

Jerzy Sieklucki

O elementach zespolenia w zespołach adwokackich

Palestra 21/6(234), 20-26

1977

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

zachodzących w kraju, zmierzających do postępującej socjalizacji instytucji i stosunków społecznych.

Minione 25-lecie pozwala stwierdzić, że aczkolwiek praca w zespołach nie jest wolna od błędów i wad, to jednak sama koncepcja uspołecznienia adwokatury w formie zespołów okazała się słuszna i trafna.

Adwokatura uspołeczniiona w warunkach państwa ludowego pełni niewątpliwie w szerszej mierze funkcje społeczne wynikające z jej celów aniżeli adwokatura indywidualna. Wydaje się, że forma uspołecznienia zawodu adwokackiego w postaci zespołów jest najwłaściwsza z punktu widzenia wymiaru sprawiedliwości, społeczeństwa i adwokatury.

Trwałość istnienia instytucji zespołów, oznaczająca utrzymanie zawodu na takim właśnie pomyślnym etapie uspołecznienia, zależna jest w wielkiej mierze od samej adwokatury. Im lepsi będziemy w wykonywaniu zawodu, im właściwsze postawy społeczne i zawodowe będziemy reprezentowali, tym poważniejsza będzie gwarancja prawidłowego funkcjonowania i trwałości zespołów.

JERZY SIEKLUCKI

O elementach zespolenia w zespołach adwokackich

Autor porusza w artykule zagadnienie stosunków międzyludzkich w zespołach adwokackich na podstawie wyników mini-ankiety, odnosząc je do podstawowych problemów adwokatury uspołecznionej, podkreślając statą aktualność tematu i podając kilka osobistych refleksji.

Na propozycję Redakcji „Palestry” podjąłem się opracowania tematu dotyczącego wzajemnych stosunków w zespołach adwokackich, określanych powszechnie pojęciem stosunków międzyludzkich. Temat ten podjąłem chętnie, jako że ta strona naszego życia zawodowego w zestawieniu z przemianami zarówno w sferze organizacyjnej jak i psychologicznej, dokonywanymi od chwili powstania zespołów, była przedmiotem mego szczególnego zainteresowania.

Nie jest moim założeniem (uważam, że byłoby to zbyt cenne) przekonywać o tym, jak bardzo istotnej strony naszego życia zawodowego i społecznego dotykamy, gdy zatrącamy o temat wzajemnych stosunków w zespołach.

Pisano o tym i mówiono w okresie dwudziestopięciolecia wiele. Czyniono też wiele, by stworzyć warunki kształtowania wzajemnych stosunków w zespołach adwokackich możliwie najkorzystniejsze, zarówno zawodowo jak i społecznie. Wystarczy chyba zwrócić uwagę na fakt, który nie spotka się chyba z zaprzeczeniem, że wszystkie poczynania adwokatów i organów samorządu adwokackiego zmierzające do pełnego zrealizowania założeń w zakresie podnoszenia poziomu zawodowego, etycznego i ideologicznego adwokatury są w swoich efektach uwarunkowane funkcjonowaniem zespołów, a tym samym — układem panujących w nich stosunków, inaczej mówiąc, stanem ich wszechstronnego, faktycznego zespolenia.

Jest to zatem jedno z najistotniejszych zagadnień, a zarazem jedno z najtrudniejszych. Nie wystarczą tu uregulowania normatywne, jakkolwiek mają one bardzo istotne znaczenie. Konieczne jest pełne, jednostkowe zrozumienie pewnych — wydawałoby się — truizmów: że zespół jest tylko wtedy zespołem, gdy tworzący go członkowie potrafią oddać na jego rzecz jakąś część swojej indywidualności, gdy potrafią uświadomić sobie, gdzie jest granica własnego, jednostkowego interesu, a gdzie zaczyna się już interes wspólny zespołu i z kolei interes całej korporacji. Od stopnia zrozumienia tego truizmu, od stanu jego faktycznej realizacji zależą następnie — na zasadzie sprzężeń zwrotnych — wspomniane wyżej uregulowania normatywne od norm o charakterze organizacyjnym aż do zbioru zasad etyki zawodowej.

