

Diskurs og Institution

Arbejdets Institutionelle Historie. Et ufuldendt manuskript. Første episode

Pedersen, Ove K.

Document Version

Forlagets udgivne version

Publication date:

2008

License

CC BY-NC-ND

Citation for published version (APA):

Pedersen, O. K. (2008). *Diskurs og Institution: Arbejdets Institutionelle Historie. Et ufuldendt manuskript. Første episode*. Department of Business and Politics. Copenhagen Business School. Working Paper / Department of Business and Politics Nr. 58

[Link to publication in CBS Research Portal](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us (research.lib@cbs.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 27. Sep. 2021





**Copenhagen
Business School**
HANDELSHØJSKOLEN

International Center
For Business and Politics
Steen Blichers Vej 22
DK-2000 Frederiksberg
Tel. +45 3815 3585
Fax. +45 3815 3555
e-mail cbp@cbs.dk

**Diskurs og Institution
Arbejdets Institutionelle Historie
Et ufuldendt manuskript
Ove K. Pedersen**

**Diskurs og Institution
Arbejdets Institutionelle Historie
Et ufuldendt manuskript
© Ove K. Pedersen**

Må kun citeres efter aftale med forfatter

Working paper no 58, 2008
Editor: Lita Lundquist

International Center for Business and Politics
Copenhagen Business School
Steen Blichers Vej 22
DK-2000 Frederiksberg
Phone: +45 3815 3585
E-mail: cbp@cbp.cbs
www.cbs.dk/cbp

ISBN
87-91690-60-9

Dette udgør kapitel 1 i manuskript om Arbejdets Institutionelle Historie. Kommentarer bedes rettet til Ove K. Pedersen, International Center for Business and Politics, CBS. Mailadresse op.cbp@cbs.dk. Postadresse Steen Blichers Vej 22, 2000 Frederiksberg. Telefon (45)3815 3582

Første episode
Kapitel 1
Afsnit 2

1.1. Det faglige reservat.

Kollektive overenskomster er i dag en selvfølge. Sådan har det selvsagt ikke altid været. Den kollektive overenskomst indebærer forandringer i forhold til den individuelle arbejdslejeaftale. Kampen om retten til at organisere arbejdere med det formål at indgå kollektive overenskomster var langvarig. Til tider kostede den menneskelige lidelser og afsavn. Fra 1862 til midten af 1870`erne gjaldt der en tilnærmelsesvis liberalisme i forholdet mellem mester og svend. De ordnede og bandt sig uden mellemmand og uden indblanding. Det var først fra 1880`erne at et antal arbejdsgivere begyndte at acceptere kollektive overenskomster og paritetisk voldgift. Overenskomster blev indgået mellem den enkelte arbejdsgiver på den ene side og arbejdere organiseret i faglig forening på den anden. Arbejdernes organisationer anvendte den såkaldte "omgangsskrue". Én efter én blev arbejdsgivere i et lokalt område udsat for arbejdsvægring for at tvinge dem til at indgå kollektiv overenskomst. Arbejdsgiverne svarede igen med lock out. I begyndelsen af 1899 kom det til "den store styrkeprøve". Kampen brød ud da snedkersvende i syv jyske byer nægtede at godkende deres overenskomst. I begyndelsen af maj udelukkede arbejdsgiverne snedkersvende i hele landet. Den 24. maj optrappede arbejdsgiverne konflikten og udelukkede arbejdere fra 11 byggefag og i jernindustrien. I alt 40.000 arbejdere var omfattet. Efter fem måneders konflikt og 3 millioner tabte arbejdsdage blev Septemberforliget indgået. Det skete den 5. september 1899. Aftalen blev underskrevet af de to nydannede hovedorganisationer De Samvirkende Fagforbund (DSF) og Danmarks Arbejdsgiver- og Mesterforening (DM). Kort efter blev den godkendt af kompetente forsamlinger i begge organisationer. Herved var den individuelle arbejdsaftale blevet normaliseret. Den var ikke mere et ideal, men accepteret og respekteret af begge hovedorganisationer som det normative og det normale grundlag for den kollektive overenskomst. Den var blevet til en norm. Et arbejdsmarked var under dannelse.

