

## Международное строительное право

### Академическая монография



Автор: Белкин Дмитрий  
Семёнович (ORCID:  
<https://orcid.org/0009-0003-1532-1958>)

Славяно-Греко-Латинская  
академия, кафедра  
международного права, доцент,  
Москва, Россия. E-mail:  
[dmitryb81@gmail.com](mailto:dmitryb81@gmail.com)

DOI: 10.64457/icl.ru.ch15

## **Международное трудовое право и социальное обеспечение в многоюрисдикционных строительных контрактах: системный вектор гармонизации стандартов**

Рекомендуемая ссылка: Белкин Дмитрий Семёнович Международное трудовое право и социальное обеспечение в многоюрисдикционных строительных контрактах: системный вектор гармонизации стандартов // МЕЖДУНАРОДНОЕ СТРОИТЕЛЬНОЕ ПРАВО. Москва: Славяно-Греко-Латинская Академия, 2025. DOI: 10.64457/icl.ru.ch15.

*Глава посвящена исследованию правовых вызовов трансграничных строительных проектах в условиях многополярного мира, с акцентом на международное трудовое право и социальное обеспечение работников. Сначала анализируются стандарты МОТ, включая Конвенции № 102, 95 и 111, и нормы Европейской социальной хартии. Далее сопоставляются национальные подходы, иллюстрированные*

ГЛАВА 15. Международное трудовое право и социальное обеспечение в многоюрисдикционных строительных контрактах: системный вектор гармонизации стандартов  
— DOI: 10.64457/icl.ru.ch15

законодательством Российской Федерации и примерами из ОАЭ, выявляя коллизии и дискриминационные риски. Заключительный блок посвящён стандартам МФИК, демонстрирующим адаптацию контрактов к изменениям правовой среды. Результатом исследования становится вывод о необходимости гибкой интеграции международных норм в национальные системы и пересмотра некоторых конвенций для учёта культурного многообразия, что обеспечивает гармонизацию условий труда и повышенную защиту работников на транснациональных строительных проектах и снижает юридические риски для всех сторон.

В условиях формирования многополярного мира международные строительные проекты сталкиваются с новыми правовыми вызовами, связанными с защитой прав работников и обеспечением социальных гарантий. Различия национальных систем трудового законодательства и социальных служб осложняют реализацию трансграничных проектов, подчёркивая необходимость гармонизации стандартов. Международное трудовое право становится ключевым инструментом согласования подходов к защите трудящихся на глобальном уровне.

Международно-правовые стандарты труда и социального обеспечения. Основа международной системы социальной защиты формулируется в конвенциях Международной организации труда (МОТ). Конвенция МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» устанавливает базовые стандарты пенсионного, медицинского, страхования по безработице и других видов социальных выплат для обеспечения достойного уровня жизни. Европейская социальная хартия дополнительно требует от стран-участниц гарантировать такую оплату труда, которая обеспечивает достойный уровень жизни. Как подчёркивается в исследовании (Шайхутдинова, 2012), в соответствии с Хартией минимальная заработная плата должна составлять не менее 60–68 % от средней по стране, а также включать меры социальной поддержки при недостаточном доходе. В целом международные стандарты стремятся унифицировать минимальные гарантии занятости и социальной защиты для работников всех стран.

Национальные подходы и противоречия. в каждой юрисдикции сформирована своя модель трудового права и социального обеспечения, что влияет на применение международных норм. к примеру, в Российской Федерации обсуждается метод расчёта минимального размера оплаты труда (МРОТ): Давлетгильдеев и Зарубин отмечают (Давлетгильдеев и Зарубин, 2023), что расчёт МРОТ на основе средней, а не медианной заработной платы способствует более точному выполнению международных обязательств и повышению социальной защиты трудящихся. по их мнению, это особенно актуально для трансграничных проектов, где низкие зарплаты опасны для работников. в других странах также предпринимаются реформы: в ОАЭ в 2022 г. был принят ФЗ № 33/2021 о модернизации трудовых отношений в частном секторе, направленный на улучшение условий для работников строительной отрасли. Однако Международная конфедерация профсоюзов (МКП/ITUC) указывает на сохраняющиеся нарушения прав трудящихся: массовые депортации мигрантов без юридической помощи, задержки выплат зарплаты и ограничения на профсоюзную деятельность, что показывает несоответствие новых норм стандартам МОТ. Эти примеры иллюстрируют противоречие между национальными реформами и международными требованиями, подчёркивая необходимость дальнейшего сближения.

