

DOI: <https://doi.org/10.15407/ugz2025.02.003>

Андрусак М. В.¹
Борисенко М. В.²

0009-0001-7708-0323
0000-0002-2866-7507

Золотов А. В.²
Русецький Р. Ю.¹

0009-0005-6649-3877
0009-0000-1540-0857

¹ Департамент кадрової політики Міністерства оборони України, Київ² Науково-методичний центр кадрової політики Міністерства оборони України, Київ

Рекрутингова криза у державах Північноатлантичного альянсу: демографічний та регіональний виміри

УДК 314.3/7:355.2:911.3(4-672НАТО)(045)

У статті розглянуто загострення кризи рекрутингу в державах-учасниках НАТО як результат демографічних змін у світі на початку XXI ст. Наслідки демографічного переходу призвели до суттєвого зменшення чисельності когорти молодих чоловіків та скорочення рекрутингової ніші в усіх країнах євроатлантичної спільноти. Автори вважають, що демографічні перешкоди більше вплинули на економічні та культурні фактори, які формують рекрутингову політику.

Ключові слова: військовий рекрутинг, НАТО, демографія, європейська безпека, збройні сили.

Актуальність теми дослідження

Людський потенціал відіграв вирішальну роль у перші місяці великої війни, коли Україні вдалося за кілька перших днів мобілізувати сотні тисяч добровольців, збільшивши свої Збройні Сили у кілька разів. Одночасно виріс якісний склад війська. До захисту своєї країни долучилися представники різних верств населення: ветерани з бойовим досвідом, люди з вищою освітою, високим рівнем знань та вагомими професійними здобутками. Таке військо змогло швидко пристосуватися до ведення асиметричної війни, завдаючи ворогу дошкульних ударів за рахунок високої мотивації, самоорганізації, гнучкості та креативності.

Зменшення мобілізаційного ресурсу України і стрімке зростання середнього віку військово-

службовців на лінії зіткнення на четвертому році повномасштабного вторгнення примушує розглядати різні моделі залучення молодих людей до військової служби. Для розуміння проблеми мобілізаційного ресурсу потрібно розширити горизонти дослідження і поглянути на світові тенденції, оскільки демографічні процеси в країнах Європи та в Україні мають багато спільних рис.

Збройні сили європейських країн зазнавали постійного скорочення протягом тривалого періоду після завершення Холодної війни. Поки європейські суспільства насолоджувались періодом миру та стабільності, потреба в потужних військових підрозділах, здатних проводити значні сухопутні операції на континенті, не розглядалась. Навіть створення об'єднаного невеликого контингенту постійної готовно-

Цитування:

Андрусак М. В., Борисенко М. В., Золотов А. В., Русецький Р. Ю. (2025). Рекрутингова криза у державах Північноатлантичного альянсу: демографічний та регіональний виміри. *Український географічний журнал*, 2 (130): 3–11. DOI: <https://doi.org/10.15407/ugz2025.02.003>

© Видавець ВД «Академперіодика» НАН України, 2025.



Стаття опублікована на умовах відкритого доступу за ліцензією CC BY-NC-ND
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

сті в Європі наштовхнулося на опір європейських чиновників. Сьогодні майже всі лідери країн Євроатлантичного простору висловлюють стурбованість рекрутинговою кризою, яка гальмує реформи оборонного сектору Європи на тлі глобальної військової загрози. Зокрема у звіті Європейського парламенту «Про спільну безпеку та оборону в 2023 році» зазначається, що збройним силам європейських країн загрожує серйозна криза з набором та утриманням військового персоналу [1].

Стан вивчення проблеми

Історіографія питання потребує використання регіонального підходу, оскільки країни Західної Європи і США мали різні історичні моделі залучення громадян на військову службу. У США питання набору рекрутів розробляється на науковій основі ще з 1980-х років, коли військо мало активно конкурувати за персонал з цивільними роботодавцями після скасування обов'язкового призову на військову службу у 1973 р. Так за океаном виникла ціла галузь наукових знань — військова соціологія, що пов'язана з іменами видатних вчених — М. Яновітц, Ч. Москос, Д. Р. Сігал [2, 486].

У 2011 р. Національним дослідницьким інститутом оборони (RAND) опубліковано результати наукового дослідження, яке було здійснено на замовлення Департаменту оборони США з метою передбачення викликів демографічного характеру та їх подолання на шляху виконання норм комплектування збройних сил [3].