Siden har forholdet mellem stat, fagbevægelse og arbejdsgivere gennemgået en stadig mere udbredt, dybtgående og omfattende retliggørelse. I det følgende skal udviklingen beskrives. Det er meningen at vise, hvordan den kollektive overenskomst normaliserer idealet om

individuel handleevne og handlefrihed. Men også hvordan overenskomsten indebærer forandringer i normalsubjektivitetens idealer og forestillinger, og hvordan disse kan gøres til byggesten til beskrivelse af arbejdsmarkedets institutionalisering. Beskrivelsen bliver genealogisk. Institutionaliseringsen af det private arbejdsmarked indebærer at idealer ophøjes til norm og at der sker en transformation i formen for dominans og dermed i betingelserne for magtudøvelse. Det genealogiske studie skal vise, hvordan der etableres et fagligt reservat inden for den borgerlige statsform, hvori de kollektive organisationer kan indgå bindende aftaler om betingelserne for køb og salg af arbejdsevne, men som også ændrer statsformen. Den skal vise hvordan der kan ske forandringer i idealer og forestillinger, men også hvordan sådanne kan føre til en transformation i måden at udøve magt på.

Kategorien *det faglige reservat* vil indtage en vigtig plads. Kategorien betegner den rationalitetskontekst, der konstrueres ved institutionalisering af idealet om kollektiv (til forskel for individuel) agens. Oprettelse af det faglige reservat skaber forudsætninger for, at organisationer kan agere *som om* de er kollektivt rationelle på vegne af enkeltmedlemmer, der samtidig kan agere, *som om* de er individuelt rationelle. De kollektive overenskomster medfører ikke at de retlige betingelser for individuelle arbejdsaftaler fjernes, men at kollektive overenskomster "kombineres" med individuelle aftaler; hvorfor idealer og forestillinger til grund for den individuelle arbejdskontrakt, heller ikke forgår, men "kombineres" med idealer og forestillinger om kollektiv aktion. Det er denne kombination af idealer og forestillinger, der indebærer forandringer i den juridiske diskurs, men også er til grundlag for, at vi kan påstå at idealerne om individuel handlefrihed ophæves til norm for, hvordan arbejdsmarkedet skal organiseres og det private arbejdsmarked institutionaliseres.

Vi har ingen garanti for, at de mange enkeltmennesker, der kæmpede for retten til at organisere sig i faglige foreninger, vidste at de satte en institutionalisering i gang eller ændrede statsformen. Vi har heller ingen garanti for, at det var dannelse af et arbejdsmarked, de havde for øje. Til gengæld kan vi være sikre på, at den sammenhæng vi konstruerer, vil være forskellig fra "(...) det konfuse og begrænsede perspektiv som de der agerede og var øjenvidner (havde) af begivenhederne"¹. Hvad vi kan fortolke os til, er, at den stadigt mere betydningsfulde udsondring af kollektivet som subjekt skete inden for rammerne af en eksisterende hovedregel om individet som det normale subjekt og skabte forudsætninger for

¹. Se Ricoeur, Paul, 1983, *Time and Narrative*, vol. 1, The Chicago University Press, p. 178.

kollektiv rationel handling. Det er derfor bevidst at jeg anvender nutidige begreber som “arbejdsgiver“, “det private arbejdsmarked”, “arbejdsmarkedsorganisation”, “kollektiv overenskomst” og mange andre, for at konstruere den institutionelle historie om, hvordan organisationer blev til rationelt agerende kollektiver på et arbejdsmarked. Det er også helt bevidst, at jeg skelner mellem en moderne og en sen-moderne statsform og taler om en transformation af statsformen. Kombinationen af den kollektive og individuelle normalsubjektivitet indebærer at idealer ophæves til normer, at der sker ændringer i idealer og forestillinger, men også at der sker en transformation af statsformen og derfor i betingelserne for at udøve magt.

I det følgende anvendes mangeartede kilder. ***** (Herefter om kildeanvendelse og om konstruktionsmetoden.) Om Carl Ussing som den udvalgte kilde, samt note om al anden relevant litt.) Skriv ind på samme måde som i foregående kapitel: anvendelse af begreber, anvendelse af kilder m.v.

Formålet med konstruktionen er således ikke blot at forfølge de idealer og forestillinger, hvori kollektivet konstitueres, men tillige at konstruere det forløb, hvorigennem en forestilling om forholdet mellem stat og organisationer bliver institutionaliseret. Nok er kollektivet i centrum for denne beskrivelse, men det er samtidig en vigtig pointe, at det er ved kollektivets udpegning til retligt subjekt, at forholdet mellem stat og individ såvel som stat og marked normaliseres samtidig med at det forandres. Til forudsætning for arbejdsmarkedets institutionalisering kommer statsformen til at indbefatte idealer og forestillinger om forholdet mellem stat og organisationer samtidig med, at idealet om den individuelle handlefrihed gøres til den norm, hvorpå den kollektive overenskomst hviler. For overhovedet at holde styr på de komplekse forbindelser mellem stat og organisationer, anvender jeg (som i den diskursive analyse af den individuelle arbejdslejekontrakt) tre ekstra-diskursive kategorier. Jeg siger at den kollektive overenskomst betyder at organisationerne *placeres*; at organisationerne *specificeres*; og at organisationerne *kvalificeres*. Ved at sondre mellem disse, søger jeg at beskrive hvordan statsformen og dermed dominansens form transformeres gennem institutionaliseringen af det kollektive arbejdsmarked.

