

Об изменении кадровой ситуации на рынке юридических услуг

Наш журнал продолжает следить за изменениями, происходящими на рынке труда юристов корпоративных, а также тех, которые работают в юридических фирмах. В этом номере мы публикуем статью, посвященную подробному анализу оплат юристов за истекший год. Ее автор рассказывает также об основных последствиях кризиса для рынка труда



Дмитрий Прокофьев
глава кадрового агентства
Norton Caine

Влияние финансового кризиса и основные тенденции

Кризисная экономическая ситуация в 2008—2009 гг. существенно повлияла на количество проектов и прибыльность многих юридических фирм, а также повлекла за собой уменьшение спроса со стороны компаний на корпоративных юристов. Для указанных фирм наиболее распространенными мерами снижения издержек в этой ситуации стало уменьшение оплат сотрудников.

Кадровые сокращения имели волнообразный характер и проходили начиная с декабря 2008 г. Всего за прошедший период было уволено от 10 до 30% юристов юридических фирм.

В начале кризиса фирмы избавлялись от тех, кого они считали «балластом» (проходила своего рода «коррекция» персонального состава). В дальнейшем кадровая политика изменилась. Можно отметить несколько основных типов сокращений.

В первом, самом распространенном случае увольняли младших специалистов, имеющих менее трех лет опыта работы, или тех, кто пришел в фирму недавно. К сожалению, все, кто поменяли работу в 2008 г., попали под риск быть сокращенными.

Второй вид определялся специализацией (практикой) юристов. Некоторые из них кризис затронул сильнее, чем остальные, их прибыльность для фирм упала. Прежде всего, сокращения коснулись сотрудников, специализирующихся на недвижимости, рынках капитала и финансах. В этом случае работы лишались как старшие юристы, так и экспаты (потребность в иностранных юристах среднего уровня существенно снизилась, и значительное их количество было сокращено).

Большинство юридических фирм в этом году применяли политику ограничения найма новых сотрудников. Суще-

ственно уменьшилось количество программ по найму молодых специалистов и число летних стажировок. Процент помощников юристов, которых в этом году повысили до квалифицированных юристов (*new associates*), минимален.

В целом же, существенных негативных последствий для юридического консалтинга не произошло. В Москве не закрылся ни один офис международной юридической фирмы, кроме *Simmons & Simmons*. Напротив, в прошлом году в столице вышли на рынок *Berwin Leighton Paisner (Goltsblat BLP)*, *Dechert* и *Lawrence Graham*. Произошло намеченное ранее объединение *Cameron McKenna*, *Bureau Francis Lefebvre*, *Hasche Sigle* в одну фирму, получившую название *CMS*, объединяются *Lovells* и *Hogan & Hartson (Hogan Lovells)*.

Корпоративные юристы сейчас загружены работой больше, чем ранее. Главным образом это связано с тем, что в целом бюджетные статьи расходов компаний на юридический аутсорсинг уменьшились. Смена курса их стратегии — от экстенсивного роста к оптимизации расходов и эффективному управлению существующими активами — повлияла на количество и направленность проектов в работе корпоративных юристов. Последнее время мало востребованы юристы с опытом крупных сделок и проектов (слияния и поглощения, привлеченное финансирование), так как их стало осуществляться немного, т.е. без дела остались те специалисты, в которых раньше у компаний была высокая потребность. Более актуальны услуги юристов-администраторов, опытных и зрелых менеджеров, могущих выполнять хорошо знакомые им, отлаженные процедуры. Спрос среди компаний переместился от интереса к сотрудникам больших юридических фирм к юристам со стажем работы в крупных компаниях, с управленческим опытом.

Обзор оплат

Характеризуя ситуацию, которая складывается с компенсациями юристов, сразу хотелось бы отметить, что около 30% юридических фирм сократили уровень оплаты своим сотрудникам. Во многих из них, несмотря на то что оплата формально осталась на уровне 2008 г. (была заморожена), в действительности произошло ее существенное уменьшение из-за снижения курса рубля к доллару.

Оплата работы корпоративных юристов, как правило, осталась на прежнем – докризисном – уровне. Уменьшение коснулось лишь размера выплачиваемых им бонусов и премий. Однако в целом влияние финансового кризиса на корпоративных юристов оказалось менее ощутимым, чем на работающих в консалтинге.

