

## Комментарий

## От рынка соискателя к рынку работодателя



Никита Прокофьев  
партнер компании  
*Pynes & Moerner*

В течение последних трех лет в статьях и выступлениях на тему карьеры и зарплаты в юридическом мире мы с коллегами последовательно развивали тезисы о линейной эволюции рынка корпоративных юристов, который — не без определенной российской специфики — все больше и больше двигался в направлении американской и европейской моделей. Ландшафт рынка постепенно усложнялся, появлялись новые перспективные секторы, карьерные возможности умножались, а компенсационные схемы совершенствовались. Тщательно описывая все эти во многом понятные и предсказуемые метаморфозы, еще в сентябре текущего года мы пребывали в некоторой растерянности, так как с момента выхода нашей последней довольно подробной статьи в журнале «Корпоративный юрист»<sup>1</sup> кардинальных изменений на рынке не наблюдалось и материала, который оправдывал бы новую обзорную статью, ошутимо не доставало. Однако все сильно поменялось в первых числах октября: как и экономика всей страны, эволюция рынка корпоративных юристов руководящего уровня совершила неожиданный поворот и выдвинула на передний план вопрос: что же теперь будет?

В этой статье мы постараемся (оставаясь в рамках темы карьеры и компенсаций корпоративных юристов топ-уровня) помочь читателю расширить понимание текущего момента и составить представление о способах парирования связанных с ним рисков, а также возможностях правильно использовать сложившуюся ситуацию в целом. В то же время специфика настоящей статьи

состоит в том, что при анализе разных явлений мы будем часто проводить параллели с нашей прошлогодней публикацией, которая уже упоминалась выше. В связи с этим призываем читателя ориентироваться и на некоторые содержащиеся в ней определения и концепции, как-то: корпоративный юрист топ-уровня, категории юристов и пр. В качестве вступления сделаем одну важную оговорку: рынок (в целом) еще далек от того, чтобы наступать «дно», в силу чего в данной статье мы не рассуждаем о последствиях окончательно свершившегося факта, а лишь констатируем некоторые уже проявившиеся тенденции и делаем на их основе сдержанные прогнозы.

## Ликвидность рынка

В сравнении с летом рынок<sup>2</sup> замедлился где-то на 25–30%. В большинстве случаев причиной тому — отказ от поисков или их замораживание на неопределенный срок (чаще всего «до после нового года») работодателями, и лишь около одной трети ситуаций приходится на неготовность людей менять место работы. Очевидно, что эти цифры будут продолжать меняться и в дальнейшем, однако уже на текущий момент совершенно отчетливо проявилась новая расстановка сил: произошел переход от рынка соискателя к рынку работодателя.

## Цифры

Первое следствие из новой расстановки сил: завершилась гонка зарплат, продолжавшаяся на рынке примерно с 2005 г. Среди финансовых институтов и некоторых компаний реального сектора уже имели место случаи снижения окладов существующих сотрудников на 20–25% и пересмотра договоренностей по годовым бонусам. Что касается новых наймов, то многие компании, даже из числа не затронутых напрямую кризисом, стремятся делать сейчас предложения на 20–30% (а в отдельных случаях и на 40%) ниже тех цифр, что были совершенно «рабочими» еще три месяца назад. Чаще всего мотивируют такой подход либо пугающей неопределенностью в эко-

номике страны «ближе к весне», к которой уже надо готовиться, либо ложной уверенностью в том, что «сейчас вообще у всех все очень плохо, и никто лучших условий просто в принципе не способен предложить». В то же время существует большое количество примеров совсем недавно состоявшихся (равно как и уже согласованных и ожидаемых) наймов, где цифры предложений не подвергались никакой коррекции.

Важно одно: массового характера описанные явления пока не приобрели и новым стандартом не стали. Поэтому пересматривать свои ожидания следует очень осторожно, имея в виду, что попытки оказать на вас как на соискателя давление по двум названным выше основаниям могут быть просто переговорным приемом.

Что касается наших прогнозов по совокупным годовым компенсациям корпоративных юристов за 2008 г., то здесь предлагаем читателям ориентироваться на упомянутую выше статью с цифрами по 2007 г. с пониманием, что максимальная усредненная коррекция по компаниям всех четырех групп составит, скорее всего, не более 30% вниз от приведенных в статье цифр. При этом очевидно, что возможностей для такой коррекции тем больше, чем сильнее акцент на бонусной части. Поскольку снижение базового оклада существующих сотрудников руководящего уровня — мера пока что довольно экзотическая, сокращения подлежат в первую очередь бонусы.

