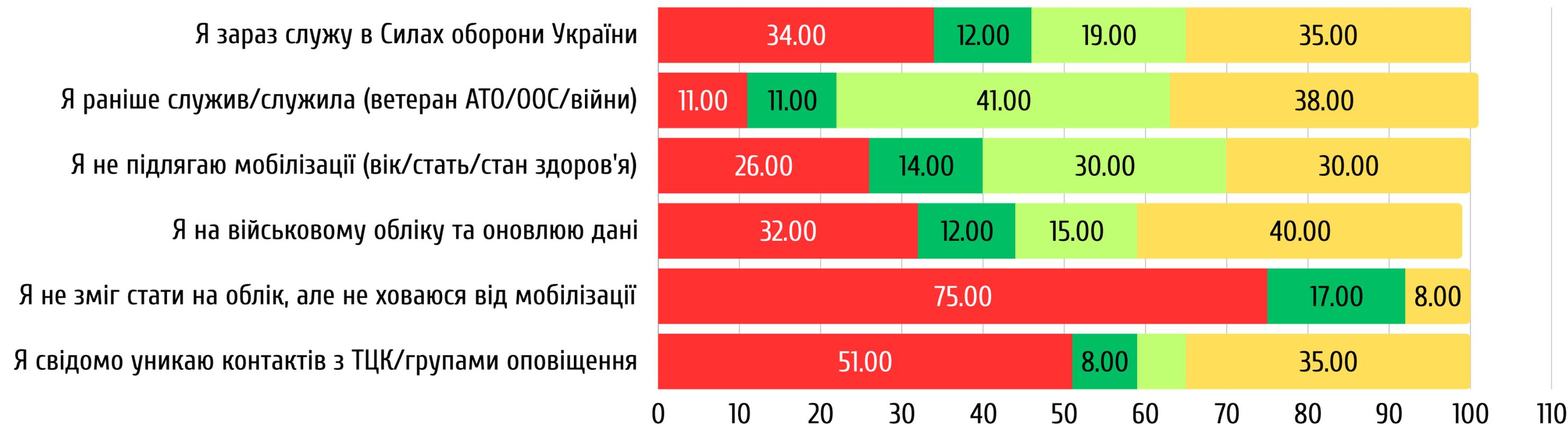
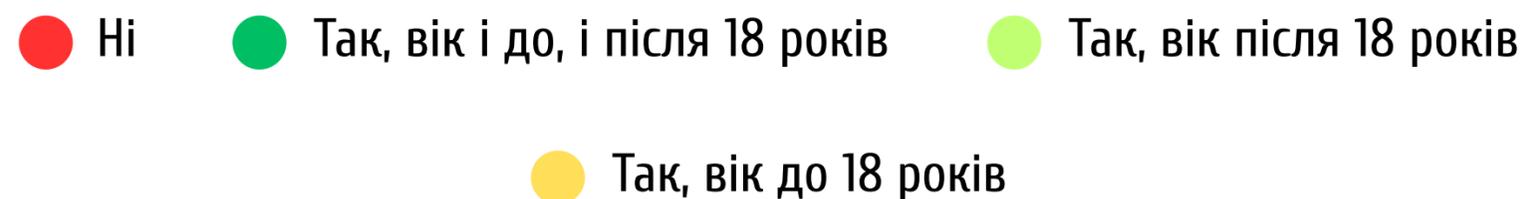
● Не одружений/не одружена (холостий/холоста)

● Розлучений/розлучена

● Вдів/вдова



ПОРТРЕТ: СІМЕЙНИЙ СТАН / ДІТИ



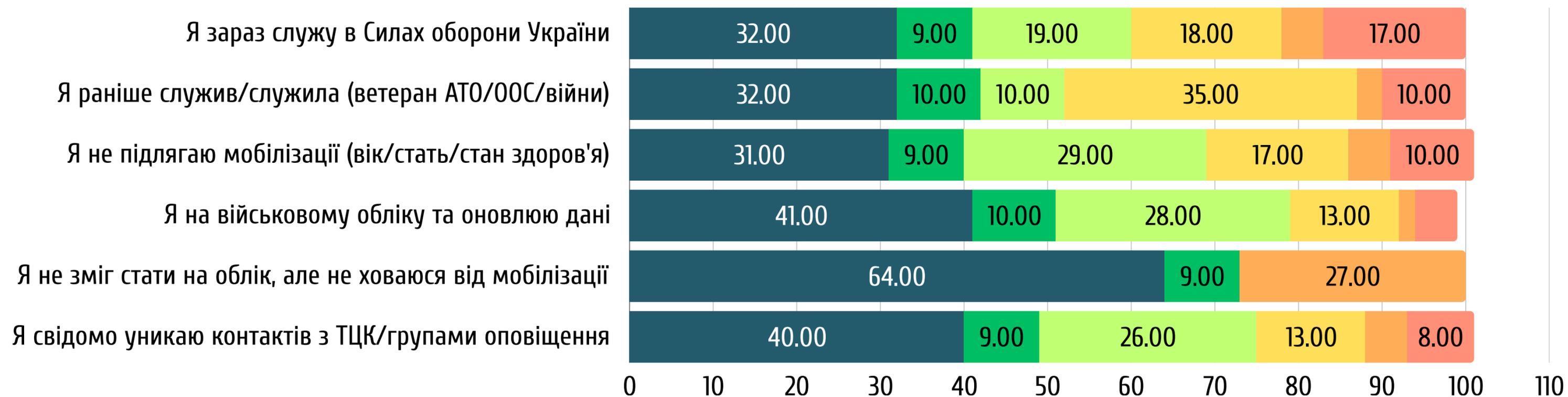
ПОРТРЕТ: ТИП НАСЕЛЕНОГО ПУНКТУ



● Місто-мільйонник ● Велике місто (понад 500 тис. мешканців)

● Середнє місто (100–500 тис. мешканців)

● Малі міста (до 100 тис. мешканців) ● Селище міського типу ● Село



РІВЕНЬ ДОХОДУ (СУБ'ЄКТИВНА ОЦІНКА)



● Нам не вистачає грошей навіть на їжу

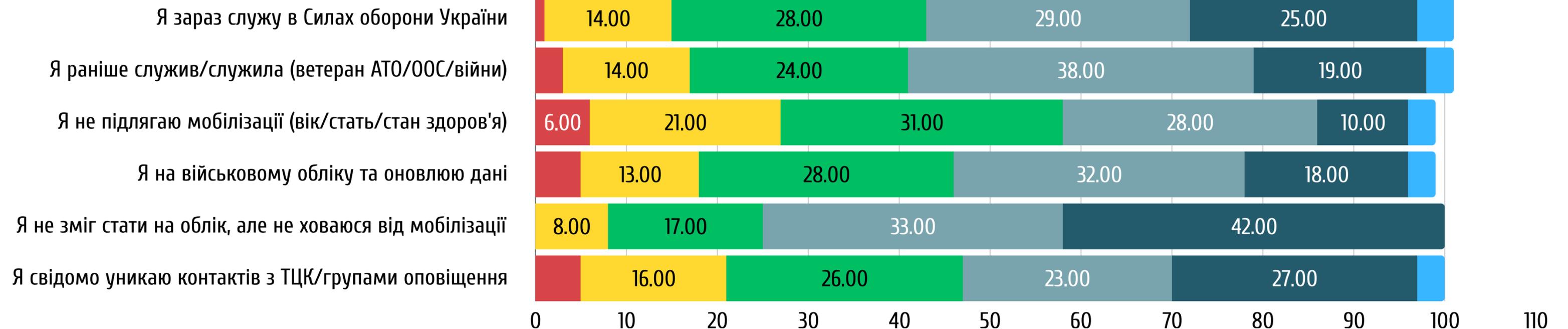
● Нам вистачає грошей на їжу, але придбання одягу викликає труднощі

● Нам вистачає грошей на їжу та одяг, але придбання товарів тривалого користування викликає труднощі

● Ми можемо придбати товари тривалого користування, але не можемо дозволити собі дорогі покупки

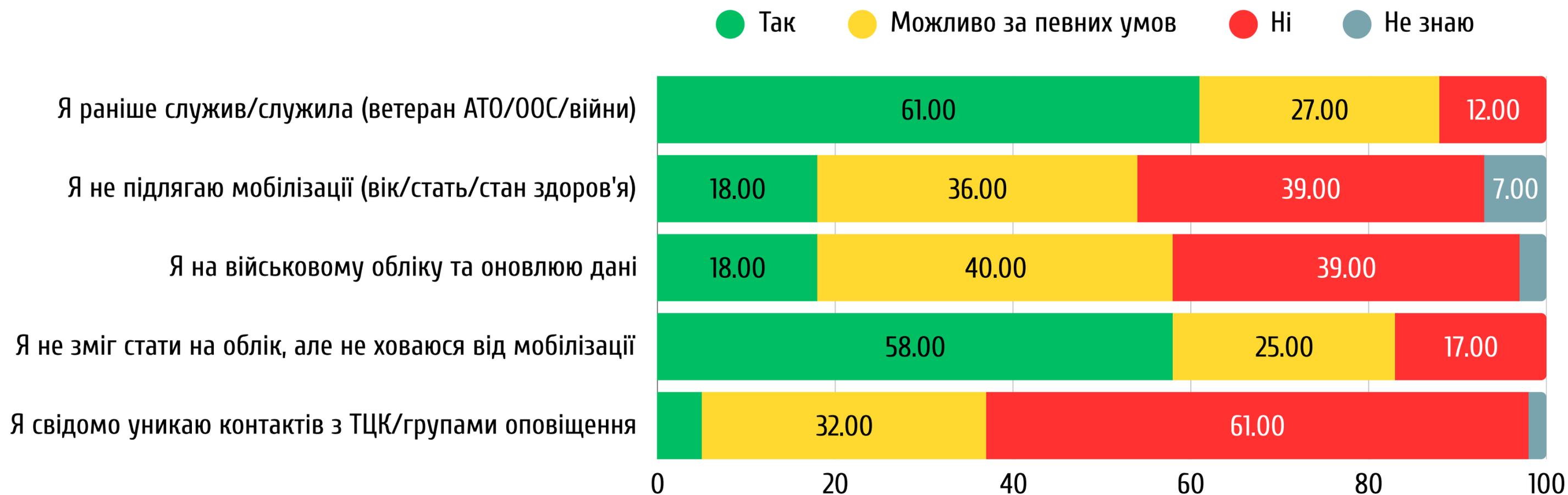
● Відчуваю фінансову стабільність, можу робити заощадження

● Важко сказати



ГОТОВНІСТЬ ДОЛУЧИТИСЯ ДО СОУ ЗА ПЕВНИХ УМОВ

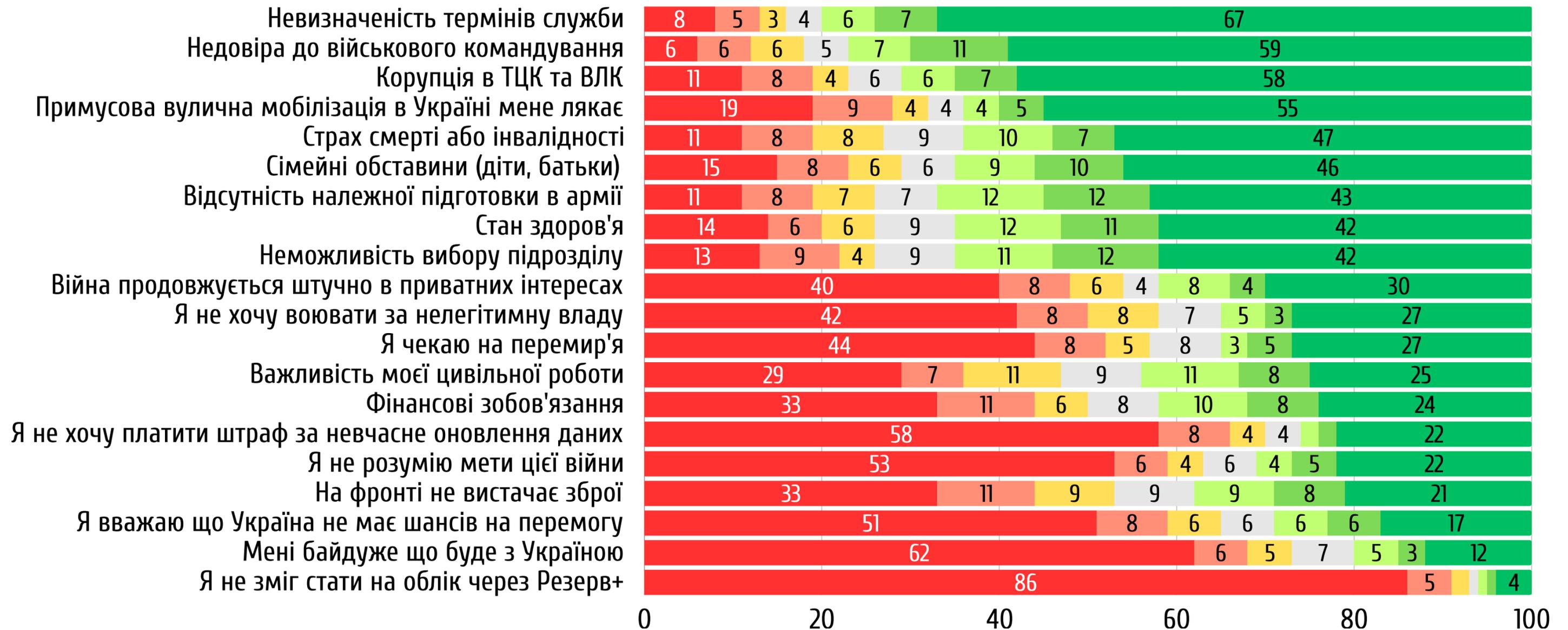
НЕ ВІЙСЬКОВІ



ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РІШЕННЯ НЕ ДОЛУЧАТИСЯ



УСІ ЦИВІЛЬНІ, РОЗПОДІЛ 1–7



ФАКТОРИ НЕ ДОЛУЧАТИСЯ: ГРУПА "МОЖЛИВО ЗА ПЕВНИХ УМОВ" (СЕРЕДНІ БАЛИ)