Jesteśmy zawodem bardzo specyficznym. Istota i charakter naszej pracy bardzo nas indywidualizuje. Pod tym względem jesteśmy podobni do zawodów twórczych, w których indywidualność jednostki stanowi często, albo nawet z reguły, o wartości jej pracy. Łatwo nam jest jednak wpaść w indywidualizm skrajny, destrukcyjny, nie liczący się z niczym, ograniczający nas tylko do pogucia własnego interesu lub do skrajnego identyfikowania się z interesem reprezentowanej przez nas jednostki, z utratą świadomości tego, co jest społecznie korzystne lub konieczne.

Zespoły stanowią z reguły zbiorowość przypadkową. Tworzą je ludzie o zdecydowanie wykształconym profilu intelektualnym i charakterologicznym. Często są to adwokaci pochodzący z innych zawodów prawniczych, wykonywanych w innych warunkach i klimacie. Przypada im niejednokrotnie kształtować swoje pojęcia o adwokaturze i o panujących w niej stosunkach nie zawsze według najlepszych wzorów. Młody narybek adwokacki, wprowadzany do zawodu poprzez aplikację, też nierzadko trafia na nie najlepsze wzory. Tu i ówdzie po zakamarkach zespołów do dziś jeszcze kryją się dawne tradycje kancelarii prywatnych, dezintegrujące zespół.

Te momenty, wymienione zresztą w sposób zgoła nie wyczerpujący, czynią problem zespolenia w zespołach stale aktualnym. Czynią go problemem, którego nie można tracić z oczu w żadnym z naszych poczynań, co nie przekreśla w żaden sposób dorobku adwokatury, w okresie dwudziestopięciolecia, również i w tej dziedzinie. Na słuszność tej tezy wskazuje chociażby to, że w uchwale NRA podjętej w dniu 16 marca 1975 roku, a zatem w dwudziestym trzecim roku istnienia zespołów, w jej ustępie IV czytamy sformułowanie: „Szczególna rola w kształtowaniu postaw i ocen etycznych przypada zespołom adwokackim. Bezpośredni, dodatni wpływ kolegów, mądra rada czy przestroga mogą w bardzo wielu wypadkach uchronić przed popełnieniem przewinienia dyscyplinarnego. Takie profilaktyczno-wychowawcze oddziaływanie kolegów jest nie tylko ich prawem, ale wręcz obowiązkiem” („Palestra” nr 5—6 z 1975 r., str. 4).

Stanisław Podemski, snując refleksje na temat Plenum NRA, na którym podjęto powyższą uchwałę, stwierdza: „(...) nie tylko na Plenum NRA podnoszą się głosy pełne troski i zaniepokojenia o stan moralności zawodowej w stale zmieniających się warunkach i okolicznościach. I choć nie ma w nich alarmu, jest się nad czym zastanowić, ponieważ najlepszy nawet kodeks etyczny i najlepsza ustawa o adwokaturze nie mogą zawierać uniwersalnych recept na etyczne postępowanie adwokata w każdej sytuacji” („Palestra” jw., str. 5).

Prezes NRA adw. dr Zdzisław Czeszejko-Sochacki zwraca uwagę na tymże Plenum NRA na kwestię, „co uczynić, aby zwiększyć profilaktyczne oddziaływanie, zwłaszcza przez: wdrożenie zasad etycznych u osób wchodzących do zawodu, systematyczne badanie sytuacji w zakresie poziomu etycznego (...), wykorzystanie możliwości wychowawczo-zapobiegawczych zebrania zespołu?” („Palestra” jw., str. 10).

Jakkolwiek powyższe stwierdzenia i pytania utrzymane są wyłącznie w sferze moralno-etycznej, to jednak sędzę, że nie ulegnie zaprzeczeniu fakt i pogląd, iż bez realnego zespolenia w zespołach, bez stałego, konsekwentnego ograniczania i likwidowania tych momentów, które je dezintegrują, bez wypracowania i realizowania przez same zespoły, w ich gronach, tradycji dobrych stosunków międzyludzkich w szerokim tego terminu znaczeniu, nie osiągniemy celów, jakie stawiają przed nami potrzeby społeczności socjalistycznej.

