

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-534-1-80>

**DIRECTIONS FOR ADDRESSING ASYMMETRY
IN THE INTERNATIONAL LABOR MARKET IN THE CONTEXT
OF INDUSTRY 4.0 AND 5.0**

**НАПРЯМИ УСУНЕННЯ АСИМЕТРІЇ НА МІЖНАРОДНОМУ
РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ІНДУСТРІЇ 4.0 І 5.0**

Chernenko N. O.

*PhD in Economics,
Associate Professor,
Associate Professor at the Department
of International Economics,
National Technical University of
Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv
Polytechnic Institute"
Kyiv, Ukraine*

Черненко Н. О.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародної
економіки
Національний технічний університет
України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна*

Moiseienko T. Ye.

*PhD in Economics,
Associate Professor,
Associate Professor at the Department
of International Economics
National Technical University of
Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv
Polytechnic Institute"
Kyiv, Ukraine*

Моїсеєнко Т. Є.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародної
економіки
Національний технічний університет
України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна*

Korohodova O. O.

*PhD in Economics,
Associate Professor,
Associate Professor at the Department
of International Economics
National Technical University of
Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv
Polytechnic Institute"
Kyiv, Ukraine*

Корогодова О. О.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародної
економіки
Національний технічний університет
України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна*

Hlushchenko Ya. I.

*PhD in Economics,
Associate Professor,
Associate Professor at the Department
of International Economics
National Technical University of
Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv
Polytechnic Institute"
Kyiv, Ukraine*

Глушенко Я. І.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародної
економіки
Національний технічний університет
України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна*

Асиметрія на ринку праці є дисбалансом або нерівномірністю в розподілі ресурсів, можливостей і результатів серед учасників цього ринку. Вона проявляється у відмінностях між пропозицією та попитом на робочу силу, які можуть бути викликані різними чинниками: економічними, соціальними, демографічними, технологічними тощо. Сучасні реалії свідчать про те, що найбільш значні зміни на міжнародному ринку праці відбуваються під впливом технологій. Індустрії 4.0 і 5.0 представляють нові етапи в розвитку, що характеризуються використанням штучного інтелекту, Інтернету речей, автоматизації та інших інновацій. Технологічний прогрес безпосередньо вплинув на міжнародний ринок праці, змінюючи вимоги до кваліфікації працівників, організацію трудового процесу та взаємини між роботодавцями і працівниками [1 с. 46–56; 2 с. 81–88]. Таким чином, асиметрія є складною проблемою, що торкається економіки, соціальної сфери та добробуту населення, і для її подолання потрібен комплексний підхід, який включає реформи в освіті, сприяння мобільності працівників, доступ до інформації та адаптацію до сучасних технологічних змін. Мультинаціональні корпорації (ТНК), як провідні учасники глобальної економіки, відіграють важливу роль у цих процесах.

Основні аспекти впливу Індустрії 4.0 зосереджені на автоматизації рутинних завдань за допомогою роботів і алгоритмів, що дозволяє ТНК зменшувати кількість робочих місць, пов'язаних із простими операціями, і знижує попит на некваліфіковану працю. Водночас зростає потреба у висококваліфікованих спеціалістах, таких як програмісти, аналітики даних, фахівці з управління штучним інтелектом та кібербезпеки. Це призводить до посилення регіональних диспропорцій і технологічного розриву між розвиненими та країнами, що розвиваються, а також до зростання нерівності на ринку праці. ТНК активно запроваджують дистанційну роботу та фріланс, що дозволяє наймати працівників незалежно від їхнього географічного розташування і змінює форми зайнятості.

Мета дослідження – дослідити механізми усунення асиметрії на міжнародному ринку праці в умовах індустрії 4.0 / 5.0, зосереджуючи увагу на нових технологіях, змінах у вимогах до кваліфікації працівників та впливі глобалізації.

Ціль дослідження – визначити основні чинники, що сприяють асиметрії на міжнародному ринку праці, та розробити рекомендації для державних органів, підприємств і освітніх установ щодо адаптації до нових умов.

Транснаціональні корпорації дедалі більше впливають на зміну соціально-трудових відносин завдяки їхній здатності швидко адаптуватися до технологічних змін і глобалізованого економічного середовища. Під впливом Індустрії 4.0 і 5.0, ТНК використовують комплексні стратегії для оптимізації своїх трудових ресурсів, включаючи автоматизацію, інтеграцію штучного інтелекту та цифрових платформ. Це не лише змінює способи ведення бізнесу, а й впливає на моделі зайнятості.