1.2. Aktualisering.

Septemberforliget er i princippet en individuel aftale. To parter skaber en berettiget forventning. Løftet har dog et andet subjekt end i den individuelle kontrakt, hvor kontrahenterne forud for (og til forudsætning for) kontraktindgåelsen har status af normale subjekter. Anderledes med Septemberforliget. Her er ingen af parterne på forhånd retligt kompetente, men får kompetence gennem forliget. Septemberforliget er heller ikke en aftale om løn og arbejdsbetingelser, men en "hovedaftale"; der er tale om en konstituerende retsakt, hvori organisationerne anerkender hinandens juridiske eksistens (som personer) og udstyrer modparten med handleevne og -frihed (som retssubjekter). Der er også tale om en individuel aftale. Septemberforliget er indgået mellem to parter ved at følge reglerne for iværksættelse af individuel aftale. Den forudsætter, at de to parter har status af retlige subjekter, men konstituerer også denne status; den forudsætter at begge har autonomi til at gøre det, som er i deres egen interesse, men konstituerer også autonomi ved at anerkende den gensidige organisationsret (forligets pkt. 1); den forudsætter at begge disponerer over et økonomisk gode, men konstituerer også retsgenstanden ved at gøre organisationerne berettiget til at forhandle overenskomster på vegne af enkeltmedlemmer; den forudsætter i det hele taget alt det, den som hovedaftale konstituerer. På den måde aktualiserer Septemberforliget den individuelle aftale, samtidig med at den konstituerer den kollektive overenskomst. Ligeså normaliserer forliget den individuelle normalsubjektivitet ved at gøre den til grundnorm for kollektive overenskomster. Forliget er en individuel aftale om organisationernes ret til at indgå kollektiv overenskomst! Den er også et trin i retning af normalsubjektivitetens institutionalisering.

Der sker derfor en forandring i statsformens idealer. Kollektivet dannes, på samme måde som individet oprindeligt blev det – ved at blive udstyret med normalsubjektivitetens handlemuligheder. Ved Septemberforliget gjorde organisationerne sig til normale subjekter; de tildelte sig en rolle og udstyrede sig med følgende retlige handlemuligheder:

- * kompetencer (autoritet) på vegne af medlemmer eller medlemsorganisationer;
- * friheden til at knytte præferencer til kompetencen;
- * evnen til at indgå i sociale relationer (overenskomstforhandlinger) for at virkeliggøre sådanne præferencer;
- * friheden til at besidde selvstændig vilje og muligheden for at udtrykke selvstændigt samtykke;

* evnen til at vise respekt for andres vilje og til at fordre andres samtykke; og

* evnen til at forsvare egne rådigheder og påtale andres krænkelser.

På den måde etablerer de hinanden som normale subjekter, samtidig tildelte de hinanden handlemuligheder og skabte sammen en rationalitetskontekst for den enkelte organisation såvel som for det enkelte medlem. Handlebetingelserne gjorde det muligt for organisationer såvel som for medlemmer at handle *som om* de har vilje (ytre selvstændig vilje og udtrykke selvstændigt samtykke); at agere *som om* de er formålsbestemte (indgår i sociale relationer for at realisere særlige præferencer); og at opføre sig *som om* de kan forudse konsekvenserne af deres egne handlinger (forvente gensidige respekt og forpligtigelse til at indløse det afgivne løfte). Før Septemberforliget var kontraktforholdet mellem køber og sælger af arbejdsevne et direkte partsforhold. Der var tale om individuelle aftaler; alene bindende for de underskrivende parter. Med forliget (pkt. 3) fik hovedorganisationerne ansvar for at indløse afgivne løfter; og i pkt. 10 og 11 fik de søgsmålsret og repræsentationspligt på vegne af deres medlemmer. Herved blev organisationen anerkendt som berettiget og forpligtiget subjekt; tillige blev de gjort selvstændige (i egenskab af retssubjekt) fra underorganisationer og fra det enkelte (individuelle) medlem. Den kollektive overenskomst satte derved grænser for hvad enkelt-medlemmet kan forpligtige sig til, men pålagde ikke vedkommende individuelle pligter. Septemberforliget tilsidesætter således ikke den individuelle arbejdsaftale. Den fastlægger heller ikke nogen rangorden mellem den kollektive og individuelle aftale. Den forudsætter et normalt subjekt – individerne, og etablerer et andet - organisationerne. Samtidig ophøjes individualitet fra ideal til norm. Det sker på to måder. Først derved at organisationerne anerkender at deres medlemmer (den enkelte arbejder såvel som den enkelte virksomhed) er udstyret med individuel retssubjektivitet, og dermed med frihed til at ordne og binde sig som de vil (herunder at blive medlem af en organisation eller ikke). Individuel retssubjektivitet bliver den grundnorm, hvorpå den kollektive overenskomst hviler. Dernæst derved at organisationerne anvender den individuelle aftale som den måde, hvorpå de binder sig til at indgå kollektive overenskomster. Septemberforliget er i princippet en individuel aftale indgået mellem to retssubjekter, som gennem forliget udstyrer hinanden med normalsubjektivitet. Når idealet ophæves til norm begynder arbejdsmarkedets institutionalisering. Samtidig skabes de nødvendige betingelser for, at jeg kan beskrive institutionaliseringen som en institutionel historie.

