

DOI 10.34132/pard2025.29.01

Отримано: 6 лютого 2025

Змінено: 7 квітня 2025

Прийнято: 5 травня 2025

Опубліковано:

30 вересня 2025

Received: 6 February 2025

Revised: 7 April 2025

Accepted: 5 May 2025

Published:

30 September 2025

Yaroslav Kotylko

ALTERNATIVE (NON-MILITARY) SERVICE IN TAIWAN: LEGAL REGULATION AND COMPARATIVE ANALYSIS WITH THE UKRAINIAN EXPERIENCE

This article presents a comprehensive study of the system of alternative (non-military) service in the Republic of China (Taiwan), with a particular focus on its specialized forms—namely, the R&D Substitute Service and the Industry Training Substitute Service. The author examines the legal and organizational mechanisms underlying these forms of service, including the procedures for competitive selection of institutions authorized to host conscripts, the criteria for evaluating operational plans and scientific achievements, and the system of quota allocation.

Special attention is given to the analysis of socio-legal guarantees for individuals undergoing alternative service in Taiwan, particularly regarding job retention, preservation of academic status, access to medical care, financial assistance, and social security. The article also explores the legal grounds for service suspension, mechanisms for changing the place of service, and the duties imposed on conscripts, including the oath of allegiance and confidentiality obligations.

As part of a comparative analysis, the study examines key aspects of the Ukrainian model of alternative service, including the procedure for its implementation, labor guarantees, financial provisions, and liability for non-compliance. The findings reveal the absence of uniform standards for remuneration in Ukraine, leading to substantial disparities be-

tween military personnel and individuals performing alternative service under fixed-term labor contracts.

Several systemic issues are identified, including the lack of clear procedures for transferring conscripts between institutions, insufficient social protection, the absence of compensation mechanisms for injury or illness, and inadequate sanctions for evasion of service.

The results of the study confirm the advanced institutional and legal framework of Taiwan's alternative service system, which may serve as an effective model for Ukraine. Based on this, the article offers practical recommendations for integrating selected elements of the Taiwanese system into Ukrainian legislation, taking into account national legal, cultural, and security contexts-particularly in the context of the ongoing war and the urgent need to balance defense imperatives with the protection of human rights.

Keywords: *religious organizations, freedom of conscience, alternative service, religious beliefs, legal regulation, national security, military service, Taiwan.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. У контексті широкомасштабної збройної агресії проти України особливої актуальності набуває питання ефективного нормативного врегулювання та організації альтернативної (невійськової) служби. З одного боку, держава потребує своєчасного і якісного комплектування особового складу Збройних Сил України та інших військових формувань. З іншого боку, Конституція України гарантує право громадян на свободу совісті і переконань, що включає можливість заміни військової служби альтернативною для осіб, чії релігійні або глибокі моральні переконання не дозволяють використання зброї.

Проблемність ситуації проявляється на кількох рівнях. Здійснення офіційного скринінгу відповідності законодавства України праву Європейського Союзу, оприлюднення висновку *amicus curiae* Венеційської комісії щодо альтернативної служби, збільшення кількості випадків кримінального переслідування осіб за відмову від служби з мотивів совісті, а також розгляд Конституційним Судом

України питання щодо конституційності обмежень цього права в умовах воєнного стану свідчать про гостру потребу у правовому реагуванні. При цьому чинне українське законодавство не містить чітких положень щодо механізмів, форм та соціальних гарантій проходження альтернативної служби в особливий період, що породжує правову невизначеність і загрозу для реалізації основоположних прав людини.

З метою виконання зобов'язань України, передбачених переговорною рамкою Європейського Союзу, схваленою рішенням Ради ЄС від 21 червня 2024 року, у межах кластера 1 «Основи процесу вступу до ЄС» було затверджено Дорожню карту з питань верховенства права. Відповідно до пункту 3.3 «Свобода думки, совісті та релігії» цієї Дорожньої карти, Україна зобов'язалася до I кварталу 2026 року розробити та прийняти спеціальний закон, спрямований на забезпечення реалізації права на проходження альтернативної (невійськової) служби в умовах воєнного стану та на особливий період.

У цьому контексті значну практичну цінність становить досвід Тайваню – держави, яка тривалий час перебуває в умовах постійної військової загрози з боку Китайської Народної Республіки. Тайванська модель демонструє ефективне поєднання потреб національної безпеки з дотриманням прав громадян, зокрема шляхом залучення призовників до спеціалізованих форм альтернативної служби – науково-дослідної (R&D Substitute Service) та промислово-технічної (Industry Training Substitute Service). Такі форми не лише забезпечують реалізацію права на службу без застосування зброї, але й роблять внесок у зміцнення обороноздатності, розвиток інновацій та економічну стійкість держави.

Вивчення та адаптація позитивного досвіду Тайваню може стати вагомим інструментом у процесі реформування українського законодавства про альтернативну (невійськову) службу в умовах воєнного стану та посилення гарантій реалізації цього права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання діяльності релігійних організацій під час війни та застосування альтернативної (невійськової) служби досліджували такі українські науковці, як Б. Мохончук [1], В. Голуб [2], І. С. Пирога, М. В. Белова, В.

І. Фрідманська [3], О. Білаш, Т. Карабін [4] та інші. Водночас у міжнародній науковій літературі питання альтернативної (невійськової) служби на Тайвані розглядається переважно у контексті державної політики, соціальних аспектів служби та адаптації службовців до її умов. Вагомий внесок у дослідження цієї тематики зробили тайванські науковці 丁瑞峰 (Jui-Feng Ting) [20] та 朱湘玲 (Hsiang-Ling Chu) [21], праці яких присвячені вивченню механізмів реалізації альтернативної служби, її соціального сприйняття та ефективності. Однак досвід Тайваню у впровадженні альтернативної (невійськової) служби, а також його порівняльний аналіз з відповідними практиками в Україні, українськими науковцями наразі не досліджувався. Це, своєю чергою, зумовлює актуальність проведення подальших наукових досліджень, спрямованих на аналіз міжнародного досвіду й формування рекомендацій щодо вдосконалення нормативно-правових основ та практичного впровадження альтернативної служби в Україні.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою цієї наукової статті є комплексний аналіз правового регулювання інституту альтернативної (невійськової) служби в Республіці Китай (Тайвань), з урахуванням її ролі у системі загального обов'язку захисту держави. У межах дослідження передбачено:

- охарактеризувати нормативно-правову базу, що регулює проходження альтернативної служби;
- дослідити організаційні моделі реалізації замісної служби (загальної, R&D та промислової);
- проаналізувати соціальні гарантії, механізми контролю та відповідальності призовників;
- провести порівняльний аналіз з українською моделлю альтернативної служби;
- сформулювати рекомендації щодо можливого запозичення тайванського досвіду для вдосконалення національного законодавства України у цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Тайвань (офіційна назва – Китайська Республіка) протягом своєї новітньої історії дотримувався моделі загального військового обов'язку, що

передбачала проходження строкової військової служби всіма громадянами чоловічої статі призовного віку. На початку 2000-х років уряд Тайваню ініціював реформу системи національної оборони з метою поступового переходу до повністю добровольчої армії.

У межах цієї реформи було скорочено термін строкової служби: з двох років у 2000 році до одного року у 2008 році. Крім того, саме у 2000 році вперше було запроваджено альтернативну (цивільну або замісну) службу, яка надала можливість громадянам виконувати обов'язок перед державою у невійськовій формі [5].

Подальша трансформація призовної системи продовжилася у 2013 році, коли було впроваджено нову модель – короткострокову військову підготовку тривалістю приблизно чотири місяці. Завершення переходу від повноцінної строкової служби до короткотривалої підготовки відбулося наприкінці 2018 року. З 2019 року збройні сили Тайваню здебільшого формувалися на основі добровільного комплектування, що стало логічним результатом послідовної оборонної реформи [6].