Tyle z koniecznych uwag ogólnych. Sam temat traktuję jako przedmiot dociekań socjologicznych. Postawiłem sobie za cel stwierdzenie: jak faktycznie w chwili obecnej przedstawiają się stosunki wewnątrz zespołów?

Posłużyłem się stosowaną przy tego rodzaju dociekaniach metodą ankietową. Ankieta objęła 8 zespołów, grupujących 76 adwokatów. W arkuszu ankietowym sformułowalem 27 pytań. Dla zapewnienia maksymalnych warunków szczerości i swobody wypowiedzi ankieta miała charakter całkowicie anonimowy. Na ankietę odpowiedziało 61 adwokatów. Kilka ankiet wypełnionych i wysłanych nie dotarło do mnie z winy poczty.

Zanim przedstawię wyniki ankiety, muszę poczynić pewne zastrzeżenia: 1) liczba ankietowanych i zakres samej ankiety oczywiście nie mogą dać wyczerpującego obrazu; 2) wyniki tej mini-ankiety nie muszą być reprezentatywne dla całości adwokatury i wszystkich jej środowisk, choć sędzę, że wszystkie środowiska znajdują w niej coś i o sobie; 3) w przeważającej liczbie pytań dominowały elementy ocenne — stąd nieuchronność pewnej subiektywizacji w odpowiedziach i konieczność czynienia ustaleń na zasadzie większości odpowiedzi zgodnych; 4) nie było założeniem artykułu wyczerpać zagadnienia do głębi, a jedynie je zarysować z pełnym przekonaniem, że będzie ono przedmiotem badań specjalistycznych, prowadzonych np. przez OBA; 5) zarówno socjologiczny charakter tematu jak i zastosowana metoda uzyskania danych są dla mnie nowością — stąd niewątpliwie znaczna niedoskonałość ukierunkowania dociekań i przedstawienia ich wyników, za co wypada z góry przeprosić.

Mniemam jednak, że nawet mając na względzie powyższe zastrzeżenia, mój wysiłek i współpraca wszystkich ankietowanych, za którą im dziękuję, nie są zmarnowane, że coś zapoczątkują, co da się w przyszłości zdyskontować z korzyścią dla adwokackiej społeczności.

A oto uogólnione wyniki ankiety.

Pierwsze pytanie dotyczyło elementów decydujących o stosunkach w zespole, uzupełnione prośbą o uszeregowanie ich według kolejności, która zdaniem ankietowanego odpowiada ich znaczeniu.

Zdecydowana większość ankietowanych na pierwszym miejscu wymieniła kulturę osobistą, a następnie według kolejności: sprawiedliwy rozdział spraw, warunki lokalowe, wyposażenie zespołu w pomocnicze środki pracy.

O ile trzy pierwsze elementy nie wymagają komentarzy, o tyle ostatni wymaga pewnego wyjaśnienia. Posiadanie wspólnych środków pracy, takich jak np. dobrze wyposażona biblioteka zawodowa, 1) zmniejsza indywidualne koszty własne wykonywania zawodu, 2) zwiększa realność podnoszenia poziomu pracy, 3) wyrabia nawyk współpracy oraz 4) na równi z pozostałymi elementami wyposażenia zespołu stwarza poczucie korzyści płynącej z organizacji zespołowej. W sumie jest czynnikiem w znacznym stopniu zespalającym.

Większość ankietowanych określiła stosunki w zespole jako dobre, mniejsza liczba osób jako przeciętne, a pewna ich liczba jako złe. W układzie zespołowym: na osiem zespołów członkowie trzech zespołów zdecydowanie określili stosunki w zespołach jako dobre, a pozostałych trzech jako przeciętne. W jednym zespole głosy

były podzielone między określeniem dobre a określeniem przeciętne i również w jednym były między określeniem przeciętne a określeniem złe.

