

**О. В. Варганова,
О. В. Коломицева**

СТРУКТУРНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

У статті визначено сутність і структуру глобального ринку праці. Виокремлено специфічний сегмент глобального ринку праці – ринок офшорної робочої сили. Визначено переваги і недоліки офшорингу робочої сили, проаналізовано сучасний стан ринку офшорної робочої сили. Виокремлено структурні трансформації глобального ринку праці в контексті попиту і пропозиції на робочу силу, ціни праці. Синтезовані тенденції, які характеризують майбутнє глобального ринку праці.

Ключові слова: глобальний ринок праці, попит і пропозиція на робочу силу, ринок офшорної робочої сили, сегменти.

Постановка проблеми. Глобалізація світової економіки приводить до посилення процесів перерозподілу виробничих, фінансових і людських ресурсів між суб'єктами світового економічного середовища. Процеси глобалізації впливають і на розвиток ринку праці, роблячи вільним переміщення персоналу за межі національних кордонів. Таким чином, міжнародний ринок праці, який інтегрує національні ринки праці та розвивається відповідно до тенденцій розвитку світової економіки, стає дійсно глобальним. Сучасний розвиток глобального ринку праці свідчить про складні та докорінні зміни, які відбуваються на цьому ринку: змінюються кількість і структура робочої сили за регіонами світу, вплив об'єктивних демографічних процесів та міграції населення викликає дефіцит робочої сили та її надлишок у певних регіонах; глобальні технологічні зрушення, які відбуваються в найбільш розвинених економіках світу, викликають зміни в структурі зайнятості та вивільнення зайвої робочої сили; розвиток офшорингу робочої сили дає змогу великим корпораціям задовольнити свій попит у робочій силі. Ці та інші процеси потребують ретельного дослідження, що дозволить визначити місце України на світовому ринку праці та перспективи її подальшої інтеграції до міжнародних економічних відносин.

Аналіз останніх публікацій. Проблеми сучасного стану і тенденції розвитку глобального ринку праці є об'єктом дослідження багатьох зарубіжних і вітчизняних дослідників. Серед них – В. Антонюк, С. Бандур, Л. Безтелесна, Л. Вальрас, Т. Веблен, О. Грішнова, М. Долішній, О. Дороніна, А. Колот, Е. Лібанова [7], Л. Лісогор, О. Немашкало [1], К. Клецова [1], І. Петрова, В. Петюх, Л. Семів, Я. Столярчук [6], Л. Шаульська, Л. Щетініна та інші. Незважаючи на численні дослідження різних аспектів розвитку міжнародного ринку праці, швидкі та блискавичні зміни, які відбуваються на цьому ринку, зумовлюють необхідність подальших досліджень, пов'язаних із секторальними структурними змінами, змінами попиту і пропозиції на глобальному ринку праці. Також окремо слід виділити аналітичні дослідження, звіти та огляди, які представлені зарубіжними та вітчизняними вченими [3, 4, 10], які містять найактуальнішу інформацію щодо структурних трансформацій глобального ринку праці. В умовах нових викликів, пов'язаних із проявом глобалізаційних тенденцій у розвитку національних ринків праці та утворенням дійсно глобального міжнародного ринку праці, моніторинг його структури, тенденцій і напрямів трансформації постає вкрай актуальним завданням.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження його структури, основних тенденцій і напрямів трансформації глобального ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Глобальний ринок праці – це складна інтегрована структура, яка відіграє важливу роль у глобальній економіці. Відповідно до цього, глобальний ринок праці можна визначити як:

сукупність міжнародних міграційних процесів (експорт і імпорт іноземної робочої сили);

якісно новий етап розвитку ринку робочої сили в умовах інтернаціоналізації виробництва й росту спілкування між народами [1];

систему економічних механізмів, норм, інструментів, що забезпечують взаємодію попиту на працю і його пропозиції на міжнародному рівні [2];

механізм задоволення попиту на працю у будь-якій точці світу.