Arbejdsmarkedets institutionelle historie vil dreje sig om to ting. For det første at ”jeg” (analytikeren) afdækker de betingelser der skal være til stede, for at ”vi” (dvs. en fællesmængde af iagttagere) kan være enige om at der sker en forandring. Det skal vises *hvordan* det er muligt at beskrive dannelsen af et arbejdsmarked. For det andet at ”jeg” (analytikeren) kan afdække de motiver eller grunde levende mennesker (aktørerne) havde til at skabe et arbejdsmarked. Det skal vises *hvorfor* et arbejdsmarked blev institutionaliseret. På den måde drejer den institutionelle historie sig om to ting – om historie og institutionalisering. Om hvilke betingelser der skal være til stede for at et forløb (en historie) kan konstrueres, og hvorfor der blev skabt stabile forventninger om en bestemt adfærd (en institutionalisering).

1.3. Transformation af statsformen.

Konstruktionen af den første episode i den institutionelle historie, sker på tre måder. Først ved at fastlægge ”rummet” for den institutionelle historie. Det faglige reservat er det sted, inden for hvilket institutionaliseringen foregår. Dernæst ved at udpege de ”kroge”, der forbinder de faktisk stedfundne begivenheder (sociale fakta) med de konsekvenser begivenhederne medfører, dvs. afdække de nødvendige betingelser for at en forandring kan iagttages. Endelig ved at etablere en ”kæde”, der binder begivenheder sammen til en institutionel historie bestående af hændelser, der til samme udgør historien om hvordan arbejdsmarkedet blev institutionaliseret.

Selvfølgelig er rummet, krogen og kæden metaforer. Som sådan anvendes de i forbindelse med konstruktionen af en episode og dermed af den institutionelle historie. I den forbindelse skal metaforerne uddybes. Men mere end det. I konstruktionen af den institutionelle historie indgår også at skabe en rationel forklaring på, hvorfor episoden blev skabt, eller hvorfor enkeltmennesker etablerede et arbejdsmarked. At konstruere en episode indebærer således at give forklaringer på, hvorfor en episode opstod. Konstruktionen går ud på at forklare, hvad der i første instans var de involverede aktørers motiv til at skabe de omtalte begivenheder og dernæst at forstå de sammenhænge, der tilsammen kan gøres til en serie af hændelser. Jeg skal vise, at det er muligt at give en rationel forklaring på, hvorfor mennesker handlede og herigennem skabte begivenheder, som vi efterfølgende kan fortolke til hændelser, der kan indgå i konstruktionen af en episode ved arbejdsmarkedets institutionalisering.