Wpływ kierownika na stosunki w zespole zdecydowana większość ankietowanych określiła jako niewielki; w jednym tylko zespole określono ten wpływ jako znaczny. Aż w pięciu zespołach roli kierownika przypisano niewielkie znaczenie. W jednym zaś zespole głosy podzieliły się równomiernie pomiędzy określenia: znaczny i niewielki. W jednym też większość jego członków określiła wpływ kierownika na panujące w zespole stosunki jako żaden.

Gorzej oceniono wpływ zebrania zespołu. W jednym tylko zespole oceniono ten wpływ jako znaczny. W dwóch zespołach głosy były podzielone. W czterech zespołach określono wpływ zebrania na panujące w nich stosunki jako nieznaczny. W jednym zespole trzech członków określiło wpływ zebrania jako znaczny, trzech jako niewielki, a czterech jako żaden.

Zjawisko konfliktów w siedmiu zespołach, zdaniem większości ich członków, występuje rzadko, a w jednym w ogóle nie występuje.

Jako tło konfliktów wymieniono wszystkie „grzechy główne” według następującej kolejności: 1) brak kultury osobistej (31 odpowiedzi); 2) przechwytywanie klientów (28 odpowiedzi); 3) nierównomierne zarobki (23 odpowiedzi); 4) niedozwolona akwizycja klientów (22 odpowiedzi); 5) niekoleżeńskość (17 odpowiedzi).

Zdaniem zdecydowanej większości ankietowanych (pięć zespołów) tylko niektóre jednostki w nich nie liczą się z interesem zespołu. W jednym zespole jednostki takie nie występują (zdaniem większości członków). W jednym też, poza jednostkami nie liczącymi się z interesem zespołu, występują ponadto grupy powiązane wspólnym interesem, odmiennym od interesu zespołu.

W trzech zespołach, jak twierdzą ankietowani, istnieje stała, utrwalona obyczajem praktyka zastępowania kolegów chorych lub przebywających na urloпах, przyjmowania dla nich w okresie ich nieobecności i ściągania na ich rzecz należności ze spraw w toku. W pięciu zespołach jest to kwestia porozumień indywidualnych między tymi samymi kolegami.

W dwóch zespołach zdania są podzielone na temat tego, czy istnieje w nich fundusz socjalny adwokatów? Wynika z tego, że członkowie zespołu nie posiadają dostatecznej informacji co do bądź co bądź istotnych spraw zespołu. Wina leży już to po stronie kierownictwa, już to w tym, że członkowie tych zespołów nie wykazują zainteresowania w sprawach wspólnych dla zespołu. W pozostałych czterech zespołach fundusz taki istnieje i wszyscy o tym wiedzą.

W zakresie gospodarki funduszem socjalnym adwokatów jest on najczęściej wykorzystywany jako fundusz zapomogowy. W trzech zespołach pokrywano z tego funduszu koszty udziału członków zespołu w imprezach pozazespołowych lub koszty imprez w zespole. W sporadycznych wypadkach z tego funduszu udzielano pożyczek.

Cztery zespoły uważają, że panujące w nich stosunki oparte są na pewnej, wypracowanej w okresie istnienia zespołu tradycji. W trzech zespołach koledzy zaprzeczają temu, by zespół dorobił się jakiegokolwiek tradycji. W jednym zdania są podzielone po połowie.

W trzech zespołach nie urządzono w okresie dwudziestopięcioletnia żadnych wspólnych imprez lub uroczystości. W jednym obchodzono jubileusze zespołu, urządzano wycieczki, uroczyste zebrania z okazji pożegnania kolegów odchodzących na emeryturę lub coroczne spotkania na zakończenie starego roku. W pozostałych zespołach urządzano wycieczki lub spotkania towarzyskie, jakkolwiek ankietowani stwierdzają, że było to dość rzadko.