Глобальний ринок праці має явно виражений сегментований характер. У межах цього ринку створюються кілька окремих, відносно автономних ринків робочої сили зі специфічними закономірностями її руху. Така сегментація міжнародного ринку робочої сили віддзеркалює як міжнародний поділ праці, що склався, так і особливості у кваліфікації робочої сили й попиту на неї. Сегментування

глобального ринку праці урізноманітнює склад робочої сили, що пропонується на цьому ринку. Водночас у його суб'єктів формуються специфічні риси й особливості, що відрізняють їх у цілому від зайнятих тільки на національних ринках праці. Достатньо сказати, що в суб'єктів глобального ринку праці помітно послаблюються національні уподобання, вони мобільніші і більш пристосовувані до вимог працедавців. У структурі глобального ринку праці вирізняються два найзначніші сегменти.

Перший сегмент охоплює робочу силу, яка характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації й зарплати, а також доволі чіткою ієрархією кваліфікації. Це загалом привілейований шар працівників з розвинутих країн, а також країн із середнім рівнем розвитку (Сінгапур, Тайвань, Гонконг). Слід згадати й інший, щоправда нечисленний, шар зайнятих у різних міжнародних організаціях (ООН, спеціалізованих органах ООН, Міжнародному валютному фонді, ВТО, ЮНЕСКО та ін.). Наймання працівників у такі організації відбувається на чисто міжнародній основі і, як правило, з урахуванням лише професійної придатності. Цей ринок праці має певну тенденцію до розширення з огляду на зростання міжнародних зв'язків та загострення глобальних проблем.

Другий доволі великий сегмент глобального ринку праці – робоча сила, яка походить з районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед цих працівників треба вирізнити специфічний шар так званої нелегальної робочої сили, чималі потоки якої спрямовуються в індустріальні країни. Серед цих працівників треба вирізнити специфічний загін так званої нелегальної робочої сили, чималі потоки якої спрямовуються в індустріальні країни, зокрема США. Економічна функція нелегального ринку праці зводиться переважно до обслуговування потреб величезної маси дрібних та середніх підприємств в індустріально розвинених країнах, які, на відміну від великих підприємств, неспроможні застосовувати в широких масштабах дорогі працевбережувальні технології. Ці підприємства не можуть також за потреби переводити свої капітали у країни з дешевою робочою силою, як це часто роблять великі ТНК. Структуру глобального ринку праці подано на рис. 1.



Рис. 1. Структура глобального ринку праці

Значний вплив на розвиток глобального ринку праці здійснює офшоринг, який являє собою передачу певних видів робіт з одних країн в інших. Існує думка, що майже вся сервісна діяльність (тобто невиробничі види робіт, що не потребують фізичної присутності працівника) з часом перемістяться з країн із розвинутою економікою в країни з низьким рівнем зарплат [3]. Противники цієї точки зору стверджують, що потенціал офшорингу вже вичерпується – на це вказує зростання рівня зарплат в таких містах, як Бангалор або Прага. Дослідження змісту і тенденцій розвитку офшорингу дозволяє зробити ряд висновків щодо основних напрямів розвитку глобального ринку праці, які зводяться до

такого. Глобальний ринок праці, що формується за рахунок офшорингу, ймовірно, буде відносно невеликим, а тому не викличе різких коливань спільного рівня зайнятості і зарплат в розвинених країнах. Фахівці Mckensey Global Institute оцінюють параметри глобального ринку праці в 1 % світової робочої сили, що не є великим показником. Але слід брати до уваги динаміку даного процесу: загальна кількість офшорних робочих місць за 2015–2017 р. зросла в 2,73 рази (з 1,5 млн. до 4,1 млн. доларів США), тому перспективи розвитку глобального ринку праці є очевидними [4].