Однак із 2017 року, на тлі загострення безпекової ситуації в регіоні та погіршення відносин між Китайською Народною Республікою та Сполученими Штатами Америки, на Тайвані посилювалися побоювання щодо ймовірної спроби КНР змінити силовим шляхом статус-кво, який сформувався у Тайванській протоці ще у 1940-х роках. Враховуючи зростання геополітичних загроз, у грудні 2022 року уряд Тайваню ухвалив рішення про відновлення обов'язкової військової служби тривалістю один рік, починаючи з січня 2024 року [7].

Військова служба в Тайвані визначена як одна із фундаментальних обов'язків громадянина відповідно до статті 20 Конституції Китайської Республіки, яка встановлює: «Народ зобов'язаний проходити військову службу відповідно до закону». Це конституційне положення стало підґрунтям для формування низки законів і підзаконних актів, які регулюють як проходження дійсної військової служби, так і запроваджену з 2000 року альтернативну (невійськову) службу [8].

Відповідно до статті 2 Закону Тайваню «Про систему військової служби» (The Military Service System Act), військова служба вклю-

чає: службу офіцерського складу, унтер-офіцерів, рядових, а також замісну (альтернативну) службу. Альтернативна (невійськова) служба визнається повноцінною формою виконання військового обов'язку та регламентується окремими нормативними актами, зокрема Законом про впровадження замісної служби (替代役實施條例) [9].

Закон передбачає, що запровадження альтернативної служби допускається лише за умови, що її реалізація не порушує належного функціонування Збройних сил, не впливає на чисельний склад військовослужбовців дійсної служби, не знижує рівень бойової підготовки та відповідає принципу рівного розподілу обов'язків із захисту держави. Особи, які мають спеціальні професійні навички, мають у першу чергу залучатися до завдань, пов'язаних із потребами національної безпеки та оборони.

Законодавство Тайваню також передбачає можливість повного або часткового призупинення набору до альтернативної служби – відповідне рішення ухвалюється Виконавчим юанем (урядом Республіки Китай) з урахуванням актуальних потреб у сфері національної оборони.

У Китайській Республіці (Тайвані) базову підготовку для осіб, зарахованих до альтернативної (замісної) служби, здійснюють спільно Міністерство внутрішніх справ та Міністерство національної оборони. Такий підхід дозволяє інтегрувати елементи військової дисципліни у структуру цивільної служби, водночас забезпечуючи невійськовий характер самої служби. Законодавство Тайваню встановлює, що загальна тривалість альтернативної служби, включно з базовою підготовкою, не може бути меншою за строк дійсної військової служби у складі регулярних військ у мирний час або строк навчальної підготовки резервістів у разі призупинення загального призову. Важливо, що особи, які проходять альтернативну службу, не набувають статусу військовослужбовців і перебувають у підпорядкуванні Міністерства внутрішніх справ. Для організаційного забезпечення замісної служби створено Центральну адміністрацію з питань призову, а також мережу регіональних центрів, які здійснюють адміністрування та контроль.

На відміну від Тайваню, в Україні організація альтернативної (невійськової) служби базувалася на системі комісій у справах аль-

тернативної служби, які діяли на республіканському, обласному та місцевому рівнях. Їхня діяльність регулювалася Положенням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 30 червня 1992 р. № 360 [10]. Методичне забезпечення здійснювало Міністерство праці України, яке після адміністративної реформи 2010 року було реорганізовано у Міністерство соціальної політики та Державну інспекцію України з питань праці [11]. У сфері трудових відносин контроль за дотриманням законодавства, зокрема щодо проходження альтернативної служби, мало б перейти до Міністерства економіки України, однак в його положенні цього не відображено [12].

Законодавство України також передбачало чітке співвідношення строків проходження альтернативної та військової служби. Так, строк альтернативної служби для осіб, які не мають вищої освіти, становив у півтора раза більше, ніж строк строкової військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях. Для осіб, які мають вищу освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста або магістра, строк альтернативної служби також перевищував строк військової служби у півтора раза відповідно до рівня освіти. На відміну від Тайваню, де строк альтернативної служби не може бути коротшим за строк дійсної служби, але й не перевищує його суттєво (крім окремих категорій як-от R&D служби), в Україні спостерігалася чітка надбавка до строку служби, що виконувала компенсаторну функцію [13].

Таким чином, у Тайвані та Україні простежується спільна риса у вигляді окремого підходу до регулювання альтернативної служби, який передбачає інституційну автономію цієї форми державного обов'язку та визначення окремих строків її проходження. Водночас, у Тайвані альтернативна служба має ширшу функціональну інтеграцію в систему мобілізаційного та кадрового планування, тоді як в Україні вона була зосереджена переважно в соціально-трудовій площині.

Термін «замісна служба» (Substitute Services) у законодавстві Тайваню означає виконання громадянами чоловічої статі, які підлягають призову, соціально значущих функцій в організаціях-користувачах. Це можуть бути як адміністративні завдання, так і участь у

наукових розробках або технічній роботі у державних інституціях, коледжах, університетах, а також в інших організаціях, визнаних уповноваженими органами.

Система альтернативної (невійськової) служби в Китайській Республіці (Тайвані) вирізняється високим ступенем інституційної диференціації та функціональної гнучкості, що не має прямих аналогів у законодавстві інших країн. Залежно від характеру залучення до суспільно корисної діяльності, замісна служба у Тайвані поділяється на три основні форми, кожна з яких відповідає окремим секторам державної політики та потребам національного розвитку [20].

Першою формою є загальна замісна служба (General Substitute Service), яка охоплює широкий спектр суспільно значущих сфер, зокрема: допоміжну службу в підрозділах поліції, участь у діяльності пожежно-рятувальних формувань, надання соціальних послуг, охорону навколишнього природного середовища, забезпечення медичного обслуговування, залучення до освітніх ініціатив, підтримку аграрного сектору, а також роботу в межах корінного населення. Крім того, до цієї категорії можуть бути включені інші напрями, визначені Виконавчим юанем (Кабінетом Міністрів).

Другою формою є науково-дослідна замісна служба (Research and Development Substitute Service), що передбачає залучення призовників до виконання наукових досліджень, інноваційних проєктів і розробок у визначених державою пріоритетних секторах науки і техніки. Основною метою такої форми є підтримка науково-технологічного потенціалу держави та стимулювання інтелектуального капіталу молоді.

Третьою є промислово-освітня замісна служба (Industry Training Substitute Service), яка фокусується на професійному навчанні призовників та їхній інтеграції у виробничу сферу. Ця форма служби поєднує елементи практичного навчання з виробничою практикою, що дозволяє забезпечити кадрові потреби підприємств, водночас виконуючи функцію професійної соціалізації молоді [21].

До кожної з форм проходження альтернативної (невійськової) служби визначаються окремі механізми проходження служби, а розподіл здійснюється централізовано через Міністерство внутрішніх справ.

В Тайвані починаючи з 1 січня року, коли громадянин досягає 18-річного віку, він може подати заяву на проходження альтернативної служби за однією з передбачених форм, якщо визнається придатним за результатами медичного огляду. У разі непридатності до військової служби, але відповідності критеріям для альтернативної, така особа зараховується до загальної замісної служби [19].