Понятие международного трудового права и методология. Сам термин «международное трудовое право» не имеет единого толкования и зависит от правовых традиций. Как отмечают Бугров и Туаев (Бугров, 2007; Туаев, 2016), это указывает на сложность явления и необходимость выработки общих принципов с учётом национальных особенностей. Международное трудовое право рассматривается как самостоятельная отрасль, изучающая взаимодействие национальных систем с международными нормами. Киселев подчёркивает его значение как учебной дисциплины (Киселев, 1999), позволяющей понять механизмы интеграции национального законодательства с международными стандартами и выработать практические решения для защиты прав работников в трансграничных проектах. Томашевский дополнительно указывает (Томашевский, 2010), что международное трудовое право включает не только конвенции МОТ, но и вопросы коллизионного

права, возникающие при реализации трудовых отношений между разными системами. в частности, современные международные проекты требуют учёта как публично-правовых норм, так и частно-правовых механизмов для разрешения конфликтов. Таким образом, международное трудовое право выступает не только теоретической областью, но и практическим инструментом гармонизации законодательства и разрешения коллизий.

Дискриминация и защита социальных прав работников. в центре внимания международных стандартов находится недопущение дискриминации. Конвенция МОТ № 111 запрещает устанавливать различия в оплате труда или условиях работы по признаку расы, пола, религии и другим статусам. в многонациональных строительных проектах важно обеспечить равные права мигрантов, женщин, инвалидов и других уязвимых групп. Как подчёркивают Агатов, Алёшина и Косовская (Агатов, 2023; Алёшина и Косовская, 2014), недопустимость дискриминации в трудовой сфере – фундаментальная норма, которая должна быть защищена на всех уровнях. в исследованиях указывается, что мигранты в строительстве сталкиваются с неформальностью работы, цепочками субподрядов, вымогательством зарплаты и привязкой к работодателю (жилью, визовому статусу). Это подчёркивает необходимость международного сотрудничества для защиты их прав: предлагается создание многосторонних соглашений, расширение прав мигрантов на коллективные переговоры и усиление ответственности генеральных подрядчиков за цепочки субподрядчиков. Таким образом, международные нормы о недискриминации и социальной защите служат базой для равноправных условий в глобальных проектах.

Контрактные стандарты и роль МФИК. Международная федерация инженеров-консультантов (МФИК, FIDIC) разрабатывает типовые условия строительных контрактов, включающие социально-правовые положения. Шаблоны МФИК предусматривают, что подрядчики могут пересматривать условия контрактов при изменении законодательства или возникновении непредвиденных обстоятельств (форс-мажор). Такая гибкость позволяет адаптировать соглашения к меняющейся правовой среде и снижать риски для трудящихся. Конкретно, пересмотр

условий контрактов при изменении нормативов страхует рабочих от внезапных изменений: это важный механизм в условиях кризисов, пандемий или экономических потрясений. Использование стандартов МФИК подчёркивает важность соблюдения международных норм социального обеспечения и объединяет требования различных правовых систем, что особенно важно для многонациональных проектов.