Американський дослідник М. Гаас, на противагу мальтузіанській концепції, яка передбачала загострення боротьби за ресурси внаслідок перенаселення планети, сформулював футуристичну теорію «геріатричного миру» [4]. Автор вважав, що поступове старіння населення призведе до суттєвого скорочення військ та військових витрат, а також перерозподілу державних бюджетів на користь соціальної сфери, зокрема пенсійних та медичних витрат, а отже ймовірність військового конфлікту між США та іншими країнами суттєво зменшиться. Автор стверджував, що демографічні проблеми старіння населення вплинуть також і на політику росії, яка буде змушена більше витрачати на підтримку пенсіонерів та непрацездатних [4, с. 134].

Сучасні події свідчать, що концепція про зниження політичної напруги у світі через старіння населення виявилася абсолютно неактуальною. До того ж, ослаблення військового потенціалу в демократичних країнах стимулює диктатури до агресивної політики. Голова Центру ліберальних стратегій у Софії (Болгарія) І. Крастев та професор права з Університету Нью-Йорка (США) С. Голмс вважають, що у викривленій свідомості російського диктатора путіна депопуляцію в росії можна зупинити лише нападом на сусідню країну з метою захоплення нових територій та нових підданих [5].

У Європі наукове опрацювання проблеми військового рекрутингу почалося значно пізніше, ніж на американському континенті. На початку 2000-х рр., коли більшість європейських країн відмовлялась від обов'язкового призову на військову службу, з'явилася колективна монографія з промовистою назвою «Європа без солдатів?..» [6]. У цій праці група соціологів вперше сформулювала культурні, економічні, політичні наслідки скорочення чисельності військових у Європі. Пізніше В. Апт підготувала детальний аналіз демографічних перешкод на шляху виконання рекрутингових планів Бундесвером в першій чверті XXI ст. [7].

Українські науковці лише побіжно розглядали принципи комплектування збройних сил країн НАТО переважно в контексті організаційно-правової проблематики. На жаль, питання впливу демографічних трансформацій у світі на військову потугу країн НАТО не розглядалось. Окремо варто згадати «Аналітичну записку з питань порівняльного законодавства щодо правового регулювання мобілізаційного резерву та служби в ньому в законодавстві деяких держав-членів НАТО», що була підготовлена Дослідницькою службою Верховної Ради України [8]. Цей документ має перспективу прикладного застосування, однак все ще апелює спрощеною формулою обрахунку мобілізаційного резерву країн НАТО без урахування гендерної, вікової та культурної особливості демографічної палітри Європи.

У цій роботі використано повідомлення керівників військових департаментів, огляди та аналітичні статті в провідних ЗМІ світу, які свідчать про масштаби рекрутингової кризи в країнах НАТО. Окремий тип джерел — це підсумкові аналітичні збірники органів оборони, у

яких репрезентовано демографічний зріз збройних сил країн Євроатлантичного блоку. У статті використано офіційні статистичні відомості Європейського Союзу (Євростат), повідомлення оборонних інституцій держав Європи та США.

Мета та методи дослідження

Розглядаючи цю проблему в ширшому контексті, фахівці, військові спеціалісти з рекрутингу завжди виділяли два ступеня — макро- та мікрорівень. На макрорівні рекрутинг залежить від багатьох глобальних факторів, що можуть лежати в різних площинах, і на які військові вплинути не можуть. Глобальні демографічні зміни, що призводять до старіння населення на Європейському континенті, зміни економічного розвитку в окремих країнах та цілих регіонах, геополітичні трансформації, що визначають сучасну безпекову структуру у світі, а також звичайно культурні процеси, етнічні, міграційні тощо. Відповідно нашим завданням є дати аналіз впливам демографічних процесів на макрорівні, визначити кореляцію між різними факторами, що впливають на відсутність черг на пунктах вербування у світі на тлі зростаючої динаміки демографічного переходу.

Методи дослідження. Використано методи статистичного аналізу демографічних даних з відкритих джерел.

Виклад основного матеріалу з обґрунтуванням наукових результатів

Для характеристики сучасної демографічної ситуації у Європі стали звичними терміни «демографічна криза», «демографічна зима» тощо. Загальні світові тенденції — суттєве скорочення народжуваності та зростання тривалості життя — яскраво проявляються на всьому Євроатлантичному просторі. Для країн Східної та Центральної Європи, подібно як і для всього Європейського континенту, демографічна ситуація характеризується як занепад, що загрожує негативними наслідками не лише в демографічній, але і в соціально-економічній, культурній та інших сферах [9, с. 5].

Процеси скорочення населення внаслідок зниження рівня народжуваності мають свої особливості в кожному регіоні. Так, демографічна політика в Скандинавії, на жаль, демонструє досить обмежені результати. Підтримка жінок,

допомога в догляді за дитиною та стимулювання до народжування більше ніж 2 дітей у країнах Північної Європи не змогли кардинально пом'якшити негативні наслідки «демографічного переходу». Головною причиною відкладення народжуваності серед європейської молоді є невизначеність стосовно майбутнього на тлі глобалізаційних процесів у світі [10, с. 173].