Попит компаній із розвинених країн на офшорну працю сприятиме тому, що в країнах з дешевою робочою силою рівень зарплат в деяких галузях підніметься, але не досягне рівня розвинених країн. Глобальна пропозиція і попит на офшорних фахівців незбалансовані: в деяких галузях попит перевищує пропозицію, в інших – пропозиція перевищує попит. Чим ефективніше функціонує глобальний ринок праці, тим більш вигідно це його учасникам, оскільки вони зможуть раціональніше розподіляти ресурси. Ефективність цього ринку, збалансованість попиту і пропозиції залежать від конкретних зусиль компаній і країн.

Головна перевага офшорингу полягає у скороченні витрат компаній на персонал, оптимізацію бізнес-процесів та ефективний розподіл ресурсів в масштабі глобальної економіки. Негативні наслідки офшорингу пов'язані зі скороченням робочих місць в промислово розвинених країнах, що призводить до проблем безробіття, міграції робочої сили, соціальної нестабільності в країнах та перерозподілу світового ринку праці в цілому. Схему вибору країни для офшорингу (за даними McKinsey Global Institute [4]) подано на рис. 2.

На рис 2 показано, як попит на робочу силу може розподілятися на практиці. Використовуючи індекс витрат місця – розроблений MGI аналітичний інструмент, який допомагає компаніям вибирати країни для офшорингу; в дослідженні представлений рейтинг країн для чотирьох компаній. Результати показують, що оптимального місця для офшорингу не існує, і його вибір залежить від переваг конкретних компаній.

Параметри компанії	Приклади	Приклад А	Приклад Б	Приклад В	Приклад Г
	Галузь	Фармацевтика	Банківське діло	Фармацевтика	Логістика
	Діяльність	Клінічні випробування	Інформаційні технології	Наукові дослідження	Інформаційні технології
	Глобальна Місце штаб-квартири	Так Європа	Так США	Так США	Так Європа
Оцінка з точки зору	Індекс витрат місця офшорингу				
	витрат наявності постачальників внутрішнього ринку	25	60	25	35
	ризиків ділової культури якості інфраструктури	0	20	0	0
		40	0	0	0
		10	5	25	10
		10	5	25	30
Результат	Найбільш привабливі країни	Китай	Індія	США	Угорщина
	Найбільш привабливі країни	Малайзія Мексика	Китай Філіппіни	Канада Малайзія	Малайзія Чехія
	Фактичний вибір компаній	Канада	Малайзія	Бразилія	Індія

Важливість чинника

Висока



... Низька

Рис. 2. Критерії вибору країни для офшорингу

Джерело: за даними McKinsey Global Institute [4]

В умовах нових викликів, пов'язаних із проявом глобалізаційних тенденцій у розвитку національних ринків праці та утворенням дійсно глобального міжнародного ринку праці, відбуваються постійні трансформаційні зміни, які впливають на структуру глобального ринку праці, співвідношення сегментів на цьому ринку та характеристики їхнього розвитку. Характеристику структурних трансформацій глобального ринку праці подано на рис. 3.



Рис. 3. Структурні трансформації глобального ринку праці
Узагальнено авторами

Зміна структури зайнятості. Внаслідок синергічного ефекту глобалізації та технологічної революції в соціально-економічній сфері різних країн відбуваються фундаментальні зрушення в структурі світової економіки, проявом чого стає зниження частки виробничого сектора і зростання сектора послуг, деконцентрація промислового виробництва, зрушення в його галузевій структурі тощо. Зазначені зрушення приводять до змін у структурі й характері зайнятості, значно впливають на стан ринку праці, формують нові тенденції його розвитку [5]. У розвинутих країнах продовжується зменшення частки обробної промисловості з одночасним розвитком сервісної економіки і збільшенням її питомої ваги.

Дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць. Для нормального розвитку світової економіки кількість створених робочих місць має переважати кількість ліквідованих, проте на практиці така «компенсація» не відбувається автоматично, а нові робочі місця не відповідають колишнім за складністю виконаних робіт, структурою, видами робіт, географічним розташуванням тощо. Дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць стає дедалі очевиднішим як для розвинутих країн, так і для тих, що розвиваються.