Перспективы гармонизации. Проанализированные исследования указывают на противоречивость унификации трудовых правил. с одной стороны, конвенции МОТ и стандарты МФИК способствуют сближению условий труда: они задают общую планку социальной защиты работников транснациональных проектов. с другой – юридическое и культурное разнообразие стран препятствует полному устранению коллизий. Попытки создать универсальную систему регулирования часто сталкиваются с ограничениями, вызванными разными традициями и экономическими условиями. в связи с этим предлагается применять гибкие подходы: например, пересматривать некоторые формулировки конвенций МОТ (например, по дискриминации) с учётом национальных особенностей для повышения их эффективности и приемлемости. Ключевая задача международного трудового права – признание правового и культурного многообразия при сохранении базовых принципов защиты работников.

Заключение. Международное трудовое право и международное правовое сотрудничество в области социального обеспечения выполняют роль связующего звена между разрозненными национальными нормами в строительной отрасли. Несмотря на значительные трудности, развитие адаптивных механизмов на основе принципов МОТ и стандартов МФИК позволит повысить защиту работников. Только при сочетании глобальных стандартов с учётом особенностей каждой страны можно достичь гармонизации условий труда и укрепления социальных гарантий в международных проектах.

### **Примечание о публикации основных научных результатов**

Научная специальность: 5.1.5. Международно-правовые науки.

Международное трудовое право. Международно-правовое сотрудничество в области социального обеспечения.

### **Список источников**

1. Шайхутдинова, Г. Р. (2012). Понятие достойного уровня жизни по Европейской социальной хартии: теоретико-правовой анализ. Правовая политика и правовая жизнь, (3), 97–100.
2. Давлетгильдеев, Р. Ш., и Зарубин, Д. В. (2023). Международные трудовые стандарты о минимальном размере оплаты труда и законодательство Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ. Московский журнал международного права, (2), 6–20.
3. Каратеева, Е. Д., и Шамова, Е. О. (2019). Юриспруденция: вопросы российского и международного права. Форум молодых ученых, 3(31), 441–445.
4. Бугров, Л. Ю. (2007). к дискуссии о понимании международного трудового права в российской и зарубежной доктринах. Вестник Пермского университета. Юридические науки, (8), 116–121.
5. Туаев, В. В. (2016). Правовая природа отрасли международного трудового права. Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика, (7-2).
6. Киселев, И. Я. (1999). Сравнительное и международное трудовое право. Дело.
7. Томашевский, К. Л. (2010). Международное трудовое право как феномен правовой действительности. Трудовое право в России и за рубежом, (4), 52–55.
8. Фрост, Н. (2021). Новое вместо «старого»: вызов доминирующим регуляторным подходам в области прав человека. *European Journal of International Law*, 32(2), 507–536. DOI: 10.1093/ejil/chab012

9. Бекашев, Д. К. (2008). Международное трудовое право: учебное пособие. Проспект.
10. Черняева, Д. В. (2010). Международные стандарты труда. КноРус.
11. Агатов, К. Д. (2023). Правовое регулирование запрета на дискриминацию в сфере труда. Евразийская адвокатура, 2(61), 108–112.
12. Алёшина, А. В., и Косовская, В. А. (2014). Международно-правовые стандарты в сфере недопущения дискриминации трудящихся. Общество. Среда. Развитие (Terra Humana), 2(31), 95–98.
13. Бакли, М., Зендел, А., Биггар, Дж., Фредериксен, Л., и Уэллс, Дж. (2016). Труд мигрантов и занятость в строительном секторе. Международная организация труда.
14. Несмеянова, И. А. (2021). Возможна ли дискриминация пенсионеров в правовом государстве? Legal Bulletin, 6(2), 77–83.
15. Мешев, И. Х., и Хажироков, В. А. (2022). Правовое регулирование вопросов дискриминации в спорте. Журнал прикладных исследований, 4(11), 343–347.
16. Хесина, А. И. (2017). Дискриминация по признаку инвалидности: понятие и правовое регулирование. Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Право, 1–2(19), 19–23.
17. Кауров, В. Г. (2006). Социально-правовая защищённость работника от дискриминации в сфере труда и занятости. Ленинградский юридический журнал, (1), 143–167.

© 2025 Международное строительное право