## Карьера

Говоря о том, какие компании каких юристов сегодня ищут, особо отметим риски, связанные со строительно-девелоперскими компаниями и финансовым сектором. Даже если вы получите заманчивое предложение из этих двух сегментов, подумайте дважды. Ситуация в них уже не вполне од-

<sup>1</sup> Прокофьев Н. Корпоративные юристы топ-уровня: как не ошибиться в выборе // Корпоративный юрист. 2007. № 12. С. 38–41. Доступно на сайте: [www.pynes.ru](http://www.pynes.ru)

<sup>2</sup> Если не оговорено иначе, здесь и далее под «рынком», «сотрудниками», «корпоративными юристами», «соискателями» и «специалистами» подразумеваются «корпоративные юристы руководящего уровня».

нозначна, а о будущем рассуждать тем более непросто.

Много интересных и хорошо оплачиваемых позиций существует сейчас в реальном секторе, особенно в инфраструктуре. Немало новых возможностей открылось перед *private equity* фондами, которые охотно продолжают рассматривать сильных кандидатов.

Строя карьерные планы, важно учитывать и такой момент: то, чем вы занимались во время кризиса, вызовет у будущего работодателя куда более живой интерес, чем то, что вы делали в то время, когда на рынке правил бал соискатель. Поэтому, если у вас по тем

или иным причинам образовалась пауза, впоследствии ее могут принять не за творческий отпуск, а за совершенно определенную оценку вашей полезности предыдущим работодателем. И наоборот, если вы уже достигли заметной позиции, но ситуация в компании вроде бы располагает к переходу, подумайте: 1) не упускаете ли вы хороший шанс проявить себя, получить во всех смыслах ценный опыт работы в кризисном регистре; и 2) насколько легко вам будет сейчас найти новое место работы на тех условиях, к которым вы привыкли.

При оценке рисков своего собственного положения важно обратить

внимание на два момента: насколько уникально то, что вы делаете для компании/акционеров, и насколько вероятно, что вам переплачивают (для этого можно опять-таки воспользоваться упоминавшейся статьей с цифрами). Учтите, что на рынке существуют специализации, которые «гонка зарплат» не сильно затронула, например: налоги, суды, договорная работа, трудовое право.

Что касается взглядов работодателей, то здесь преобладают выжидательные позиции. Любопытно, что, помимо совершенно понятного нежелания торопиться с наймом дорогих специалистов, заметно распространилось несколько спорное ожидание того, что «вот-вот и на рынке появятся сильные кандидаты с невысокими запросами». По нашим профессиональным наблюдениям, действительно сильные специалисты никогда массово на рынке не появляются, а вот те, кто, даже имея в резюме правильные записи, возник внезапно на рынке, вполне могут оказаться одними из сокращенных за недостаточную полезность.

В качестве некоторого итога подчеркнем, что текущая ситуация в большинстве случаев ограничивается лишь очень ощутимым снижением компаниями издержек — увольнений топ-менеджеров от юриспруденции пока не было и не предвидится. Из чего следует, что жизнь продолжается, работы становится иногда даже больше, сильные специалисты начинают цениться выше, а «кадровый балласт», накопившийся за годы гонки зарплат, сбрасывается. Представляется, что именно за его счет и будут поддерживаться конкурентоспособные зарплаты ключевых сотрудников. Хотя и нагрузка последних может пропорционально возрасти.

### Альтернативы

Выше мы уже писали о том, что сидеть во время кризиса дома не рекомендуется, поскольку это может быть неправильно воспринято будущими работодателями. Вместе с тем, если стремления проверять себя на прочность в кризисную пору на текущем месте работы вы не ощущаете, а переходить с понижением тоже не торопитесь, неплохим вариантом мог бы стать отпуск на учебу. *LL.M.*, который, как известно, лишь повышает вашу рыночную стоимость, в сегодняшних обстоятельствах может дать вам возможность перевести дух и восстановить силы, а заодно не позволит дисквалифицироваться. Только тогда придется dotерпеть до следующей осени — занятия начинаются с сентября.

## Банк Петрокоммерц

Группа «ИФД-Капиталъ»

### Услуги Агента эскроу на рынке слияний и поглощений (M&A)

- Одновременное исполнение Покупателем обязательств по оплате ценных бумаг, а Продавцом обязательств по передаче ценных бумаг Покупателю
- Исключение операционных рисков и гарантии Агента эскроу для Продавца и Покупателя при проведении расчетов по сделкам M&A
- Учет индивидуальных пожеланий клиентов
- Гибкие графики расчетов и тарифная политика

г. Москва, ул. Петровка, д. 24, т. (495) 625-75-39  
[www.pkb.ru](http://www.pkb.ru)

ОАО Банк «Петрокоммерц». Ген. лицензия ЦБ РФ №1776. Реклама.