Зміна структури попиту на робочу силу. За оцінками економістів, в умовах глобалізації дедалі актуальнішою стає проблема скорочення попиту на некваліфіковану робочу силу. Становлення пост-індустріальної, інформаційної економічної системи призвело і продовжує призводити до «відторгнення» значної частки робочої сили, що є некваліфікованою або отримала кваліфікацію, на яку немає попиту, і нездатної до перенавчання. За даними обстежень домогосподарств, проведених в останні роки в деяких країнах, рівень безробіття серед найменш кваліфікованих працівників є набагато вищим порівняно з більш освіченими працівниками [4].

Перенесення виробництв до країн із дешевою робочою силою (офшоринг робочої сили). Під впливом лібералізації зовнішньої торгівлі, розширення меж відкритості національних товарних та фінансових ринків, і зростання конкуренції між товаровиробниками відбуваються суттєві зміни в структурі та масштабах зайнятості. Дедалі більше розширюються можливості перенесення виробництва і відповідно, робочих місць, до інших країн, і передусім до країн з дешевою робочою силою. Разом зі створенням робочих місць ТНК експортують до країн, які розвиваються, нове обладнання, передові технології, що сприяє підвищенню якості місцевої робочої сили. Водночас серед управлінських та інженерних кадрів частка місцевого населення, як правило, незначна [6]. Не отримують розвитку в країнах, що розвиваються, і науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи, які зосереджені в країнах, де розташовані штаб-квартири ТНК. Крім того, існує небезпека «скидання» зарубіжними інвесторами в країну застарілих і екологічно небезпечного виробництва і відповідних робочих місць.

Підвищення мобільності робочої сили. Складовою процесів глобалізації є зростання мобільності робочої сили, інтенсифікація міграційних процесів, наслідки яких є суперечливими. Для країн, що не проводять зваженої міграційної політики, серйозним випробуванням для національного ринку праці стає зростання конкуренції з боку країн з низьким рівнем заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких працює корінне населення, та зниження середнього рівня оплати праці, особливо некваліфікованої і низько кваліфікованої робочої сили. Трудова міграція в цивілізованих формах – явище економічно вигідне, тому що на національному ринку завжди існують робочі місця, непривабливі для місцевого населення. Наприклад, Україна могла б використовувати іноземну працю для підйому зруйнованого агропромислового комплексу, завершення довгобудів, інших трудомістких напрямів використання праці. Разом із тим, залучення іноземної робочої сили викликає тиск на заробітну плату, породжує безробіття серед місцевого населення. В результаті зростає попит на соціальні гарантії при одночасному скороченні податкової бази. Так, для підтримки стабільності національної економіки відповідно до світових квот число мігрантів не повинно перевищувати 0,1 % від чисельності населення країни. Тоді як в Україні кількість нелегальних мігрантів наблизилось до 1 млн. осіб. Підвищення ж експорту праці, за висновками спеціалістів, дозволить отримати в п'ять-шість разів вищу економічну ефективність, ніж від інших видів експорту [7].

Розвиток нетрадиційних форм зайнятості. Глобальна економіка демонструє тенденцію до нових форм зайнятості, до віртуалізації праці, інтелектуалізації праці. Від «глобальної людини XXI століття» будуть вимагати особливої мобільності і здатності адаптуватись до значних змін в умовах життя, професійному і культурному середовищі тощо. Показником глобальної мобільності людини є універсальна освіта і здатність мобілізуватись і вчитись все життя. Характерною тенденцією змін на ринку праці під впливом глобалізації є розвиток неповної зайнятості. За умови зростання конкуренції та намагання роботодавців у будь-який спосіб знижувати витрати на робочу силу «периферійна» зайнятість користується дедалі ширшим попитом.

