

Bronisław Kapitaniak

Ergonomiczna analiza pracy adwokata

Palestra 26/11-12(299-300), 127-140

1982

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.

C. Z PRAC PREZYDIUM NRA

Na posiedzeniu Prezydium NRA w dniu 19 października 1982 r. postanowiono zwrócić się do okręgowych rad adwokackich o powołanie w izbach zespołów problemowych w celu przygotowania materiałów informacyjnych dla Rady Państwa i innych organów. Materiały te mogą się odnosić do pełnego zakresu wymiaru sprawiedliwości, do zakresu funkcjonowania władzy państwowej, polityki społecznej oraz do innych spraw a dotyczyć luk w prawie, błędnych rozwiązań ustawodawczych, błędnej praktyki i niewłaściwego stosowania prawa, wypadków niegospodarności i marnotrawstwa oraz uwarunkowań popartych argumentami z praktyki. Informacje te powinny również zawierać stosowne wnioski.

Prezydium NRA, chcąc wywiązać się należycie z obowiązków wynikających z art. 1, 13 i 58 prawa o adwokaturze, będzie poddawać nadsyłane materiały analizie, zapraszając na organizowane w tym celu spotkania autorów tych opracowań oraz inne osoby.

Niezależnie od powyższego Prezydium będzie oczekiwać od rad imiennych zgłoszeń osób, które mogłyby uczestniczyć w przygotowaniu materiałów dotyczących wymienionej wyżej problematyki na użytek władz.

Prezydium NRA prosi Kolegów dziekanów o informację, czy zespoły takie powstały i jakie problemy podjęły oraz o podanie składów osobowych tych zespołów.

Z PRAC OŚRODKA BADAWCZEGO ADWOKATURY

ERGONOMICZNA ANALIZA PRACY ADWOKATA

WSTĘP

Ergonomia jest to dziedzina wiedzy, której przedmiotem jest człowiek w procesie pracy, a celem — przystosowanie tego procesu do psychofizycznych wymagań człowieka. Przetaczam tę definicję, ponieważ mimo dającego się zauważyć w ostatnich latach rozwoju ergonomii w naszym kraju większość społeczeństwa nie jest w pełni zaznajomiona z tym terminem ani też z tą dziedziną wiedzy. Daje to asumpt do smutnej refleksji, że choć w 1857 roku polski uczoney Wojciech Jastrzębowski opublikował prekursorskie dzieło „Rys ergonomii, czyli nauki o pracy”, to jednak nauka ta zaczęła się w Polsce rozwijać dopiero w 100 lat później.

Ergonomiczna analiza pracy — jak to wynika zarówno z przedmiotu jak i celu ergonomii — obejmuje wszystkie elementy związane z procesem pracy i jego wpływem na człowieka. Analiza ta posługuje się metodami, które pozwalają w sposób możliwie obiektywny oceniać sam proces pracy, jego organizację, maszyny i narzędzia użytkowane w tym procesie, środowisko pracy z uwzględnieniem jego elementów socjokulturowych i psychologicznych, a także reakcje fizjologiczne i psychologiczne człowieka biorącego udział w tym procesie i podlegającego działaniu wszystkich wymienionych czynników.

Pierwszym przedmiotem zainteresowania ergonomii były takie stanowiska pracy, na których panowały najcięższe pod każdym względem warunki pracy, zagrażające bezpośrednio zdrowiu, a nawet życiu człowieka. Nic więc dziwnego, że metodyka ergonomicznej analizy pracy jest ukierunkowana najbardziej na zagadnienia zwią-

zane z pracą w przemyśle, i to głównie z pracą fizyczną. Jednakże ostatnie dziesięciolecie przyniosły ogromny przewrót technologiczny, którego wynikiem było skierowanie zainteresowania ergonomii na problemy pracy umysłowej i obciążeń psychicznych. W wyniku tego powstała metodyka, która — pomimo pewnego ukierunkowania na stanowiska pracy w przemyśle — pozwala na ocenę dowolnej pracy o dowolnym charakterze.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest próba zastosowania tej metodyki do analizy pracy adwokata.

ANALIZA ZAWODU ADWOKATA

Pierwszym etapem ergonomicznej analizy pracy adwokata powinna być analiza zawodu. Zostanie ona przeprowadzona według zaleceń Ghisellego i Browna, którzy wyodrębniają tu dwa elementy: analizę pracy i analizę pracownika. Zdaniem tych autorów analiza pracy powinna obejmować:

- stosowane metody pracy, obowiązki i zadania, które pracownik musi wykonywać, a także potrzebne narzędzia, maszyny i materiały,
- fizyczne warunki środowiska pracy,
- ustosunkowanie się do innych zawodów (np. współpraca z innymi grupami zawodowymi),
- warunki zatrudnienia (czas pracy, zarobki, metody selekcji pracowników).

Analiza pracownika ma dostarczyć danych o pewnych cechach, które powinien on mieć dla prawidłowego spełniania obowiązków zawodowych. Autorzy wymieniają tu:

- charakterystykę fizyczną,
- charakterystykę psychologiczną (wrażliwość zmysłów, sprawności i zdolności, cechy temperamentu i charakteru),
- przygotowanie do zawodu (wykształcenie, doświadczenie zawodowe).

Przedstawiony niżej schemat analizy pozwala na wszechstronną ocenę wszelkich wymagań i ograniczeń stawianych człowiekowi wykonującemu dany zawód.

I. Analiza pracy:

1. Stosowane metody pracy, obowiązki i zadania, potrzebne narzędzia i materiały

Podstawową metodą pracy w zawodzie adwokata jest wywiad z klientem oraz dyskusja z pozostałymi uczestnikami przewodu sądowego. Ponadto metody te są uzupełniane przez badanie, analizę i przygotowywanie różnego rodzaju dokumentów. Do obowiązków adwokata należy zebranie od klienta informacji dotyczących prowadzonej sprawy, zebranie materiału prawnego z innych źródeł, takich jak literatura fachowa, przepisy prawne, orzecznictwo, a następnie maksymalnie przekonująca prezentacja wszystkich argumentów przemawiających na korzyść klienta. Oprócz tego dochodzi jeszcze, szczególnie w sprawach cywilnych, badanie i studiowanie dokumentów, spisywanie umów, opiniowanie i udzielanie porad.