Den rationelle forklaring er empirisk. Forklaringen skal hentes ud af skriftlige kilder og skal findes i egenskab af de kalkulationer (eller motiver) som kilderne viser, at de involverede selv må have lagt til grund for deres handlinger. Der er derfor ikke tale om forklaringer jeg postulerer; eller påstande jeg fremfører ². Der er heller ikke tale om forklaringer, jeg skaber ved at evaluere Septemberforliget i lyset af hvad Forliget 100 år senere kan påstås at have haft af konsekvenser ³, eller at jeg forklarer Septemberforliget ud fra en forudgiven forståelse af, at det var "klassekampen" eller noget andet over-historisk forhold, der begrundede hvorfor forliget blev indgået ⁴. Endelig er der ikke tale om at jeg ser Forliget som udtryk for en generel lovmæssighed, der tilsiger, at sandsynligheden for at organiserede klasser i små lande søger at indgå kompromis er større end i store lande ⁵. Forklaringen er tværtimod empirisk i den forstand, at den findes i skriftlige kilder, at den her udgør et socialt fænomen eller et empirisk datum og at den kan vises at være det rationelle motiv handlende mennesker lagde til grund for deres beslutninger. Den rationelle forklaring tager på den måde udgangspunkt i empiriske data og gør det ved at søge efter de motiver, der fik mennesker til at gøre som de gjorde. At give en rationel forklaring indebærer at bringe (tidligere) levende menneskers begrundelser frem i lyset; at finde det (eller de) motiv(er), de i fællesskab lagde til grund for de initiativer de tog ⁶, og som vi efterfølgende kan gøre til hændelser ved konstruktionen af arbejdsmarkedets institutionelle historie. Den rationelle forklaring er derfor ikke alene empirisk, den må også være fænomenologisk og konstruktivistisk. Forud for at forklare de rationelle motiver, må gå en fortolkning af hvad der overhovedet kan menes med rationelt og hvordan "vi" (en flerhed af iagttagere") kan blive enige om at en handling er en – handling. I forlængelse af forklaringen må tillige gå konstruktionen af den historie, hvori handlingerne får mening og bliver til hændelser i et forløb. At finde det faglige reservat skal være det første skridt til at konstruere en episode, og give en rationel forklaring på arbejdsmarkedets institutionalisering. Reservatet etableres både som et rum inden for hvilket levende mennesker

². Se Paul Ricoeur om rationel forklaring inden for en hermeneutisk tilgang, Ricoeur, Paul, 1983, *Time and Narrative*, vol. 1, The Chicago University Press, pp. 111-74.

³. Due og Madsen i skrift op til Septemberforligets 100 år.

⁴. Ibsen, Flemming og Henning Jørgensen i *Fagbevægelse og Stat. Den faglige organisering, arbejdskampe og staten*, bind. 1, pp. 125-129.

⁵. Se Katzenstein, Peter, J., 1985, *Small States in World Markets. Industrial Policy in Europe*, Ithaca: Cornell University Press.

⁶. Ricoeur, Paul, 1983, *Time and Narrative*, vol. 1, The Chicago University Press, p. 129.

kan agere rationelt, og som et reservoir hvorfra de kan vælge mellem forskellige handlemuligheder. Det er både en rationalitetskontekst og et beslutningsrum. Det er en rationalitetskontekst i den forstand, at rummet sætter betingelser for at aktørerne kan handle rationelt og fortolkes sådan af andre. Det er et beslutningsrum i den forstand, at der (i udgangssituationen) er sat grænser for hvilke handlinger der kan foretages, men samtidig åbnet for et reservoir af beslutninger, der kan vælges imellem. Reservatet udgør en kontekst for rationalitet og et reservoir af alternative handlemuligheder. Det er op til de levende mennesker selv at beslutte hvilke muligheder der skal aktualiseres, og for os efterfølgende at studere disse beslutninger som led i arbejdsmarkedets institutionalisering. Institutionaliseringsen og dens retning bestemmes derfor først, når der – inden for reservatet – træffes valg, skabes begivenheder, der efterfølgende kan fortolkes til at være hændelser i institutionaliseringen af et arbejdsmarked.

Af samme grund er den institutionelle historie ikke prædestineret, ej heller teleologisk, ligesom det ikke er givet, at fordi der sker en institutionalisering, at der så også sker en udvikling. Jeg går ikke ud fra, at de der handlede vidste hvad deres handlinger kunne føre til – i dette tilfælde etablering af et arbejdsmarked. Jeg går heller ikke ud fra, at alle valg truffet inden for det faglige reservat førte til arbejdsmarkedets dannelse. Jeg er også bevidst om, at de begivenheder jeg gør til hændelser, netop kun kan gøres til hændelser, fordi de fra et nutidigt standpunkt kan fortolkes til at være hændelser i arbejdsmarkedets dannelse. Enhver udvikling ligesom ethvert forløb er resultat af en (analytisk) konstruktion. I den institutionelle historie er der derfor ikke indskrevet nogen påstand om udvikling. De mange begivenheder læses kun ind historien, hvis de med bakspejlets klogskab kan siges at udgøre hændelser på ”vejen til” dannelse af det arbejdsmarked vi i dag kender. Herved overser jeg selvsagt en voldsom mængde af begivenheder og handlinger, der forbliver uopdagede, fordi de efterfølgende ikke kan tolkes til at have konsekvenser i forbindelse med etableringen af et arbejdsmarked. Til gengæld tager jeg det fænomenologiske grundpostulat seriøst, at der er forskel på de handlinger levende mennesker foretog (foretager) og vores (øjenvitnernes eller de efterfølgende iagttageres) fortolkning af disse. Og at forskellen ligger i det forhold, at det kun er ved iagttagelse, at handlinger kan tilskrives en rationalitet og kun efterfølgende at de kan indskrives som hændelser i historien. Af samme grund sondres der i den institutionelle historie mellem det forhold, at levende mennesker skaber begivenheder (handler) og gennem deres handlinger bidrager (som konstruktører) til at konstruere ”noget”, og det forhold, at