Jeden tylko zespół prowadzi kronikę, upamiętniając w niej ważniejsze wyda-

zenia w życiu zespołu i postaci adwokatów, sięgając do czasów dawniejszych i odnotowując w niej dane o adwokatach dawno już nieżyjących.

W czterech zespołach zdaniem większości ankietowanych decydował przy wyborach kandydatów na kierownika wzgląd na autorytet kolegi. Koledzy z trzech zespołów stwierdzają, że wybory traktowano jako formalność połączoną z przekonaniem, iż kierownik ograniczy się do spraw administracyjnych zespołu. W jednym zespole połowa członków twierdzi, że kierowano się względem na autorytet kolegi, druga połowa określa wybory jako rozgrywkę o wpływ na sprawy zespołu.

W trzech tylko zespołach próbowano przywoływać do porządku kolegę naruszającego — w jakiś sposób — zasady wykonywania zawodu; w pozostałych zespołach zdecydowana większość członków stwierdza, że taka praktyka nie istniała.

Zgodne są oświadczenia o wpływie Rady Adwokackiej na stosunki w zespołach. Oczywiście chodzi o wpływ pozadyscyplinarny, wychowawczy i prewencyjny. Spośród ankietowanych zaledwie kilku jest zdania, że Rada jest pozbawiona takiego wpływu. Jako formy tego wpływu przytoczono przede wszystkim rozmowy indywidualne dziekana z kolegami, których postępowanie dawałoby temat do takiej rozmowy. Mniejsze znaczenie przywiązywano do udziału dziekana lub członków Rady w zebraniach zespołu.

Jednogłośnie uznano za objaw pozytywny, lojalny, koleżeński i społeczny spowodowanie ostrzegawczej interwencji dziekana, członka Rady lub Rady w wypadku szkodliwego dla całości zespołu postępowania jego członka. Rzecz jasna, chodzi tu o spowodowanie takiej interwencji w sposób otwarty i w dobrej wierze, a nie o doniesienia, w szczególności anonimowe.

Większość kolegów jest zdania, że w ich zespołach przeważa typ indywidualisty, obojętnego na wspólne sprawy zespołu. Jednakże — w układzie zespołowym — w dwóch zespołach większość stwierdza, że wśród ich członków przeważa typ kolegi gotowego poświęcić nieco swego czasu i wysiłku dla wspólnych spraw zespołu.

Podzielone są głosy, niemal po połowie, za lub przeciw celowości powoływania takich organów jak komisja do spraw międzyludzkich. Podkreślić wypada, że zwolennicy takiego organu, w znacznej części, zastrzegają się, że tylko wówczas byłoby to celowe, gdyby komisja taka mogła uzyskać uznanie swego autorytetu wśród kolegów. Przeciwnicy z góry odrzucają taką możliwość. Są oni zdania, że organ taki nie potrafiłby wniknąć w atmosferę stosunków w zespole. Są tacy, którzy taką komisję uważają za jeszcze jeden organ reklamowo-propagandowy". Różne są również poglądy na charakter takiego organu. Jedni uważają go za organ wprawdzie pozadyscyplinarny, ale nie pozbawiony pewnych kompetencji o elementach represji. Inni uważają go za organ wyłącznie mediacyjny.

W pięciu zespołach ankietowani stwierdzają, że ich członkowie zajmują się również działalnością pozazawodową: społeczną, sportową, artystyczną — ale nie wszyscy. W jednym zespole (poza jednym jego członkiem) twierdzą adwokaci, że nikt działalnością pozazawodową się nie zajmuje. Przyczyny tego faktu dopatrują się w przeciążeniu pracą, troską o ciągle zmniejszający się wpływ spraw, gonitwą za zapewnieniem sobie „obrotu". W dwóch zespołach ocena tej sfery życia zespołowego jest podzielona.

Zdecydowana większość ankietowanych jest zdania, że dobór i skład personelu administracyjnego zespołu ma pozytywny wpływ na układ panujących w nim stosunków, że kierownictwo zespołu wciąga personel w życie zespołu, że zespół ma wpływ na rolę personelu administracyjnego w ogólnych stosunkach współżycia. Za jednomyślny pod tym względem można przyjąć jeden zespół. W pozostałych występują pojedyncze głosy zaprzeczające istnieniu takiego układu stosunków

między zespołem a jego personelem administracyjnym i określające wpływ personelu na stosunki w zespole jako negatywny.