Stosowanie szeregu udogodnień technicznych służących ułatwieniu zbierania wywiadu, zapisywania danych, a także zbierania materiałów do rozpraw wydaje się być w pełni uzasadnione. Takimi udogodnieniami powinny być magnetofony, a nawet magnetowidy, umożliwiające dokładne zarejestrowanie wywiadu czy przebiegu rozprawy sądowej, oraz urządzenia komputerowe, służące do gromadzenia i szybkiego wyszukiwania danych. Użycie tego rodzaju maszyn przyspieszałoby

przygotowanie obrony i odciążało adwokata od wykonywania zbędnych czynności mechanicznych. Powszechnym narzędziem pracy adwokata powinny być urządzenia służące do szybkiego sporządzania kopii dokumentów, takie mianowicie, jak powielacze, kserografy, fotokopiarki.

2. Fizyczne warunki środowiska pracy

W naszym kraju zawód adwokata wykonywany jest w zespołach adwokackich. Warunki środowiska pracy odnoszą się więc do pomieszczeń zespołów adwokackich, w których odbywa się przyjmowanie klientów, oraz pomieszczeń sądowych, w których odbywają się rozprawy. Fizyczne warunki dla tych pomieszczeń przewidziane są w normach polskich dla pomieszczeń biurowych. Normy te przewidują odpowiednie wskaźniki dotyczące powierzchni i kubatury, mikroklimatu, hałasu, oświetlenia, oraz zaplecza sanitarno-higienicznego.

3. Ustosunkowanie się do innych zawodów

Charakter pracy adwokata wymaga stałej współpracy z innymi prawniczymi grupami zawodowymi, takimi jak sędziowie i prokuratorzy. Szczególnego podkreślenia wymaga tu specyfika tej współpracy, która stawia adwokata zawodowo w sytuacji opozycyjnej w stosunku do przedstawicieli pozostałych dwóch grup. Najbardziej bezpośredni, stały i codzienny charakter ma współpraca adwokata z pracownikami administracji. W wypadku procesów karnych będzie to przede wszystkim administracja sądowa, a w wypadku prowadzenia spraw cywilnych i administracyjnych rozszerza się to na urzędy rozmaitych branż i szczebli. Współpraca ta może być źródłem wielu konfliktów, wynikających przede wszystkim z niewłaściwego stosunku pracowników administracji państwowej do swojej pracy, a co za tym idzie — do adwokatów. Ten niewłaściwy stosunek wynika z przestępstw administracji, biurokracji, skrupowania urzędników średnich szczebli wielką liczbą przepisów wewnętrznych, często sprzecznych ze sobą i sprzecznych z literą prawa, z nadmiaru wewnętrznej sprawozdawczości, merytorycznej niekompetencji pracowników wyższych szczebli, co jest zjawiskiem spotykanym nierzadko. Wszystkie te przyczyny, a z pewnością wiele jeszcze innych, powodują, że współpraca z administracją państwową w Polsce jest bardzo trudna i może być źródłem obciążeń psychicznych.

Niezależnie od współpracy z zawodami prawniczymi i administracją istnieje także konieczność zawodowej współpracy z organami ścigania (milicją obywatelską) oraz z pracownikami więziennictwa. Ponadto istotne są również kontakty z innymi grupami zawodowymi, których przedstawiciele występują w sądach w charakterze biegłych. Kontakty te wymagają od adwokata choćby powierzchownego zaznajomienia się z zagadnieniami merytorycznymi z dziedziny tych zawodów, co stanowi dodatkowe obciążenie. Nie należy też zapominać o tym, że adwokaci stykają się zawodowo z przedstawicielami wszystkich możliwych zespołów, będącymi ich klientami, i że ten aspekt ma również pewne znaczenie psychologiczne (chodzi tu np. o rozumienie obyczajów panujących w różnych grupach zawodowych czy też specyficznych zasad różnych etyk zawodowych).

4. Warunki zatrudnienia (czas pracy, zarobki, metody selekcji pracowników)

Ocena czasu pracy adwokata nastęrcza wiele trudności związanych przede wszystkim z faktem, iż jest on nielimitowany, a co za tym idzie niewymierny.

Adwokat pracuje w kilku różnych miejscach, co powoduje, że na ogólny czas pracy składają się następujące elementy:

- praca w sądzie polegająca na uczestniczeniu w rozprawach sądowych, studio-
waniu i przepisywaniu akt sądowych, składaniu pozwów, wniosków i innych
pism sądowych,
- praca w zespole adwokackim polegająca na przyjmowaniu klientów, sporząd-
zaniu dokumentów, spisywaniu umów, opracowywaniu opinii,
- praca w domu polegająca na pracy koncepcyjnej przygotowywania mowy ob-
rończej, strategii obrony, a niekiedy ćwiczeniu retoryki
- praca w bibliotece polegająca na studiowaniu koniecznej literatury prawniczej
i pozaprawniczej,
- praca w więzieniu polegająca na odwiedzaniu klientów i rozmowach z nimi,
- dojazdy do pracy i przejazdy pomiędzy poszczególnymi miejscami pracy.

Wyliczenie godzin pracy adwokata jest w tym układzie niemożliwe. Czas trwa-
nia rozpraw sądowych jest zależny od konkretnej sprawy i z natury rzeczy nie
może być limitowany. Z drugiej strony jednak wiadomo, że możliwości percepcyj-
ne człowieka są ograniczone i że odebranie treści wielogodzinnego przewodu
sądowego w całości jest praktycznie niemożliwe. Stwarza to konieczność stosowania
przerw w rozprawach, co nie zawsze jest w praktyce realizowane.

Podobnie trudno jest określić czas spędzany na studiowaniu czy przepisywaniu
akt. Bardziej wymierny jest czas pracy w zespole adwokackim, gdzie przewidziane
są określone godziny przyjęć, które jednak nie zawsze bywają przestrzegane, po-
nieważ czas trwania rozmowy z klientem jest również zależny od rodzaju sprawy.
Podobnie czas spędzany na rozmowach z klientami przebywającymi w więzieniu
jest także trudny do jednoznacznego określenia. Bardzo zróżnicowany jest czas
przeznaczony na komunikację pomiędzy poszczególnymi miejscami pracy. Zależy
on od wielkości miasta, w którym pracuje adwokat, od usytuowania w mieście
sądu, zespołu i więzienia, a także od sprawności komunikacji miejskiej lub po-
siadania własnego środka transportu. W skali rocznej czas pracy adwokata oce-
niany jest w opracowaniu K. Askanasa na 270 dni. Jednakże nie dysponujemy żad-
nymi danymi na temat liczby godzin przepracowanych w skali dnia, tygodnia czy
miesiąca. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, można się spodziewać, że dzien-
ne obciążenie czasowe adwokata wyniesie przeszło 10 godzin. Uzyskanie obiek-
tywnych danych na ten temat mogłoby wiele wnieść do oceny obciążeń zawo-
dowych.