Серед демографічних змін, які негативно позначаються на спроможності провідних країн світу комплектувати свої збройні сили молодими чоловіками, є також наслідки спаду народжуваності в кінці 1990-х років. Найнижчі показники народжуваності внаслідок економічної нестабільності спостерігалися в країнах Східної Європи. Однак і в Західній Європі народжуваність впала до рекордно низьких показників внаслідок економічної стагнації. Наприклад, в 2002 р. народжуваність у Великій Британії становила лише 11,3 немовлят на 1000 населення [11]. Ця демографічна «яма» призвела до зменшення когорти молодих людей віком 16–29 років у сучасній структурі населення багатьох країн.

Депопуляція населення та рекрутингова криза мають однакові хронологічні рамки. У 1980-х — сер. 1990-х рр. військові соціологи вважали, що вербувальні можливості знаходилися на своєму піку. Дефіцит бажаючих проходити військову службу в збройних силах США з'явився лише на початку 2000-х рр. Проблему з вербуванням добровольців було важко помітити на тлі патріотичного піднесення після терактів 11 вересня 2001 р., але вже в 2018 р., вперше з 2005 р., американські рекрутингові центри не змогли набрати відповідну кількість новобранців, що за словами генерала Дж. Колловейя стало наслідком посилення американської економіки та конкуренцією з боку приватних компаній, які можуть платити більше випусникам старших класів [12]. Незважаючи на попередження демографів, які передбачали серйозні проблеми у сфері рекрутингу, військове керівництво планувало поступове збільшення чисельності збройних сил. Однак у 2018 р. армія США не змогла виконати план підписання нових контрактів і була змушена скоротити завдання з набору нових військовослужбовців [13, с. 85]. Через недостатню кількість особового складу під загрозою опинився план введення в стрій нових кораблів для флоту США. З 2022 р.

уряд США змушений постійно коригувати плани набору молодих людей на службу до збройних сил. У 2023 р. рекрутингові офіси не змогли підписати 41 000 запланованих контрактів [2, с. 483]. Фахівці з рекрутингу стверджують, що не бачили такої кризи вже понад 15 років і закликають вирішувати її негайно на законодавчому рівні [14].

Протягом 14 років в армії Великої Британії спостерігався щорічний недобір новобранців, однак, схоже, влада недостатньо зосереджувала увагу на цьому сигналі. Скорочення добровольців підштовхнуло уряд Великої Британії до розширення соціальної бази призову, орієнтуючись на ті групи населення, які зазвичай не були залучені до військової служби й залишалися поза увагою рекрутингової системи. З метою збільшення кількості рекрутів у 2019 р. британські збройні сили замовили абсолютно новий тренд у промоції військової служби. Рекламна політика уряду була сфокусована на потребах та очікуваннях молоді, жінок та етнічних й культурних груп всередині країни. Це стало відчайдушною спробою уряду залучити до військової служби «покоління зумерів», через що цю рекламну кампанію почали називати «рекламою армії для сніжинок» [15, с. 8].

Зміни рекламної стратегії виявилось недостатньо. Очікувано, що проблема, яку не вирішувати або намагатися розв'язати виключно «косметичними» методами, різко перейшла з стагнуючого в ургентний стан. Проблема нестачі людського потенціалу у війську стала настільки кричущою, що провідні військові фахівці Британії заговорили про нездатність збройних сил країни виконати задачі із захисту своєї батьківщини. За період 2014–2024 рр. чисельність особового складу сухопутних військ Великої Британії скоротилася на 13,7 % [16]. Менше ніж за рік з військової служби звільнилося 15 119 осіб, із них майже половина вирішила піти з війська за власним бажанням [16]. Ця негативна тенденція постійного відтоку бажаючих служити своїй країні спостерігається з 2010 р. і, незважаючи на постійне зменшення чисельності збройних сил, здається тільки початок широкомасштабного вторгнення росії в Україну примусив політиків країни розпочати пошуки реального вирішення цієї проблеми.

Подібна ситуація спостерігається майже в усіх провідних країнах-союзниках на Європей-

ському континенті. Уже кілька років поспіль рекрутингові центри Бундесверу не можуть виконати план по набору новобранців. Бажаючих звільнитися з лав Збройних сил Німеччини стає все більше. У 2024 р. спеціальний комісар Парламенту ФРН з питань оборони Є. Хегель зазначила, що Бундесвер постійно скорочується та «старішає» [17].