В Україні відсутня диференціація за видами альтернативної служби, оскільки існує лише один підхід. Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 31 грудня 2004 року № 1795 було затверджено перелік видів економічної діяльності, в яких можуть бути задіяні особи, що проходять альтернативну (невійськову) службу. До таких сфер належать охорона здоров'я, соціальна допомога, надання колективних та індивідуальних послуг, будівництво, виробництво та розподіл енергоносіїв (електроенергії, газу, води), сільське та лісове господарство, рибне господарство, добувна та обробна промисловість, а також транспортна сфера. Таким чином, альтернатива до військової служби в Україні реалізується переважно в межах реального сектору економіки, зокрема на підприємствах, що забезпечують життєво необхідну інфраструктуру [14].

Щодо правового регулювання трудових відносин працівників альтернативної служби у Тайвані, то лише на проходження R&D та Industry Training служби між призовником та організацією-користувачем встановлюються трудові відносини, які регулюються законами про працю. Натомість у рамках загальної замісної служби відносини між працівником та установою не регулюються трудовим законодавством, оскільки призовники мають статус військовослужбовця, а не працівників.

Особливістю українського підходу є те, що трудові відносини громадянина, який проходить альтернативну службу, з підприємством, установою чи організацією регулюються на підставі письмового строкового трудового договору. На таких осіб поширюється дія загального законодавства про працю, включаючи право на оплату праці, відпустку, охорону праці та соціальні гарантії [25].

У Китайській Республіці (Тайвані) застосовується особливий підхід до проходження військової та альтернативної служби пред-

ставниками корінних народів. Законодавством передбачено, що особам, які належать до корінних етнічних груп, гарантується право проходити альтернативну (невійськову) службу в межах власного етнокультурного середовища, за умови відповідного волевиявлення призовника. Такий підхід відображає прагнення держави забезпечити культурну чутливість та повагу до самобутності корінних народів у межах виконання ними конституційного обов'язку.

Натомість в Законі України «Про корінні народи України» відсутні спеціальні положення, які б регулювали особливості проходження альтернативної (невійськової) служби представниками корінних народів України [15]. Це свідчить про наявність потенціалу для удосконалення національного законодавства у напрямі врахування етнокультурних прав у сфері національної безпеки.

У Китайській Республіці (Тайвані) правове регулювання альтернативної (невійськової) служби передбачає можливість розгляду заяв на проходження загальної замісної служби для осіб, які відповідають певним критеріям. До таких належать:

- 1) наявність глибоких релігійних переконань або особливих сімейних обставин, що об'єктивно унеможливлюють проходження дійсної військової служби;
- 2) успішне складання державного іспиту та наявність професійної ліцензії за спеціальностями, пов'язаними з суспільно важливими послугами;
- 3) наявність чинних сертифікатів, виданих центральними уповноваженими органами в галузях охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення тощо;
- 4) здобуття вищої освіти та проходження спеціалізованої професійної підготовки [22].

Таким чином, законодавство Тайваню відображає прагнення не лише врахувати особисті переконання або життєві обставини громадян, але й спрямоване на ефективне залучення їх до тих сфер державної діяльності, де існує нагальна потреба у фахівцях.

У контексті порівняння із законодавством України, варто звернути увагу на частину четверту статті 35 Конституції України, відповідно до якої: «У разі якщо виконання військового обов'язку су-

перечить релігійним переконанням громадянина, виконання цього обов'язку має бути замінене альтернативною (невійськовою) службою» [16].

Проте, на відміну від тайванської моделі, яка передбачає індивідуальне оцінювання релігійних переконань без попереднього встановленого переліку віросповідань, в Україні відповідна сфера була регламентована постановою Кабінету Міністрів України від 10 листопада 1999 року № 2066. Цією постановою було затверджено перелік релігійних організацій, віровчення яких не допускає користування зброєю, членство в яких є умовою для визнання підстави для проходження альтернативної служби [17].

Таким чином, у правозастосовчій практиці України реалізація права на альтернативну службу пов'язана з формальним членством у певній релігійній організації, що звужує сферу індивідуальної свободи совісті. У той час як тайванська модель у цьому аспекті є більш гнучкою та орієнтованою на індивідуальну оцінку переконань та обставин конкретного призовника.

Міністерство внутрішніх справ Тайваню може відмовити у зарахуванні до альтернативної служби або обмежити її проходження для осіб, які є фігурантами кримінальних проваджень. Проте ці обмеження не застосовуються до: осіб, засуджених у неповнолітньому віці; осіб, які вчинили злочин з необережності; осіб, яким надано відстрочку від відбування покарання, якщо вона не скасована [26].

Законодавство Тайваню детально регламентує процедуру подання заявки для проходження конкурсу для проходження R&D Substitute Service та Industry Training Substitute Service. Починаючи з 1 січня того календарного року, в якому особа досягає віку 18 років, вона вважається такою, що підлягає військовому обов'язку. Якщо за результатами медичного огляду така особа визнана придатною до проходження дійсної військової служби або замісної (альтернативної) служби, і:

- отримала ступінь магістра або вищу академічну кваліфікацію в акредитованому закладі вищої освіти Тайваню або в іноземному вищому навчальному закладі, що визнається Міністерством освіти

ти Республіки Китай (Тайвань), – вона має право подати заявку на проходження альтернативної служби у сфері наукових досліджень та розробок (R&D Substitute Service) шляхом участі в спеціалізованій процедурі конкурсного відбору;

– отримала ступінь молодшого спеціаліста (associate degree) або вищу освіту в акредитованому навчальному закладі Тайваню чи за кордоном (визнаному відповідним органом), – має право подати заявку на проходження альтернативної служби у сфері промислового навчання (Industry Training Substitute Service) [27].

Процедура подання заявки, критерії конкурсного відбору, механізми зарахування, моделі підготовки, умови проходження служби, порядок проходження, ротація організацій-користувачів (тобто роботодавців), а також інші адміністративно-процедурні аспекти регулюються спеціальними нормативно-правовими актами. Ці акти затверджуються уповноваженим центральним органом – Міністерством внутрішніх справ.

Для осіб, які були відібрані для проходження альтернативної служби у сфері науково-дослідної діяльності (R&D Substitute Service) або промислового навчання (Industry Training Substitute Service), законодавством передбачено трьохетапну структуру проходження служби:

Перший етап – базова військова підготовка та спеціалізоване професійне навчання, які мають на меті забезпечення мінімального рівня оборонної компетентності та водночас надання навичок, релевантних до майбутніх функціональних обов’язків в організаціях-користувачах.

Другий етап – проміжний період між завершенням підготовки та офіційним початком виконання обов’язків в організації. У цей час призовники можуть бути залучені до адміністративного оформлення, медичного дообстеження або проходження стажування, відповідно до умов контракту.

Третій етап – безпосереднє проходження альтернативної служби на робочому місці в організації-користувачі [22].

До початку першого етапу – базової військової підготовки – особа, яка успішно пройшла конкурсний відбір на проходження альтернативної служби у сфері R&D або промислового навчання,

зобов'язана укласти письмовий договір з організацією-користувачем. Цей договір має юридичну силу та визначає права і обов'язки сторін на період другого й третього етапів служби. Зокрема, у договорі передбачаються:

- обсяг обов'язків призовника;
- тривалість проходження служби;
- питання організації трудового процесу, графіку роботи, умов проживання;
- можливості розірвання договору з ініціативи однієї із сторін;
- механізми розв'язання конфліктів або зміни умов договору.

Організація-користувач зобов'язана передати копію укладеного договору до компетентного центрального органу – Міністерства внутрішніх справ – протягом 10 днів з моменту його підписання. Така норма забезпечує контроль держави за дотриманням зобов'язань і створює гарантії належного захисту прав призовників.