Відплив висококваліфікованої робочої сили з країн, що розвиваються та країн з перехідною економікою. Для країн, що розвиваються, а також країн з перехідною економікою серйозною проблемою стає відплив висококваліфікованої робочої сили. Глобалізація і технічний прогрес сприяють підвищенню попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку транснаціональних компаній. За підрахунками західних учених, еміграція висококваліфікованого фахівця рівнозначна вкладенню в економіку вибраної ним країни мільйона доларів. Надзвичайно гострою є проблема інтелектуальної міграції для України. За різними оцінками, Україна в 90-і роки XX століття втратила від 15 % до 20 % свого інтелектуального потенціалу в результаті еміграції найпідготовленішої робочої сили. У 2000-х з України виїхали 700 докторів і кандидатів наук, чверть з яких – перспективні спеціалісти молодше 40 років. Втрачаючи людський капітал подібної високої якості, держава несе величезні збитки, втрачаючи перспективи швидкого розвитку. Тобто інтелектуальний потенціал країни починає працювати на інші держави [8].

Підвищення впливу ТНК на ринок праці. Однією з передумов формування глобального ринку праці був розвиток ТНК, які розгорнули великомасштабне міжнародне виробництво з ієрархічним поділом праці різних груп зайнятих, які, живучи й працюючи в різних країнах, інтегрувалися в єдину виробничо-технологічну систему ТНК. В межах ТНК із часом виник свій внутрішній ринок праці, який характеризувався частими переміщеннями різних категорій працівників (особливо керівної ланки) з однієї країни в іншу. Нині ТНК контролюють близько 40 % світових засобів виробництва й 75 % світової торгівлі товарами та послугами [9]. Штаб-квартири найбільших ТНК знаходяться в США, що зумовлює значний вплив англо-американської законодавчої системи на формування трудового законодавства багатьох країн світу. Проблемою є те, що США досі ще не ратифікували і не визнають більшості міжнародних стандартів праці, розроблених МОП.

Аналіз структурних трансформацій, які відбуваються наразі на глобальному ринку праці, допомагає створює уявлення про майбутні зміни, які відбуватимуться на цьому ринку. Схему трансформацій глобального ринку праці у майбутньому подано на рис. 4.

Висновки з проведеного дослідження. Аналіз даних, одержаних під час дослідження, дав змогу зробити наступні висновки щодо подальшого розвитку глобального ринку праці:

- глобалізація спричинила фундаментальні зрушення в структурі світової економіки, зокрема, зниження частки виробничого сектора і зростання сектора послуг, що викликає дисбаланс в структурі робочих місць, в попиті і пропозиції робочої сили;
- спостерігається скорочення попиту на некваліфіковану робочу силу та підвищення попиту на висококваліфіковану робочу силу. Підвищуються професійні вимоги до спеціалістів, що викликає зміни в структурі їх професійних компетенцій;

- подальший розвиток офшорингу (перенесення виробництв до країн із дешевою робочою силою). Проте вартість залучення робочої сили вже не є вирішальним чинником для вибору місця для організації виробництва;
- автоматизація і оптимізація призводять до вивільнення робочих місць (до 2025 р. скорочення становить від 10 % до 30 % робочих місць), до 50 % з них будуть заміщені;
- форми залучення і мотивації персоналу стануть більш гнучкими і різноманітними. Спираючись на вже існуючі тренди, дослідники пророкують бурхливий ріст на ринку праці віддаленої роботи, фрілансу, самозайнятості, аутсорсингу, тимчасових проектних команд;
- система освіти буде «підтягуватися» за вимогами компаній і загальними викликами ринку праці. В цілому, всім доведеться навчатися новому – ті професії, що збережуться, будуть серйозно змінені, навіть представникам робітничих спеціальностей доведеться постійно підвищувати рівень знань. Звичайною практикою стане безперервна освіта – «lifelong learning» – навчання протягом усього життя.