"ЩО ТРЕБА ЗМІНИТИ, ЩОБ 'МОЖЛИВО' СТАЛО 'ТАК' "

● Середній бал

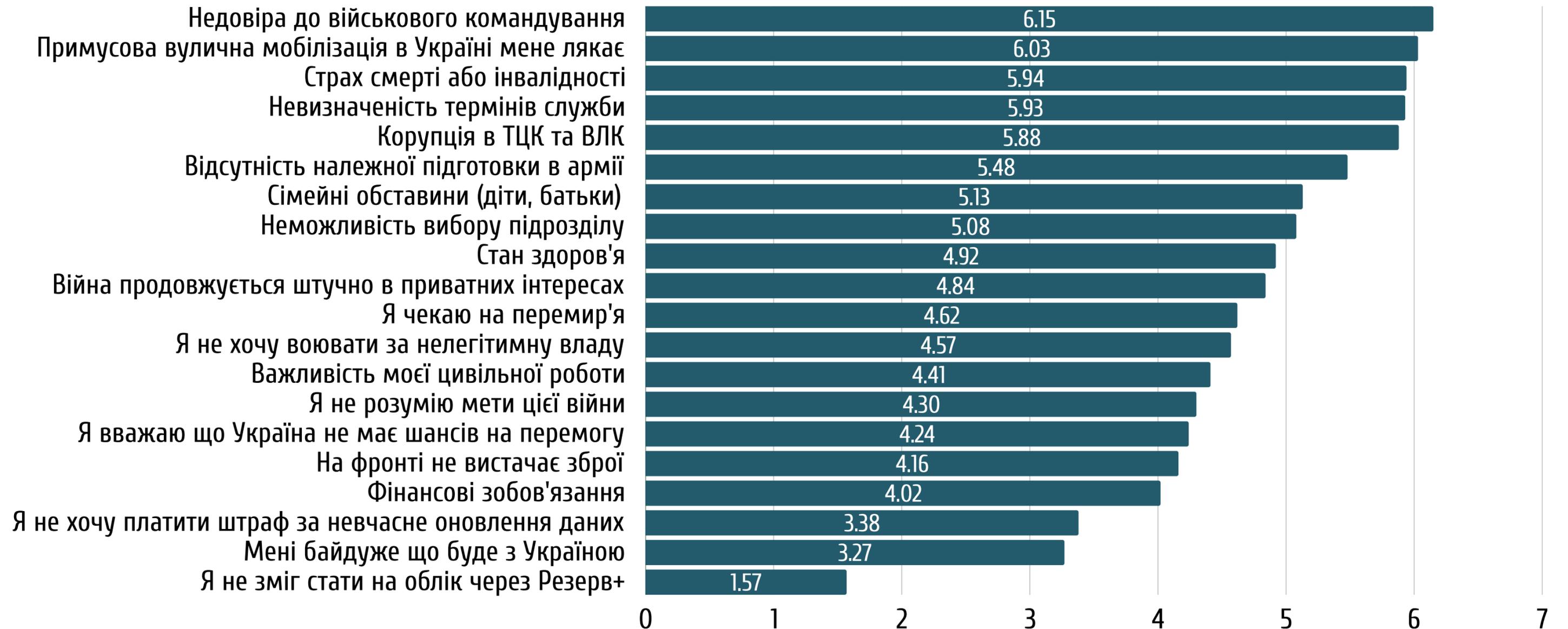




ФАКТОРИ НЕ ДОЛУЧАТИСЯ: ГРУПА "НІ" (СЕРЕДНІ БАЛИ)

"ПРОФІЛЬ 'НІ': ЩО БЛОКУЄ УЧАСТЬ

● Середній бал



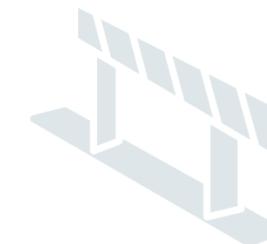


ФАКТОРИ НЕ ДОЛУЧАТИСЯ: ГРУПА "ТАК" (СЕРЕДНІ БАЛИ)

"НАВІТЬ У ГРУПІ 'ТАК' Є УМОВИ/РИЗИКИ"

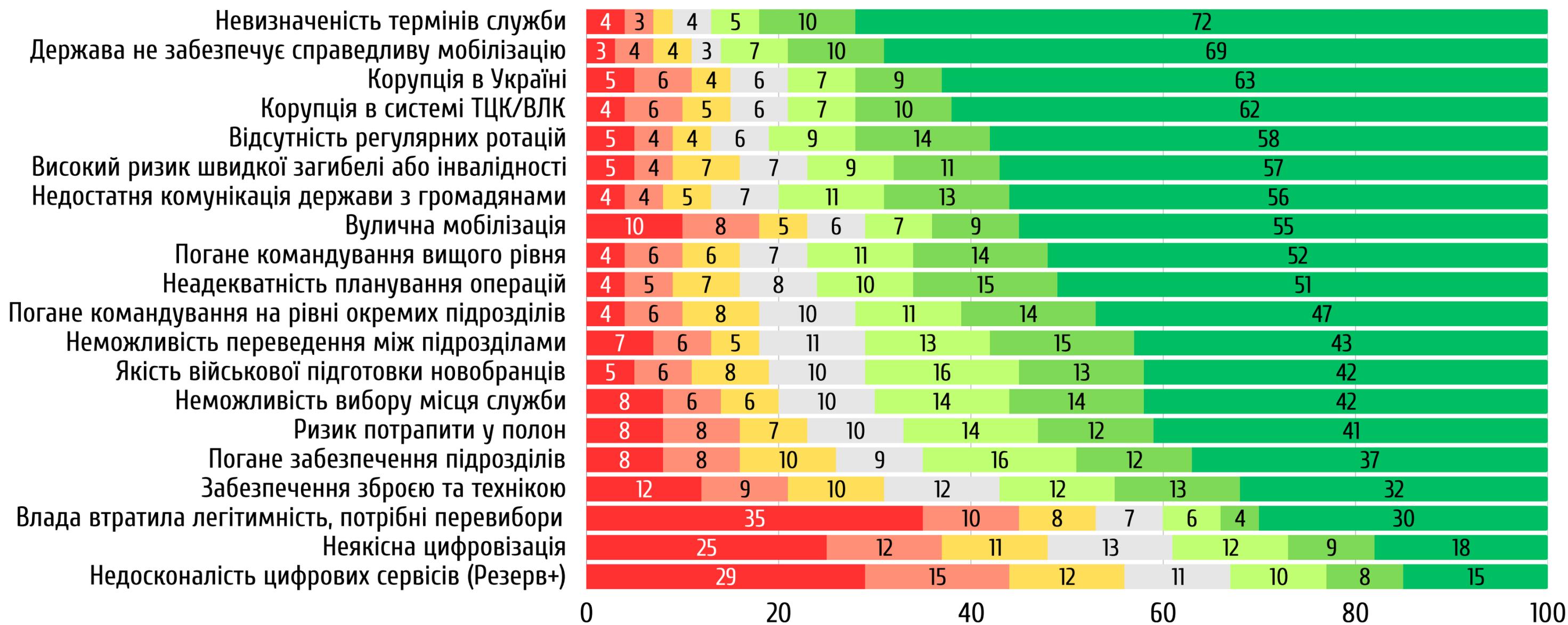
● Середній бал





ЩО ПЕРЕШКОДЖАЄ ЕФЕКТИВНІЙ МОБІЛІЗАЦІЇ (УСІ ЦИВІЛЬНІ, РОЗПОДІЛ 1–7)

"ЩО СУСПІЛЬСТВО ВВАЖАЄ СИСТЕМНИМИ ПРОВАЛАМИ МОБІЛІЗАЦІЇ"

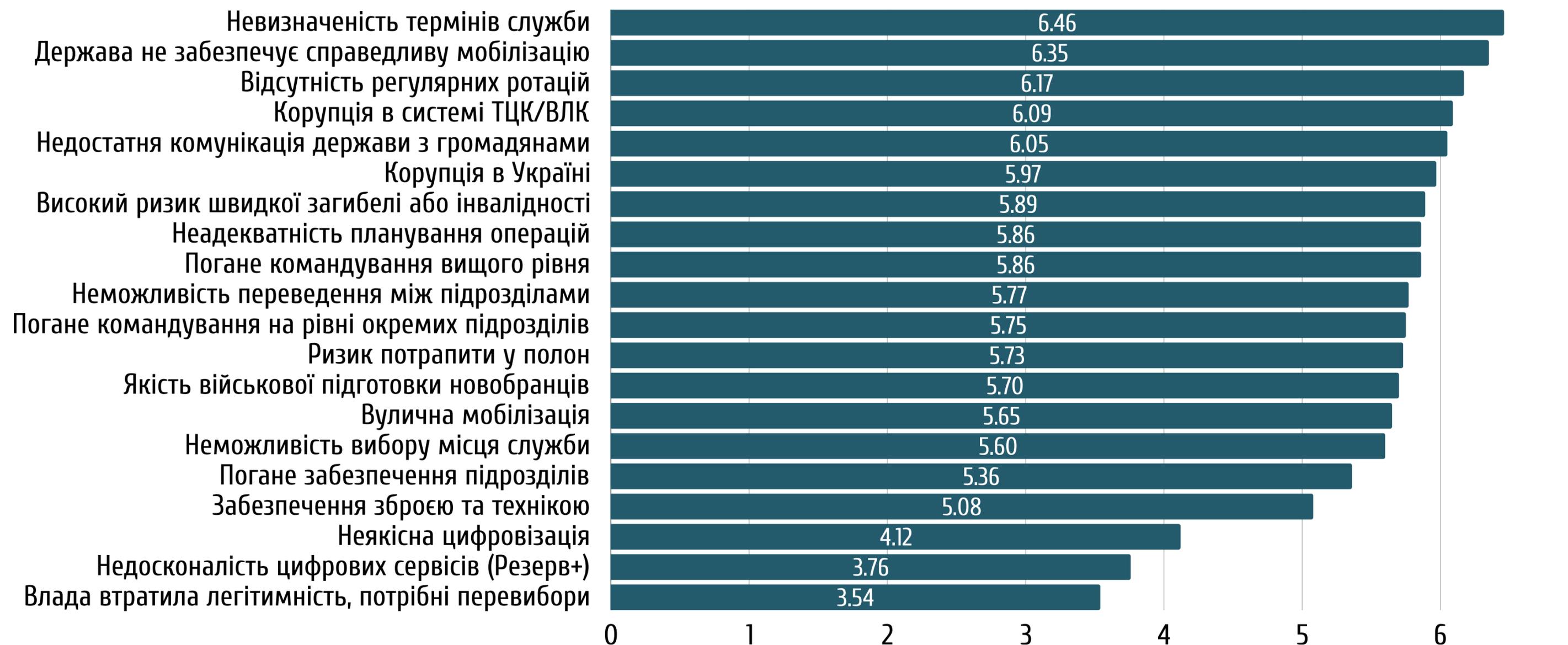




ПЕРЕШКОДИ ЕФЕКТИВНІЙ МОБІЛІЗАЦІЇ: "МОЖЛИВО ЗА УМОВ" (СЕРЕДНІ БАЛИ)

"СИСТЕМНІ ПЕРЕШКОДИ ОЧИМА 'ПОТЕНЦІЙНОГО МОБІЛІЗАЦІЙНОГО РЕСУРСУ' "

● Середній бал

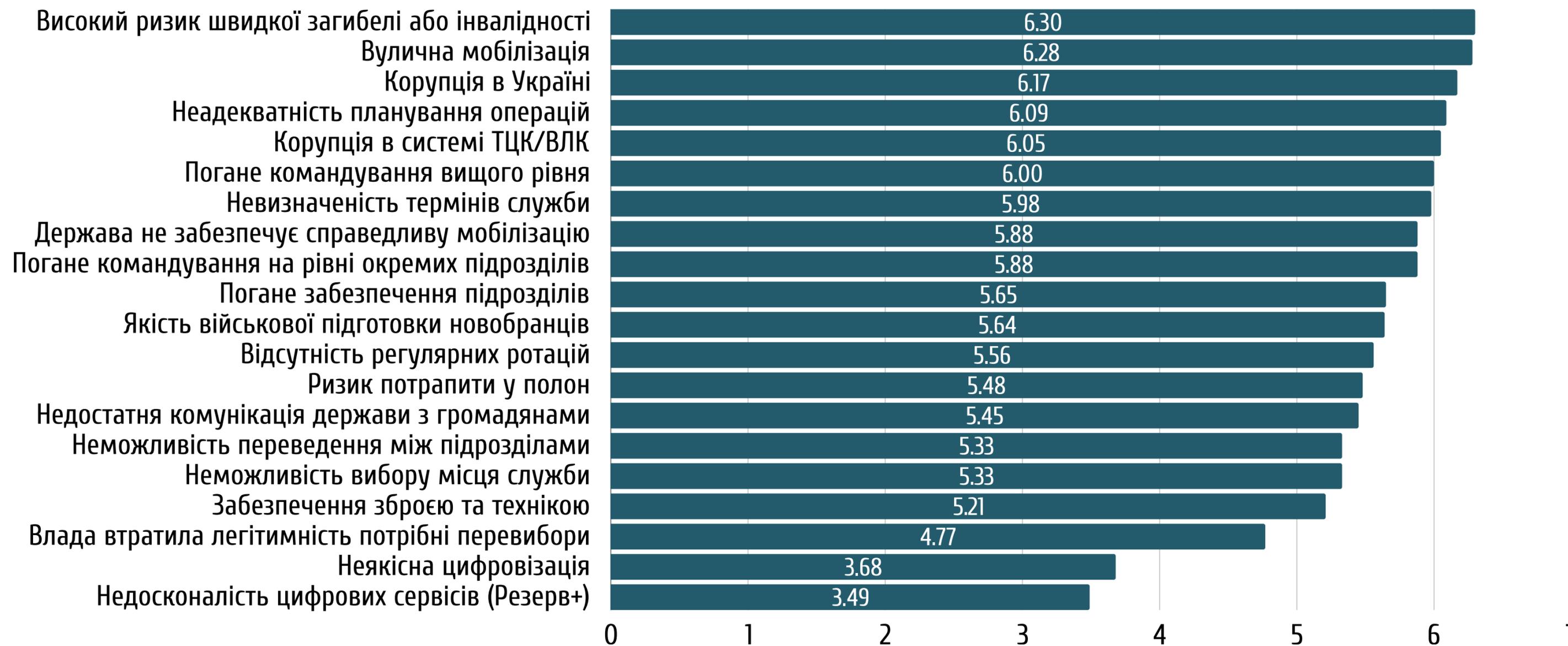




ПЕРЕШКОДИ ЕФЕКТИВНІЙ МОБІЛІЗАЦІЇ: "НІ" (СЕРЕДНІ БАЛИ)