Bardzo istotnym problemem jest koordynacja czasowa obowiązków adwokata.
Jak wynika z „Analizy sytuacji finansowej zespołów adwokackich w I półroczu
1980”, na 1 adwokata zatrudnionego w zespole przypada przeciętnie 50 spraw. Po-
woduje to możliwość powstawania kolizji czasowych polegających na zachodzeniu
na siebie terminów poszczególnych rozpraw. Wiąże się to z niemożliwym do prze-
widzenia czasem trwania jednej rozprawy, a z drugiej strony z koniecznością
zebrania na rozprawie wielu jej uczestników w jednym czasie, co poważnie ogra-
nicza możliwości przesuwania terminów. Sytuacja kolizji czasowych, która, jak się
wydaje, jest integralnym elementem pracy adwokata, stwarza sama w sobie istotne
obciążenie psychiczne.

Sprawa czasu pracy ma jeszcze inny istotny aspekt. Jak wynika z omówienia
stosowanych metod pracy i zadań adwokata, praca polegająca na rozmowie z klien-
tem ma inny charakter niż praca w czasie rozprawy sądowej. O ile bowiem
w rozmowie z klientem, której czas trwania nie jest praktycznie ograniczony, nie
występuje żadna presja czasu, o tyle w czasie rozprawy sądowej adwokat podlega

znacznej presji czasu, powodującej konieczność podejmowania natychmiastowych decyzji, które często są nieodwracalne w skutkach. Ta sytuacja przymusu czasowego stanowi znaczne obciążenie psychiczne.

Ocena zarobków adwokatów oparta jest na „Analizie sytuacji finansowej zespołów adwokackich w I półroczu 1980”, opracowanej na podstawie danych ogólnokrajowych. Średni miesięczny zarobek adwokata jest tam określony na 7 326 zł w okresie I półrocza 1980. Wynosi to znacznie powyżej średniej krajowej, którą w roku 1980 ocenia się na ok. 5 000 zł miesięcznie.

Metody selekcji pracowników do zawodu adwokata oparte są na sztywnych kryteriach, stawiających kandydatom do tego zawodu bardzo wysokie wymagania. Najkrótsza droga do uzyskania uprawnień zawodowych wymaga ukończenia wyższych studiów prawniczych (trwających obecnie 4 lata), odbycia czteroletniej aplikacji adwokackiej i zdania egzaminu adwokackiego. W praktyce można uzyskać wpisanie na listę adwokacką w ca 30 roku życia. W praktyce średni wiek rozpoczynania pracy w adwokaturze jest jeszcze bardziej wydłużony.

II. Analiza pracownika

1. Charakterystyka fizyczna

Stosunkowo najmniej wymagań stawia zawód adwokata pod względem fizycznym. Można przyjąć tutaj podobne kryteria jak dla zawodu nauczyciela, a więc brak wyraźnego, szpecącego kalectwa lub wad budowy. Warunek ten odnosi się do wszystkich zawodów, których charakter polega na stałych kontaktach z ludźmi, a w wypadku zawodu adwokackiego może być dodatkowo uzasadniony faktem, że w zawodzie tym sprawa milej powierzchowności budzącej zaufanie i zjednującej sobie ludzi na szczególnie istotne znaczenie.

2. Charakterystyka psychologiczna

Zawód adwokata nie stawia szczególnych wymagań w zakresie sprawności zmysłów. Wzrok i słuch w granicach normy lekarskiej umożliwiają prawidłowe wykonywanie zawodu. Znaczne natomiast wymagania stawiane są w dziedzinie zdolności i sprawności. Takie cechy, jak umiejętność szybkiej analizy danych, szybki refleks, zdolności retoryczne, podzielność uwagi, dobra pamięć są, w tym zawodzie w wysokiej cenie. Podobnie należałoby wymienić takie cechy temperamentu i charakteru, jak umiejętność szybkiego nawiązywania kontaktu z ludźmi, opanowanie, poczucie humoru, takt i kultura osobista. Zwłaszcza te ostatnie cechy są niezwykle pożądane ze względu na to, że adwokat *a priori* znajduje się w sytuacji konfliktowej, w której musi zachować jak najlepszy kontakt ze wszystkimi uczestnikami procesu, nie tracąc jednocześnie z oczu interesów swojego klienta.

3. Przygotowania do zawodu

Jak wynika z analizy metod selekcji pracowników, adwokat podejmując samodzielną pracę, ma za sobą kilkunastoletni okres przygotowania do zawodu, w którym zawarty jest okres wyższych studiów i okres pracy zawodowej w wymiarze sprawiedliwości. Tak więc do zawodu przystępuje on już z osobistymi doświadczeniami zawodowymi. W sumie więc wymagania dotyczące kwalifikacji merytorycznych do zawodu należy tu ocenić jako bardzo wysokie.

Podsumowując krótko dokonaną tu analizę zawodu adwokata, należy stwierdzić, że jest to zawód stwarzający bardzo znaczne obciążenia psychiczne, do których mogą się dołączać obciążenia związane z fizycznym środowiskiem pracy. Dla dokonania więc ergonomicznej oceny obciążenia pracą w zawodzie adwokata konieczna jest analiza występujących tu obciążeń psychicznych oraz analiza istniejących obecnie warunków fizycznego środowiska pracy.

OCENA OBCIĄŻEŃ PSYCHICZNYCH

Ocena obciążeń psychicznych nastęrcza wiele trudności metodycznych związanych z faktem, że zbyt mało znamy fizjologiczne podstawy procesów psychicznych. Toteż w ocenie tej stosuje się szereg metod szacunkowych, empirycznych. Zakładając pewne niezbędne uproszczenie możemy wyodrębnić obciążenia psychiczne o charakterze intelektualnym i emocjonalnym.

Do elementów intelektualnych obciążeń psychicznych zalicza się najczęściej:

- ilość i jakość informacji,
- stopień ich komplikacji,
- poziom kwalifikacji niezbędny do ich przetwarzania,
- ilość i jakość standardów, z którymi muszą być porównywane.

Do elementów emocjonalnych zaliczamy:

- stopień odpowiedzialności,
- stopień zagrożenia,
- konfliktowość informacji i decyzji,
- przymus czasowy.