У Республіці Китай (Тайвань) реалізація системи дослідницької альтернативної (невійськової) служби (R&D Substitute Service) ґрунтується на чітко визначених правових засадах та процедурах. Організації, які прагнуть залучити призовників до проходження такої служби, зобов'язані пройти попередній кваліфікаційний відбір. Цей відбір є обов'язковою передумовою для подання заявки на отримання квоти щодо розміщення осіб, які підлягають військовому обов'язку [27].

До участі в програмі допускаються лише ті організації, які мають належний кадровий та виробничий потенціал, здатний забезпечити умови для проходження служби, демонструють інноваційну активність (наявність публікацій, патентів, технологічних розробок), а також функціонують у галузях, визнаних пріоритетними для національного розвитку (інформаційні технології, біотехнології, відновлювана енергетика, напівпровідникова промисловість тощо). Діючі учасники програми не повинні мати історії порушень вимог щодо проходження замісної служби.

Процедура подання заявки реалізується через інтегровану цифрову платформу <https://rdss.nca.gov.tw> [19] та включає такі етапи (табл. 1):

Таблиця 1.

Приклад оцінки наукових досягнень

Тип результатів		Бал/пункт	Установа А	Установа Б
Кількість патентів	Винахід	3 бали	0 шт.	34 штук
	Промисловий зразок	2 бали	2 шт.	0 шт.
	Новизна	1 бал	0 шт.	0 шт.
	Оцінка		4 бали	102 бали
Кількість статей	SCI журнали	3 бали	26 статей	0 статей
	Не SCI журнали	2 бали	8 статей	0 статей
	Матеріали наукових конференцій	1 бал	31 стаття	0 статей
	Оцінка		117 балів	0 балів
Кількість нових продуктів/ технологій	Підтвержено після розгляду та затвердження	1 бал	5 шт.	0 шт.
	Оцінка		5 балів	0 балів
Загальна кількість доданих документів			72 одиниці	34 позиції
Кумулятивний бал			126 балів	102 бали
Оцінка рецензування			100 балів	100 балів

Джерело: сформовано автором

1) Онлайн-реєстрація та подання документів. Організація подає форму заявки, операційний план досліджень, перелік наукових досягнень (для нових заявників), документи, що підтверджують правовий статус, фінансову звітність і відсутність податкової заборгованості.

2) Перевірка кваліфікації. Відповідність заявника кваліфікаційним критеріям визначається за затвердженими показниками (окре-

мо для нових та чинних учасників). У разі невідповідності заявку відхиляють.

3) Перевірка достовірності документів. Помилки в документах призводять до зниження рейтингу (від 1 до 5 балів). Заявки, подані до 15 серпня, звільняються від штрафного зниження балів.

4) Оцінка операційного плану. Спеціалізована комісія оцінює зміст плану досліджень. Середній бал має бути не нижчим за 70. Плани, які не відповідають державним пріоритетам або не обґрунтовують потребу у залученні призовників, автоматично виключаються.

5) Оцінка наукових досягнень (для нових заявників). Рецензуються публікації, патенти, нові продукти й технології згідно з відповідними критеріями. Максимальний бал – 100.

6) Розрахунок балів операційного потенціалу. Загальний рейтинг формується автоматизовано на основі даних про науковий персонал, наявність інфраструктури, обсяг фінансування тощо.

7) Результати усіх етапів оцінювання формують підсумкову оцінку організації-заявника. Отриманий бал використовується як підстава для ухвалення рішення щодо надання або відмови у квоті та визначення її обсягу в межах щорічного розподілу.

Формула розрахунку кількості квот виглядає так: Кількість квот = $\frac{1}{2} \times$ загальна кількість наукових працівників $\times$ коефіцієнт розподілу.

Коефіцієнт розподілу формується на основі: базової оцінки заявника за попередні етапи; внеску в підготовку фахівців та їх працевлаштування після служби; участі в державних програмах; дотримання трудового законодавства; рівня заробітної плати; підтримки державних стратегічних ініціатив (цифровізація, «Smart Taiwan», екологічні інновації тощо). Максимальне значення коефіцієнта становить 100% [19].

Після отримання квоти організація зобов'язана: розробити умови праці, які відповідають вимогам трудового законодавства; подати ці умови через електронну систему протягом двох тижнів; забезпечити прозору та неупереджену процедуру добору кандидатів; дотримуватись норм запобігання конфлікту інтересів (зокрема родинних зв'язків між призовниками та керівництвом організації);

здійснювати щомісячні внески до спеціального державного фонду підтримки системи замісної служби.

Організації, що не відповідають вимогам кваліфікації, отримують відмову у допуску до програми, навіть у разі подання повного пакета документів. З метою підвищення прозорості та запобігання зловживанням, результати оцінки подаються з урахуванням зворотного зв'язку для можливого доопрацювання в наступні періоди (рис. 1).

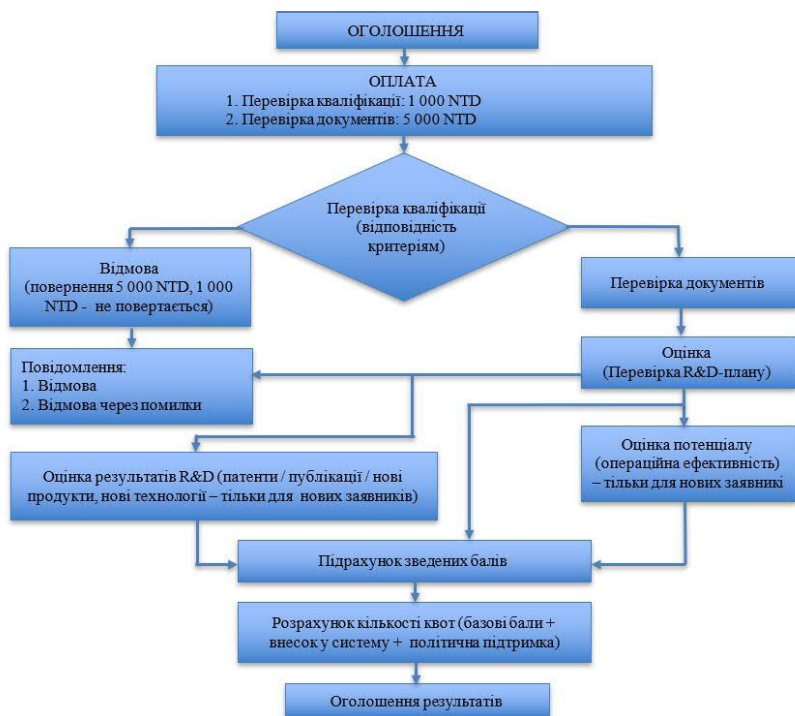


Рис. 1. Схема процедурного відбору організацій для участі в системі дослідницької альтернативної служби у Тайвані.

Джерело: сформовано автором

Умови проходження альтернативної служби в організаціях-користувачах жорстко регламентуються державою. Встановлено ви-

моги до робочого середовища, обліку робочого часу, безпеки праці та здійснення регулярного моніторингу діяльності як з боку державних органів, так і з боку незалежних інституцій. Важливо зазначити, що організації, які серйозно порушують права призовників або не виконують свої зобов'язання згідно з нормативними актами, можуть бути виключені з переліку установ, які мають право залучати молодь до проходження альтернативної служби [20].

Строк проходження альтернативної (невійськової) служби у спеціалізованих формах – зокрема у сфері наукових досліджень (R&D Substitute Service) та промислового навчання (Industry Training Substitute Service) – може перевищувати строк дійсної військової служби, але не більше ніж на три роки. Подібна диференціація тривалості обумовлена низкою об'єктивних чинників.

По-перше, вона пов'язана з необхідністю проходження особами, залученими до таких форм служби, поглибленої професійної підготовки, яка охоплює як базову військову дисципліну, так і спеціалізовані знання, необхідні для виконання завдань у галузях високотехнологічного та інноваційного характеру. Ця підготовка вимагає додаткового часу порівняно з базовими видами служби.