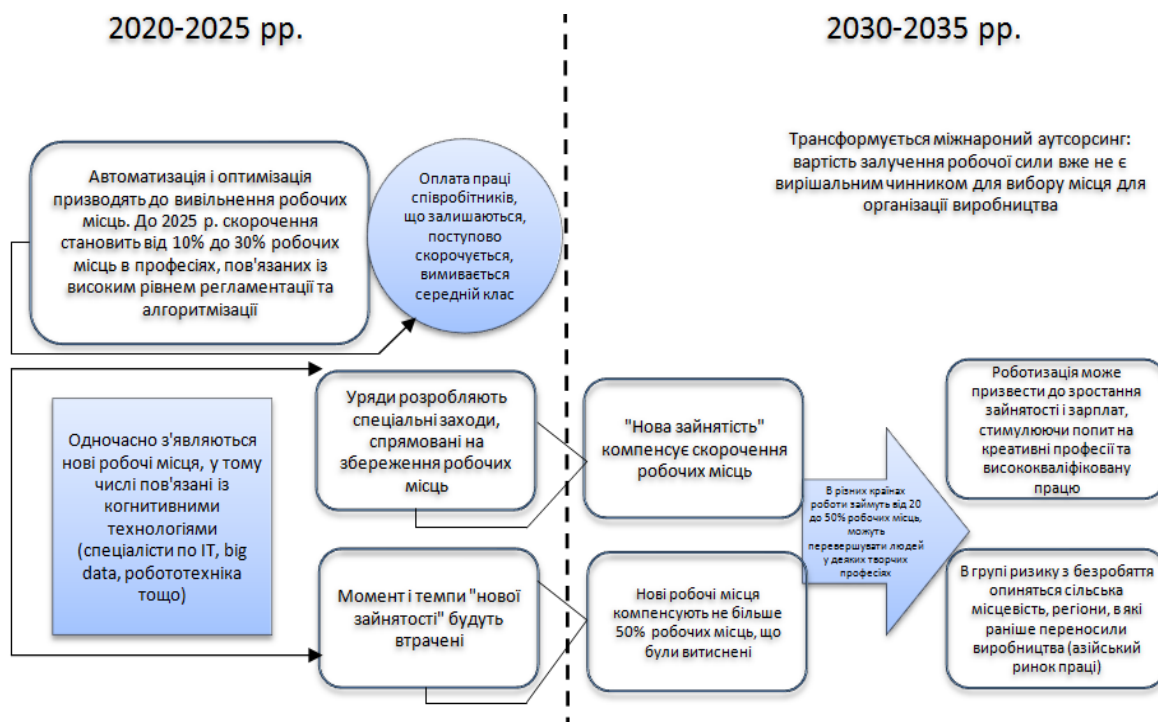


Рис. 4. Майбутнє глобального ринку праці: проблема робочих місць

(складена шляхом узагальнення прогнозів консалтингових компаній, урядів міжнародних організацій, експертних думок за [2-4, 10])

Список використаної літератури

1. Немашкало О. А., Немашкало О. А., Клецова К. В. Тенденції розвитку ринку праці в умовах світової фінансової кризи та їх вплив на економіку України. *Податкове навантаження: потреби регіону і можливості стягнення податків в умовах кризи*: монографія. Луганськ: СТУ ім. В. Даля, 2010. С. 96–100.
2. Світовий ринок робочої сили. Міжнародні міграції населення. URL: http://ref.co.ua/87203-Mirovoiuy_gynok_rabocheiy_sily_Mezhdunarodnye_migracii_naseleniya.html
3. Майбутнє ринку праці Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році. – URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>
4. Report McKinsey Global Institute. The world at work: jobs pay and skills for 35 billion people. Mode of access: http://www.mckinsey.com/insights/employment_and_growth/the_world_at_work
5. Коломицева О. В. Вплив світових тенденцій на формування структурних зрушень в економіці країни. 2010. № 2. С. 289–294.
6. Столярчук Я., Поручник С. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці. *Україна: аспекти ринку праці*. 2014. № 7. С. 12–16.
7. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів XXI століття. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2002. С. 41–45.
8. Давидюк Л. П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 3 (19). С. 172–177. URL: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>

9. Кукуруза І. І., Ромащенко Т. І. Україна у світових процесах трудової міграції: монографія. Черкаси: ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, 2012. 252 с.
10. World employment and social outlook the changing nature of jobs. International Labour Office. Department Geneva. Mode of access: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.html
11. Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в контексті політики швидкого економічного зростання: матер. засідання круглого столу (17 трав. 2018 р., м. Київ) / за наук. ред. С. М. Кожем'якіної. Київ: ПІК ДСЗУ, 2018. 54 с.