Przyjmując taką klasyfikację można stwierdzić, że w zawodzie adwokata występują obciążenia zarówno intelektualne jak i emocjonalne. Ilość informacji koniecznych do poprowadzenia procesu, aczkolwiek nie da się jej zmierzyć liczbowo, musi być oceniona jako bardzo wysoka. Ich jakość i złożoność powoduje, że sama ich percepcja wymaga pewnego wstępnego przetworzenia, polegającego na oddzieleniu informacji istotnych od nie mających znaczenia dla sprawy. Stopień ich komplikacji może się stawać większy dlatego, że informacje nie mają charakteru bezpośredniego, lecz są wyławiane w toku rozmów z klientem, analizy dokumentów, rozprawy sądowej. Ich przetwarzanie wymaga najwyższych kwalifikacji, a liczba standardów, z którymi muszą być porównywane, jest niewymierna, ponieważ odpowiada ona całemu orzecznictwu na temat danej sprawy.

Podobnie w zakresie obciążeń emocjonalnych mamy do czynienia z wysokim stopniem odpowiedzialności wynikającym z sytuacji, w której błąd adwokata może za sobą pociągnąć najdalej idące konsekwencje dla klienta, co — być może — nie sławia adwokata w sytuacji zagrożenia fizycznego, ale musi być interpretowane jako zagrożenie moralne. Wysoka konfliktowość informacji i decyzji polegająca na tym, że określonej informacji odpowiada bardzo wiele wariantów decyzji, a także przymus czasowy występujący w czasie rozprawy dopełniają obrazu bardzo dużego obciążenia psychicznego.

W tej sytuacji należałoby spróbować ocenić nieco dokładniej wielkość tego obciążenia. Najczęściej w Polsce stosowaną metodą oceny obciążeń psychicznych jest metoda oparta na modelu cybernetycznym pracy, a opracowana przez Franaszczuk i Gadomską. Przyjmuje ona następujące etapy pracy umysłowej:

- odbiór informacji,
- podejmowanie decyzji (przetwarzanie informacji),
- czynności wykonawcze.

Podczas oceny każdego z etapów brane są pod uwagę następujące kryteria:

- częstota,
- zmienność, różnorodność,
- złożoność,
- dokładność,
- ważność (ewentualne skutki błędów).

*Każde z wymienionych kryteriów oceniane jest w skali pięciostopniowej słownej lub liczbowej.

Metoda ta przeznaczona jest przede wszystkim do oceny obciążeń psychicznych na stanowiskach pracy w różnych gałęziach przemysłu. Gdyby jednak zastosować ją do oceny pracy adwokata, to okazałoby się, że ocena każdego z etapów — z punktu widzenia każdego z wymienionych kryteriów — byłaby maksymalna lub prawie maksymalna, szczególnie w sytuacji rozprawy sądowej. W tym szczególnym wypadku proces odbioru informacji ma charakter ciągły. Rodzaj informacji, będącej informacją słowną, a więc różnorodną i złożoną wymaga znacznego skupienia uwagi dla uzyskania jej dokładności. Wiadomo przecież, że często zmiana jednego słowa powoduje zmianę sensu całego zdania. Procesy decyzyjne wiążą się tu ściśle z procesami wykonawczymi polegającymi na zadawaniu pytań czy stawianiu wniosków. Także w tym wypadku złożoność, zmienność i dokładność tych procesów należy oceniać jako bardzo wysokie. W sumie, posługując się skalą zaproponowaną przez autorki metody, należałoby ocenić obciążenie psychiczne w czasie rozprawy sądowej jako bardzo duże (w skali liczbowej 100).

Oczywiście taka ocena jest mało przydatna dla praktycznych celów profilaktyki. Nie wskazuje ona bowiem najistotniejszych punktów zagrożenia, a co za tym idzie — najskuteczniejszych kierunków działania profilaktycznego. Ażeby uzyskać bardziej szczegółowe i obiektywne dane na temat obciążeń psychicznych w pracy adwokata, konieczne byłoby posłużenie się metodami fizjologicznymi, dającymi informacje na temat reakcji organizmu człowieka na działające obciążenie. Metody takie są dostępne, jednakże ich zastosowanie wiąże się z koniecznością przeprowadzenia badań fizjologicznych w realnych warunkach pracy. Uzyskane w ten sposób dane umożliwiłyby dokładniejszą i bardziej szczegółową ocenę obciążeń, a także pozwoliłyby na wykrycie poszczególnych elementów pracy stwarzających największe zagrożenie dla zdrowia adwokatów. Wydaje się, że w obecnej chwili podjęcie takich badań byłoby ze wszech miar celowe, tym bardziej że — jak dotychczas — badania fizjologiczne dotyczące obciążeń psychicznych w pracy adwokata nie były przeprowadzane.

OCENA OBCIĄŻEN ZWIĄZANYCH Z FIZYCZNYM ŚRODOWISKIEM PRACY

Warunki fizycznego środowiska powinny być oceniane w zależności od rodzaju wykonywanej pracy. Zrozumiałe jest, że inne wymagania będą stawiane w stosunku do warunków panujących w bibliotece, a inne w hali fabrycznej. Analizując więc warunki środowiska pracy adwokata, musimy pamiętać o tym, że jego praca powoduje bardzo dużego stopnia obciążenie psychiczne, które znacznie zwiększa wymagania w stosunku do środowiska. Toteż stosowane poniżej kryteria oceny będą odnosiły się do tych właśnie zwiększonych wymagań. Normy, które zostaną omówione, mają na celu zapewnienie optymalnych warunków wykonywania pracy umysłowej. Ich przekroczenie nie powoduje bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia człowieka, a jedynie utrudnienie pracy, w konsekwencji zaś dalsze zwiększenie obciążenia psychicznego.

1. Przestrzeń pracy

W wytycznych dla projektowania budynków administracyjnych przewiduje się minimalną powierzchnię pracy dla jednej osoby 6 m². W wypadku pomieszczeń zespołów adwokackich samo tylko uwzględnienie tej normy nie wydaje się wystarczające. Biorąc pod uwagę charakter pracy adwokata w zespole polegający na prowadzeniu z klientami rozmów, których treść ma najczęściej charakter poufny, czy wręcz intymny, należy wymagać osobnego pomieszczenia dla każdego urzędującego w zespole adwokata. Absolutnie niedopuszczalna jest bowiem sytuacja, w której rozmowy z klientami prowadzone są w obecności innych adwokatów (w tym np. adwokata strony przeciwnej) czy też ich klientów. Stoi to w sprzeczności z podstawowymi wymaganiami etyki zawodowej. Tak więc jeśli chodzi o zespół adwokacki, to większe znaczenie niż zachowanie normatywnych powierzchni będzie miało zapewnienie oddzielnych pokoi przyjąć.

