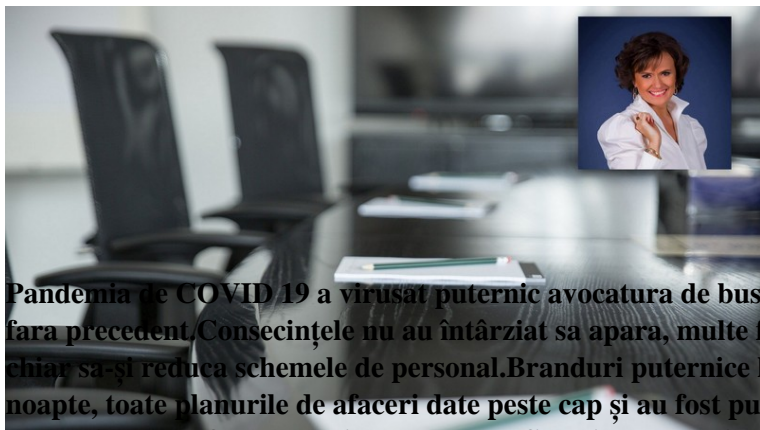


Cum s-au comportat, în criza, firmele și coordonatorii echipelor | Daniela Necefor (Executive Search): Specializarea doar pe o arie de practica poate însemna o sinucidere profesionala. Concedierile au intervenit în firmele mari și medii. Avocații care au rezistat vor avea un volum de munca mult mai mare, după aceasta etapa



Pandemia de COVID 19 a virusat puternic avocatura de business, care s-a vazut pusa în fața unei situații fara precedent. Consecințele nu au întârziat sa apara, multe firme de avocatura fiind obligate sa analizeze și chiar sa-și reduca schemele de personal. Branduri puternice locale sau internaționale și-au vazut, peste noapte, toate planurile de afaceri date peste cap și au fost puse în fața unor noi condiții de lucru. Împreună cu Daniela Necefor, managing partner al firmei de executive search Total Business Solutions, vom analiza schimbarile care vor interveni pe piața muncii din avocatura. Pandemia reprezinta o lecție vitala pentru toate mediile și este important sa învățam din mers sa ne adaptam conjuncturii actuale.

La începutul anului 2020, absolut nimeni nu se gândea ca vom ajunge în situația actuala. Mediul de business din întreaga lume lua în calcul, în planurile sale de afaceri, o posibila criza economica și încerca sa-și dimensioneze eforturile astfel încât efectele acestora sa fie cât mai mici. Ceea ce nu a luat omenirea în calcul a fost o criza medicala, o pandemie care sa „închida” lumea în case și care sa ne oblige sa oprim mare parte din activitățile economice.

Apariția noului coronavirus a bulversat totul, aruncând lumea într-un haos din care se încearca o ieșire cu cât mai puține pierderi.

Asemeni multor sectoare de activitate și avocatura de business a fost luata prin surprindere și a fost obligata sa apeleze la soluții de avarie.

### **S-au facut concedieri**

Daca până acum erau foarte rare cazurile în care avocații își pierdeau locurile de munca, în noile condiții, au intervenit concedierile și în aceasta industrie. Cele care au apelat primele la reducerea schemelor de personal au fost firmele de dimensiuni mari. Și aici discutam atât de branduri internaționale, cu prezența puternica pe piața din România, cât și de branduri locale.

„Firmele de dimensiuni mari au peste 50 de angajați. În noile condiții s-au facut taieri din zonele în care activau cei care îi ajutau pe seniorii din firme. Daca până acum, echipele de proiect includeau și 10-15 oameni, printre ei fiind și „caratorii de dosare”, cei care întocmeau formularele inițiale și faceau documentarea etc, lucrurile stau cu totul altfel în noua conjunctura. Firmele de avocatura nu-și mai permit sa-i plateasca pe acești angajați, așa ca au apelat la concedieri”, subliniaza **Daniela Necefor**.

---

## [Descopera oportunitățile de recrutare de pe LegiTeam! GRATUIT.](#)

---

Expertul în resurse umane are și o explicație legată de faptul ca primele concedieri din avocatura au intervenit în cadrul firmelor din „liga mare”.

Structura pieței avocaturii de business ne arata ca în aceasta industrie funcționeaza mai multe tipuri de entități economice. Astfel, avem firme mari de avocatura (locale și internaționale), care au peste 50 de salariați, firme medii (cele mai multe locale), care au până în 30 de avocați, firme formate din asocierea a doi-trei avocați și cabinetele individuale.

Concedierile au intervenit în primele doua zone, acolo unde exista nu doar un numar mare de avocați, ci și un aparat administrativ destul de dezvoltat. În încercarea de a ține pe linia de plutire afacerea, firmele de avocatura au apelat la cea mai la îndemâna soluție: redimensionarea schemei de personal. Din motive logice, s-a renunțat la toți cei care nu aveau rolul principal în proiectele casei de avocatura.

Decizia a venit brusc, dar la fel de brusc s-a schimbat și situația economica a firmelor de avocatura, care și-au vazut „trase pe dreapta” cele mai multe din proiecte.

### **Cum s-au comportat, în criza, firmele și coordonatorii echipelor**

Redactorii **BizLawyer** au stat de vorba, în aceasta perioada, cu mai mulți avocați din societăți diferite, de la Managing Partners până la Associates, pentru a încerca sa determine amplitudinea cutremurului care a zguduit firmele de profil. Nu au fost solicitari oficiale de informații, ci discuții cu oamenii pe care îi cunoșteam, cu promisiunea ca vor ramâne anonimi. Nicio firma de avocați nu va declara oficial și deschis ca renegociaza chirii, reduce onorarii și taie la sânge toate costurile. Dar aproape toate au facut-o.