Нестача особового складу є доволі помітною також і в інших країнах. Так, у 2022 р. Франція, яка має найчисельнішу військову потугу на континенті, також змушена була зменшити плани набору молодих чоловіків на військову службу. Подібні тенденції проявляються в рекрутингу Італії, Іспанії, Нідерландів, Польщі та інших держав. Ще в 2023 р. оборонні відомства НАТО провели міжнародну рекрутингову конференцію в рамках DSEI, на якій дійшли висновку, що проблеми військового рекрутингу не мають кордонів, а Збройні сили Німеччини, Нідерландів, Японії та Франції мають спільну проблему — унікальні характеристики «покоління Z» поєднані з безпрецедентними змінами на ринку праці [18].

Скорочення когорти молодих людей збіглось з поступовим зростанням кількості людей старшого віку, яке зараз досягло свого максимуму. Середній вік європейців найбільше зріс за останні 20 років і на 1 січня 2023 р. становив 44,5 років. Загалом «старішання» військовослужбовців, яке зараз так сильно відчувається в Силах Оборони України, помітне і в інших країнах. Наприклад, у Великій Британії середній вік населення нині становить 40,7 років [19]. Сьогодні середній вік військовослужбовця у Збройних силах Великої Британії становить 31 рік [20]. Цілком очікувано, що в окремих родах військ цей показник ще вищий. У військово-морських силах Великої Британії середній вік становить 32 роки, а в королівських військово-повітряних силах — 33 роки [20].

На протилежному березі Атлантики середній вік жителів також постійно зростає, і досягнув 39,4 роки в 2023 р. Нижчий медіанний вік американців пояснюється меншою тривалістю життя населення, що пов'язано насамперед із проблемами громадського здоров'я — поширення ожиріння, тютюнопаління, онкологічних та серцево-судинних захворювань. Наприклад, у США середній вік військовослужбовця також високий і становить 28,5 років. Після скасування

ня обов'язкового військового призову в 1973 р. середній вік військовослужбовця армії США постійно зростає [21]. Загалом високий в історичному контексті вік військовослужбовця не змінюється донині з початку 2000-х рр., коли він досягнув свого максимуму. Подібні процеси спостерігаються в усіх країнах Євроатлантичного блоку, у яких немає обов'язкового призову молоді на військову службу.

Поступове зменшення працездатного населення в колишніх метрополіях з початку ХХ ст. компенсується притоком мігрантів, який зростає з кожним роком. Фактично з 1990-х рр. майже у 80 % країн ЄС відбувалося зростання населення за рахунок міграції з інших континентів [22]. Як наслідок, відсоток мігрантів в структурі населення Великої Британії не зменшується, а навпаки, зростає. Однак цей процес не вплинув на наповнення рекрутингових центрів. Притік мігрантів, подібно до США, компенсує лише частково кадровий голод в збройних силах, але не відіграє визначальної ролі у вирішенні проблеми. Порівнюючи ці дві тенденції в США та Великій Британії, можна стверджувати, що міграційні потоки, які вирівнюють демографічну кризу в країнах, не впливають на рекрутингову кризу. Варто зазначити, що дискусія про необхідність залучення мігрантів до служби в національних військових формуваннях уже триває. У зв'язку з необхідністю збільшення чисельності своїх національних сил країни ЄС всерйоз обговорюють можливість залучення мігрантів, які проживають на території країни, але ще не мають громадянства, до військової служби. Саме таку ідею висунув ще на початку 2024 р. голова Міністерства оборони Німеччини Б. Пісторіус [23].

Одна з найуспішніших програм з натуралізації (отримання громадянства) діє в Збройних силах США. Для багатьох новоприбулих до США це найпростіший або єдиний шлях отримати громадянство країни. Міграційна криза в США та велика кількість молодих людей, які були народжені за межами країни, цілком могли б вирішити проблему з нестачею добровольців. Частка молодих військовослужбовців, які були натуралізовані через військову службу в США, зростає вже кілька років. Згідно з повідомлення Бюро з натуралізації США, у 2024 р. понад 16 тис. іноземців отримали громадянство США під час служби в армії [24]. Щороку це

число поступово зростає. Найчастіше мігранти обирають службу в сухопутних військах Збройних сил США, де вимоги до кандидатів не такі високі, як в інших родах військ, але традиційно саме сухопутні війська мають найбільших недобір.