Inne niebezpieczeństwa pociąga za sobą ciasnota sal sądowych. Powoduje ona przede wszystkim pogorszenie się warunków mikroklimatu oraz akustyki sal, co może utrudniać prowadzenie rozprawy.

2. Mikroklimat

Norma polska PN-54/B-02402 przewiduje jako najniższą dopuszczalną temperaturę pomieszczeń biurowych 18°C. W normie RWPG z 1962 roku oprócz dopuszczalnych temperatur ujęte są dodatkowo zalecenia dotyczące przewietrzania sal obrad, określające tzw. krotność wymiany powietrza w chłodnej porze roku na 3/godz., co wymaga stosowania specjalnych instalacji wentylacyjnych. Nieprzestrzeganie tej normy w odniesieniu do sal sądowych może wywoływać niekorzystne skutki fizjologiczne u ludzi przebywających przez czas dłuższy w pomieszczeniach źle wentylowanych, polegające na obniżeniu uwagi i zdolności koncentracji, senności, bólu głowy, co w wypadku adwokata odbija się ujemnie na wynikach jego pracy.

3. Hałas

Charakter pracy adwokata stawia w tej dziedzinie dość duże wymagania, i to zarówno w stosunku do pomieszczeń zespołów adwokackich jak i do sal sądowych, gdzie zapewnienie dobrej, niczym nie zakłóconej słyszalności mówiącego człowieka jest sprawą podstawowej wagi. Norma polska PN-54/B-02151 określa dla tego rodzaju pomieszczeń dopuszczalne natężenia hałasu na 15 dB dla gabinetów pracy umysłowej i 30 dB dla audytoriów. Dla porównania warto przypomnieć, że niezbyt głośna rozmowa powoduje hałas o natężeniu ok. 40 dB.

4. Oświetlenie

Wymagania co do oświetlenia zarówno w zespołach adwokackich jak i na salach sądowych są analogiczne do wymagań dotyczących pomieszczeń biurowych lub bibliotecznych, ponieważ oświetlenie to ma na celu zapewnienie dobrej czytelności pisma. Zalecenia polskie co do oświetlenia dziennego określają stosunek powierzchni okien do powierzchni podłogi na 17,5—20% z uwzględnieniem poprawki na wysokość i odległość budynku przysłaniającego dopływ światła. Natężenie oświetlenia sztucznego w tych pomieszczeniach określa norma polska PN-E/67-02030; wynosi ono co najmniej 100 luksów, przy czym biorąc pod uwagę wymagania w stosun-

ku do bibliotek i czytelni, należy uznać, że oświetlenie pulpitu roboczego do czytania powinno wynosić 200 luksów. Jakość oświetlenia i sposób jego rozmieszczenia są określone w wytycznych do projektowania.

5. Zaplecze sanitarno-higieniczne

Podobnie jak w innych pomieszczeniach nieprzemysłowych, w zespołach adwokackich — w zależności od ich wielkości — powinny być zapewnione takie urządzenia sanitarne, jak szatnia, umywalnia, WC. Powierzchnia tych urządzeń i ich liczba określona jest odpowiednim rozporządzeniem Rady Ministrów (z dnia 21.VIII. 1959 r.). Powierzchnia szatni na osobę powinna wynosić 0,65 m². Na każde 20 kobiet lub 30 mężczyzn powinna przypadać 1 umywalka, a na każde 25 kobiet lub 35 mężczyzn — 1 oczko WC, przy czym istnieje wymaganie osobnych umywalni i WC dla kobiet wtedy, gdy w zakładzie zatrudnionych jest co najmniej 5 kobiet.

Aczkolwiek zaplecze sanitarno-higieniczne nie wchodzi bezpośrednio w skład środowiska pracy, to jednak jego znaczenie dla prawidłowych warunków pracy powinno być właściwie doceniane. Jest ono bowiem niezbędne dla normalnego funkcjonowania wszelkich zakładów pracy niezależnie od ich charakteru, a niezapewnienie podstawowych wymagań w tym zakresie jest karygodne i nie powinno w ogóle mieć miejsca.

Jak widać z powyższego zestawienia, wymagania dotyczące fizycznego środowiska pracy, które zapewniałoby właściwe warunki pracy umysłowej, są dość wysokie. Ustalenie, w jakim stopniu są one realizowane w praktyce, ma istotne znaczenie dla wielkości ogólnego obciążenia związanego z pracą adwokata. Ocena tego oparta będzie głównie na materiale opracowanym przez K. Askanasa oraz na obserwacjach własnych dokonanych w zespołach adwokackich i budynkach sądów.

Materiał do takiej oceny jest wyjątkowo skąpy, ponieważ w zespołach adwokackich nie przeprowadzano nigdy żadnych badań dotyczących fizycznego środowiska pracy, nie ma też dokładnych danych na temat zaplecza sanitarno-higienicznego. W ocenie tej można więc opierać się jedynie na materiałach ankietowych zawierających już gotowe oceny, i to dokonane przez osoby zainteresowane, bo przez samych adwokatów, a z drugiej strony na wyrywkowych obserwacjach własnych poczynionych w czasie wizyt w 5 zespołach adwokackich w Warszawie (Nr 4 przy ul. Nowowiejskiej 6, Nr 7 przy ul. Smolnej 32, Nr 9 przy ul. Wilczej 9a, Nr 22 przy ul. Targowej 69 oraz Nr 25 przy pl. Zbawiciela 2. jednym w Piasecznie (Nr 1) oraz w gmachu Sądów przy ul. Świerczewskiego w Warszawie i w budynku Sądu Wojewódzkiego dla Województwa Ciechanowskiego w Płońsku.

Z opracowania K. Askanasa wynika, że sytuację lokalową zespołów adwokackich należy ogólnie ocenić jako drastyczną. Aż 60⁰/₀ adwokatów podkreśla ciasnotę panującą w zespołach. Do wyjątków należą zespoły, w których spełnione jest podstawowe wymaganie oddzielnego pomieszczenia dla każdego adwokata. Przy czym tego stanu rzeczy tkwi w fakcie, że ogromna większość zespołów mieści się w lokalach adaptowanych, nie przeznaczonych pierwotnie do takich celów. Zdarzają się próby rozwiązania tego problemu przez stawianie przepięrzeń czy meblówścianek, tak jak to ma miejsce w zespołach Nr 4 i Nr 9 w Warszawie. Rozwiązania takie powodują jednak automatycznie znaczne pogorszenie warunków oświetlenia i konieczność korzystania niemal wyłącznie z oświetlenia sztucznego. Nie zapewniają one także właściwej izolacji akustycznej.