Oamenii au vorbit, sub condiția anonimatului, despre problemele cu care se confrunta socetațiile mari și medii în aceasta perioada.

Din discuțiile purtate cu aceștia, s-a desprins ideea ca aproape toate firmele mari și medii au mers pe ideea reducerii temporare a onorariilor pentru colaboratori, în procente ce au atins sau depășit chiar și 50% din valorile anterioarei crizei medicale. În mod evident, aceste reduceri au provocat nemulțumiri și este foarte posibil ca mulți avocați cu experiența și expunere la proiecte mari sa caute alte oportunități, iar echipele sa iasa din criza cu efective micșorate/modificate. Pentru firmele care stau bine cu cash-ul și aveau ambiții de recrutare a talentelor înainte de criza, acest mic cataclism local este o adevarata oportunitate de a atrage oameni potriviți, care nu puteau fi extrași în perioada anterioara.

Au fost și firme mari care au renunțat la anumiți avocați cu senioritate (Managing Associate, spre exemplu) sau la mini echipe, printre cei puși pe liber aflându-se și avocați ce abia fusesera recrutați. Una dintre acestea anunțase mai multe recrutări în ultimele 6-8 luni.

Pe de alta parte, într-una dintre firmele mari/cele mai mari, fondatorii au dat un mesaj de solidaritate și, în schemele de reducere a onorariilor, și-au alocat cele mai mari procente, dând totodata un mesaj de încurajare și sprijin, cu promisiunea ca nu vor renunța la niciun om din echipa.

La polul opus, o alta firma mare, de asemenea printre cele mai importante pe piața locală, a fost printre primele care au tăiat onorariile și bugetele alocate altor segmente/proiecte.

Alte case de avocați, de talie medie, și-au întocmit mai multe scenarii pentru perioada crizei, printre măsurile luate fiind micșorarea onorariilor și reducerea tuturor costurilor.

Spre exemplu, una dintre casele de avocați de pe acest palier ia în considerare, în cel mai negru scenariu, în care criza se prelungește pe o perioadă foarte lungă, renunțarea la întreaga echipa, activitatea fiind continuată doar de către fondatori, până la vremuri mai bune.

În contrast cu tot ce se întâmplă în firmele concurente, exista și un alt tip de comportament. Unul dintre brandurile reprezentative ale avocaturii în piața locală și-a felicitat oamenii pentru performanțele anterioare și nu a tăiat niciun euro din onorariile acestora. Când vor porni proiectele, cu siguranța aceasta va atrage cu ușurință avocații doriți/potrivți.

[Intra pe portalul de concurență pentru mai multe articole referitoare la proiectele avocaților din aceasta arie de practică](#)

### Cine are șanse mai mari?

Nu doar dimensiunea personalului a influențat deciziile de concediere luate de anumiți jucători din avocatura de business.

Un alt fenomen care se poate observa acum ține de structura activității acestor societăți, dar și de structura portofoliului de clienți.

Firmele de avocatura care au avut departamente puternice de Dreptul Muncii, Achiziții, Farma sau Retail au continuat să lucreze, chiar și în aceste vremuri de criza. Unele chiar au avut mult mai mult de lucru.

„Mediul economic nu a fost pregătit, din punct de vedere legislativ, pentru schimbările care au intervenit, de exemplu, în domeniul muncii. Suspendarea contractelor, telemunca, munca la domiciliu sunt chestiuni noi și aici a fost nevoie de intervenția avocaților axați pe Dreptul Muncii. Și în zona de achiziții este necesară expertiza unui avocat bun. Ma refer, în special, la farma și la retail. În condițiile date nu mai ai timp de negocieri, așa ca ai nevoie de un avocat bun care să-ți întocmească un contract puternic din toate punctele de vedere. Firmele de avocatura care au avut aceste practici bine puse la punct au activat și după declanșarea crizei și vor avea de lucru în continuare”, punctează **Daniela Necefor**.

Și portofoliul de clienți a jucat un rol major în deciziile luate de firmele de avocatura. Acele societăți de avocați care și-au structurat clietela doar pe companii provenite dintr-un anumit domeniu se confruntă cu mari probleme, dacă domeniul respectiv s-a prăbușit. „Dacă au avut șansa ca macar o parte din clienții lor să-și continue

activitatea, atunci firmele de avocați au fost norocoase. Totul ține de șansa, dar cred ca momentele acestea reprezinta lecții de management importante”, precizeaza **Daniela Necefor**.

În aceste momente, firmele de avocatura simt pe propria piele ce înseamna sa-ți formezi greșit un portofoliu de clienți. Strategia de a alege clienți doar dintr-un anumit domeniu sau de a miza doar pe companii mari, fara a avea ca „plasa de protecție” și un numar însemnat de clienți mai mici, reprezinta decizii de business greșite, spune specialistul în *executive search*.

Și în cazul avocaților, specializarea doar pe o arie de practica poate însemna o sinucidere profesionala. Pentru a putea face față unor momente de criza este necesara specializarea pe cel puțin doua-trei arii de practica.

**Daniela Necefor** este de parere ca firmele de avocatura se vor redresa dupa trecerea crizei. Unele o vor face mai repede, altele mai lent.

Ceea ce este evident este ca, dupa finalizarea acestei etape, avocații care au rezistat în firme vor avea un volum de munca mult mai mare.

În plus, se va da o batalie pentru pastrarea clienților și pentru atragerea unora noi. Condițiile economice vor determina companiile sa-și reduca, pe cât posibil cheltuielile, așa ca multe dintre problemele juridice urmeaza sa fie soluționate intern cu ajutorul avocaților in house.

[Intra pe LadyLawyer.ro și afla mai multe despre activitatea, preocupările și proiectele doamnelor avocat din cele mai importante firme de pe piața locala](#)