По-друге, триваліший строк служби виправданий складністю і високою відповідальністю професійних завдань, що покладаються на таких службовців у рамках співпраці з організаціями-користувачами. Часто йдеться про участь у стратегічно важливих проектах, що потребують безперервності виконання та накопичення професійного досвіду.

По-третє, збільшена тривалість служби у спеціалізованих формах спрямована на забезпечення стабільності кадрового складу в організаціях-користувачах, що беруть участь у реалізації державної політики у сфері науково-технологічного розвитку, промислової модернізації та підвищення обороноздатності.

У разі ж дострокового припинення проходження альтернативної служби за спеціалізованими формами з ініціативи призовника або у зв'язку з порушенням ним умов служби, законодавство передбачає обов'язок такого громадянина пройти повний строк загальної альтернативної служби (General Substitute Service). При цьому час,

уже відслужений у спеціалізованій формі, не зараховується до виконання державного обов'язку. Такий підхід дозволяє гарантувати добросовісне ставлення до виконання обов'язків з боку осіб, які обирають спеціалізовану службу, та зберігати справедливість у системі військового обов'язку загалом.

У Тайвані особи, які проходять альтернативну (невійськову) службу, забезпечені широким спектром соціальних і правових гарантій. Основна мета цих гарантій полягає у компенсації обмежень, пов'язаних із виконанням державного обов'язку у невійськовій формі [27].

Законодавством Тайваню передбачено збереження освітнього статусу призовників, що дозволяє студентам продовжити навчання після завершення альтернативної служби. Для працівників гарантується збереження робочого місця і трудового стажу на період служби. Призовники також мають право на звільнення від службових обов'язків для участі в державних іспитах, отримання знижених тарифів на проїзд у громадському транспорті, пільговий вхід до театрів, музеїв та інших культурних закладів, а також на фінансову допомогу їх родинам у випадку скрутного матеріального становища [29].

У разі захворювання, травмування, встановлення інвалідності або загибелі призовника під час проходження служби закон передбачає виплату одноразової компенсації, соціальну допомогу при довготривалих наслідках для здоров'я, медичне обслуговування членів сім'ї призовника на рівні військовослужбовців строкової служби. У разі смерті забезпечується покриття витрат на поховання та матеріальна допомога родині [28]. Ці гарантії відповідають стандартам, встановленим для військовослужбовців, що свідчить про високий рівень соціального захисту альтернативників у Тайвані.

Для порівняння, в Україні правові гарантії для осіб, які проходять альтернативну службу, є значно обмеженішими. Згідно з частиною третьою статті 119 КЗпП України, збереження робочого місця, посади та середнього заробітку гарантується лише працівникам, які проходять військову службу [25]. Особи, які направляються на альтернативну службу, не включені до цієї категорії, що створює відсутність єдиного правового захисту під час проходження ними

служби, крім випадків, коли це врегульовано внутрішніми рішеннями роботодавців.

В українському законодавстві також відсутні спеціальні медичні гарантії, соціальна допомога у разі травмування чи захворювання під час служби, пільги, медичне забезпечення членів сімей альтернативників, а також чітко врегульована процедура поновлення у службі у разі її переривання з поважних причин. Відповідно, українська модель альтернативної служби переважно орієнтована на виконання трудових функцій без належного соціального захисту, що ставить альтернативників у нерівне становище порівняно з військовослужбовцями.

У Тайвані після завершення альтернативної служби призовники отримують додаткові переваги: зокрема, час служби зараховується до стажу при працевлаштуванні на державну службу [30]. У разі участі в державних іспитах після отримання травми під час служби особа має право на спеціальний статус, аналогічний статусу резервіста. Крім того, закон передбачає надання додаткових балів при вступі до закладів вищої освіти, за винятком магістратури та післядипломної освіти [22].

Система соціальних і фінансових гарантій для осіб на альтернативній службі в Тайвані є комплексною. У разі успішного завершення спеціалізованої альтернативної служби (наприклад, у сфері наукових досліджень або промислового навчання) період проходження служби визнається як виконання державного обов'язку, а решта періоду зараховується до трудового стажу для подальшого нарахування пенсії відповідно до чинного трудового законодавства [28].

Щодо фінансового забезпечення, винагорода осіб, які проходять альтернативну службу в загальній або спеціалізованій формі (на першому чи другому етапі R&D Substitute Service або Industry Training Substitute Service), визначається на основі нормативів, застосовуваних до військовослужбовців офіцерського та молодшого командного складу, а також контрактників Збройних сил Тайваню. До грошового забезпечення входять основна винагорода, регіональні надбавки та компенсація за харчування. Такий підхід створює механізм фінансової рівності між різними формами служби та виконує

стимулюючи функцію щодо залучення призовників до альтернативної служби [30].

Для порівняння, в Україні альтернативна (невійськова) служба проходить у державних та комунальних підприємствах, установах і організаціях, діяльність яких пов'язана із соціальним захистом населення, охороною здоров'я, охороною довкілля, будівництвом, житлово-комунальним і сільським господарством. Також допускається проходження служби в патронажній службі Товариства Червоного Хреста України [13].

Правове регулювання трудових відносин осіб, які проходять альтернативну службу в Україні, здійснюється на підставі строкового трудового договору. Такі працівники користуються усіма соціальними гарантіями, передбаченими трудовим законодавством для працівників з безстроковими трудовими договорами. Це, зокрема, стосується права на оплату праці, оплачувані відпустки, лікарняні, допомогу по тимчасовій непрацездатності та інші гарантії.

Разом з тим, на відміну від Тайваню, в Україні розмір оплати праці альтернативників не регулюється єдиними національними стандартами. Він визначається штатним розписом конкретного підприємства, установи чи організації, що залучає особу до проходження служби. Така модель створює передумови для суттєвих відмінностей у фінансовому становищі осіб, які проходять альтернативну службу, залежно від регіону, галузі чи рівня бюджетного фінансування, що, у свою чергу, посилює соціальну нерівність між військовослужбовцями та альтернативниками.

У Тайвані підготовка призовників до проходження альтернативної служби поділяється на два послідовних етапи:

1) базова (фундаментальна) підготовка – триває від 1 до 4 тижнів;

2) спеціалізована підготовка – триває від 1 до 12 тижнів, залежно від складності завдань та особливостей обраної форми служби.

Організацію і проведення обох етапів забезпечують спільно Міністерство внутрішніх справ та Міністерство національної оборони Тайваню. Розподіл призовників до конкретних підрозділів та можливі подальші зміни здійснюються за поданням організації-ко-

ристувача та за погодженням із компетентним органом. У разі зміни спеціалізації, сімейного стану або з адміністративно-управлінських причин, уповноважений орган має право змінити місце проходження служби, організацію-користувача або характер виконуваних обов'язків.

Безпосереднє управлінське регулювання службових функцій, графіка служби, обліку робочого часу та оцінювання покладається на організацію-користувача. Такий підхід дозволяє забезпечити адаптивність у процесі проходження служби з урахуванням професійних навичок, стану здоров'я та соціального становища призовника [18].

Спеціалізована підготовка є обов'язковим етапом, зміст якого залежить від обраної призовником форми служби:

- для осіб, які проходять службу у формі науково-дослідної діяльності (R&D Substitute Service) або промислового навчання (Industry Training Substitute Service), спеціалізовану підготовку проводить Міністерство внутрішніх справ Тайваню.
- для осіб, які обрали загальну альтернативну службу (General Substitute Service), спеціалізоване навчання забезпечує організація-користувач.