Найпоказовішим є досвід залучення мігрантів на військову службу у Збройних силах Канади. Ще в грудні 2022 р., вперше за всю повоєнну історію, уряд Канади дозволив залучати на військову службу негромадян. В умовах великого міграційного притоку до держави цей крок мав би вирішити цю суттєву проблему досить просто. Однак у 2025 р. Міністерство оборони Канади мусило визнати, що рекрутингова криза не скоротилася, а навпаки, погіршилася. Недобір новобранців у 2024 р. зріс з 12 000 до 16 000 осіб, що ставить під загрозу виконання країною її внутрішніх та зовнішніх зобов'язань у сфері оборони [25].

Таким чином, мігранти компенсують скорочення робочої сили в Європі внаслідок падіння народжуваності в кінці ХХ ст., але не можуть вирішити проблему порожніх казарм в країнах Європи та Північної Америки.

Головною проблемою для військового рекрутингу першої чверті ХХІ ст. є не стільки зменшення населення, скільки реструктуризація самої демографічної піраміди, в якій частка молодих людей зменшується, а мультикультурний елемент є значно вираженішим [22, с. 7]. Найбільшою перешкодою для підтримки поточних показників успішності найму в часи скорочення ніш вербування є необхідність конкурувати на ринку праці за молодих людей, чисельність яких скорочується.

Прямі демографічні втрати звичайно вплинули на нішу вербування, але вона залишається все ще досить великою. Зменшення когорти молодих людей серед мешканців Європи та США є важливим фактором у загостренні рекрутингової кризи в НАТО, але далеко не головним. Б. Бове стверджує, що в останні роки ідеологічна дистанція між військовими та суспільством зросла — сучасна молода генерація менш патріотична, більше індивідуалістична та готова вірити пацифістським гаслам, на відміну від тих людей, що служать в армії [26].

Зрештою, на тлі всіх цих факторів військової аналітики змушені визнати, що Пентагон не може вплинути на негативні соціальні явища,

які відбуваються в суспільстві, — падіння рівня освіти, здоров'я молодих людей, відсутність інтересу до військової служби у сучасного молодого покоління [13, с. 95]. Уряди провідних країн світу опинились перед необхідністю рано чи пізно знизити вимоги до рекрутів, які хочуть добровільно вступити на військову службу. Йдеться про вимоги до фізичного, інтелектуального, освітнього та психологічного рівня молодих людей, який зараз залишає «за бортом» військової служби більшість кандидатів.

Згідно з результатами опитування, наведеними на сайті «Лінкєдін», ті молоді люди, які здобули освіту у період 2006–2010 рр., змінювали місце роботи вдвічі частіше за їхніх попередників [13, с. 92]. Це глобальна тенденція, яка визначає розвиток ринку праці в сучасному світі. Молоді люди погоджуються часто змінювати не лише місце роботи, але й готові кардинально оновлювати сферу праці, країни та континенти. Цей тренд цілком очікувано вплинув також і на військовий рекрутинг. Згідно з даними авторитетного дослідження Європейської асоціації військових організацій та профспілок, у 2024 р. високим був рівень дострокового виходу у відставку військовослужбовців, особливо серед молодих людей віком 30–40 років. Причинами незадоволення військових своєю службою були економічні умови (83 %), відсутність балансу між робочим та приватним життям (72 %), токсичне середовище, централізовані підходи управління некомпетентних керівників та випадки внутрішнього насильства (55,4 %) [1].

Європейське оборонне агентство започаткувало цікавий науково-дослідницький проєкт щодо впливу демографічних змін на набір та утримання персоналу в європейських Збройних силах (IDCRR). Під час виконання дослідження було опитано 13 373 респонденти з європейських країн віком від 18 до 30 років [27]. У країнах, де військова служба є обов'язковою і багато молодих людей мають військовий досвід, збройні сили залишаються привабливим роботодавцем. Молодь зважає на наступні фактори при виборі місця праці: упізнаваний великий роботодавець, можливості просування по службі, перспективи для навчання та гарантований дохід. Усі ці чинники найбільше асоціюються із збройними силами серед молодих людей у Норвегії, Швейцарії, Швеції, які

обрали найпривабливішим роботодавцем саме збройні сили серед інших секторів економіки.

Після завершення Холодної війни та скасування обов'язкової військової служби відсоток людей, які мали зв'язок зі збройними силами, постійно скорочувався. Тривалий період миру в Європі зробив збройні сили «невидими» для молодих європейців. Політична стабільність, відсутність збройних конфліктів, у яких могли брати участь армії Європи, сформували ціле покоління молодих європейців для яких «світ військових» виявився цілком незнайомим. Згідно з результатами численних досліджень спеціалістів з рекрутингової політики, більшість молодих хлопців, які обирають військову службу, спираються на досвід ветеранів з кола своєї родини. Наприклад, американські військові стверджують, що 80 % новобранців мотивовані саме прикладом когось із своїх рідних [28].