Багато ТНК, наприклад, Microsoft, Google, Tesla, впроваджують програми підвищення кваліфікації, щоб відповідати новим технологічним викликам. Вони інвестують у розвиток людського капіталу, забезпечуючи навчання своїх працівників новітнім технологіям, таким як обробка великих даних (Big Data), штучний інтелект чи блокчейн. Це сприяє зростанню мобільності працівників і зменшенню розриву між попитом і пропозицією на кваліфіковану працю.

Індустрія 5.0 додає новий акцент на соціальну відповідальність і сталий розвиток, що спонукає ТНК адаптувати свої практики, приділяючи увагу етичним аспектам зайнятості, збереженню довкілля та благополуччю працівників. Важливим є також зростання значення дистанційної роботи, що дозволяє залучати таланти з різних регіонів світу, мінімізуючи регіональну асиметрію на ринку праці.

Водночас, це створює виклики для працівників у менш розвинених країнах, які зіштовхуються із недостатньою підготовкою або обмеженим доступом до технологій [3]. Таким чином, для зменшення асиметрії на міжнародному ринку праці необхідні спільні зусилля урядів, корпорацій і міжнародних організацій [4]. Вони мають фокусуватися на таких напрямках, як:

- розвиток глобальних програм підвищення кваліфікації;
- доступність цифрової інфраструктури для віддалених регіонів;
- сприяння професійній мобільності;
- створення правових рамок для захисту прав працівників у нових умовах.

Ці зміни підтверджують необхідність інноваційного підходу до управління трудовими ресурсами в умовах глобалізованого світу.

Також, транснаціональні корпорації тепер звертають увагу не тільки на технічні навички, а й на міжособистісні компетенції, гнучкість, адаптивність і соціальну відповідальність кандидатів. ТНК під впливом Індустрії 4.0 і 5.0 шукають працівників, які можуть не лише працювати з технологіями, але й впроваджувати інновації та підтримувати етику,

сталий розвиток і добробут у процесі своєї роботи [5, с.5-12]. Важливо зазначити, що транснаціональні корпорації (ТНК) суттєво впливають на соціально-трудова процеси через свої масштаби, ресурси та здатність трансформувати глобальні ринки праці. У табл. 1. наведені приклади відомих ТНК і способи, якими вони впливають на соціально-трудова процеси.

Таблиця. 1

Трансформація соціально-трудова процесів у ТНК (2014–2024)

ТНК	Рік/Період	Ініціативи	Вплив на соціально-трудова процеси
Amazon	2015–2024	Впровадження робототехніки в складах, автоматизація логістичних процесів, впровадження віддаленої роботи.	Скорочення низькокваліфікованих робочих місць; підвищення вимог до технічної кваліфікації працівників; значне навантаження через системи моніторингу продуктивності.
Apple	2016–2024	Програма контролю умов праці у постачальників, підвищення мінімальної зарплати у постачальницькому ланцюгу.	Покращення умов праці в країнах, що розвиваються; зменшення негативного соціального резонансу через прозорість політик.
Toyota	2014–2024	Впровадження принципу 'кайдзен' для навчання працівників новим технологіям Індустрії 4.0.	Створення стабільних робочих місць; підвищення кваліфікації робітників; покращення умов праці.
Microsoft	2020–2024	Масштабний перехід на дистанційну роботу під час пандемії COVID-19; підтримка працівників програмами перекваліфікації.	Створення гнучких умов роботи; підвищення рівня задоволеності працівників; залучення інклюзивних політик для співробітників з обмеженими можливостями.

Unilever	2015–2023	Ініціативи сталого розвитку: справедлива оплата праці у всьому ланцюгу постачання, боротьба за гендерну рівність.	Покращення гендерного балансу; підвищення соціальної відповідальності в регіонах з низьким рівнем економічного розвитку.
Tesla	2018–2024	Масштабування виробництва, впровадження автоматизованих процесів на заводах у США, Європі, Китаї.	Збільшення вимог до технологічної освіти працівників; скорочення ручної праці на користь роботизації.
Nestlé	2014–2024	Програми соціальної відповідальності: боротьба з дитячою працею в країнах постачання какао, підтримка місцевих фермерів.	Зменшення соціальних ризиків у регіонах; підвищення соціальної відповідальності компанії перед працівниками.
Coca-Cola	2014–2024	Впровадження програм соціального розвитку для співробітників у країнах Африки, модернізація процесів виробництва.	Створення нових робочих місць; покращення умов праці для місцевих працівників.
Google (Alphabet)	2020–2024	Масштабна підтримка віддаленої роботи; програми навчання цифровим навичкам для працівників і зовнішніх користувачів.	Розширення доступу до дистанційної роботи; підвищення кваліфікації працівників; підтримка гендерної рівності на робочому місці.
Samsung	2015–2024	Інвестиції у навчання працівників новим технологіям; програми захисту прав працівників на заводах у Південній Кореї та інших країнах.	Підвищення технологічної грамотності працівників; покращення умов праці у країнах-виробниках.