Якщо особа подала заявку на проходження загальної альтернативної служби з релігійних переконань і ця заявка схвалена, вона зобов'язана пройти обидва етапи підготовки за участю відповідної організації-користувача. Це дозволяє врахувати особисті переконання призовника без шкоди якості підготовки.

Організації-користувачі можуть здійснювати відбір призовників для участі у додаткових програмах професійної підготовки, спрямованих на підвищення кваліфікації або виконання адміністративно-управлінських функцій. Такі програми реалізуються без відриву від основної служби.

З метою належного моніторингу та планування, Міністерство внутрішніх справ спільно з організаціями-користувачами формує та регулярно оновлює інформаційні бази даних призовників, що проходять альтернативну службу. Такі бази також слугують для перевірки відповідності стандартам служби.

Організації-користувачі мають право розробляти власні внутрішні регламенти організації альтернативної служби, які обов'язково подаються для інформування до Міністерства внутрішніх справ. Для форм R&D та Industry Training ці регламенти можуть включати питання робочого часу, відпусток, службових відряджень, понаднормової роботи, системи заохочень та оцінювання ефективності.

Законодавство Тайваню передбачає механізм переведення призовників до іншої організації-користувача за ініціативою Міністерства внутрішніх справ або за зверненням самої організації. Серед причин для такого переведення:

- 1) скорочення або зміна планів діяльності організації;
- 2) призупинення діяльності, реорганізація чи ліквідація організації на період понад один місяць;
- 3) випадки фізичного або психологічного насильства, загрози життю та здоров'ю призовника;
- 4) несплата організацією фінансових внесків за програмами R&D Substitute Service;
- 5) скасування квоти на призов;
- 6) інші порушення прав призовника, що потребують втручання компетентного органу.

При переведенні попередній договір із організацією втрачає чинність, а нова установа укладає новий договір за погодженням із Міністерством внутрішніх справ.

У правовій системі Тайваню чітко регламентовані також випадки, які дозволяють тимчасово призупинити проходження альтернативної служби. Такі обставини включають:

- захворювання чи стани, небезпечні для оточуючих;
- отримання травм або розвиток хвороб, що унеможливають службу;
- застосування заходів кримінального процесу (розшук, утримання під вартою, арешт);
- перебування під впливом адміністративних чи лікувальних заходів;
- самовільне залишення місця служби до семи днів;
- визнання особи зниклою безвісти (до трьох місяців) [31].

У таких випадках період призупинення не включається до строку служби, і цей строк автоматично продовжується. Після усунення причин призупинення призовник повертається до тієї самої організації або переводиться до іншої за рішенням Міністерства внутрішніх справ. Для форм служби R&D або Industry Training можливе переведення до іншої форми служби чи іншого роботодавця.

Міністерство внутрішніх справ регулярно здійснює моніторинг та оцінювання діяльності організацій-користувачів для дотримання стандартів служби, захисту прав призовників та ефективності виконання обов'язків. У випадку надзвичайних ситуацій організація-користувач зобов'язана негайно повідомити Міністерство внутрішніх справ і вжити заходів реагування для нормалізації ситуації.

На відміну від Тайваню, українське законодавство не передбачає централізованої процедури переведення призовників за ініціативою центрального органу влади. Водночас, відповідні структурні підрозділи місцевих державних адміністрацій можуть змінювати місце проходження альтернативної служби з урахуванням суспільних потреб, а громадяни мають право ініціювати зміну місця служби або її дострокове завершення за законними підставами. Питання зміни місця служби розглядається впродовж одного місяця, після чого видається нове направлення на проходження служби.

Законодавство Тайваню визначає комплекс обов'язків для осіб, які проходять альтернативну (невійськову) службу. Зокрема, кожен призовник зобов'язаний скласти присягу на вірність Республіці Китай (Тайвань), суворо дотримуватись законодавства та внутрішніх регламентів, зберігати службову таємницю (навіть після завершення служби), а також виконувати розпорядження Міністерства внутрішніх справ та організації-користувача [24].

Натомість в Україні інститут присяги для осіб, що проходять альтернативну службу, законодавчо не передбачений, що обумовлено релігійними переконаннями більшості альтернативників, які забороняють їм застосовувати зброю. Запровадження присяги могло б суперечити свободі совісті та стати причиною відмови громадян від такої служби. Таким чином, у Тайвані діє уніфікована модель

службової дисципліни, а в Україні переважає конфесійно чутливий підхід, що враховує релігійні особливості призовників.

Тайванська система альтернативної служби передбачає чітку юридичну відповідальність за порушення службових обов'язків. Самовільне ухилення від служби або залишення місця проходження служби без офіційного дозволу (AWOL) строком до семи днів може призвести до кримінальної чи адміністративної відповідальності, включаючи позбавлення волі на строк до двох років, адміністративний арешт або штраф до 200 000 нових тайванських доларів. Санкції можуть застосовуватись як окремо, так і додатково до основного покарання [20].

Окремо кримінальна відповідальність передбачена за надання неправдивих відомостей щодо релігійних переконань для ухилення від військової служби з метою отримання дозволу на альтернативну службу. За таке порушення встановлено покарання у вигляді позбавлення волі на строк до двох років [32].

За порушення дисципліни, режиму служби, порядку підготовки чи виконання обов'язків призовник несе дисциплінарну відповідальність. Серед можливих санкцій — штрафне стояння (до двох годин із перервами), штрафне чергування (до двох годин у будні або до восьми у вихідні), тимчасова заборона виходу у вихідні (до двох днів), письмові попередження чи догани. Дисциплінарна система має накопичувальний характер: три попередження рівнозначні одній догані, три догани можуть призвести до скорочення грошового утримання (на 10–30%) строком до трьох місяців або перевиховних заходів [23].

Рішення про застосування дисциплінарних заходів ухвалюється Міністерством внутрішніх справ спільно з відповідними органами. Дисциплінарні стягнення оформлюють службові підрозділи, а скорочення грошового забезпечення чи перевиховання погоджуються з організацією-користувачем та затверджуються Міністерством внутрішніх справ не пізніше ніж через сім днів [25].

Особливо сувора кримінальна відповідальність (до п'яти років позбавлення волі) передбачена за ухилення від призову на альтер-

нативну службу шляхом: фальсифікації документів, навмисного завдання собі ушкоджень з метою непридатності до служби, ненадання заяви про призов у встановлений термін, неприбуття або запізнення понад п'ять днів, використання підставних осіб, самовільного виїзду за кордон без дозволу або неповернення з дозволеної поїздки [18].

В українському законодавстві також передбачені обмеження щодо ухилення від альтернативної служби. Згідно з Положенням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 10 листопада 1999 року № 2066, ухиленням вважаються:

- неприбуття без поважної причини або запізнення на службу понад три календарні дні;
- самовільне припинення виконання обов'язків;
- несвоєчасне повідомлення про відпустку, звільнення чи зміну статусу роботодавця (понад п'ять днів після виникнення обставини) [17].

Однак в Україні відсутній чіткий механізм застосування санкцій за такі порушення. На відміну від Тайваню, українське законодавство не встановлює конкретних дисциплінарних, адміністративних або кримінальних покарань за порушення умов проходження альтернативної служби.

Висновки. Дослідження тайванської моделі альтернативної (невійськової) служби продемонструвало, що вона є однією з найбільш інституційно розвинених і нормативно детально врегульованих систем у світі. Її особливістю є не лише традиційні форми проходження служби у соціальній сфері, медицині, екології тощо, а й спеціалізовані формати, орієнтовані на науково-дослідну діяльність (R&D Substitute Service) та професійну підготовку у промисловості (Industry Training Substitute Service). Такий диференційований підхід дозволяє ефективно спрямовувати людські ресурси у пріоритетні галузі економіки та стратегічні напрями національної обороноздатності.