Prawie 30⁰/₀ adwokatów stwierdza, że lokale zespołów, w których pracują, są zimne i wilgotne. Dotyczy to przede wszystkim zespołów małych usytuowanych w małych miastach. Spośród wizytowanych zespołów dramatycznym przykładem

takich warunków jest zespół Nr 1 w Piasecznie, usytuowany w pomieszczeniu nie dogrzany i zagrzybionym, którego w dodatku nie można remontować ze względu na brak zgody właściciela. Lokal ten stanowi szczególnie skrajny przykład, ponieważ pozbawiony jest jakiegokolwiek zaplecza sanitarno-higienicznego.

Właściwe wietrzenie pomieszczeń zespołów ma szczególne znaczenie w związku z paleniem tytoniu. Ze względu na szkodliwe działanie dymu tytoniowego, które w świetle dzisiejszego stanu wiedzy nie podlega już żadnej dyskusji, należałoby bezwzględnie oddzielać pomieszczenia dla palących i dla niepalących. Z drugiej strony biorąc pod uwagę bardzo duże obciążenie psychiczne związane z pracą adwokata, wprowadzanie zakazu palenia w pomieszczeniach zespołu byłoby posunięciem tyleż nierealnym, co nawet niewłaściwym. Dla nałogowego palacza bowiem 3-godzinny okres niepalenia stanowi istotne, dodatkowe obciążenie emocjonalne. Bardziej uzasadnione byłoby wprowadzenie zakazu palenia dla klientów, jednakże i to wydaje się być dość trudne, jeśli wziąć pod uwagę, że przeciętny klient zespołu adwokackiego jest zdenerwowany sytuacją, która skłania go do szukania porady prawnej. Optymalnym wyjściem byłoby zapewnienie klimatyzacji, a co najmniej właściwego przewietrzania pomieszczeń, co z kolei wydaje się nierealne w sytuacji lokalowej niedostosowania pomieszczeń do wymaganych warunków.

Istotnym problemem nie poruszonym w opracowaniu K. Askanasa jest sprawa hałasu. W zwiedzanych zespołach warszawskich zwraca uwagę poziom hałasu ulicznego, który uniemożliwia w praktyce wietrzenie pomieszczeń przez otwieranie okien. Przy otwartych oknach hałas ten utrudnia normalną rozmowę, należy więc spodziewać się, że przekracza on natężenie 40 dB. Taka sytuacja panuje w zespołach Nr 4 i Nr 7.

Okolo 30% zespołów skarży się na niedostateczne oświetlenie pomieszczeń, ograniczające w znacznym stopniu możliwość korzystania ze światła dziennego. W oglądanych zespołach warszawskich w żadnym z nich oświetlenie nie spełniało wymaganych warunków. Oczywiście ocena ta jest oparta jedynie na osobistym doświadczeniu autora, a nie na pomiarach, które należałoby wykonać, ażeby rozstrzygnąć ewentualne wątpliwości.

Brak jest ogólniejszych danych dotyczących stanu zaplecza sanitarno-higienicznego w zespołach, co uniemożliwia dokonanie jego obiektywnej oceny. Na podstawie przeprowadzonych wizyt można jedynie domniemywać, że stan ten pozostawia wiele do życzenia. Pomijając nawet skrajny przykład Zespołu w Piasecznie, w zespołach warszawskich zaplecze to jest niewystarczające, a jego stan — niedopuszczalny. Jeśliby przyjąć, że liczba adwokatów pracujących w zespole warszawskim wynosi ok. 20 (w tym co najmniej 5 kobiet), a liczba klientów w ciągu dnia ok. 60, to normatywna liczba oczek WC powinna by wynosić 3. Tymczasem w oglądanych zespołach jest tylko jeden ustęp z jednym oczkiem. Podobnie przedstawia się sprawa umywalni. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest niemożność utrzymania urządzeń sanitarnych w stanie czystości nawet przy założeniu najlepszej pracy sprzątarek. W żadnym ze zwiedzanych zespołów nie ma też szatni, co również jest sprzeczne z zaleceniami normatywnymi.

W tej sytuacji konieczne wydaje się przeprowadzenie w pomieszczeniach zespołów adwokackich pomiarów takich czynników fizycznego środowiska pracy, jak mikroklimat, oświetlenie i hałas, a także oceny stanu zaplecza sanitarno-higienicznego w celu uzyskania obiektywnego materiału, na podstawie którego można by było wysunąć konkretne postulaty. Jednakże nawet bez wyników badań można szacunkowo ocenić warunki pracy w zespołach jako niewłaściwe i wymagające jak najszybszej poprawy.

Nieco lepiej przedstawia się sytuacja w gmachu Sądów przy ul. Świerczewskiego. Najistotniejszym problemem jest tam — jak się wydaje — ciasnota pomieszczeń. Budynek ten, wzniesiony w latach 1936—39 według projektu B. Pniewskiego jako budynek Sądów Grodzkich, przeznaczony był w założeniach dla znacznie mniejszej niż obecnie liczby użytkowników, co powoduje, że nawet sale rozpraw są już obecnie zbyt małe w stosunku do potrzeb. Szczególnie niekorzystnie należy ocenić stan zaplecza sanitarnego, które sprawia wrażenie nie konserwowanego od czasów wybudowania budynku. Zdezelowane urządzenia sanitarne, nie wymieniane armatury, nie remontowane lub remontowane niechlujnie pomieszczenia powodują znaczne zmniejszenie faktycznego zaplecza w stosunku do istniejącego teoretycznie. Jeszcze gorzej wygląda w tej dziedzinie sytuacja w Płońsku.

Ciasnota pomieszczeń warszawskich sądów odbija się też bezpośrednio na pracy adwokatów, i to nie tylko na salach sądowych. Biorąc pod uwagę, że w Warszawie zarejestrowanych jest przeszło 400 czynnych adwokatów, przeznaczenie na pokoje adwokackie i bibliotekę podręczną trzech niewielkich pomieszczeń w jednym budynku, w którym mieszczą się sądy wszystkich trzech instancji, wydaje się być nieporozumieniem. Należy podejrzewać, że jeszcze gorzej przedstawia się sytuacja w innych miastach, jako że np. w Sądzie Rejonowym w Płońsku nie ma w ogóle pokoi dla adwokatów. Z ankiety zaś wynika, że aczkolwiek w większości budynków sądów są takie pokoje, to jednak nie są one wystarczające na zaspokajanie potrzeb adwokatów.