analytikeren (re)konstruerer, hvorfor det at de skabte begivenheder kan betragtes som hændelser ved tilblivelse af en institution.

Institutionsanalysen studerer de menneskelige handlinger; men gør det fra et bestemt ståsted. Den studerer hvad nogle få (og af diskursen selv) udpegede mennesker gjorde; ikke hvad alle mennesker gjorde, men kun de handlinger, som det fra et diskursivt udgangspunkt er muligt at genkende som meningsfyldte og dermed gøre til led i en kæde af hændelser. Institutionsanalysen er derfor ikke nogen altomfattende og udtømmende beskrivelse af menneskelig handling, men en beskrivelse af, hvordan nogle bestemte aktører handlede på en meningsfyldt måde med den konsekvens at diskursen institutionaliseres. De mennesker der i diskursen får status af aktører, er samtidig de, som kan tilskrives at have været konstruktører, dvs. have konstrueret noget som vi efterfølgende kan sige var rationelt og havde konsekvens for den kontekst, hvori de traf deres beslutning. Derfor er der i princippet ikke nogen "afstand i tid" mellem historiens konstruktører og analytikerens konstruktion af historien. I tid er den første afhængig af den sidste; han eller hun bliver først tilkendt status af at have været historiens konstruktør når historien efterfølgende kan konstrueres. Dette forhold gælder selvsagt på det helt grundlæggende plan, når vi taler om at tilkende enkeltmennesker og enkeltbegivenheder historisk status og give dem en plads i historiebøgerne. Men det gælder også i hverdagslivet såvel som i den institutionelle historie, når det handler om at blive tildelt status som den der har handlet - været konstruktør – dvs. ageret på en sådan måde, at det efterfølgende kan konstateres at handlingen var rationel (havde motiv) og havde konsekvenser på selve forudsætningerne for at agere rationelt. Det er kun øjenvidnet der kan fortolke handlinger som rationelle, og kun iagttageren (historikeren), der kan give liv til de døde ved at gøre deres handlinger til hændelser i en kæde af sådanne. Det er en metodisk forudsætning for den institutionelle historie, at betragte historien som skabt af mennesker, der ikke havde viden om hvilke virkninger deres handlinger efterfølgende kan tilskrives ⁷. Det er også en metodisk forudsætning, at den institutionelle historie kun kan konstrueres ud fra diskursens forestilling om den kollektive overenskomst og dens historie og at diskursanalysen derfor indgår i konstruktionen af den institutionelle historie som metodisk forudsætning for institutionsanalysen. Uden diskursanalysen vil institutionsanalysen være blind og døv og uforstående, den ikke vil være i stand til at besvare spørgsmålet, hvordan "vi" (en flerhed af

⁷. Se Ricoeur, Paul, 1983, *Time and Narrative*, vol. 1, The Chicago University Press, p. 178.

personer) kan forstå, at de samme begivenheder udgør relevante hændelser ved beskrivelse af arbejdsmarkedets institutionelle historie.

Carl Ussing (C.U.) gør sig stor ulejlighed med at udpege det beslutningsrum Septemberforliget skaber. (***) her understreges at CU af samme grund er en god kilde, han kender ikke den efterfølgende historie, men blotlægger handlemulighederne på et tidspunkt hvor valget mellem dem stadig er åben). Han skelner – som jeg allerede har vist - mellem individualistiske og kollektivistiske muligheder, ligesom han inden for disse sondre mellem forskellige trin i den kollektive overenskomsts præceptive kraft overfor den individuelle arbejdsaftale. Hvert trin indebærer et skridt i et virtuelt forløb, og angiver hvilke alternative handlemuligheder, der med Septemberforligets underskrivelse er tilgængelige for arbejdsmarkedets institutionalisering. C.U. blotlægger på den måde det faglige reservat som et reservoir af alternative handlemuligheder, og viser i det samme, hvordan reservatet er en kontekst for rationel handling. På samme måde som den individuelle arbejdsaftale udgør det faglige reservat derfor en betingelse for at levende mennesker kan træffe formålsorienterede valg i en social relation til andre, hvor disse – de andre - samtidig er i stand til at forstå, at det netop er hvad den anden gør – altså træffe rationelle beslutninger.