Правова база Тайваню передбачає комплексне регулювання усіх стадій проходження альтернативної служби, включаючи детальну процедуру відбору кандидатів, укладання договорів, чіткі дисциплінарні правила, механізми фінансового забезпечення і ши-

рокий спектр соціальних гарантій. Цей підхід забезпечує оптимальне поєднання оборонних завдань держави та конституційних прав громадян.

У порівнянні з тайванською моделлю, українська система альтернативної служби має значні прогалини. В Україні проходження альтернативної служби переважно обмежене сферою соціальних послуг у державних та комунальних установах і регулюється загальними нормами трудового законодавства, без спеціалізованого законодавчого врегулювання. Відсутній чіткий механізм залучення приватного сектору, що суттєво обмежує потенціал для розвитку служби, а також бракує централізованого контролю й моніторингу процесу її організації.

Значною перевагою тайванської моделі є прозора конкурсна процедура відбору організацій-користувачів, які бажають залучати осіб до альтернативної служби. Вона передбачає використання інтегрованої цифрової платформи для подачі заявок, багаторівневу експертну оцінку запропонованих проектів, обов'язкове укладання контрактів і систематичне звітування про результати служби. Це забезпечує ефективний державний контроль, сприяє оптимальному використанню людських ресурсів та створює сприятливі умови для залучення висококваліфікованих кадрів. На противагу цьому в Україні організація альтернативної служби здійснюється переважно структурними підрозділами місцевих адміністрацій без належної цифрової інфраструктури, прозорих процедур оцінювання та моніторингу, що ускладнює її ефективну реалізацію.

Крім того, соціальні гарантії для осіб, які проходять альтернативну службу в Тайвані, є значно ширшими, ніж в Україні. Тайванське законодавство гарантує збереження академічного та трудового статусу призовників, передбачає медичну підтримку, пільгові тарифи на транспорт та культурні заходи, компенсації у разі захворювання або травми, а також чіткі механізми державної підтримки членів родини призовників. Українське законодавство, натомість, не пропонує достатніх компенсаційних чи реабілітаційних механізмів для осіб, які постраждали під час проходження альтернативної служби, і не гарантує збереження статусу таких осіб за місцем роботи або навчання.

Інституційною перевагою тайванської моделі також є функціонування спеціалізованих органів при Міністерстві внутрішніх справ, відповідальних за організацію, моніторинг та контроль процесу альтернативної служби. Наявність централізованих цифрових платформ та систем моніторингу дозволяє уникати бюрократичних зловживань та забезпечує прозорість і ефективність усього процесу.

Враховуючи триваючу війну в Україні та необхідність узгодження національного законодавства з міжнародними стандартами прав людини, тайванський досвід може стати цінним орієнтиром для розробки сучасної, прозорої та ефективної моделі альтернативної (невійськової) служби. Запровадження такої системи сприятиме забезпеченню справедливого балансу між оборонними інтересами держави та правами громадян на свободу совісті і переконань.

АЛЬТЕРНАТИВНА (НЕВІЙСЬКОВА) СЛУЖБА В ТАЙВАНІ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ З УКРАЇНСЬКИМ ДОСВІДОМ

У статті представлено комплексне дослідження системи альтернативної (невійськової) служби в Республіці Китай (Тайвань) з акцентом на її спеціалізовані форми: службу у сфері науково-дослідної діяльності (R&D Substitute Service) та промислового навчання (Industry Training Substitute Service). Автором розкрито правові й організаційні механізми функціонування цих форм служби, зокрема описано процедуру конкурсного відбору установ, що мають право залучати призовників, критерії оцінювання операційних планів, наукових досягнень організацій, а також систему розподілу квот.

Особливу увагу зосереджено на аналізі соціально-правових гарантій для осіб, які проходять альтернативну службу на Тайвані, зокрема щодо збереження місця роботи та академічного статусу, права на медичне обслуговування, фінансову допомогу та соціальне забезпечення. Окремо розглянуто підстави для призупинення служби, механізми зміни місця проходження служби, а також

зобов'язання призовників, включно зі складанням присяги та дотриманням конфіденційності.

У межах порівняльного аналізу досліджено ключові аспекти української моделі альтернативної служби – порядок її проходження, трудові гарантії, фінансове забезпечення та відповідальність за порушення умов. Встановлено, що в Україні відсутні єдині стандарти оплати праці, що призводить до суттєвої нерівності між військовослужбовцями та особами, які проходять альтернативну службу за строковими трудовими договорами.

Виявлено низку проблемних питань, зокрема відсутність чітких процедур переведення призовників між установами, недостатність соціального захисту, відсутність механізмів компенсацій за травми чи хвороби та слабкість санкцій за ухилення від служби.

Результати дослідження підтвердили високий рівень розвитку інституціональної та нормативно-правової бази альтернативної служби в Тайвані, що може слугувати ефективною моделлю для України. На основі цього запропоновано практичні рекомендації щодо впровадження окремих елементів тайванської системи в українське законодавство з урахуванням національних правових, культурних та безпекових реалій, особливо в умовах триваючої війни та гострої необхідності в балансуванні оборонних потреб і дотримання прав людини.

Ключові слова: релігійні організації, свобода совісті, альтернативна служба, релігійні переконання, правове регулювання, національна безпека, військовий обов'язок, Тайвань, Республіка Китай.

Author Contributions: Conceptualization, Y.K.; Writing – original draft, Y.K.; Writing – review & editing, Y.K. Author has read and agreed to the published version of the manuscript.

Funding: This research received no external funding.

Institutional Review Board Statement: Not applicable as study did not include human subjects.

Informed Consent Statement: Not applicable.

Data Availability Statement: Data is contained within the article.

Conflicts of Interest: The author declares no conflict of interest.

References

1. Mokhonchuk, B., & Kovtunenکو, O. (2025). Alternatyvna sluzhba z mirkuvan sovisti: mizhnarodni standarty, sudova praktyka ta problemy rehulivannia v Ukraini [Alternative service for reasons of conscience: international standards, case law and problems of regulation in Ukraine]. *Ukrainskyi chasopys konstytutsiinoho prava – Ukrainian Journal of Constitutional Law*, 1(34), (pp. 44-59). Retrieved from: <https://doi.org/10.30970/jcl.1.2025.5> [in Ukrainian].
2. Holub, V. (2024). Mizhnarodni ta konstytutsiini zasady prava liudyny na alternatyvnu (neviiskovu) sluzhbu [International and constitutional principles of the human right to alternative (non-military) service]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriia: Pravo – Scientific Bulletin of Uzhgorod National University. Series: Law*, (Vol. 1), 85, (pp. 188-195). Retrieved from: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.85.1.25> [in Ukrainian].
3. Pyroha, I.S., Bielova, M.V., & Fridmanska, V.I. (2025). Alternatyvna (neviiskova) sluzhba v umovakh voiennoho stanu [Alternative (non-military) service under martial law]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriia: Pravo – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Law*, (Vol. 4), 87, (pp. 347-352). Retrieved from: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.4.54> [in Ukrainian].
4. Bilash, O., & Karabin, T. (2022). Military and alternative (non-military) service of religious citizens in Ukraine. *Kościół i prawo*, 11(24), 1, (pp. 9-26). Retrieved from: <https://doi.org/10.18290/kip22111-1> [in English].
5. Volunteer military service to start from 2013. (n.d.). (2012). *www.taiwaninsights.com*. Retrieved from: <http://www.taiwaninsights.com/2012/01/17/volunteer-military-service-to-start-from-2013/> [in English].
6. Conscription program to be extended by two months. (n.d.). (2018). *www.taiwaninsights.com*. Retrieved from: <https://surl.lu/dgxwei> [in English].
7. Taiwan's substitute military service to focus on R&D in 2023. (n.d.). (2022). *focustaiwan.tw*. Retrieved from: <https://focustaiwan.tw/politics/202212270009> [in English].
8. Constitution of the Republic of China (Taiwan). (n.d.). (2005). *www.constituteproject.org*. Retrieved from: <https://surl.li/hzdhyk> [in English].
9. Act Ministry of Justice of Military Service System (2023). *law.moj.gov*.

tw. Retrieved from: <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?p-code=F0040001> [in English].