"СИСТЕМНІ ПЕРЕШКОДИ ОЧИМА ГРУПИ 'НІ' "

● Середній бал

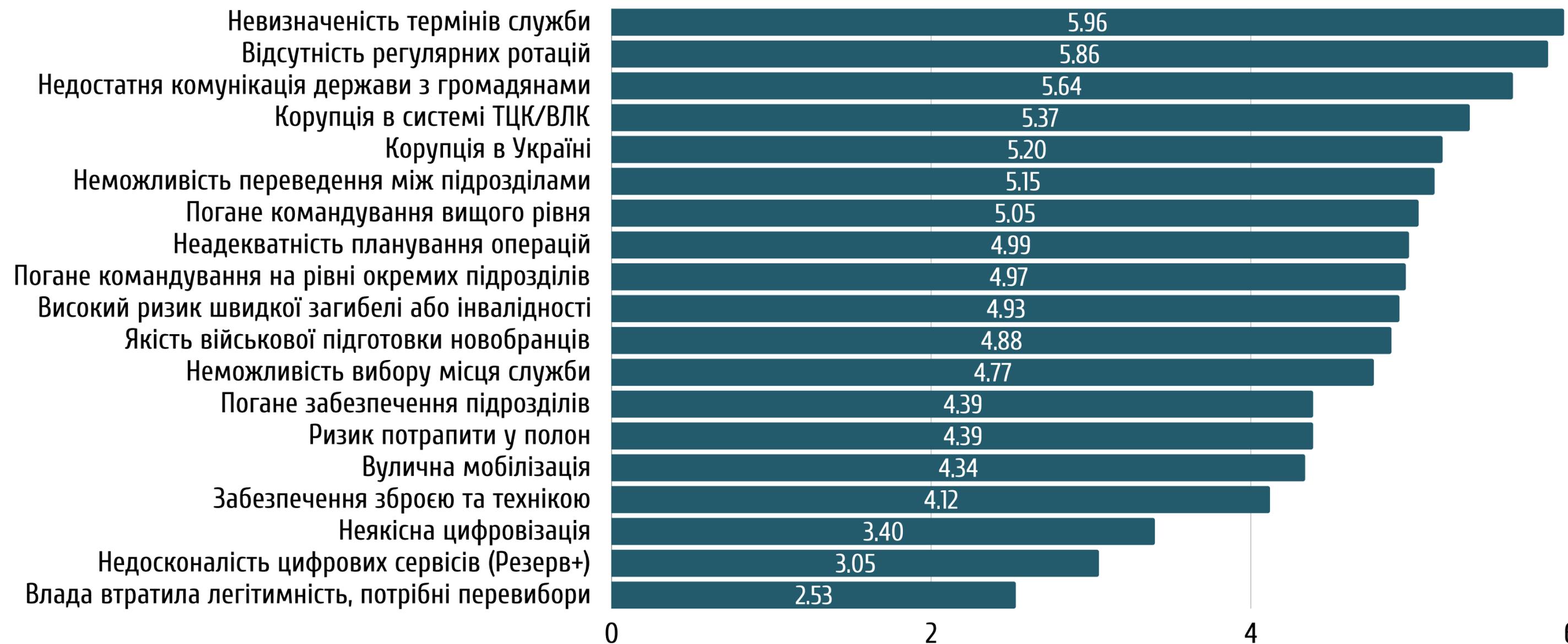




ПЕРЕШКОДИ ЕФЕКТИВНІЙ МОБІЛІЗАЦІЇ: "ТАК" (СЕРЕДНІ БАЛИ)

"СИСТЕМНІ ПЕРЕШКОДИ ОЧИМА ГРУПИ 'ТАК' "

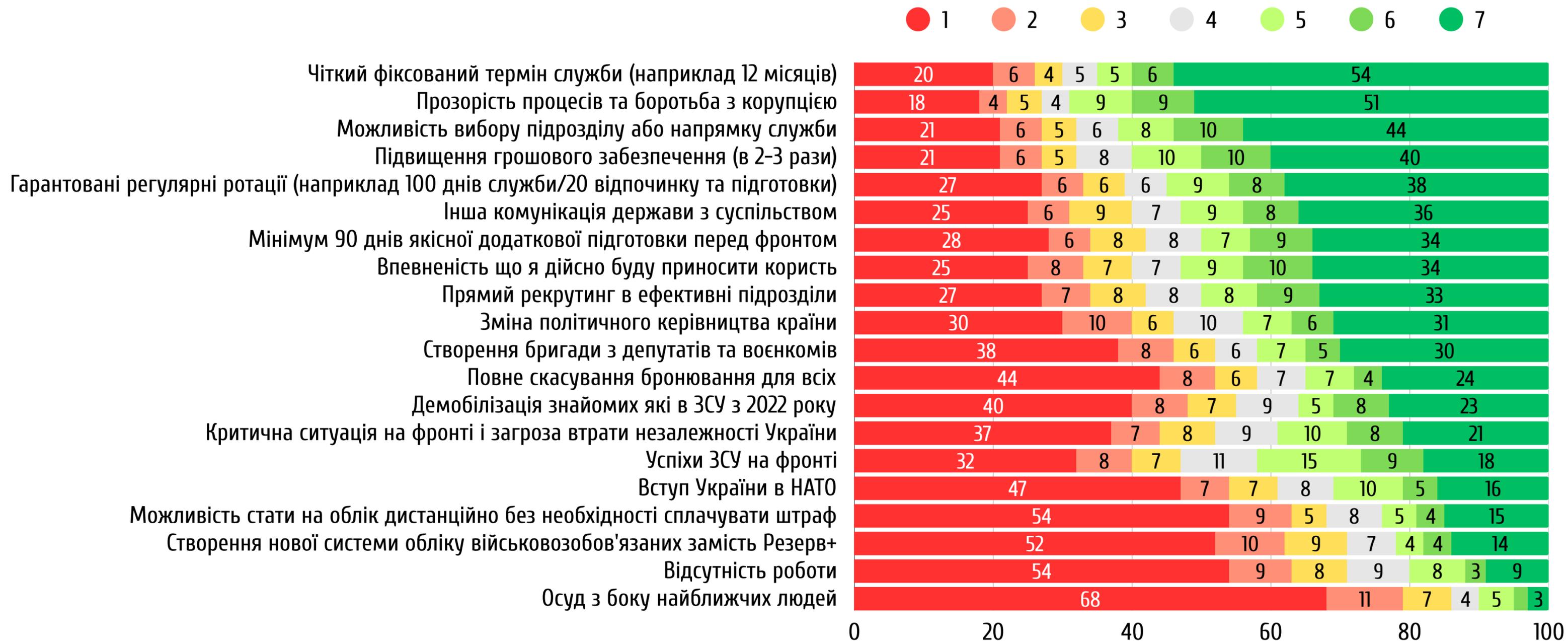
● 6.02



ЩО МОГЛО Б ЗМІНИТИ СТАВЛЕННЯ ДО СЛУЖБИ (УСІ ЦИВІЛЬНІ, РОЗПОДІЛ 1–7)



"ЩО РЕАЛЬНО ПІДНІМАЄ МОТИВАЦІЮ — ЗА ДАНИМИ"





ЩО ЗМІНЮЄ СТАВЛЕННЯ: ГРУПА "МОЖЛИВО ЗА УМОВ" (СЕРЕДНІ БАЛИ)

"ТРИГЕРИ ПЕРЕХОДУ В ДОБРОВІЛЬНІСТЬ"





ЩО ЗМІНЮЄ СТАВЛЕННЯ: ГРУПА "ТАК" (СЕРЕДНІ БАЛИ)

"ЩО УТРИМУЄ 'ГОТОВИХ' І РОБИТЬ РІШЕННЯ СТАБІЛЬНИМ"





"ЯКІ 3 КРОКИ ДЕРЖАВИ" — ГРУПА "МОЖЛИВО ЗА УМОВ"

"ТОП-3 ДІЇ, ЯКІ КОНВЕРТУЮТЬ СУМНІВ У ГОТОВНІСТЬ"





"ЯКІ 3 КРОКИ ДЕРЖАВИ" — ГРУПА "НІ"

"ЩО МОЖЕ ЗРУШИТИ НАВІТЬ 'НІ' "





"ЯКІ 3 КРОКИ ДЕРЖАВИ" — ГРУПА "ТАК"

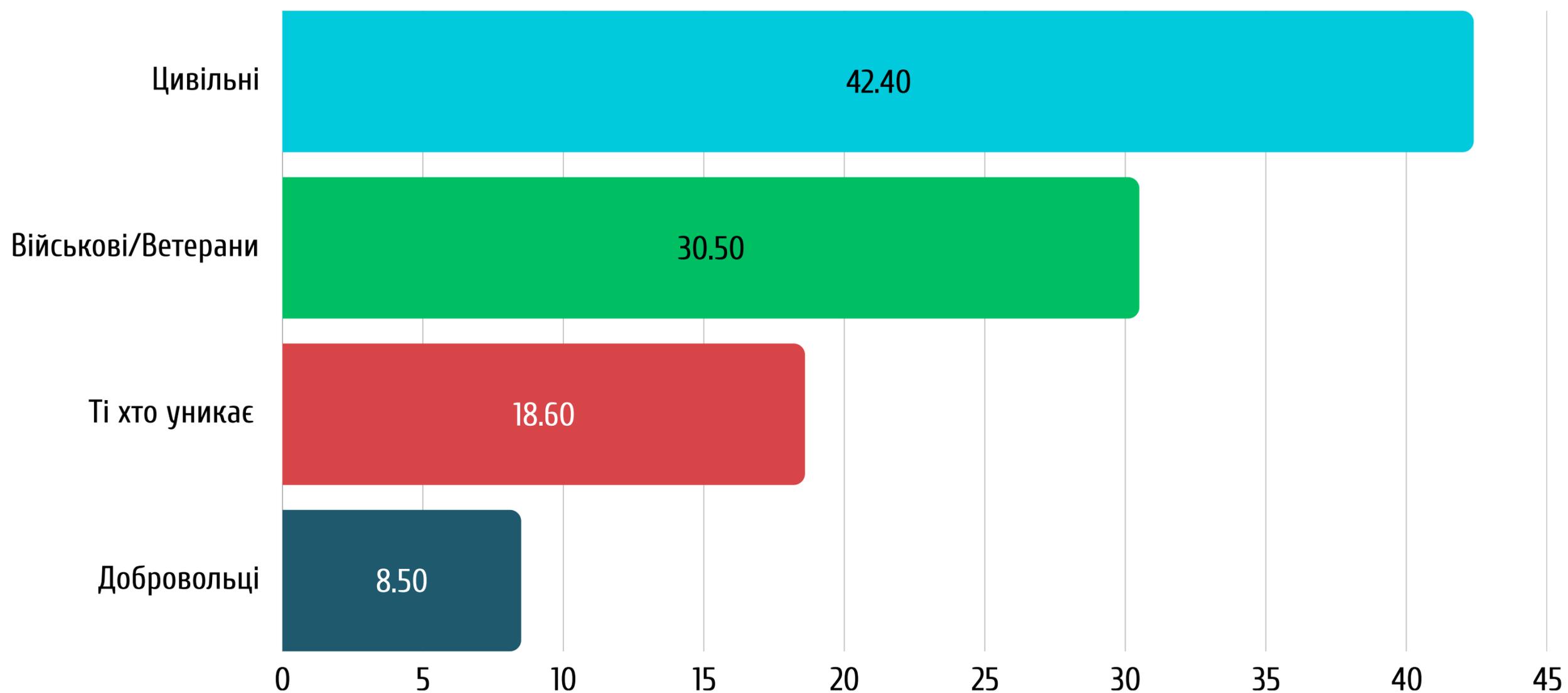
"ЩО ПОТРІБНО, ЩОБ 'ТАК' НЕ ЗНИКЛО "