Джерело: складено авторами

Як видно з табл. 1, трансформаційні процеси, викликані Індустрією 4.0 і поступовим переходом до Індустрії 5.0, посилюють структурні зміни на міжнародному ринку праці, спричиняючи виникнення нових викликів і можливостей для його учасників. Одним із напрямів

усунення асиметрії є скорочення регіональних диспропорцій у кваліфікації працівників. ТНК, такі як Samsung, Microsoft і Toyota, активно інвестують у перекваліфікацію персоналу через корпоративні програми навчання. Наприклад, Toyota реалізує освітні програми, спрямовані на підготовку працівників до роботи з роботизованими системами та штучним інтелектом. Такі ініціативи зменшують ризики звільнень через автоматизацію, сприяючи адаптації працівників до змінюваних вимог ринку. Індустрія 5.0, яка робить акцент на людськоцентричності та сталому розвитку, змушує ТНК приділяти увагу не лише технічним аспектам, але й соціальним. Компанії, такі як Nestlé, підтримують принципи сталого розвитку, працюючи над забезпеченням гідних умов праці у своїх ланцюгах постачання, що зменшує соціальну нерівність. Аналогічно, Coca-Cola сприяє покращенню умов праці в країнах із низьким рівнем економічного розвитку, забезпечуючи соціальні гарантії та залучаючи локальні спільноти до глобальних проєктів. Ще одним важливим напрямом є зменшення дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці завдяки розвитку гнучких форматів зайнятості. Пандемія COVID-19 прискорила впровадження дистанційної роботи. Такі компанії, як Google та Apple, успішно адаптували свої бізнес-моделі, забезпечуючи доступність роботи для фахівців з різних регіонів. Це дозволило зменшити регіональну асиметрію у зайнятості та створило нові можливості для працівників, зокрема в країнах, що розвиваються. ТНК також активно працюють над впровадженням прозорих стандартів соціальної відповідальності. Наприклад, Apple регулярно проводить аудит умов праці у своїх підрядників, що сприяє зменшенню конфліктів у трудових відносинах та забезпеченню дотримання етичних стандартів.

Висновок. Транснаціональні корпорації (ТНК) залишаються ключовими гравцями, здатними впливати на подолання асиметрії шляхом впровадження інновацій, соціально відповідальних ініціатив та стратегій адаптації до технологічних змін. Напрями усунення асиметрії на міжнародному ринку праці в умовах Індустрії 4.0 та 5.0 зосереджені на: підвищенні кваліфікації працівників через інвестиції в освіту та перекваліфікацію; зменшенні регіональних диспропорцій за рахунок дистанційної роботи та розширення доступу до цифрових технологій; розвитку соціальної відповідальності ТНК із впровадженням етичних та сталих принципів у трудові відносини; адаптації до технологічних змін, що дозволяє зменшити негативні наслідки автоматизації та створює нові можливості зайнятості. Інтеграція таких підходів у глобальну

практику допоможе значно знизити асиметрію на ринку праці, сприяючи створенню рівних можливостей для всіх його учасників.

Література:

1. Черненко Н. О., Глушенко Я. І., Корогодова О. О., Моїсеєнко Т. Є. Вплив четвертої промислової революції на соціодемографічну основу людства. *Бізнес Інформ*. 2020. № 4. С. 46–56. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-4-46-56> (дата звернення: 08.01.2025).
2. Моїсеєнко Т. Є., Корогодова О. О., Глушенко Я. І., Черненко Н. О. Структурні елементи формування і функціонування екосистеми стартапів в умовах четвертої промислової революції. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм*. 2020. № 11. С. 81–88. DOI: <https://doi.org/10.26565/2310-9513-2020-11-09> (дата звернення: 08.01.2025).
3. Best Employers (2024). Forbes report. URL: <https://www.forbes.com/lists/worlds-best-employers/> (дата звернення: 09.12.2024).
4. Ciachir C., Woodhams C. People management in an international context. *Human Resource Management: People and Organisations*. 2022. С. 173 (дата звернення: 03.12.2024).
5. Гук Л. П., Біліченко С. П. Гнучкі форми зайнятості та мобільність робочої сили в умовах економічної нестабільності. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2022. Вип. 2 (65). С. 5–12 (дата звернення: 08.01.2025).