C.U. afgrænser de individualistiske muligheder således: “De Individualistiske Teorier ser kun i den kollektive Kontrakt den funktion at være en Norm for den individuelle Arbejdskontrakt; (...) medens de nægter Organisationen som sådan eller Arbejderne som Flertal nogensomhelst Ret” ⁸. Indenfor den individualistiske opfattelse skelner han dernæst mellem tre valgmuligheder, eller mulige trin på “den præceptive vej” ⁹: (1) Den kollektive kontrakt gælder alene som deklatorisk ramme for den individuelle kontrakt, når der ikke er vedtaget andet af parterne i den individuelle. Herved gør den kollektive kontrakt ingen indskrænkning i den individuelle aftalefrihed. (2) Den kollektive kontrakt kan kun tilsidesættes ved indgåelse af et individuelt kontraktforhold, hvis det kan bevises, at arbejderparten er bevidst om, at den individuelle kontrakt er indgået på andre vilkår end fastlagt i den kollektive. Herved gør den kollektive kontrakt kun indskrænkning i den individuelle, hvis arbejderparten har været uden kendskab til den kollektive kontrakts eksistens og/eller indholdet i denne. (3) Den individuelle kontrakt kan

⁸. Ibid. p. 197.

⁹. Ibid. p. 197.

omstødes, hvis den er i modstrid med den kollektive, også selvom arbejderparten ved indgåelsen har været bevidst om denne modstrid. Den kollektive kontrakt kan – ved omstødning - indskrænke den individuelle. I alle tre tilfælde udgør den individuelle kontrakt startpunktet for en mulig institutionalisering. Denne kan følge tre trin. Hvert trin befinder sig i et beslutningsrum hvor de udgør alternative handlemuligheder. I det øjeblik, der træffes valg, igangsættes den institutionalisering, der virtuelt var til stede i reservatet som reservoir. Den vigtigste pointe er derfor denne: at institutionaliseringen kan følge de tre trin - og ikke andre. Den kan udvikle sig fra at den kollektive aftale ingen indskrænkninger gør i den individuelle handlefrihed, til at den kan indskrænke denne. Til grund for dette forløb ligger et “Hovedprincip i retsordenen”, som C.U. kaldet det ¹⁰. Nemlig, at det enkelte individ har ret til at købe eller sælge arbejdsevne, eller til at lade være. Retten til at lade være (kaldet individuel passivitet) er en grundsætning i den juridiske diskurs. Grundsætningen indebærer, at “Friheden til at handle eller til at lade være er (...) retmæssig (...), når vel at mærke det kun drejer sig om Enkeltmandsvægning”. Den enkelte har “(...) fuld Frihed til at handle med sin Arbejdskraft oven over den ved Overenskomsten fastsatte Takstgrænse, når han blot afholder sig fra kollektiv Optræden” ¹¹.

Det sidste er en vigtig tilføjelse. Spørgsmålet om enkeltmandsvægning i forhold til kollektiv passivitet fremgår ikke af den obligationsretlige dogmatik fra 1850`erne og til 1910. Ej heller af personretten eller lovgivningen om arbejderforholdet. C.U. udpeger derfor en forandring. Forandringen viser en (af flere) årsager til, at Septemberforliget blev indgået. Eller rettere, forandringen afslører, hvad der kan forklare de valg, der igangsatte forløbet. Den kollektive passivitet er et sådant socialt faktum. Og udgør som sådan en krog ved konstruktionen af den institutionelle historie. C.U. gør dog ikke selv den kollektive arbejdsvægning til årsag til Septemberforliget. Han tænker slet ikke i kausale forklaringer. Han udpeger de handlemuligheder, der åbnes ved Septemberforligets indgåelse, men idet han udpeger et beslutningsrum og dets mulige udviklingstrin, viser han samtidig hen til et socialt faktum: at den kollektive passivitet (strejken eller lock out`en) ikke var reguleret før Septemberforliget. Af Grundloven fremgik retten til at organisere sig, men ikke retten til at anvende denne til at aftale, fremagitere eller organisere kollektiv passivitet. Det er først med Septemberforliget, at kollektiv passivitet bliver omfattet af organisationernes kompetence til at handle. Før Forliget