ГЛИБИННІ ІНТЕРВ'Ю – ДЕМОГРАФІЯ



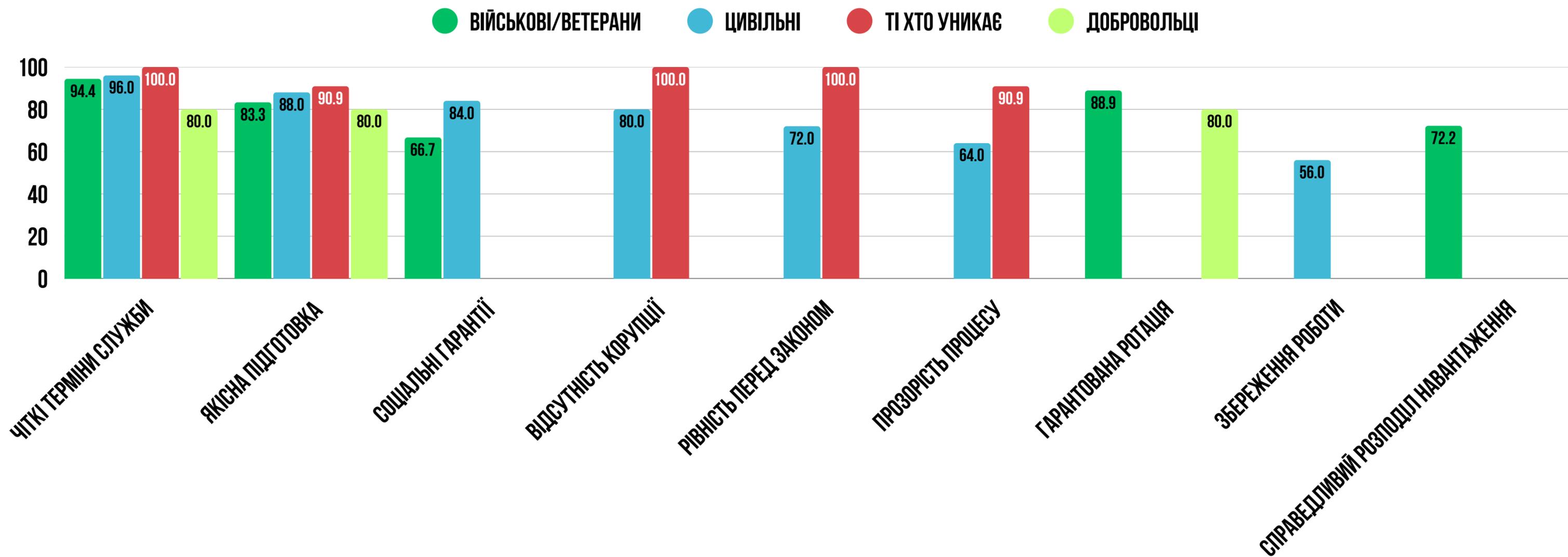
Розподіл респондентів дослідження, % (N = 59)



ГЛИБИННІ ІНТЕРВ'Ю – ОЦІНКА СПРАВЕДЛИВОСТІ МОБІЛІЗАЦІЇ



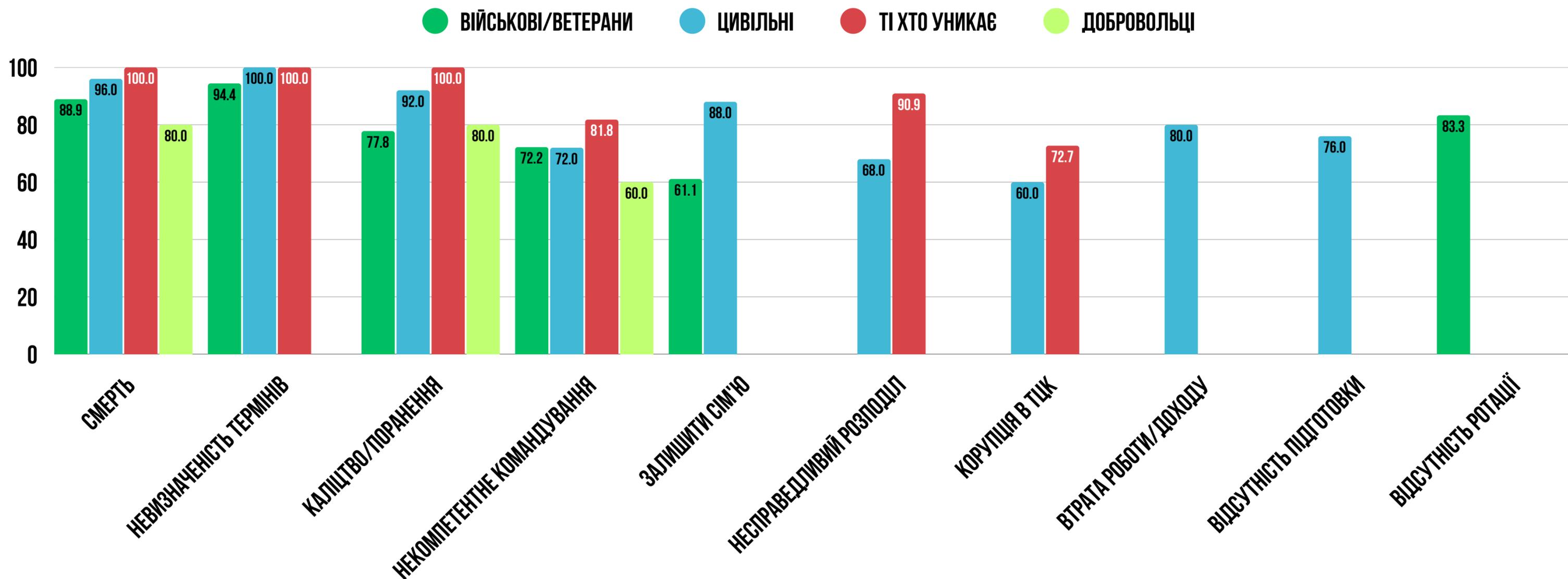
ЩО РЕСПОНДЕНТИ ВВАЖАЮТЬ СПРАВЕДЛИВОЮ МОБІЛІЗАЦІЄЮ, % (N = 59)





ГЛИБИННІ ІНТЕРВ'Ю – СТРАХИ І ПОБОЮВАННЯ

ОСНОВНІ СТРАХИ ТА ПОБОЮВАННЯ ЩОДО МОБІЛІЗАЦІЇ ЗА КАТЕГОРІЯМИ, % (N = 59)





КЛЮЧОВА ПРОПОЗИЦІЯ: РОТАЦІЙНА СЛУЖБА ЯК КОНТРАКТ ІЗ ДЕРЖАВОЮ



Чіткий термін служби +
гарантоване "вікно життя"
після



Черговість/справедливість +
передбачуваність для сім'ї/
роботодавця



Регулярні ротації та право
на демобілізацію як
системна норма

КЛЮЧОВА ПРОПОЗИЦІЯ: РОТАЦІЙНА СЛУЖБА ЯК КОНТРАКТ ІЗ ДЕРЖАВОЮ



КЛЮЧОВА ПРОПОЗИЦІЯ: РОТАЦІЙНА СЛУЖБА ЯК КОНТРАКТ ІЗ ДЕРЖАВОЮ

Класична модель:

У класичній системі «безстрокової служби» раціональний громадянин часто обирає ухилення: якщо ймовірність примусової мобілізації p становить, скажімо, 30%, то його очікувана частка часу в строю — ~30% (проти 100% при добровільній службі), тож **ухилення — рівновага Неша**.

Ротаційна модель:

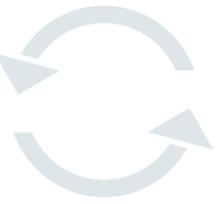
У ротаційній моделі доброволець служить частку $g = S/(S + R)$. (де S — термін служби, R — термін ротації). Якщо держава піднімає неunikність примусу (через упорядкований облік, зменшення лазівок) до $p > g$, то **домінантною стратегією стає добровільна мобілізація**.

Приклад:

- добровільний цикл 8/16 (тобто $g = 33\%$);
- імовірність примусового потрапляння без ротацій — ~40%. Тоді $33\% < 40\%$ і добровільний вибір стає раціональним. Те саме міркування переноситься на весь коридор 8–14 / 12–24: підбираємо S і R так, щоб $g \leq 0,33 \dots 0,40$ — і забезпечуємо p вищу, ніж g , шляхом легальної (не силової) невідворотності обліку/виклику.

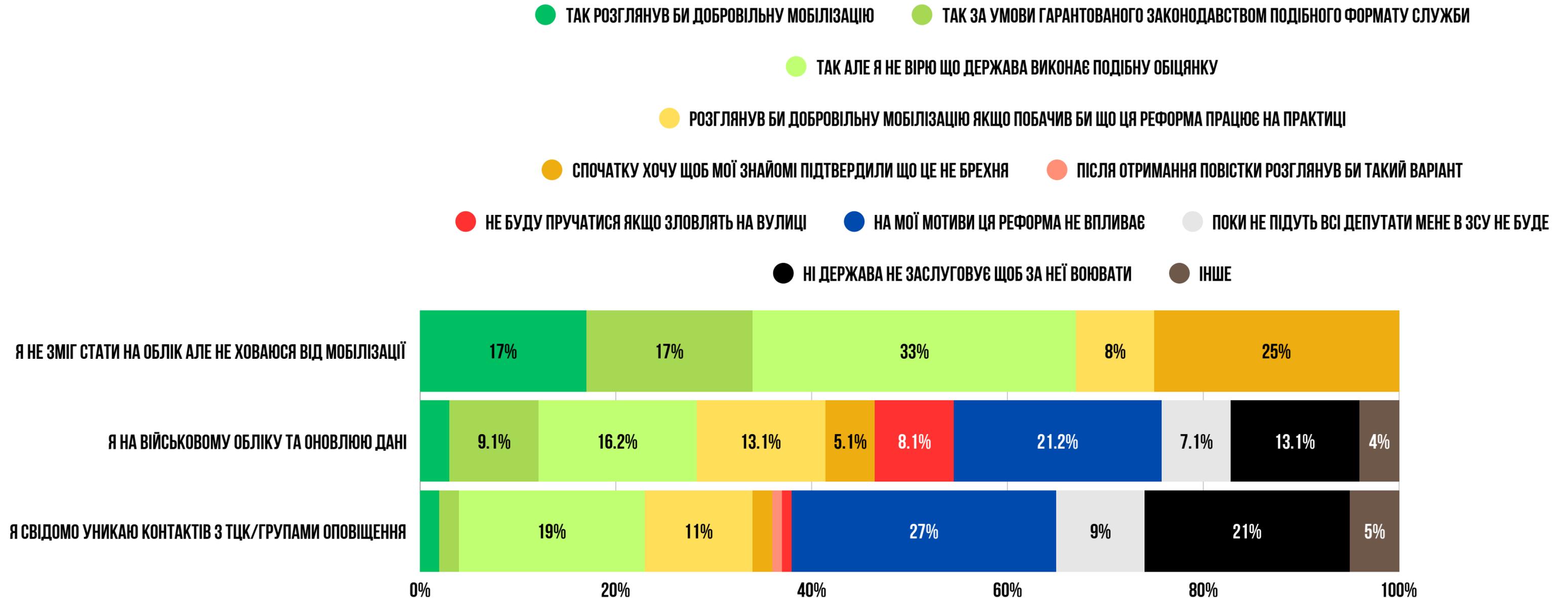
СТРАТЕГІЯ РОТАЦІЙНОЇ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

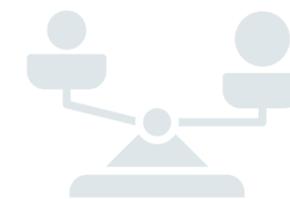




РОТАЦІЙНА МОДЕЛЬ 8/14: ГОТОВНІСТЬ ЗА СТАТУСАМИ

"8—12 МІС СЛУЖБИ → 14—24 МІС ЦИВІЛЬНОГО ЖИТТЯ З БРОНЮВАННЯМ"





ПОРІВНЯННЯ ТРЬОХ ВАРІАНТІВ: ГРУПА "НА ОБЛІКУ ТА ОНОВЛЮЮ ДАНІ"

"8/14 VS '120 ДНІВ' VS 'БЕЗПЕЧНИЙ СТАРТ 150' "

● ТАК РОЗГЛЯНУВ БИ ДОБРОВІЛЬНУ МОБІЛІЗАЦІЮ

● ТАК ЗА УМОВИ ГАРАНТОВАНОГО ЗАКОНОДАВСТВОМ ПОДІБНОГО ФОРМАТУ СЛУЖБИ

● ТАК АЛЕ Я НЕ ВІРЮ ЩО ДЕРЖАВА ВИКОНАЄ ПОДІБНУ ОБІЦЯНКУ

● РОЗГЛЯНУВ БИ ДОБРОВІЛЬНУ МОБІЛІЗАЦІЮ ЯКЩО ПОБАЧИВ БИ ЩО ЦЯ РЕФОРМА ПРАЦЮЄ НА ПРАКТИЦІ

● СПОЧАТКУ ХОЧУ ЩОБ МОЇ ЗНАЙОМІ ПІДТВЕРДИЛИ ЩО ЦЕ НЕ БРЕХНЯ

● ПІСЛЯ ОТРИМАННЯ ПОВІСТКИ РОЗГЛЯНУВ БИ ТАКИЙ ВАРІАНТ

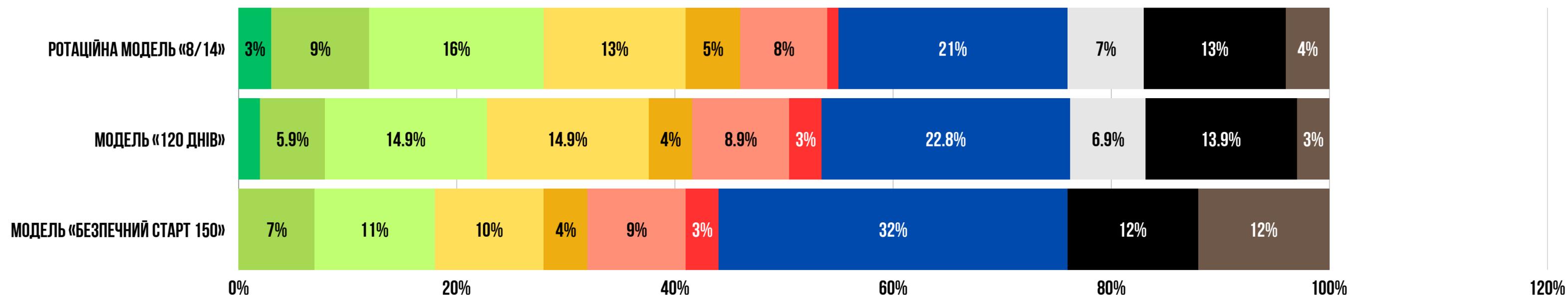
● НЕ БУДУ ПРУЧАТИСЯ ЯКЩО ЗЛОВЛЯТЬ НА ВУЛИЦІ