Скорочення когорти молоді в країнах Європи, звісно ж, відчутно вплинуло на кількість добровольців в збройних силах країн Євроатлантичного простору. Зараз багатьох військових аналітиків турбує питання, чи можливо залучити якомога більше молодих людей до військової служби. Більшість опитаних молодих європейців вважають, що найпривабливішим стимулом служби в збройних силах є можливість просування по службі (розвиток військової кар'єри), а на другому місці — гарантована робота від стабільного наймача. Важливими для молоді при виборі військової служби залишаються також і неекономічні стимули — відчуття братерства або участь у миротворчих місіях.

Фахівці з рекрутингу вважають, що крім матеріальних існують також інші цінності, такі як: прагнення до пригод та викликів, служіння Батьківщині, патріотизм, приналежність до групи «обраних», які мотивують йти молодих людей в армію. Американські дослідники також вважають, що високо мотивовані солдати схильніші залишатись у війську, будувати військову кар'єру та загалом приносять більше користі збройним силам [2, с. 486].

Висновки

Наслідки демографічного переходу впливають на соціальну, економічну та безпекову ситуацію в країнах Європи та Північної Америки. Скорочення мобілізаційної ніші внаслідок зменшення когорти молодих людей у структурі населення

було цілком прогнозованим і стало наслідком демографічних процесів другої половини ХХ ст. Брак рекрутів сьогодні може обернутися для цих країн значними проблемами при формуванні мобілізаційного резерву, що викликає занепокоєння у європейських посадовців на тлі погіршення безпекової ситуації в Європі та неефективності дипломатичних важелів стримування агресора.

Однак у багатьох країнах Європи депопуляція населення компенсується за рахунок потоку зовнішньої міграції. Притік нових мешканців у країнах-учасниках НАТО є стабільно високим і спричиняє навіть зростання населення (США, Франція, Велика Британія, Канада). Однак спроби замінити брак добровольців в армії з корінних мешканців країни мігрантами виявилися неефективними. У країнах, де діють програми, які дозволяють служити іноземцям, потік мігрантів до рекрутингових офісів був настільки незначним, що навіть не зміг загальмувати скорочення збройних сил.

Унаслідок старішання населення в Європі та Північній Америці змінюється і ситуація на ринку праці. Пошук нових працівників став для багатьох компаній завданням виживання бізнесу. Багато молодих людей відчують потребу в подальшому саморозвитку, вони незадоволені

ні своїм економічним та соціальним статусом. Життєві пріоритети старшого покоління для сучасної молоді не є актуальними. Багато хто з молодих людей готові змінювати свою кар'єру, шукати нового роботодавця, який гарантує стабільну роботу, можливість для професійного зростання, розвитку кар'єри, отримання вищого соціального статусу в суспільстві. Актуальними для багатьох потенційних рекрутів є також і неекономічні стимули — можливість служити своїй країні, участь у гуманітарних місіях, відчуття братерства, яке дає військова служба. Ці ексклюзивні переваги неможливо реалізувати в цивільній сфері, натомість військова служба може їх забезпечити.

Тож Україна має враховувати наслідки демографічної кризи у світі в процесі військового планування. Внаслідок повномасштабної війни демографічна ніша вербування потенційних військовослужбовців для Збройних Сил України скорочуватиметься надзвичайно швидкими темпами. З іншого боку, лібералізація політики вербування мігрантів в країнах НАТО може призвести до залучення значної частини українців до військової служби за межами України, що становить серйозну загрозу для політики повернення українських біженців з-за кордону.

Література [References]

1. Euromil Survey Results THE PROBLEMS OF RECRUITMENT AND RETENTION IN THE EUROPEAN ARMED FORCES (2024). 23 pp. URL: https://euromil.org/wp-content/uploads/2024/03/2403_Recruitment_Retention_Report.pdf
2. Woodruff, T., Keltz, R., & Segal, D. R. (2024). Revisiting Propensity to Serve and Motivations to Enlist: Insights and Implications for Contemporary Military Recruitment Challenges and Research. *Armed Forces & Society* 2(51): 482–491. DOI: <https://doi.org/10.1177/0095327X241259465>
3. Libicki, M. C., Shatz, H. J., & Taylor, J. E. (2011) Global Demographic Change and Its Implications for Military Power. *RAND Corporation*: pp. 142.
4. Haas, M. L. (2007). "A Geriatric Peace? The Future of U.S. Power in a World of Aging Populations." *International Security* 1: 112–147. DOI: <https://doi.org/10.1162/isec.2007.32.1.112>
5. How Russia's Demographic Crisis Prompted Putin to Invade (2024). BBC News Ukraine. December 9 [In Ukrainian]. [Як демографічна криза в Росії спонукала Путіна до вторгнення (2024). BBC News Україна. 9 грудня] 2024. URL : <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c159z02wkl1o>
6. Tresch, T. S., Leuprecht, Ch. (2010) Europe Without Soldiers?: Recruitment and Retention Across the Armed Forces of Europe. Kingston, Ontario: McGill-Queen's University Press. 272 pp.
7. Apt, W. (2014) Germany's New Security Demographics Military Recruitment in the Era of Population Aging. *Springer*. 234 pp. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-94-007-6964-9>
8. Analytical note on comparative legislation on the legal regulation of the mobilization reserve and service in it in the legislation of some NATO member states [In Ukrainian].