PROFILAKTYKA OBCIĄŻENIA PSYCHICZNEGO ADWOKATÓW

Reasumując przeprowadzoną analizę, można stwierdzić, że adwokat narażony jest z tytułu wykonywanej pracy na obciążenie psychiczne bardzo dużego stopnia, spotęgowane dodatkowo wyjątkowo niekorzystnymi warunkami fizycznego środowiska pracy. Warto więc zastanowić się nad ewentualnymi możliwościami przeciwdziałania ujemnym skutkom tego obciążenia na organizm człowieka. Spośród czynników mających istotne znaczenie dla profilaktyki zmęczenia psychicznego można wymienić następujące, niżej zamieszczone.

1. Motywacja i selekcja kandydatów do pracy

Motywację do pracy umieszcza się na ogół dość wysoko w hierarchii czynników odpowiedzialnych za powstawanie zmęczenia psychicznego. Pozytywny stosunek do wykonywanej pracy skutecznie przeciwdziała zmęczeniu i zmniejsza występujące obciążenia psychiczne, a raczej łagodzi ich skutki. W wypadku zawodu adwokata istnieje wiele danych przemawiających za tym, że jest to zawód z wyboru. 75% adwokatów wyraża zadowolenie z wykonywanego zawodu, a spośród pozostałych 25% jedynie ok. 5% podaje jako przyczynę niezadowolenia argumenty świadczące o niewłaściwym wyborze zawodu. Atrakcyjność tego zawodu dodatkowo zwiększa jego nieco elitarny charakter oraz wysokie wymagania stawiane kandydatom (E. Aronson). Najlepszym dowodem pozytywnego stosunku do wykonywanego zawodu jest akceptacja tak niekorzystnych jak opisane warunków pracy.

2. Stan zdrowia i odżywienia

Jest to niezwykle istotny czynnik profilaktyczny, przeciwdziałający ujemnym skutkom obciążenia psychicznego. Do oceny stanu zdrowia adwokatów dysponujemy jedynie materiałem opracowanym przez Ambulatorium Lekarzy Specjalistów przy

Radzie Adwokackiej w Warszawie w latach 1978—79. Na 1300 pracowników zespołów adwokackich, 400 emerytów i rencistów oraz nieokreśloną bliżej liczbę pracowników administracyjnych objętych czynnym leczeniem w tym Laboratorium jest 428 pacjentów, tzn. ok. 8,5%, przy czym prawie jedną trzecią stanowią pacjenci z chorobami układu krążenia, przede wszystkim zaś z nadciśnieniem tętniczym. Oczywiście materiał ten nie jest wystarczający do oceny stanu zdrowia adwokatów, ponieważ obejmuje także inne grupy zawodowe oraz znaczny odsetek emerytów i rencistów. Niemniej jednak tak znaczna przewaga chorób układu krążenia nad wszystkimi pozostałymi grupami chorób, która nie jest zbieżna z danymi dla całej populacji polskiej, pozwala na przypuszczenie, że istnieje wpływ wykonywanego zawodu na powstawanie tego rodzaju schorzeń.

Hipoteza ta wymaga weryfikacji, która byłaby niezwykle interesująca. Wydaje się, że przeprowadzenie odpowiednich badań nie powinno nastęrczać większych trudności. Za powyższą hipotezą mógłby też przemawiać fakt zmniejszonej aktywności ruchowej związany z wykonywaniem pracy adwokata, który ma określone znaczenie w patogeniezie chorób układu krążenia. W tej sytuacji zaleceniem profilaktycznym mającym na celu poprawienie ogólnego stanu zdrowia i kondycji fizycznej byłaby popularyzacja w środowisku adwokackim sportu i turystyki czy też jakichkolwiek innych form ruchu na świeżym powietrzu. Szczegółowe zalecenia z tej dziedziny znalazły się w opracowaniu Jana Mulaka pt. „Młodość i sprawność fizyczna niezależnie od wieku”, wykonanym na zlecenie Ośrodka Badawczego Adwokatury w 1980 roku.

3. Środowisko pracy

Przedstawiona wyżej wysoce negatywna ocena warunków środowiska pracy adwokatów uzasadnia już na obecnym etapie sformułowanie kilku zaleceń profilaktycznych. Dotyczą one jak najszybszego rozwiązania sprawy lokali o nieodpowiednich warunkach mikroklimatu i oświetlenia oraz unormowania sprawy zaplecza sanitarno-higienicznego. Ponadto należy wymagać, aby przynajmniej w nowo tworzonych zespołach zapewnione były osobne pomieszczenia dla każdego z adwokatów.

4. Ergonomiczna koncepcja maszyn i urządzeń

W pierwszej części analizy zawodu adwokata wymienione zostały urządzenia i udogodnienia techniczne, które przyczyniłyby się do usprawnienia i ułatwienia jego pracy. Jednakże jak wynika z ankiety, jedynie ok. 8% adwokatów korzysta z magnetofonu, a ok. 18% z kserografu, mimo że prawie 95% docenia potrzebę korzystania z usprawnień technicznych. Jedynym powszechnie stosowanym w Polsce usprawnieniem jest korzystanie z druków wzorcowych (63% adwokatów). Sytuację więc na tym polu należy ocenić jako wysoce niekorzystną i zmuszającą adwokatów do niepotrzebnego tracenia czasu i energii na czynności mechaniczne (przepisywanie akt), które powinny być zautomatyzowane. Przyczyną tej sytuacji są nie tylko trudności w zdobywaniu odpowiedniego sprzętu i urządzeń, ale w dużym stopniu przeszkody natury administracyjnej w postaci przepisów ograniczających możliwości korzystania z urządzeń technicznych. Przykładowo użycie magnetofonu w czasie rozprawy sądowej wymaga każdorazowo zgody sądu, co nie wydaje się mieć żadnego uzasadnienia merytorycznego. Podobnie korzystanie z kserografu do kopiowania akt sądowych jest ograniczone sposobem zszywania akt

uniemożliwiającym wykonanie czytelnej kopii kserograficznej. Poprawa sytuacji w tej dziedzinie byłaby istotnym elementem profilaktyki obciążeń zawodowych.