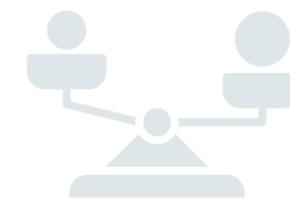
● НА МОЇ МОТИВИ ЦЯ РЕФОРМА НЕ ВПЛИВАЄ

● ПОКИ НЕ ПІДУТЬ ВСІ ДЕПУТАТИ МЕНЕ В ЗСУ НЕ БУДЕ

● НІ ДЕРЖАВА НЕ ЗАСЛУГОВУЄ ЩОБ ЗА НЕЇ ВОЮВАТИ

● ІНШЕ





ПОРІВНЯННЯ ТРЬОХ ВАРІАНТІВ: ГРУПА "СВІДОМО УНИКАЮ КОНТАКТІВ"

"ТЕСТ ПОЛІТИК ДЛЯ НАЙСКЛАДНІШОЇ ГРУПИ"

● ТАК РОЗГЛЯНУВ БИ ДОБРОВІЛЬНУ МОБІЛІЗАЦІЮ

● ТАК ЗА УМОВИ ГАРАНТОВАНОГО ЗАКОНОДАВСТВОМ ПОДІБНОГО ФОРМАТУ СЛУЖБИ

● ТАК АЛЕ Я НЕ ВІРЮ ЩО ДЕРЖАВА ВИКОНАЄ ПОДІБНУ ОБІЦЯНКУ

● РОЗГЛЯНУВ БИ ДОБРОВІЛЬНУ МОБІЛІЗАЦІЮ ЯКЩО ПОБАЧИВ БИ ЩО ЦЯ РЕФОРМА ПРАЦЮЄ НА ПРАКТИЦІ

● СПОЧАТКУ ХОЧУ ЩОБ МОЇ ЗНАЙОМІ ПІДТВЕРДИЛИ ЩО ЦЕ НЕ БРЕХНЯ

● ПІСЛЯ ОТРИМАННЯ ПОВІСТКИ РОЗГЛЯНУВ БИ ТАКИЙ ВАРІАНТ

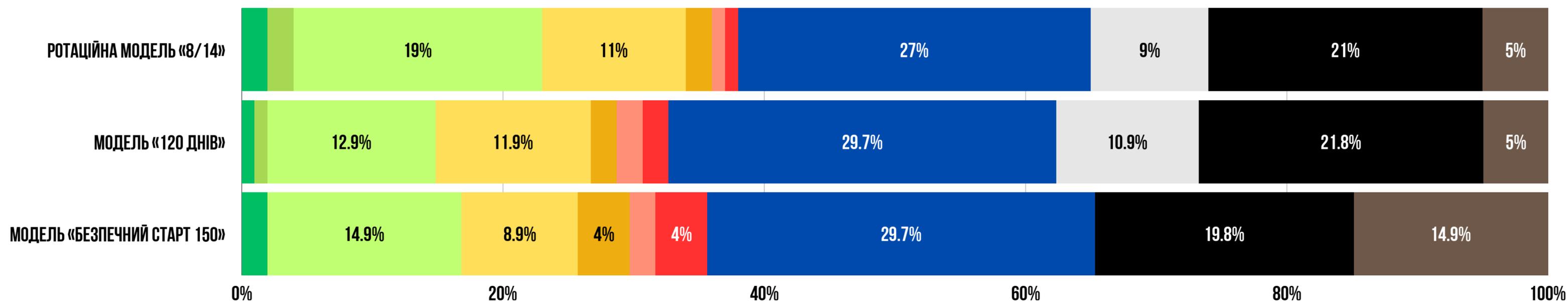
● НЕ БУДУ ПРУЧАТИСЯ ЯКЩО ЗЛОВЛЯТЬ НА ВУЛИЦІ

● НА МОЇ МОТИВИ ЦЯ РЕФОРМА НЕ ВПЛИВАЄ

● ПОКИ НЕ ПІДУТЬ ВСІ ДЕПУТАТИ МЕНЕ В ЗСУ НЕ БУДЕ

● НІ ДЕРЖАВА НЕ ЗАСЛУГОВУЄ ЩОБ ЗА НЕЇ ВОЮВАТИ

● ІНШЕ





ПОРІВНЯННЯ ТРЬОХ ВАРІАНТІВ: ГРУПА "ЗАРАЗ СЛУЖУ"

"ЯК ЧИННІ ВІЙСЬКОВІ ОЦІНЮЮТЬ ФОРМАТИ"

● ТАК БАГАТО ЛЮДЕЙ ПІДУТЬ ДОБРОВІЛЬНО ЗАРАДИ ТАКИХ УМОВ

● ТАК АЛЕ ТІЛЬКИ ЯКЩО ЦЕ БУДЕ ЗАКРІПЛЕНО ЗАКОНОДАВЧО З ГАРАНТІЯМИ

● ЛЮДИ ЗАЦІКАВЛЯТЬСЯ АЛЕ НЕ ПОВІРЯТЬ ЩО ДЕРЖАВА ВИКОНАЄ ОБІЦЯНКИ

● СПРАЦЮЄ АЛЕ ТІЛЬКИ ПІСЛЯ ТОГО ЯК ЛЮДИ ПОБАЧАТЬ ЩО ЦЕ ПРАЦЮЄ НА ПРАКТИЦІ

● ЛЮДИ ЧЕКАТИМУТЬ ПІДТВЕРДЖЕННЯ ВІД ЗНАЙОМИХ ВІЙСЬКОВИХ ЩО ЦЕ НЕ ОБМАН

● ДОПОМОЖЕ ТИМ ХТО ВЖЕ ОТРИМАВ ПОВІСТКУ — ВОНИ ОБЕРУТЬ КРАЩІ УМОВИ

● НЕ ВПЛИНЕ — ВСЕ ОДНО БІЛЬШІСТЬ ЧЕКАТИМЕ ПОКИ НЕ ЗЛОВЛЯТЬ НА ВУЛИЦІ

● РЕФОРМА НЕ ЗМІНИТЬ МОТИВАЦІЇ — ПРОБЛЕМА НЕ В УМОВАХ СЛУЖБИ

● ПОКИ НЕ БУДЕ ОСОБИСТОГО ПРИКЛАДУ ВІД КЕРІВНИЦТВА ДЕРЖАВИ — ЛЮДИ НЕ ПІДУТЬ

● НЕ ДОПОМОЖЕ — ЛЮДИ ПРИНЦИПОВО НЕ ХОЧУТЬ ВОЮВАТИ ЗА ЦЮ ДЕРЖАВУ

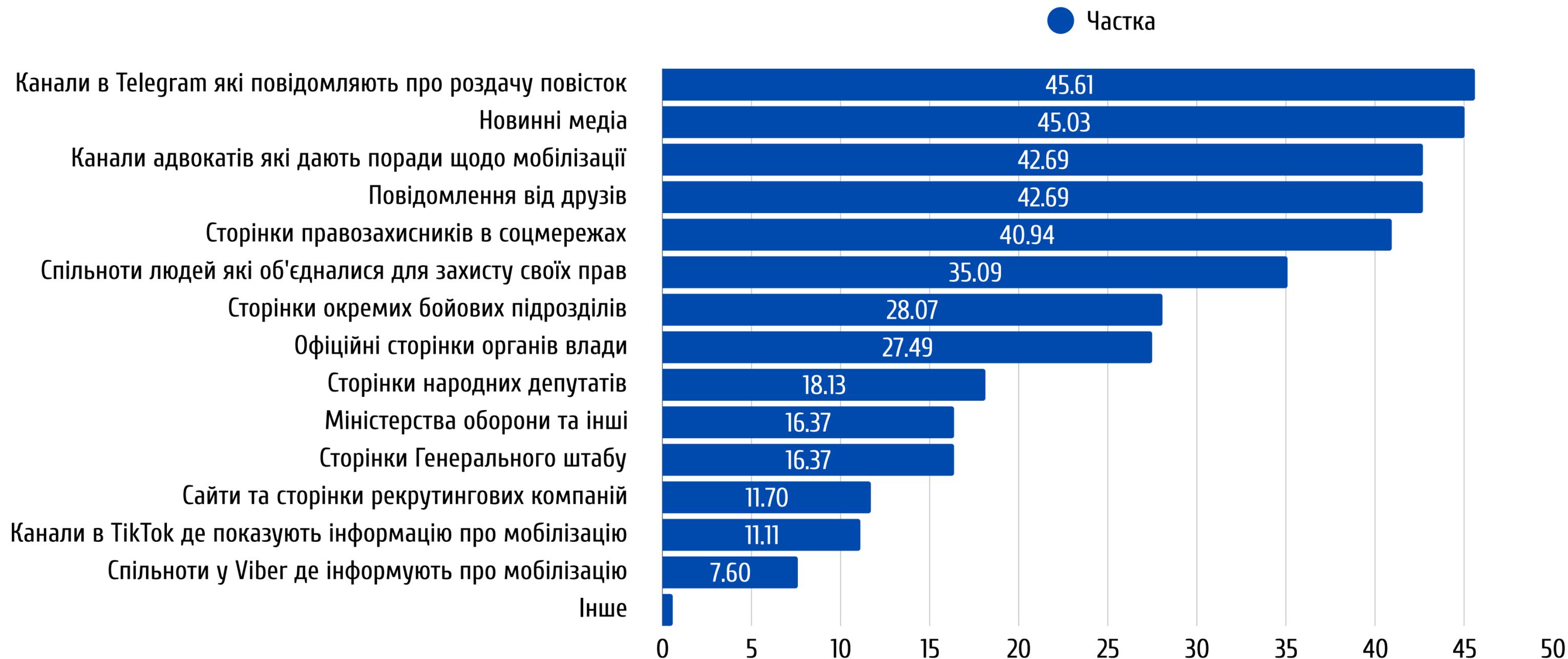
● ІНШЕ





ЯКІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ ПРО МОБІЛІЗАЦІЮ ЧИТАЮТЬ ТІ, ХТО УНИКАЄ КОНТАКТІВ

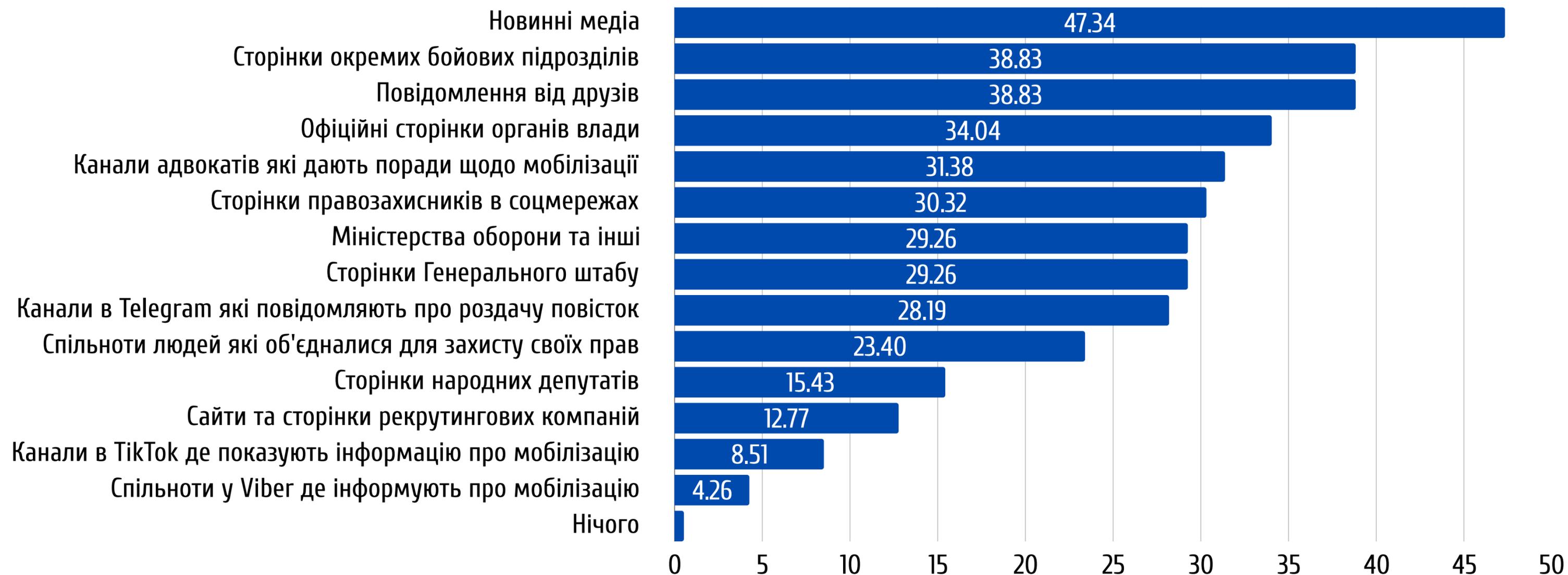
"ДЕ ФОРМУЄТЬСЯ СТАВЛЕННЯ ДО МОБІЛІЗАЦІЇ (КАНАЛИ ВПЛИВУ)"