[Аналітична записка з питань порівняльного законодавства щодо правового регулювання мобілізаційного резерву та служби в ньому в законодавстві деяких держав-членів НАТО].

URL: <https://research.rada.gov.ua/uploads/documents/32886.pdf>

9. Palii O. (2007). Demographic situation in the countries of Central and Eastern Europe. *Demography and Social Economy* 2: 3–13 [In Ukrainian]. [П а л і й О. М. Демографічна ситуація в країнах Центральної та Східної Європи. *Демографія та соціальна економіка*, 2: 3–13.].
10. Hudzelyak, I. (2024). Demographic development of the countries of Northern Europe: current trends for the Ukrainian experience. *Visnyk of V. N. Karazin Kharkiv National University, Series "Geology. Geography. Ecology"* 61: 166–179. [In Ukrainian]. [Г у д з е л ь а к І. Демографічний розвиток країн Північної Європи: актуальні тренди для українського досвіду. *Вісник Харківського Національного університету імені В.Н. Каразіна, серія «Геологія, географія, екологія»* 61: 166–179.]. DOI: <https://doi.org/10.26565/2410-7360-2024-61-14>
11. Clark, D. (2025). Crude birth rate in the United Kingdom from 1938 to 2021. *Statista*. Jan 8. URL : <https://www.statista.com/statistics/281416/birth-rate-in-the-united-kingdom-uk/>
12. Baldor, L. C. [2018]. Army misses 2018 recruiting goal. *APNews Break*. September 22. URL: <https://apnews.com/article/4e-920aef0ee41caa152a12df6d89600>
13. McMahon, C. J., & Bernard, C. J. (2019). STORM CLOUDS ON THE HORIZON: Challenges and Recommendations for Military Recruiting and Retention. *Naval War College Review* 72(3): 84–100.
14. Recruiting crisis in the USA: veterans advise their children not to join the army. *MILITARNYI*, June 30 (2023) [In Ukrainian]. [Рекрутингова криза в США: ветерани не радять своїм дітям йти до армії. *MILITARNYI* 30 червня]. URL: <https://mil.in.ua/uk/news/rekrutyngova-kryza-v-ssha-veterany-ne-radyat-svoyim-dityam-jty-do-armiyi/>
15. Borysenko, M. (2020) Formation of the image of a Ukrainian serviceman in the context of the Ukrainian-Russian armed conflict. From victimhood to heroization. *Hileia. Historical Sciences* 159: 7–14 [In Ukrainian]. [М. Б о р и с е н к о . Формування образу українського військовослужбовця в контексті україно-російської війни. Від віктимності до героїзації. *Гілея. Серія «Історичні науки»* 159, 7–14.].
16. Croft, E., Corfe, O. (2024) Soldiers quit in thousands despite Labour's pay rise. The Armed Forces are shrinking, despite a 6 per cent increase and retention payments. December 24. URL: https://www.telegraph.co.uk/politics/2024/12/21/soldiers-quit-in-thousands-despite-labours-pay-rise/?fbclid=IwY2xjawIF1pdleHRuA2FlbQIxMAABHS0oA_ycCOX-FAWOvYPgLZJUsGGcnjrYY12rxzY4s_d9jniQi_kVzWaj3gg_aem_B3c3wpbc_2-OpPpv0UdYyg
17. Germany's military is aging and shrinking, says report (2024). DW. 03/12/2024. URL: <https://www.dw.com/en/germanys-military-is-aging-and-shrinking-says-report/a-68504942>
18. Hemler, J. (2023) Military Recruiting Across the Globe: The Netherlands, Germany, Japan, and France. *Defense and security monitor* (September 15). URL: <https://dsm.forecastinternational.com/2023/09/15/military-recruiting-across-the-globe-the-netherlands-germany-japan-and-france/>
19. Population estimates for the UK, England, Wales, Scotland, and Northern Ireland: mid-2022. Released 26 March 2024. Office for National Statistics (ONS) website. *Statistical bulletin*. URL : <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationestimates/bulletins/annualmidyearpopulationestimates/mid2022>
20. Clark, D. (2024). Average age of personnel in the armed forces of the United Kingdom in 2024, by military branch and rank. *Statista*. Jul 17. URL: <https://www.statista.com/statistics/580693/average-age-of-uk-armed-forces-by-military-branch/>
21. Parker, K., Cilluffo A., and Stepler, R. (2017). 6 facts about the U.S. military and its changing demographics. Pew Research Center. April 13. URL: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2017/04/13/6-facts-about-the-u-s-military-and-its-changing-demographics/>
22. Sandell, R. (2007). Coping with Demography in NATO Europe: Military Recruitment in Times of Population Decline. In: *Service to Country: Personnel Policy and the Transformation of Western Militaries*. Edited by Curtis Gilroy, Cindy Williams (2007) 519 pp. The MIT Press. DOI: <https://doi.org/10.7551/mitpress/6190.001.0001>
23. The head of the German Ministry of Defense is not against foreigners serving in the Bundeswehr. (2024). *European Truth* [In Ukrainian]. [Глава Міноборони Німеччини не проти, щоб у Бундесвері служили іноземці. *Європейська правда*]. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/news/2024/01/23/7178001/>
24. Military Naturalization Statistics (2024). U. S. Citizenship and Immigration Services website. 11/06/2024. URL: <https://www.uscis.gov/military/military-naturalization-statistics>.
25. Sauvé, E. (2025) Opinion: How to fix the Armed Forces' recruitment and retention crisis. *The Gazette* January 16. URL: <https://www.montrealgazette.com/opinion/op-eds/article682557.html>
26. Carbonaro, G. (2024) Why are European armies struggling to recruit soldiers? *EuroNews*. February 16. URL: <https://www.euronews.com/2024/02/16/why-are-european-armies-struggling-to-recruit-soldiers>
27. Manigart, Ph., op den Buijs, T., van Doorn, E., et al. (2018). The Impact of Demographic Change on Recruitment and Retention of Personnel in European Armed Forces Opinions of Young Prospects and International Experts. Executive summary. April. 14 pp. URL: https://eda.europa.eu/docs/default-source/reports/impact-personnel_executive-summary.pdf?platform=hootsuite