References

1. Nemashkolo, O. A., Vartanova, O. V. and Kletsova, K. V. (2010) Trends in the Development of the Labor Market in the Conditions of the World Financial Crisis and Their Impact on the Ukrainian Economy. Tax burden: the needs of the region and the possibility of collecting taxes in a crisis: [monograph], Lugansk, SNU im. V. Dalya, pp. 96–100.
2. World labor market. International population migration [Online] – available at: http://ref.co.ua/87203-Mirovoyi_rynok_rabocheiy_sily_Mezhdunarodnye_migracii_naseleniya.html
3. The future of the labor market Confronting the trends that will form the working environment in 2030 [Online] – available at: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>
4. Report McKinsey Global Institute. The world at work: jobs pay and skills for 35 billion people [Online] – available at: http://www.mckinsey.com/insights/employment_and_growth/the_world_at_work
5. Kolomytseva, O. V. (2010) Influence of world tendencies on formation of structural shifts in the economy of the country. Influence of world tendencies on formation of structural shifts in the national economy, No. 2, pp. 289–294.
6. Stolyarchuk, Ya., Poruchnik, S. (2014) Modern segmentation and key trends in the development of the world labor market. Ukraine: aspects of the labor market, No. 7, pp. 12–16.
7. Libanova, E. M. (2002) Problems of Labor Market Development in the Context of Ukraine's Social Policy, Threats and Challenges of the 21st Century. Labor Market and Employment, pp. 41–45.
8. Davydyuk, L. P. (2015) Global changes in the structure of employment as a factor in the transformation of the international labor market. Economy: realities of time, No. 3 (19), pp. 172–177. – [Online] – available at: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>
9. Kukuza, I. I., Romashchenko, T. I. (2012) Ukraine in the world processes of labor migration: [Monograph]. Cherkasy: ChNU them. Bohdan Khmelnytsky, 252 p.
10. World employment and social outlook on the changing nature of jobs. – International Labor Office. Department of Geneva [Online] – available at: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.html
11. The current problems of the labor market and employment in the context of a policy of rapid economic growth: mother. round table (May 17, 2018, Kyiv) / on sciences. ed. S. M. Kozhemyakina. – K. : IPC SSSU, 2018. – 54 p.

**O. V. Vartanova,
O. V. Kolomytseva**

STRUCTURAL TRANSFORMATIONS OF THE GLOBAL LABOR MARKET

The article defines the essence and structure of the global labour market. A specific segment of the global labour market – the offshore labour market is identified. It is stated that its specific segment is the market of offshore labour. Offshore labour is a transfer of some types of work from one country to another. The advantages and disadvantages of the offshore labour in the global labour market are determined, factors influencing the country's choice for offshore labour have been investigated. The main advantage of offshore labour is to reduce company costs for staff, optimize business processes and efficient resource allocation across the global economy.

The state of the offshore labour market is analyzed. Structural transformations of the global labour market in the context of labour supply and demand, labour prices are determined. Trends characterizing the future of the global labour market are synthesized. Analysis of the structural transformations of the global labour market gives us a possibility to forecast future changes of this market. They consist of reducing the demand for unskilled labour, increasing the demand for highly skilled labour, increasing professional requirements for specialists, which causes changes in the structure of their professional competences, the further development of offshore labour.

Keywords: *global labour market, labour supply and demand, offshore labour market, segments.*