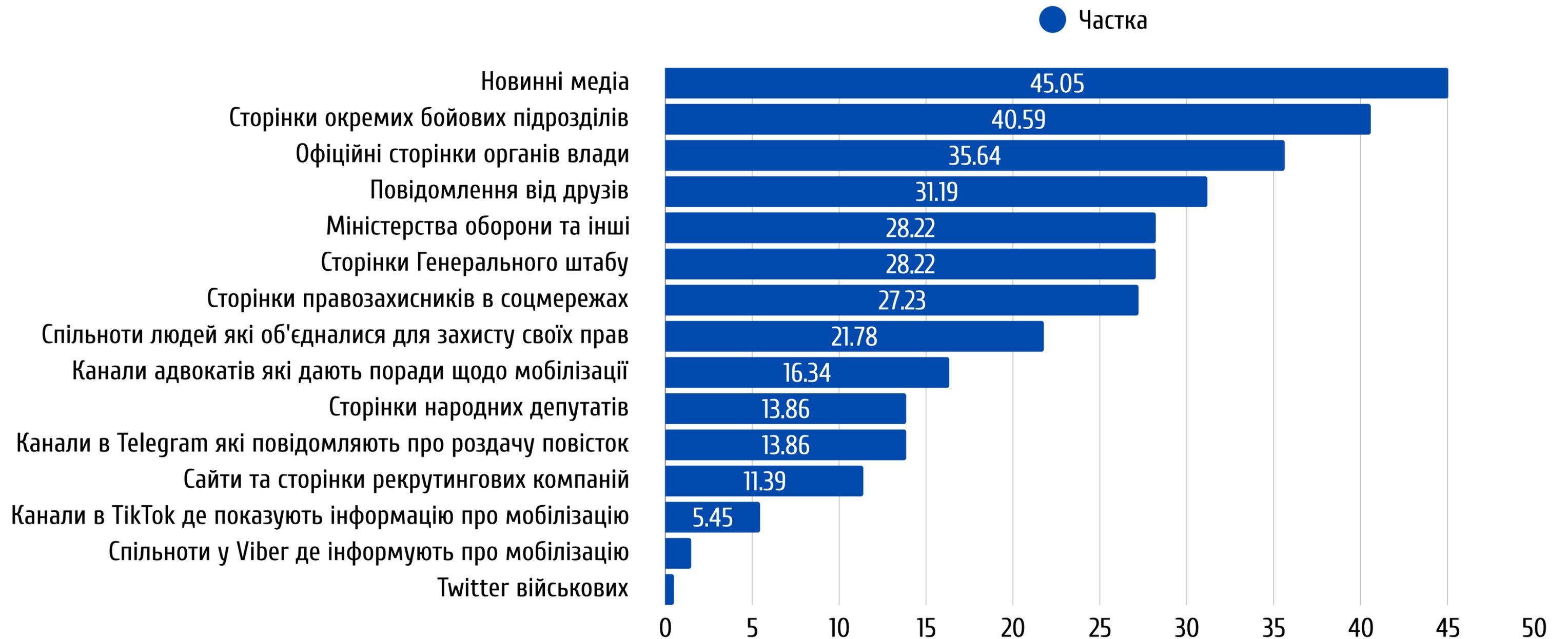
ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ – ТІ ХТО НА ВІЙСЬКОВОМУ ОБЛІКУ І НЕ УНИКАЮТЬ МОБІЛІЗАЦІЇ

● Частка



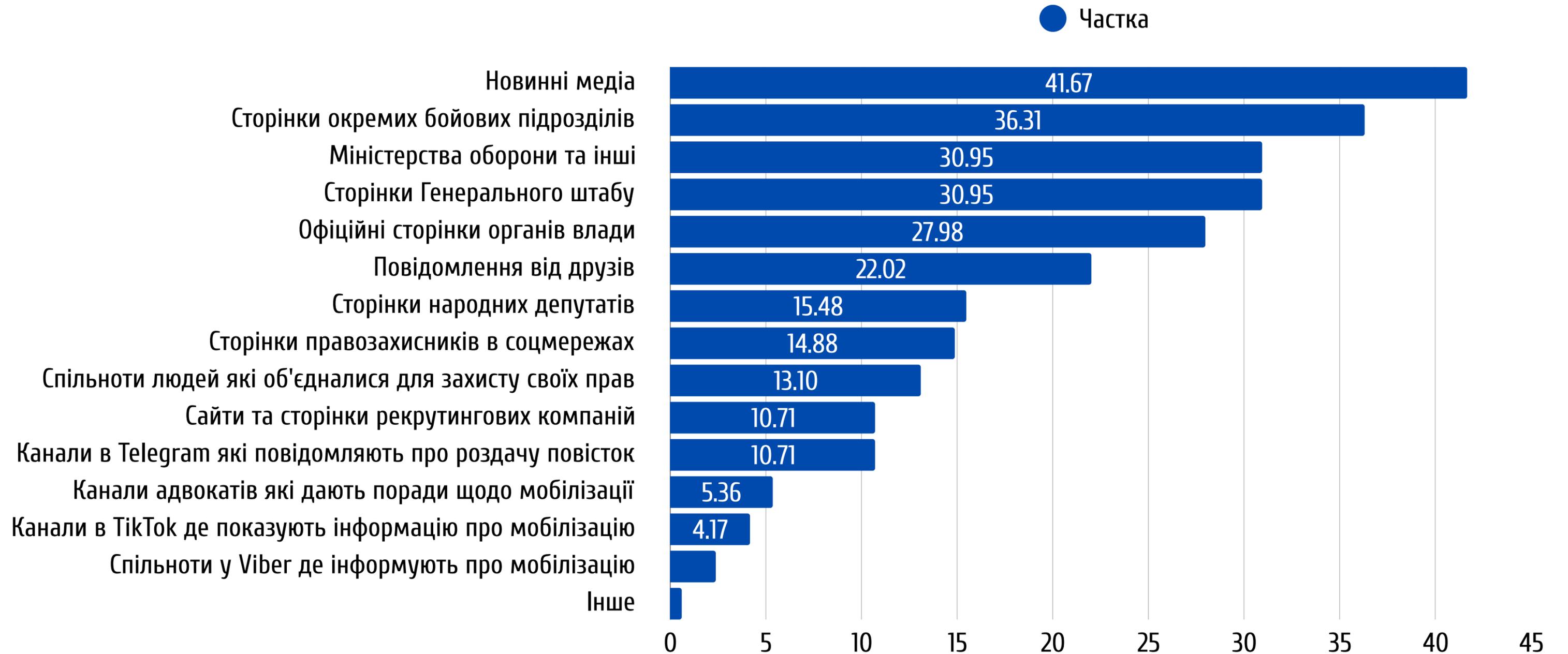


ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ – НЕ ПІДЛЯГАЮТЬ МОБІЛІЗАЦІЇ





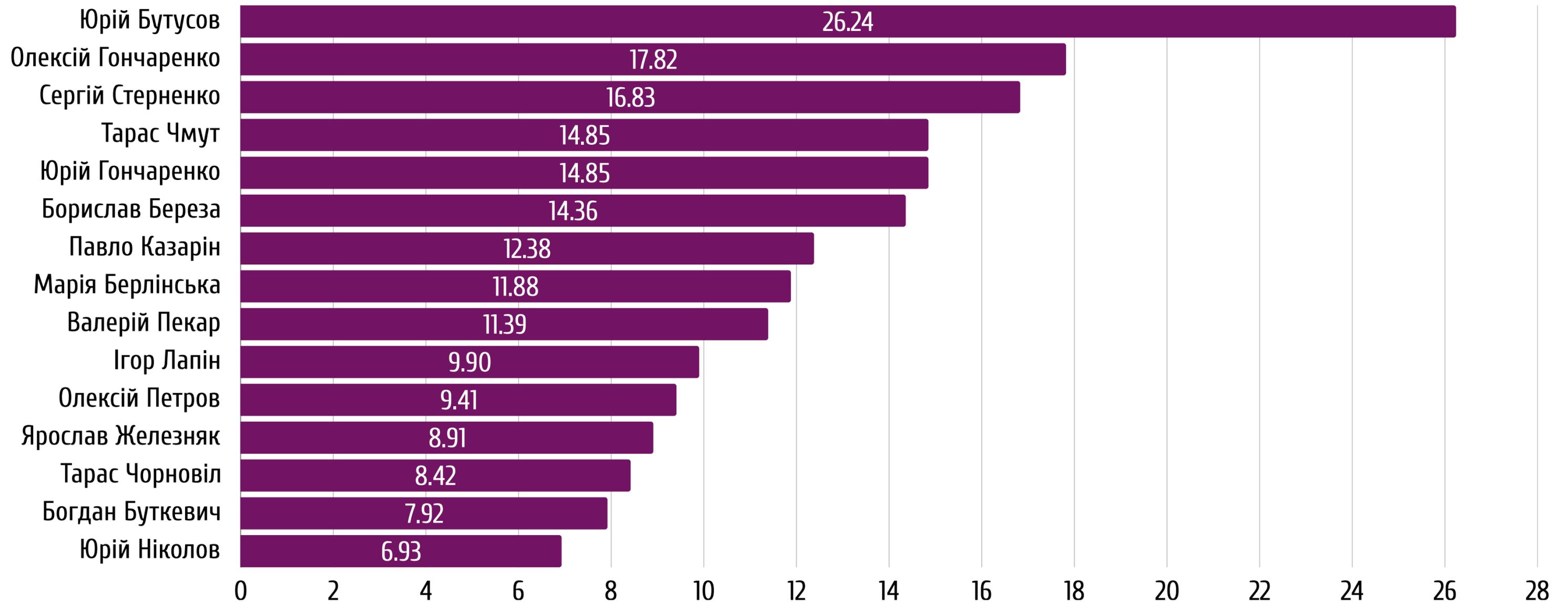
ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ – ВІЙСЬКОВІ