28. Dolberry, F., McEnany, Ch. (2024). "Be All You Can Be" — The U.S. Army's Recruiting Transformation. Association of the United States Army. January. URL: <https://www.ausa.org/publications/be-all-you-can-be-us-armys-recruiting-transformation> 1. Euromil Survey Results THE PROBLEMS OF RECRUITMENT AND RETENTION IN THE EUROPEAN ARMED FORCES (2024). 23 pp. URL: https://euromil.org/wp-content/uploads/2024/03/2403_Recruitment_Retention_Report.pdf

Стаття надійшла до редакції 21.02.2025

Andrusiak, M. V.¹

 0009-0001-7708-0323

Zolotov, A. V.²

 0009-0005-6649-3877

Borysenko, M. V.²

 0000-0002-2866-7507

Rusetskyi, R. Yu.¹

 0009-0000-1540-0857

¹ Ministry of Defense of Ukraine. Department of Personnel Policy, Kyiv

² Scientific-methodical center of personnel policy of the Ministry of Defense of Ukraine, Kyiv

Recruitment Crisis in the North Atlantic Treaty Organization: Demographic and Regional Dimensions

UDC 314.3/.7:355.2:911.3(4-672NATO)(045)

The sharpening of the recruitment crisis in the states members of the NATO is considered in the article as a result of demographic changes in the world at the early 21st century. The consequences of the demographic transition have led to a significant decrease in the number of the cohort of young men and a reduction in the recruiting niche in all countries of the Euro-Atlantic integration. The author believes that demographic obstacles have influenced greater the economic and cultural factors, those shape the recruiting policy.

Keywords: military recruitment, NATO, demography, European security, the armed forces.

For citation:

Andrusiak, M. V., Borysenko, M. V., Zolotov, A. V. & Rusetskyi, R. Yu. (2025). Recruitment Crisis in the North Atlantic Treaty Organization: Demographic and Regional Dimensions. *Ukrainian Geographical Journal*. No. 2(130): 3–11. [In Ukrainian] DOI: <https://doi.org/10.15407/ugz2025.02.003>

Copyright © 2025 Publishing House *Akademperyodyka* of the National Academy of Sciences of Ukraine.



The article is published under the open access license CC BY-NC-ND license

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>