

Менеджмент / Карьера

Влияние женщин на российском юридическом рынке растет

Но управлять бизнесом мужчины предпочитают сами

11 апреля 2017 02:04 | Елизавета Базанова, Филипп Стеркин / Ведомости |  Прослушать этот материал

«Принимала клиентов в роддоме», «заключала сделку по пути на роды» – такие истории, которые кажутся анекдотом, происходили с некоторыми ведущими российскими юристами – женщинами, час работы которых настолько дорог, что свободного времени у них не бывает. Первый звонок после родов был от клиента, вспоминает управляющий партнер Hogan Lovells в России Оксана Балаян. А вице-президент АФК «Система» Анна Голдин рассказывала Forbes Woman, как опоздала на собственные роды из-за сделки (тогда работала в Latham & Watkins).

Но хотя женщины приносят все больше прибыли, властью в юридическом бизнесе мужчины делятся с ними неохотно, показал опрос юрфирм и юристов корпораций (при помощи Объединения корпоративных юристов).

Неравное партнерство

Проблема дискриминации – одна из ключевых для мирового юридического рынка, если судить по количеству исследований, публикаций и даже исков сотрудниц против юрфирм. Отношение к женщине уже давно стало одним из показателей в рейтингах наряду с выручкой и качеством услуг. Но как показал рейтинг журнала Working Mother и консалтинговой компании Flex-Time Lawyers, мужчины в юрфирмах готовы делить с женщинами работу, а не лидерство. В большинстве фирм только 30% недолевых партнеров – женщины и еще меньше участвуют в прибыли – 20%; такое соотношение сохраняется с 2007 г.

В среднем женщины-партнеры в 2016 г. получали \$659 000 в год, мужчины – \$949 000, показало исследование Major, Lindsey & Africa и ALM Legal Intelligence. Выручка от мужчин вдвое выше, но постепенно разница сокращается.

В России мужчины в юрфирмах более оптимистично оценивают положение женщин, чем они сами, показало исследование рекрутинговой компании Naus: 81% мужчин и только 65% женщин считают, что их труд оплачивается одинаково. 21% женщин заявили о препятствиях для равной оплаты, но в других странах этот показатель выше.

Мужчине проще просить о повышении зарплаты, ссылаясь на то, что он кормилец в семье, отмечает директор по правовым вопросам «Ростелекома» Жанна Лобейко. Поэтому, если бюджет ограничен, хорошего специалиста-мужчину подобрать сложнее, подтверждает директор по правовым вопросам Polyus Gold Елена Жаворонкова.

Как показал опрос «Ведомостей», соотношение женщин и мужчин среди юристов примерно одинаково и в международных (ILF), и в российских юрфирмах. Но среди партнеров женщины остаются в меньшинстве, особенно в российских юрфирмах, хотя есть и исключения. Например, в «Яковлев и партнеры» женщины возглавляют ключевые практики и занимают почти все партнерские кресла (девять из 11).

Общество еще присматривается к женщине как к управленцу, особенно в таком консервативном бизнесе, как юридический, считает управляющий партнер «Делькредере» Александра Майданник. Юристы-мужчины на руководящих должностях встречаются чаще, им немного проще даются управленческие функции, однако тем заметнее на их фоне истории преуспевающих юристов-женщин, отмечает управляющий партнер московского офиса Clifford Chance Виктория Борткевича. Крупные российские юрфирмы в основном управляются их основателями, рассуждает партнер EY Дмитрий Тетюшев. Большинство же людей, которые стояли у истоков московских офисов ILF, были иностранцами или долго жили за рубежом, они сразу начали закладывать принципы, которые способствовали продвижению женщин на партнерские должности, рассказывает партнер White & Case Наталья Никитина.

В России немногие женщины хотят топовых позиций, признает Балаян, хотя есть и уникальное российское явление: женщины все смелее открывают собственный консалтинговый бизнес. По ее мнению, за меньшими амбициями кроется перегруженность и желание проводить больше времени с семьей. На юрфаках много женщин, но мужчины в карьере добегают до финишной прямой быстрее и в лучшем состоянии, шутит Балаян.

Партнерами становятся в 30–35 лет, управляющими – в 35–45, это время, когда женщине предстоит родить и воспитывать детей, говорит управляющий партнер K&P Максим Кульков: «Либо фирма процветает, а дети с бабушкой, либо наоборот». «У каждого из нас только 24 часа в сутки, и женщины больше времени уделяют дому, семье и детям», – замечает директор по правовым вопросам и комплаенсу Heineken Татьяна Одабашиян: женщины теряют скорость в карьерном забеге или вообще прекращают карьеру. Через какое-то время на первый план выходят семья и дети, согласен управляющий партнер «Яковлев и партнеры» Андрей Яковлев. Редкий мужчина выдержит женщину, которая целый день спорит в судах, ведет напряженные переговоры при ненормированном графике, считает он, и тяжело себе представить, что, приходя домой, она становится ласковой женой.

Препятствия могут возникнуть и при приеме на работу, особенно на ключевые позиции. Учитываются семейное положение, планы родить детей, рассказывает Ольга Папуша, директор, руководитель программы «Женщины в высшем руководстве» в Deloitte. Такие планы могут стать препятствием, признает Лобейко. Для Кулькова исключением может быть только обещание уйти в декрет на месяц-два или долгосрочные перспективы сотрудничества.

Два подхода

В международных и российских фирмах разный подход к гендерному вопросу – в первых существуют специальные программы, во вторых все зависит от позиции руководства и индивидуальных договоренностей.

ILF более «диверсифицированы» в плане развития и мотивации сотрудников, объясняет партнер Debevoise & Plimpton LLP Алена Кучер. Многие ILF следуют политике гендерного разнообразия, цель некоторых – увеличить долю женщин среди партнеров до 30–40%, рассказывает управляющий партнер московского офиса Quinn Emanuel Urquhart & Sullivan Кирилл Паринов. Юристы должны идти нога в ногу с клиентами, а для международных корпораций гендерное соотношение – важный показатель и учитывается уже на стадии отбора консультанта, рассказывает Балаян, стандарты же в ILF одинаковы во всех офисах.

Поддержка женщин в планировании и построении карьеры – это вопрос развития бизнеса, объясняет управляющий партнер московского офиса Linklaters Дмитрий Добаткин: такая политика позволяет максимально сохранять и развивать таланты внутри фирмы. За последние пять лет половина сотрудниц в декрете начали удаленно выполнять работу до выхода на полную рабочую неделю, рассказывает Борткевича, за это время около трети уже родили и воспитывают второго ребенка, многие из них успели получить повышение до старшего юриста.

Российские юрфирмы в этом вопросе пока отстают от ILF. Только у 8% есть политика поддержки женщин, показал опрос Hays, против 28% в целом по миру (для сравнения, в Австралии – у 54%, в Великобритании – у 40%). Договариваться об уходе в декрет часто приходится с управляющими партнерами. Но и российские юрфирмы перенимают опыт своих конкурентов. Например, гибкий график и возможность работать из дома есть в «Пепеляев групп».

«Когда я начинала карьеру, то не знала, что существует гендерный вопрос, – вспоминает Балаян. – Но в 28 лет произошла встреча с реальностью. На переговорах владелец одного российского бизнеса спросил меня, когда же придет мой начальник и можно будет начать переговоры. Тогда я поняла, что нужно бежать быстрее мужчин».