ЛІДЕРИ ДУМОК – НЕ ПІДЛЯГАЮТЬ МОБІЛІЗАЦІЇ

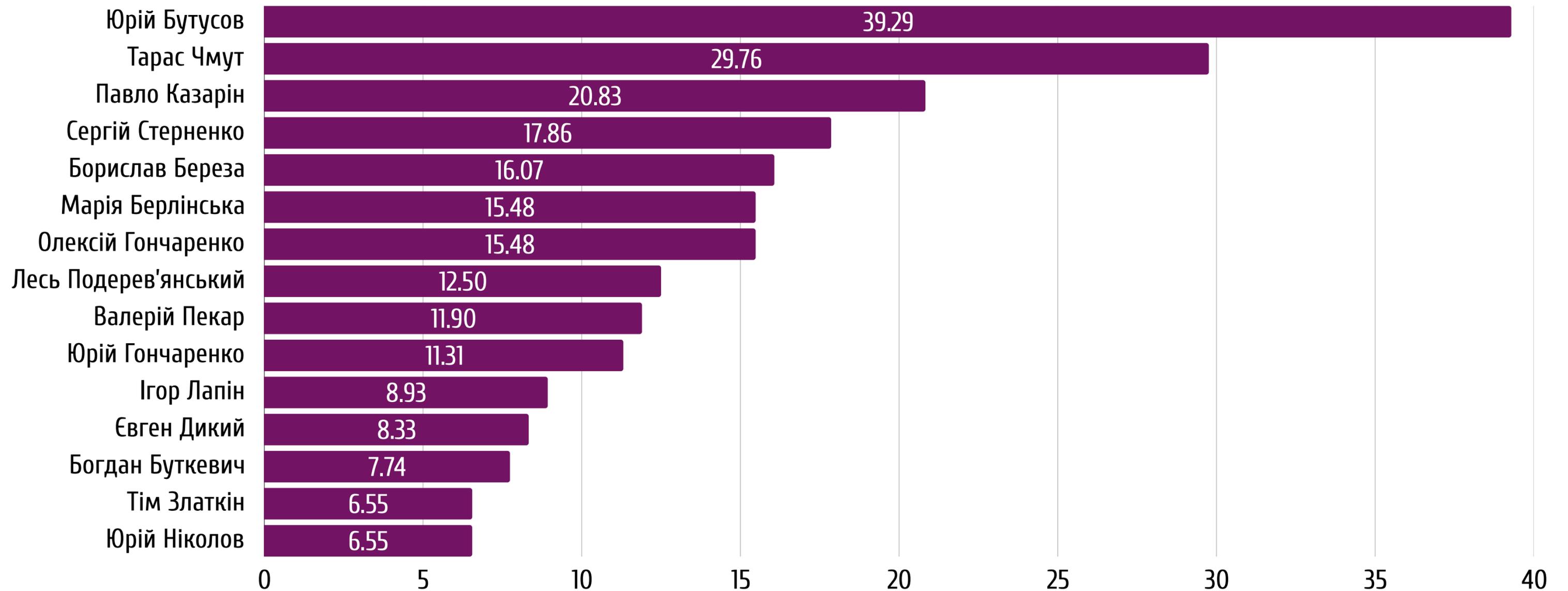
● Частка %





ЛІДЕРИ ДУМОК – СЕРЕД ВІЙСЬКОВИХ

● Частка %

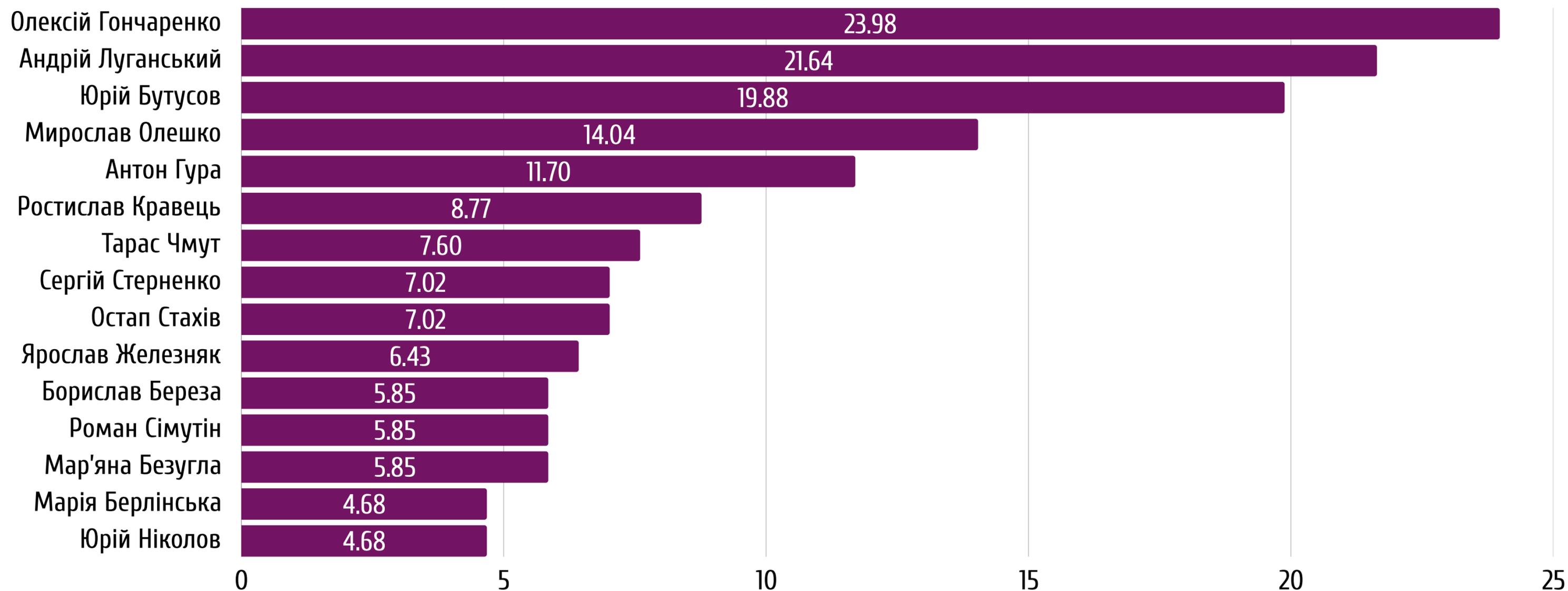




КОМУ ДОВІРЯЮТЬ У ПИТАННІ МОБІЛІЗАЦІЇ (ГРУПА "УНИКАЮ КОНТАКТІВ")

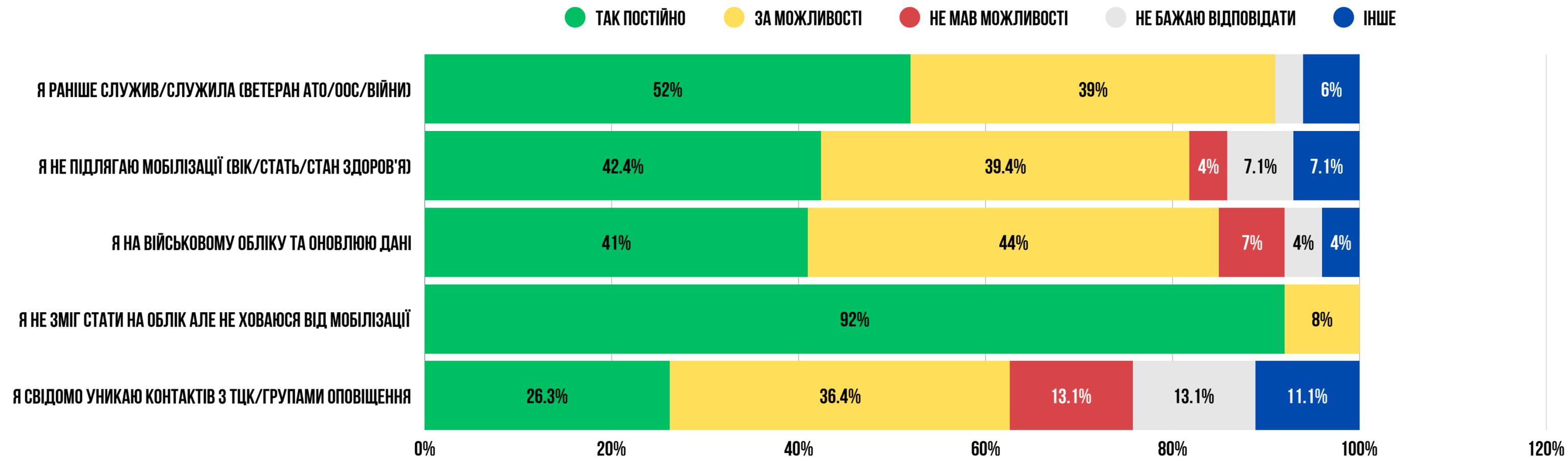
"ДОВІРА ДО ГОЛОСІВ У СУСПІЛЬСТВІ = КАНАЛ КОМУНІКАЦІЇ РЕФОРМ"

● Частка %



ПІДТРИМКА ЗСУ (ДОНАТИ/ВОЛОНТЕРСТВО ТОЦО) СЕРЕД НЕ-ВІЙСЬКОВИХ

"ПІДТРИМКА Є — АЛЕ ВОНА НЕ ДОРІВНЮЄ ГОТОВНОСТІ СЛУЖИТИ"



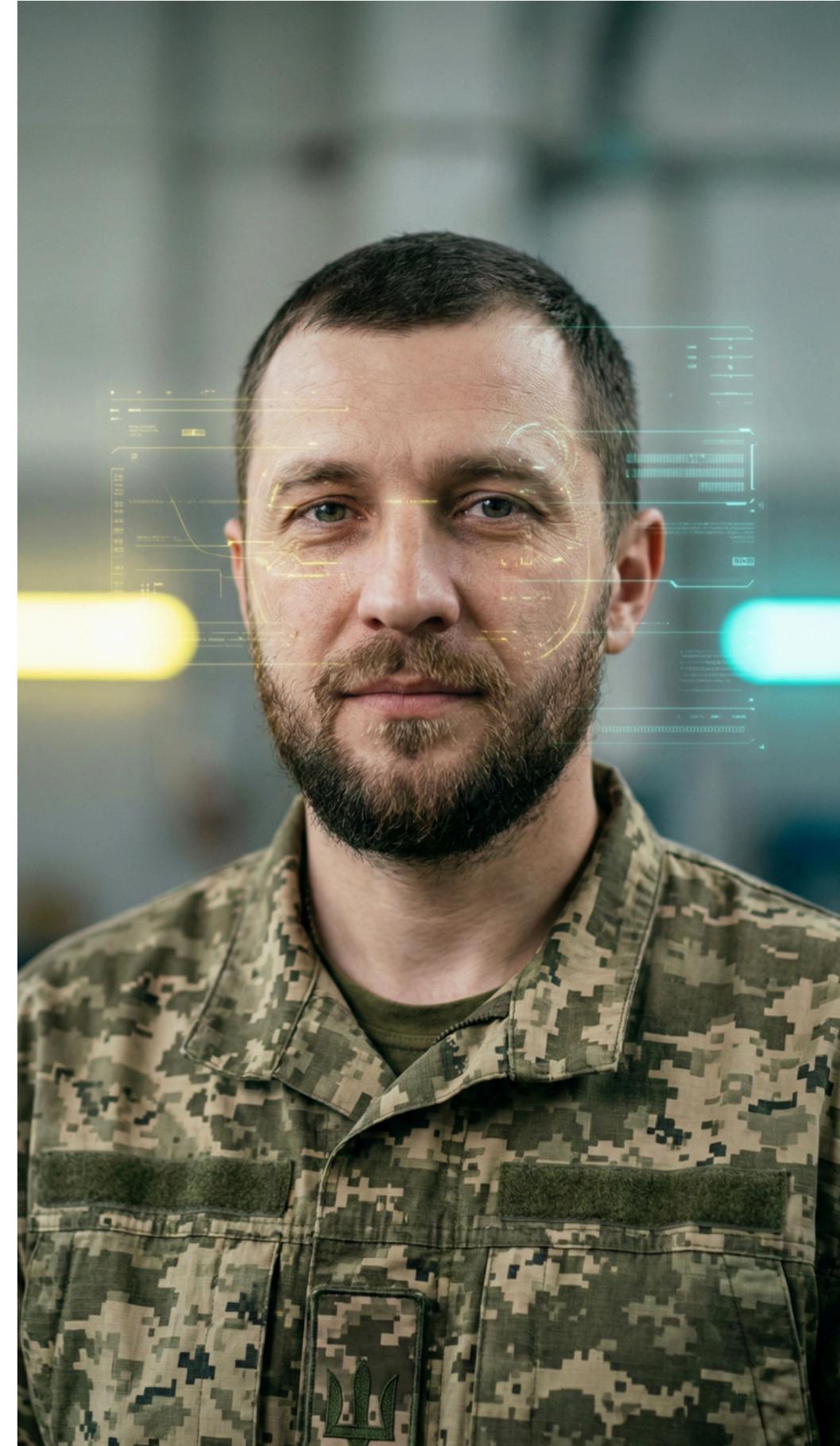
ПАКЕТ РЕФОРМИ (УЗАГАЛЬНЕННЯ)

5 КЛЮЧОВИХ РЕФОРМ:

-  Ротаційна служба + демобілізація
-  Цифровий облік нового покоління (ЕКВ)
-  Реформа переведень у ЗСУ
-  Держархітектура інформполітики / протидія російському впливу
-  Розмежування функцій: примус — компетенція поліції, не військових

СУПУТНІ ЕЛЕМЕНТИ:

-  • бронювання/плани ротацій бізнесу
-  • фінансова диференціація
-  • захист поранених/ реабілітація тощо



ДЕМОБІЛІЗАЦІЯ ЯК ОБОВ'ЯЗКОВИЙ ЕЛЕМЕНТ



ДЕМОБІЛІЗАЦІЯ ЧИННИХ ВІЙСЬКОВИХ —
"ПЕРША УМОВА" ДОВІРИ



ПЕРЕХІД: СПЕРШУ РОТАЦІЇ →
ДАЛІ ДЕМОБІЛІЗАЦІЯ ЗА
ПЛАНОМ ПРИПЛИВУ ЛЮДЕЙ



ОБЛІК І ЧЕРГА: ЄДИНИЙ КАБІНЕТ ВІЙСЬКОВОЗОБОВ'ЯЗАНОГО (ЄКВ)



Дистанційна постановка/оновлення
даних без "страху дороги в ТЦК"

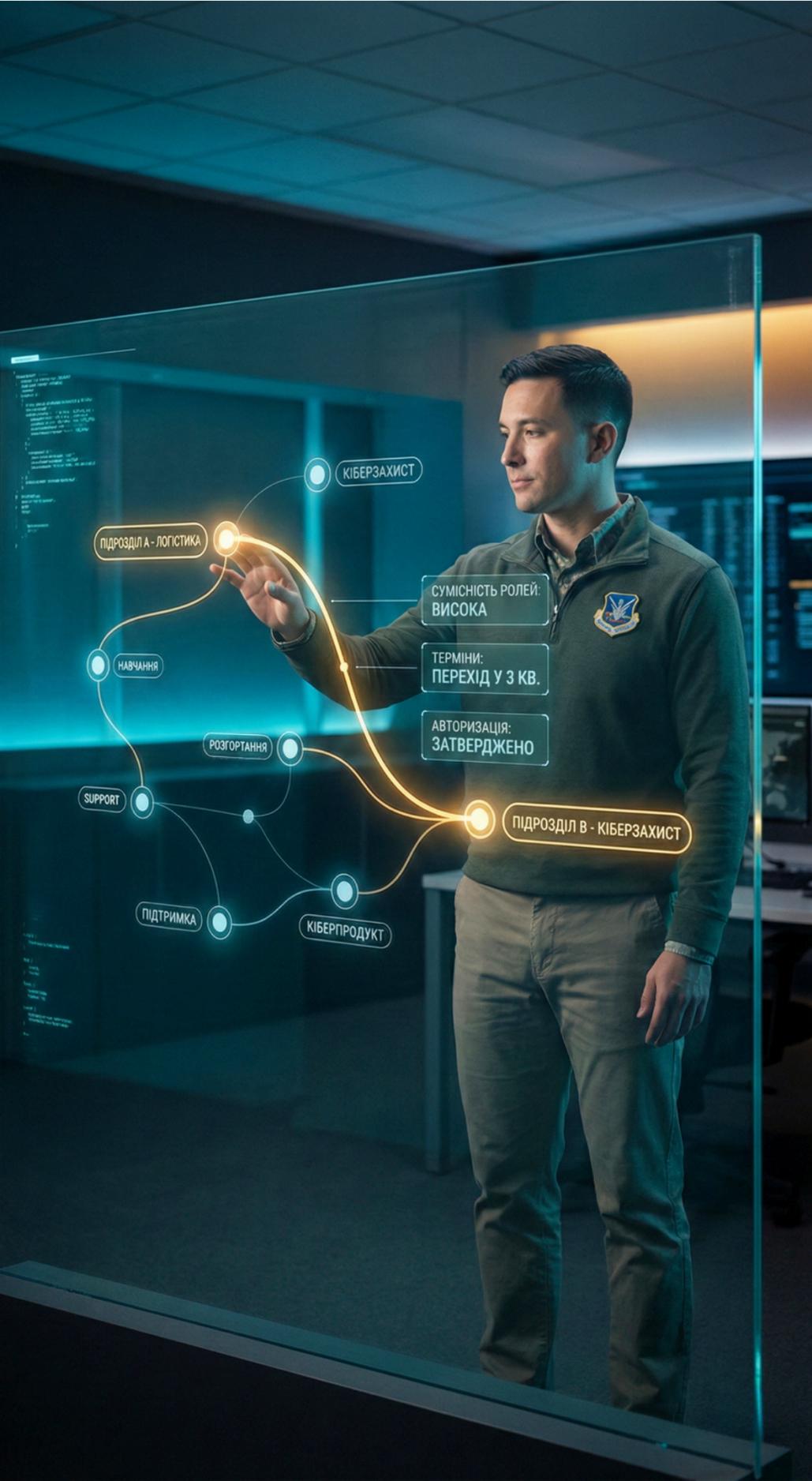


Інтеграції з реєстрами, прозора
черга ротацій



Ефект: зростає "невідворотність правил" →
менше простору для тіньових практик

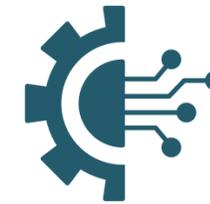




ПЕРЕВЕДЕННЯ МІЖ ПІДРОЗДІЛАМИ: КОНТРОЛЬ І СПРАВЕДЛИВІСТЬ



Принцип: гарантований перехід за визначеним правилом (напр., 1 раз/12 міс)