W odniesieniu do aplikantów zdecydowana większość uważa, że zespoły dokładają starań o przekazanie im wiedzy, doświadczenia i poglądów na wykonywanie zawodu (i to niezależnie od osoby patrona), że stosunek do aplikantów układa się na płaszczyźnie oficjalnej koleżeńskości, że aplikanci w zespołach uczą się naprawdę zawodu, że są zaangażowani pozytywnie w sprawy zespołu. W jednym zespole jednak również pod tym względem zdania są podzielone, a w innym większość kolegów twierdzi, że aplikantów wykorzystuje się przede wszystkim do zastępstw w kolidujących czasowo rozprawach i że są oni raczej biernie ustosunkowani do spraw zespołu jako całości. Kilku ankietowanych uważa, że aplikantów pozostawia się ich własnej inicjatywie.

Takie były ramy tematyczne ankiety i takie jest jej uogólnienie statystyczne. Nie wiem, czy obejmowała ona istotnie najważniejsze momenty formujące nasze wzajemne stosunki. Sądzę jednak, że są one dostatecznie charakterystyczne, by stworzyć sobie jakiś choćby wycinkowy obraz. Obraz ten jest trochę skomplikowany, chaotyczny, tak jak skomplikowane jest i często chaotyczne to, co ludzi dotyczy. Dążyłem jedynie do prześwietlenia wycinka naszego życia codziennego, stwierdzenia, jakimi faktycznie jesteśmy. Otrzymałem rodzaj zdjęcia rentgenowskiego, może o trochę zamazanym obrazie, ale jednak czytelnym. Wyniki ankiety dają możliwość wielokrotnego przeliczenia w różnych układach i wyciągania wielopłaszczyznowych wniosków. Nie czynię tego, by nie pozbawiać Czytelników przyjemności myślenia. Nie zmieściłbym się ponadto w ramach limitu mego artykułu.

Z osobistych refleksji pragnę przytoczyć, co następuje:

- 1) Podobnie jak — cytując za S. Podemskim — najlepszy kodeks etyczny i najlepsza ustawa o adwokaturze nie mogą zawierać uniwersalnych recept na etyczne postępowanie adwokata w każdej sytuacji, tak samo normy te, jak w ogóle wszelkie normy o charakterze organizacyjnym, nie mogą zawierać uniwersalnych recept na układanie naszych wzajemnych stosunków, w sposób najkorzystniejszy i najbardziej odpowiadający humanistycznym wartościom naszego zawodu.
- 2) Uzasadnione są w pełni „głosy wykazujące troskę i zaniepokojenie o stan moralności zawodowej w stale zmieniających się warunkach”, ale będą to głosy bez echa, jeśli wszyscy koledzy o dobrej woli nie skoncentrują swoich poczynań na porządkowaniu podwórka zespołowego.
- 3) Słuszne i oparte na obiektywnym stanie faktycznym jest sformułowanie uchwały NRA z dnia 16.III.1975 r. przypisujące szczególną rolę zespołom adwokackim w kształtowaniu postaw i ocen etycznych przez dodatni wpływ na kolegów, przez mądrą radę, przestrożę, przez profilaktyczno-wychowawcze oddziaływanie. Rolę tę jednak spełnią zespoły jedynie wówczas, gdy poddadzą dogłębnej analizie stan wzajemnych stosunków, a ich członkowie zrozumieją celowość i odczują potrzebę stałego ich poprawiania i wypracowania takich form współżycia, by stosunki te stawały się coraz bardziej „międzyludzkie” nie ze względu na ich podmioty, ale ze względu na treść odpowiadającą wartościom humanizmu, i to humanizmu socjalistycznego.
- 4) Instytucja kierownika zespołu nie jest instytucją tylko administracyjną i reprezentującą zespół na zewnątrz. Swoją wolą, postawą, przykładem, a niejednokrotnie nawet rezygnacją z własnego interesu lub ryzykiem narażenia się temu lub innemu koledze, powinien on sprawować nie tylko kierownictwo ad-

ministracyjne, ale prawdziwe przewodnictwo w zespole. Muszą to być zatem jednostki cieszące się pełnym autorytetem wśród kolegów, a nie jednostki, na których bezwolność liczą adwokaci prowadzący własną kancelarię pod tabliczką zespołu.