Далее дается обзор оплаты труда квалифицированных юристов всех уровней, работающих в ведущих юридических фирмах Москвы, исключая советников/партнеров юридических фирм.

Группа А

К данной группе юридических фирм относятся американские фирмы высшего эшелона (*Top US law firms* или так называемого премиум-сегмента).

Год получения диплома (квалификации)	Вилка оплат (долл. США, годовой доход до вычета налогов)
2007	100–150 тыс.
2006	130–170 тыс.
2005	150–190 тыс.
2004	180–210 тыс.
2003	200–240 тыс.
2002	230–270 тыс.
2001	300+ тыс.

Комментарий:

Несмотря на финансовый кризис, юридические фирмы данной группы никак не изменили существующий подход к оплате юристов, к которой по-прежнему применяется подход *lock step system*. Следует отметить, что при переходе на следующий уровень увеличение оплаты не было столь высоким, как ранее. Их повышение оплаты для юристов всех уровней было в пределах 10–15% в сравнении с уровнем 2008 г.

Группа В

В эту группу входят ведущие/крупнейшие английские юридические фирмы

(часто их также называют *Magic Circle law firms*). Они характеризуются офисами с большим количеством юристов (от 60 до 100), наличием четкого разделения на практики, а также широким спектром предоставляемых клиентам юридических услуг.

Уровень опыта	Вилка оплат (долл. США, годовой доход до вычета налогов)
Junior 2007–2005	60–160 тыс.
Mid 2005–2002	120–200 тыс.
Senior (с 2001)	200–250 тыс.

Комментарий:

Общей тенденцией изменения оплаты в юридических фирмах этой группы является замораживание на уровне 2008 г. В ряде организаций произошло ее снижение для старших юристов с ограничением уровня оплаты, которая теперь не может превышать определенного максимального значения.

Группа С

В данной группе представлены ведущие американские юридические фирмы. По структуре они похожи на аналогичные английские (большие офисы, разделения на практики). Существенным отличием является то, что система оплаты представляет собой сетку с четкой градацией юристов по году получения диплома (квалификации).

Изменение оплаты обычно происходит в январе.

Год получения диплома (квалификации)	Вилка оплат (долл. США, годовой доход до вычета налогов)
2007	30–50 тыс.
2006	40–70 тыс.
2005	60–90 тыс.
2004	80–120 тыс.
2003	110–140 тыс.
2002	120–150 тыс.
2001	150–200 тыс.

Комментарий:

Общей тенденцией изменения оплаты этой группы юридических фирм также являлось ее замораживание на уровне 2008 г. В ряде организаций произошло снижение оплаты на 10–20%. Случаи ее увеличения (в среднем от 10 до 30%) были редки и имели ограниченный и персональный характер.

Группа D

К данной группе относятся средние по численности английские, европей-

ские и ведущие российские юридические фирмы.

Уровень опыта	Вилка оплат (долл. США, годовой доход до вычета налогов)
Junior 2007–2005	30–60 тыс.
Mid 2005–2002	60–100 тыс.
Senior (с 2001)	120–160 тыс.

Комментарий:

Значительного снижения или изменения оплаты в этой группе не произошло. Она осталась на прежнем уровне, а в ряде фирм она была незначительно повышена (не более чем на 10%).

Группа E

К данной группе относятся юридические практики «большой четверки».

Уровень опыта	Вилка оплат (долл. США, годовой доход до вычета налогов)
Junior 2007–2005	20–40 тыс.
Mid 2005–2002	40–60 тыс.
Senior (с 2001)	90–120 тыс.

Комментарий:

Несмотря на то что оплата формально осталась на уровне 2008 г. (была заморожена), из-за снижения курса рубля к доллару произошло ее существенное уменьшение.

Группа F

К данной группе относятся средние по численности российские юридические фирмы.

Уровень опыта	Вилка оплат (долл. США, годовой доход до вычета налогов)
Junior 2007–2005	20–40 тыс.
Mid 2005–2002	40–60 тыс.
Senior (с 2001)	70–90 тыс.

Комментарий:

В ряде фирм этой группы базовая часть оплаты, принятая ранее, была разделена на базовую составляющую (около 50%) и премию. Получение последней, как правило, находится в зависимости от выполнения некоторого ряда показателей и определяется руководителями фирм.