Процедура через цифровий контур (Армія+) + строки + контроль



Пріоритет колективним переведенням (для злагодженості)



УПОРЯДКУВАННЯ ПРИМУСУ І ЗНИЖЕННЯ КОНФЛІКТНОСТІ



Привести практики ТЦК у відповідність до закону



Затримання/силові функції — поліція/НГУ; військові не виконують поліцейські задачі



МЕНШЕ КОНФЛІКТІВ →
МЕНШЕ "КАРТИНОК" ДЛЯ ІПСО

ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА ЯК ІНФРАСТРУКТУРА СТІЙКОСТІ

СУСПІЛЬСТВО



ІНФОПРОСТІР

АРМІЯ



- Інфопростір і мобілізація — один контур безпеки
- Потрібна держінституція/архітектура відповідальності за інформполітику + KPI
- Моніторинг/реагування на мережі впливу (Telegram, TikTok, Viber тощо)

КОНТРАКТИ ДЛЯ ВІЙСЬКОВИХ: ЗАКОНОПРОЄКТ №14283

ЗАРЕЄСТРОВАНИЙ 08.12.2025



ЗАГАЛЬНІ УМОВИ

Нові контракти 1–10 років (до граничного віку), заміна попередніх за бажанням



МОБІЛІЗОВАНІ/ДОБРОВОЛЬЦІ

контракти з різними строками за категоріями



ВІДСТРОЧКИ

Відстрочка після звільнення: 12 міс (крім контрактів на 1 рік)



Потенційна неузгодженість строків у редакціях (1–10 vs 1–5)



РИЗИКИ №14283 І ЯК ЗРОБИТИ ЙОГО ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНИМ

РИЗИКИ

- Дискримінація за типом служби
- Ризик одномоментного звільнення
- Тиск на строк контракту
- Ризик повторної мобілізації під час оформлення відстрочки
- Знецінення досвіду/бойових посад

ЗАПОБІЖНИКИ

- Паритет стимулів/гарантій
- Стагеринг/квоти/планування хвиль
- Процедурні запобіжники, оскарження, контроль
- Автоматизація/миттєве надання
- Диференціація умов і зарахування вислуги

ЯК ПОЄДНАТИ КОНТРАКТИ З РОТАЦІЙНОЮ СЛУЖБОЮ (АРХІТЕКТУРА СПІВІСНУВАННЯ)



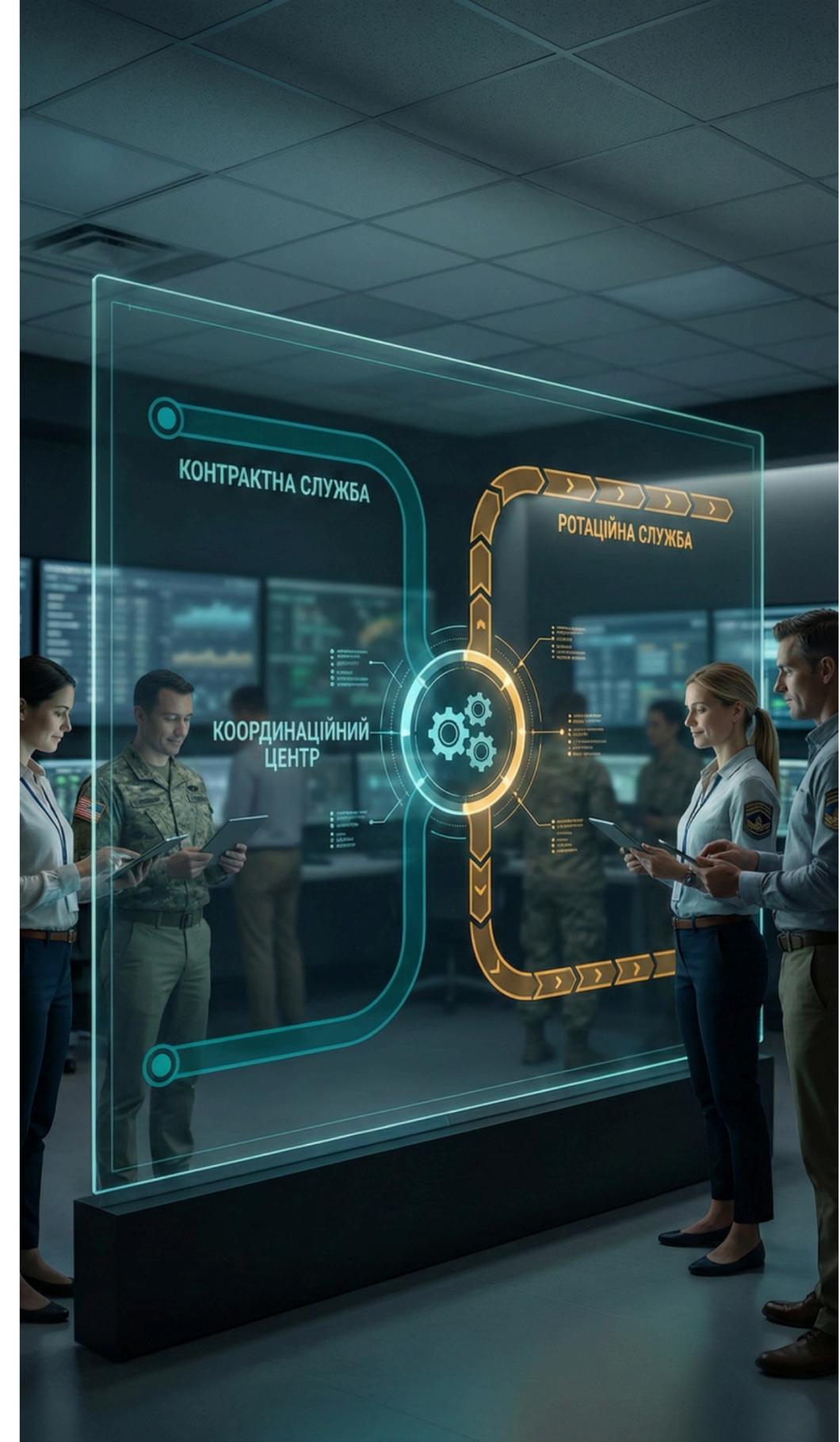
Контракти = "професійне ядро"



Ротації = справедливий "масовий корпус" із короткими циклами



Ключ: не "канібалізувати" ротації надмірними бонусами поза дефіцитними ВОС



ВЗАЄМОДІЯ З УРЯДОВИМИ КОНТРАКТАМИ — ПРОПОЗИЦІЯ КОРЕКЦІЇ



01

Залишити/розвивати контракти 1–5 років для професійного ядра й критичних ВОС (артилерія, ППО, інженерія, зв'язок тощо); забезпечити обіцяні доплати/соцпакет.



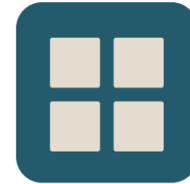
02

Чітко розвести аудиторії: молодь 18–24, яка готова на короткий контракт, — не заміна загальнонаціональним ротаціям; їхні пільги не повинні демотивувати старші вікові групи до ротацій.



03

Юридично заблокувати «випаровування» добровольців із ротацій у довгі контракти за рахунок надмірних бонусів — інакше матимемо дефіцит у черзі.



04

Ввести річні «вікна» переведення між бойовими підрозділами без вічних вето, аби люди не «вигорали» у невдалому підрозділі.



АРХІТЕКТУРА СПІВІСНУВАННЯ: “ПРОФЕСІЙНЕ ЯДРО + РОТАЦІЙНИЙ КОРПУС”

ЦІЛЬОВА ФОРМУЛА ПЛАНУВАННЯ АКТИВУ

Нехай потрібний актив на ЛБЗ (включно з забезпеченням) — A .

Тоді $A = C + r \cdot N$, де

- C — чисельність професійного ядра за контрактами,
- N — чисельність ротаційного корпусу,
- $r = S/(S+R)$ — частка часу у строю за вибраним циклом (S — служба 8–14 міс., R — відновлення 12–24 міс.; диференціюємо за ВОС).

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО МАСШТАБІВ

- **C (контрактне ядро):** 200–300 тис. — закриває складні/технологічні ВОС, командні ланки, оперативну пам'ять підрозділів.
- **N (ротаційний корпус):** розраховується під обрані S/R та A . (Напр., $S=10$, $R=20 \Rightarrow r \approx 0,33$: щоб утримувати $A=600$ тис., потрібно $\sim 1,2$ млн у ротаційному корпусі за умови 200 тисяч професійного ядра).
- **Баланс стимулів:** оплата в контрактах не повинна демотивувати ротаційні заходи; для рівної частки часу у строю — порівняна (або трохи преміальна) компенсація і для контрактника, і для «рото-резервіста».
- **Ротаційний корпус** — це фактична кількість резерву, який обліковано і готовий йти за ротаціями. Для планування мобілізаційних заходів можна виходити з логіки, що всього на обліку має бути в 4 рази більше (4.6 мільйона).

КОНКРЕТНІ КОРЕКЦІЇ ДО УРЯДОВОЇ КОНТРАКТНОЇ РЕФОРМИ

(А) Квотування та пріоритети



- 1. Пріоритезація:** довгі контракти (2–5 років із відстрочкою після завершення) — переважно для критичних ВОС і ключових штабних/технічних посад; для «лінійної» піхоти — обмежена частка, щоб не послабити ротації.
- 2. Порогова умова запуску відстрочки:** відстрочка 12 міс. після 2–5-річного контракту застосовується лише якщо у відповідній області/ВОС виконано план ротаційного набору за квартал (запобіжник від «випаровування» добровольців).

(В) Узгодження з чергою ротацій



- 1. "Правило 1→k":** кожен новий довгий контракт у некритичній ВОС допускається лише за умови k (напр., 3) підтверджених записів у цифровій черзі ротацій (Єдиний кабінет військовозобов'язаного) з цієї ж територіальної когорти.
- 2. «Вікна життя» для контрактників:** фіксуємо уніфікований стандарт внутрішніх відпочинків/переведень (річне «вікно» для переведення між бойовими частинами — синхронізується з п.3 загальної реформи), аби не створювати двошвидкісну армію.

(С) Фінансово-стимулюючий паритет



- 1. Ізошки стимулів:** закріпити в підзаконці Міноборони/Мінфіну, що за однакову частку часу в строю (контракт vs. ротаційна траєкторія за 2–3 роки) сукупна винагорода не розходиться >10–15%.
- 2. Ризик-мультиплікатори:** у високоризикових ВОС (штурм, сапери, ППО у зоні ураження) — додаткові коефіцієнти і для контрактів, і для ротацій. Офіційні анонси про збільшення базових виплат слугують «фінансовою подушкою» для цього перерахунку.

ЮРИДИЧНІ ЗМІНИ



- 1. Новий закон «Про ротаційну військову службу»** — первинна норма (не підзаконка) з фіксацією S/R-коридорів, судового контролю, черги, гарантій робочого місця.
- 2. Зміни до Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» та мобілізаційного законодавства:** вписати подвійний трек служби (контрактний і ротаційний) як однаково легітимні, із взаємними обмежувачами (квоти, відстрочка «умовна»).
- 3. Стандарт внутрішніх відпусток/ротацій для контрактників:** регламенти Генштабу, які гарантують мінімальні інтервали відновлення й право щорічного переведення (деталізація піде в п.3 реформи).

(E) Операційне впровадження



- 1. Пілот на 2–3 бригади** — спільний для контрактної та ротаційної траєкторій: єдина цифрова черга, спільне планування поповнення, узгоджені «вікна» бойового графіка.
- 2. Дашборди підзвітності:** публічні метрики — скільки довгих контрактів укладено за ВОС/область; виконання квартальних планів ротацій; виконання норм внутрішніх відпочинків.

ВИСНОВКИ



Справедливі правила й терміни – ключ до мотивації



Ротація + демобілізація – необхідна "ціна довіри"



Цифрова черга/облік – зменшує тінь і корупційні очікування



Переведення/управління кар'єрою – знижує вигорання і конфлікти



Інфополітика – критичний елемент оборонної демократії

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!