- 5) Najlepszą i chyba najskuteczniejszą w oddziaływaniu na jednostki komisją międzyludzką jest zebranie zespołu. Nie może ono być traktowane jako jeszcze jedno z wielu zebrań, w których uczestniczymy z poczuciem traconego czasu. Nie może ono ograniczać się jedynie do spraw formalnych. Musi stanowić organ, który — z poszanowaniem każdej indywidualności — potrafi, a przynajmniej będzie usiłował wpływać likwidująco lub ograniczająco na indywidualizm patologiczny.
- 6) Czas najwyższy, by spoza tabliczek oznajmujących społeczeństwu nazwę zespołu i jego siedzibę zniknęły nawyki i poczynania stanowiące relikty kancelarii prywatnych.
- 7) Rady adwokackie, opierając się na wyrażonych w ankiecie przekonaniach o możliwości wywierania przez nie wpływu na stosunki w zespołach, nie powinny się ograniczać do problemów zarządzania, reprezentowania, stosowania represji dyscyplinarnej, czynności wizytatorskich, inwestowania, rozwiązywania ważnych skądinąd kwestii socjalnych, natomiast powinny w maksymalnym stopniu zwrócić się ku zespołom, nawet ku poszczególnym ich członkom i utrzymywać z nimi stały kontakt wszelkimi sposobami, angażując w to nawet środki materialne; to jest również pewna inwestycja.
- 8) Podobne ankiety, przeprowadzone w różnych okresach dwudziestopięcioletnia, dałyby chyba różne wyniki. Stwierdzamy niewątpliwie postęp w zakresie społecznienia adwokatury nie tylko w formie świadczenia usług, ale również w społecznieniu wewnętrznym. Nie jesteśmy jednak jeszcze blisko stanu odpowiadającego potrzebom i założeniom ustrojowym. Jest jeszcze sporo do zrobienia.
- 9) Jest wiele miejsca dla każdej inicjatywy, dla każdego przejawu dobrej woli. Każdy wysiłek w tym względzie ma aspekt wysoce społeczny, nie mniejszy, a może nawet większy niż formalna niejednokrotnie przynależność do pozawodowych organizacji społecznych.

Wśród odpowiedzi na poszczególne pytania ankiety nie brakowało głosów sceptycznych, wręcz pesymistycznych. Ich odosobnienie wskazuje jednak na to, że nie charakteryzują one środowiska. Sceptyków i pesymistów nie zabraknie w żadnej społeczności ludzkiej. Jest to najczęściej charakterystyczna cecha jednostki. Społeczność, jakkolwiek by była, nie może tej cechy posiadać, gdyż zaprzeczałoby to możliwościom jej rozwoju i racjom bytu. Wydaje się, że ów sceptycyzm i pesymizm, zapatrzony najczęściej w warunki własnego materialnego interesu, identyfikuje się w dużej mierze z owym patologicznym indywidualizmem. Jako taki, ze względu na swoje dezintegracyjne skutki, powinien być zwalczany wszelkimi środkami.

Sądzę, że przedstawiona wyżej mini-ankieta wskazała na istnienie dobrych i złych zjawisk. Nie jest to odkrycie ani nowe, ani rewelacyjne. Nowym i pożytecznym jest chyba to, że daje ona pewien pogląd na proporcje i czyni naoczną aktualność tematu.

Będziemy mieli co robić również w następnym dwudziestopięcioletciu.

Niech nasi młodzi Koledzy zwrócą na to uwagę.