WNIOSKI KOŃCOWE

1. Wykonywanie zawodu adwokata powoduje obciążenie psychiczne, które za pomocą metod szacunkowych można ocenić jako bardzo wysokie. Wielkość tego obciążenia i jego wielostronność uzasadnia celowość jego dokładniejszej oceny za pomocą metod fizjologicznych. Wymaga to wykonania badań w realnych warunkach pracy. Badania takie mogłyby być wykonane przez Zespół Fizjologii Stosowanej Centrum Medycyny Doświadczalnej i Klinicznej PAN.

2. Warunki fizycznego środowiska pracy adwokata należy ocenić jako wysoce niekorzystne i powodujące istotne zwiększenie obciążenia psychicznego. Należy przeprowadzić pomiary fizyczne tych warunków i na ich podstawie opracować program ich poprawy. Program ten powinien obejmować postulaty w stosunku do przestrzeni pracy ze szczególnym uwzględnieniem wymagania osobnego pomieszczenia dla każdego adwokata, oraz w stosunku do mikroklimatu, hałasu i oświetlenia panującego w pomieszczeniach pracy. Powinien on również uwzględniać poprawę zaplecza sanitarno-higienicznego.

3. Ze względu na wysoki odsetek chorób układu krążenia, a zwłaszcza choroby nadciśnieniowej, w środowisku adwokackim należy przeprowadzić badania epidemiologiczne, które pozwolą na obiektywną ocenę wpływu wykonywanego zawodu na powstawanie schorzeń układu krążenia. Badania takie mogłyby wykonać zespół z Ambulatorium Lekarzy Specjalistów przy Radzie Adwokackiej w Warszawie.

4. Bardzo niekorzystnie należy ocenić sytuację w dziedzinie usprawnień technicznych oddanych do dyspozycji adwokata. Należy dążyć do jak najszybszej poprawy tej sytuacji zarówno przez zakupy odpowiednich urządzeń, jak i przez przełamywanie barier administracyjnych, stojących na przeszkodzie wprowadzaniu techniki na salę sądową.

5. Ze względu na duże obciążenie psychiczne związane z pracą adwokata należy popularyzować rozmaite formy rekreacji ruchowej, stanowiącej jedną z najlepszych form profilaktyki zmęczenia psychicznego.

BRONISŁAW KAPITANIAK

Zespół Fizjologii Stosowanej CMDiK PAN w Warszawie

Bibliografia

- 1 Analiza sytuacji finansowej zespołów adwokackich w I półroczu 1980 — Załącznik do protokołu posiedzenia Prezydium Naczelnej Rady Adwokackiej z dnia 25.XI.1980.
- 2 E. Aronson: Człowiek — istota społeczna, PWN 1978.
- 3 K. Askanas: Warunki wykonywania zawodu adwokata, wyd. Ośrodek Badawczy Adwokatury przy Naczelnej Radzie Adwokackiej, Warszawa 1979.
- 4 Ergonomia, praca zbiorowa pod red. J. Rosnera, „Książka i Wiedza” 1974.
- 5 A. Hansen: Analiza uciążliwości pracy, Wydawnictwo Związków Zawodowych, 1966.

- 6 J. Leowski, P. Krasucki, A. Rogoziński: Typowe zagrożenia zawodowe, metody oceny i zwalczania, IW CRZZ 1974.
- 7 B. Makarewicz: Popularny poradnik BHP, Wydawnictwo Związkowe 1964.
- 8 J. Mulak: Młodość i sprawność fizyczna niezależnie od wieku — Zespół d/s Sportu i Wychowania Fizycznego Adwokatów OBA, Warszawa 1980.
- 9 J. Okóń: Psychologia bezpieczeństwa pracy, IW CRZZ 1974.
- 10 Z. Pietrasiński: Praktyczna psychologia pracy, „Wiedza Powszechna” 1965.
- 11 J. Rudniański: Technologia pracy umysłowej, Sp. Wyd. „Światowid” 1947.
- 12 B. Sadowski: Fizjologiczne podstawy pracy umysłowej, WZ CRZZ 1971.

PRASA O ADWOKATURZE

W dniu 3 października 1982 r. odbyło się, jak doniosła „Trybuna Ludu” (nr 235 z dnia 4 października ub.r.) spotkanie aktywu społeczno-politycznego adwokatury z udziałem członka Biura Politycznego, sekretarza KC PZPR Mirosława Milewskiego. „Tematem narady — jak pisze TL — były zadania samorządu i organizacji partyjnych, związane z ustawą o adwokaturze. Sekretarz KC M. Milewski podkreślił rolę adwokatury w dążeniu do osiągnięcia spokoju i stabilizacji kraju na drodze porozumienia narodowego. Mówca wskazał, że służyć temu będzie poszerzenie uprawnień samorządu adwokatury. Na spotkaniu przyjęto uchwałę, w której stwierdza się m.in., że aktyw społeczno-polityczny adwokatury polskiej, doceniając konieczność dialogu społecznego, uznaje za słuszne włączenie się adwokatury w działalność na rzecz porozumienia narodowego. Dla dobra kraju, stabilizacji i spokoju, niezbędnych do wyprowadzenia z kryzysu politycznego, celowe jest — podkreśla się w uchwale — czynne angażowanie się adwokatury w poczynania ruchu odrodzenia narodowego, służenie wiedzą i doświadczeniem zawodowym reprezentowanej przez niego idei.”

/*

W miesięczniku „Państwo i Prawo” (nr 10 z października 1982 r.) opublikowane zostało studium pt. *Prawo o adwokaturze* pióra prof. dra Kazimierza Buchały, prezesa Naczelnej Rady Adwokackiej. Tematyka omawianej publikacji obejmuje całokształt przepisów ustawy z dnia 26 maja 1982 r. — Prawo o adwokaturze i przedstawia genezę uchwalonej przez Sejm ustawy, zadania adwokatury i jej miejsce w systemie ochrony porządku prawnego, kształt samorządu adwokatury i jego strukturę organizacyjną oraz jego związki z organami Państwa (Radą Państwa, Ministrem Sprawiedliwości), wreszcie formy wykonywania zawodu oraz sprawy socjalno-bytowe adwokatów. Dokonana przez autora analiza przepisów ustawy o adwokaturze została wzbogacona rozważaniami o charakterze prawnoporównawczym z aktami ustawodawczymi o adwokaturze zarówno z okresu międzywojennego jak i z okresu Polski Ludowej.

Wskazując na przyjęty w ustawie model adwokatury, autor zauważył, że „adwokatura może pełnić rolę jednej z instytucjonalnych gwarancji demokratycznego ustroju państwowego, w szczególności w zakresie zapewnienia wysokiego autorytetu