10. Postanova Kabinet Ministriv Ukrainy Pro zatverdzhennia Polozhennia pro poriadok prokhodzhennia alternatyvnoi (neviiskovoi) sluzhby No. 360 [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine On Approval of the Regulations on the Procedure for Alternative (Non-Military) Service No. 360]. (1992). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/360-92-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

11. Ukaz Prezydenta Ukrainy «Pro optymizatsiiu systemy tsentralnykh orhaniv vykonavchoi vlady» No. 1085/2010 [Decree of the President of Ukraine «On optimization of the system of central bodies of executive power» No. 1085/2010] (2010). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1085/2010#Tekst> [in Ukrainian].

12. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pytannia Ministerstva ekonomiky» vid 20 serpnia 2014 roku No. 459 [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine «Questions of the Ministry of Economy» dated August 20, 2014 No. 459]. (2014). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

13. Zakon Ukrainy «Pro alternatyvnu (neviiskovu) sluzhbu» vid 12 hrudnia 1991 roku No. 1975-XII [Law of Ukraine «On Alternative (Non-Military) Service» of December 12, 1991 No. 1975-XII]. (1991). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1975-12#Text> [in Ukrainian].

14. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 31 hrudnia 2004 r. No. 1795 «Pro vnesennia zmin do postanovy Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 10 lystopada 1999 r. No. 2066» [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated December 31, 2004 No. 1795 «On Amendments to the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated November 10, 1999 No. 2066»]. (2004). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://surl.li/ixyveg> [in Ukrainian].

15. Zakon Ukrainy Pro korinni narody Ukrainy vid 01.07.2021 No. 1616-IX [Law of Ukraine on Indigenous Peoples of Ukraine dated 01.07.2021 No. 1616-IX]. (2021). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1616-20#Tekst> [in Ukrainian].

16. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 No. 254k/96-VR [Konstytutsiia Ukrainy, 28.06.1996 No. 254k/96-VR]. (1996). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://surl.li/awqoca> [in Ukrainian].

17. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 10 lystopada 1999 roku No. 2066 «Pro zatverdzhennia normatyvno-pravovykh aktiv shchodo zastosuvannia Zakonu Ukrainy «Pro alternatyvnu (neviiskovu) sluzhbu» [Resolution of the

Cabinet of Ministers of Ukraine dated November 10, 1999 No. 2066 «For the approval of normative and legal assets, the Law of Ukraine «On Alternative (Non-Republican) Service» shall be applied]. (1999). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2066-99-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

18. Open for applications for research and development project service in 2023. (n.d.). (2023). *www.moi.gov.tw*. Retrieved from: <https://surl.lu/xzkceq> [in English].

19. Implementation plan for the use and review of alternative quotas for services from scientific research works. (n.d.). (2023). *rdss.nca.gov.tw*. Retrieved from: <https://surl.li/jejfbt> [in English].

20. 丁瑞峰 (2012). 國防工作訓儲制度與研發後果役制度之全用研究 (1979-2011) [Comparative studies of the system of obligations from the defense industry reserve and the system of replacement services in the sphere of research and development (1979-2011)]. 台灣：國立臺灣大學政治學系學位論文. Retrieved from: <https://doi.org/10.6342/NTU.2012.01369> [in Chinese].

21. 朱湘玲 (2012). 我國在事京役制度之研究 (1992-2012) [The Study of Substitute Military Service System in Taiwan (1992-2012)]. 台灣：國立臺灣大學政治學系學位論文. Retrieved from: <https://doi.org/10.6342/NTU.2012.01437> [in Chinese].

22. 普通替代役軍人訓練管理條例 PCode D0040020 [Regulations for training and service administration of general alternative servicemen PCode D0040020]. (2018). *law.moj.gov.tw*. Retrieved from: <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0040020> [in Chinese].

23. Rules for the application of the Law on the Civil Service System PCodeD0040017. (2021). *law.moj.gov.tw*. Retrieved from: <https://surl.li/bpdhgs> [in English].

24. Rules for the implementation of the Law on the Implementation of Alternative Services PCodeD0040018. (2018). *law.moj.gov.tw*. Retrieved from: <https://surl.li/cjdeoh> [in English].

25. Kodeks Zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 No. 322-VIII [Labor Code of Ukraine dated 10.12.1971 No. 322-VIII]. (1971). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].

26. 替代役役男報考大專校院考試加分規定 [Regulations Regarding University Admission Preferences for Substitute Service Draftees]. (2000). *law.moe.gov.tw*. Retrieved from: <https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL000421> [in Chinese].

27. 替代役役男因病退役或轉役審核及處理規定 [Regulations Governing the Evaluation and Handling of Substitute Service Draftees Who Are Discharged or Transferred Due to Illness or Injury]. (2015). *law.moe.gov.tw*. Retrieved from: <https://surl.li/jbwtdt> [in Chinese].

28. 勞動基準法 [Labor Standards Act]. (1984). *laws.mol.gov.tw*. Retrieved from: <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?id=FL014930> [in Chinese].

29. 勞工保險條例 [Labor Insurance Act]. (1958). *laws.mol.gov.tw*. Retrieved from: <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?id=FL014980> [in Chinese].

30. 勞工退休金條例 [Labor Pension Act]. (2004). *laws.mol.gov.tw*. Retrieved from: <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?id=FL030634> [in Chinese].

31. Act of Military Service for Officers and Noncommissioned Officers of the Armed Forces. (2020). *law.moj.gov.tw*. Retrieved from: <https://surl.lu/hxcvah> [in English].

32. 替代役役男之懲處案件檢討報告 [Review of disciplinary cases in substitute service]. (n.d.). (2011). *www.ly.gov.tw*. Retrieved from: <https://surl.lu/lhvygy> [in Chinese].

33. Plekhanov, D., & Plekhanova, O. (2019). Udoskonalennja kadrovogo menedzhmentu v zbrojnih silah ukraïni v konteksti reform oboronnoï sferi.[Improving personnel management in the armed forces of Ukraine in the context of defense sector reforms]. *Publichne upravlinnia ta rehionalnyi rozvytok – Public administration and regional development*, 3, (pp.128–141). <https://doi.org/10.34132/pard2019.03.08> [in Ukrainian].

Відомості про автора / Information about the Author

Ярослав Котилко, доктор PhD в галузі знань публічне управління та адміністрування, заступник начальника, Відділу юридичного забезпечення та правової аналітики, Державної служби України з етнополітики та свободи совісті, м. Київ, Україна. E-mail: y.kotylko@gmail.com, orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3870-5431>.

Yaroslav Kotylko, Doctor of PhD in the field of public management and administration, Deputy Head of the Department of Legal Support and Legal Analytics at the State Service of Ukraine for Ethnopolitics and

Freedom of Conscience, Kyiv, Ukraine. E-mail: y.kotylko@gmail.com,
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3870-5431>.

Kotylko, Y. (2025). Alternative (non-military) service in Taiwan: legal regulation and comparative analysis with the Ukrainian experience. *Public Administration and Regional Development*, 29, 661-693. <https://doi.org/10.34132/pard2025.29.01>