¹⁰. Ibid. p.236

¹¹. Oluf Krabbe, 1935, Carl Ussing i skrift og tale”, G.E.C. Gade, København, p. 197.

var det enkelte individs undladelse (retten til at lade være) hovedreglen; i Forliget blev retten til indbyrdes at aftale, fremagitere og organisere en kollektiv passivitet aftalt ¹². I Septemberforligets pkt. 2 får hovedorganisationerne således ret til at dekretere og godkende strejker, og først hermed overgår truslen om kollektiv passivitet fra at være en ikke-retlig handling, til at være en retlig sådan. Forskellen mellem de to idealer viser hen til en årsag; eller til et motiv for Forligets indgåelse. Forliget er indgået, fordi kollektiv passivitet var (og er) et – ikke-retligt eller et ekstra-diskursivt - socialt faktum; et redskab taget i anvendelse af organiserede arbejdere og arbejdsgivere uden at de havde retlig kompetence hertil og uden at det derfor var muligt retligt at regulere anvendelsen heraf.

I den institutionelle analyse er det vigtigt at finde kroge ¹³. Kroge findes i de historiske kilder, som (indirekte eller analytisk konstaterbare) henvisninger til, hvad der har begrundet, været årsag til eller har udgjort motivet til en begivenhed. Krogen forbinder tilkomsten af rummet (handlemulighederne) med årsager til rummets opståen og dets senere udvikling. Den fastgør de motiver, der i den historiske tekst kan udpeges til at have drevet levende mennesker til at gøre hvad de gjorde, til spørgsmålet om, hvilke konsekvenser, begivenhederne efterfølgende havde. I Septemberforliget (og i C.U.'s gennemgang heraf) kan der findes flere kroge end kollektiv passivitet. For eksempel er organisationsretten (pkt. 1 i Forliget) også en krog. Organisationernes ret til at organisere medlemmer uden indblanding fra modpartens side, peger på et socialt faktum: at arbejdere og arbejdsgivere var (og er) organiserede, og at de lagde (og lægger) organiseringen til grund for at fremagitere kollektiv passivitet. På samme måde er konflikten (den ikke-varslede) en krog. Forliget kan således ses som en "passende" reaktion ¹⁴ på det faktum, at strejke og lock out blev anvendt, og at arbejdere og arbejdsgivere havde organiseret sig, og at de brugte organisationerne til at agere kollektivt. *Krogen er derfor ikke bare en sammenhæng mellem den episode jeg er på vej til at konstruere og et socialt faktum, den er også en påpegning af, at idealer og forestillinger ændres, fordi*

¹². Ibid. p. 238.

¹³. Ricoeur anvender metaforen relæstationer i stedet for kroge. Han siger, at det er ved "(...) relay stations that history itself provides for the task of reconstructing the historical intentionality", Ricoeur, Paul, 1983, Time and Narrative, vol. 1, The Chicago University Press, p. 193.

¹⁴. Ricoeur skriver: "To explain (...), means in what way the action was "appropriate". Here again we need to be clear about the meaning of these words. It means "weighing" the action in terms of the agents goals, his beliefs (even if they were erroneous ones), the circumstances he was aware of", in Ricoeur, Paul, 1983, Time and Narrative, vol. 1, The Chicago University Press, p. 129.

der eksisterer sociale fakta, der kan motivere levende mennesker til at handle, ligesom det er en påpegnings af, at der eksisterer ekstra-diskursive begivenheder, som vi kun efterfølgende kan gøre til hændelser (internalisere som inter-diskursiv begivenhed). Krogen er således heller ikke min (eller nogen andens) påstand om en årsag. Det er en årsag, som den historiske kilde (Septemberforliget) viser hen til, og som kilden selv peger på, må have udgjort et motiv til, hvorfor en flerhed af (og ikke et enkelt) individ(er) gjorde, som de gjorde. På den måde er krogen et analytisk motiv som det er muligt at "finde" i historiske kilder, uden at noget enkeltindivid eller nogen gruppe af personer nødvendigvis har sagt, at det var deres motiv eller at det var deres begrundelse for at gøre det, som de gjorde. Der er tale om et socialt faktum, der gør det muligt at begrunde, hvad levende mennesker på et bestemt tidspunkt, og på et bestemt sted har ment var passende; uden at det af den grund kan kræves, at de som deltog eller var øjenvidner, selv har udtrykt eller forstået, at det netop var motivet til, hvad de gjorde.

På den måde kan motivet siges at være både fælles og umiddelbart. Det er fælles i den forstand, at det ikke er den ene eller den anden parts begrundelse, men et motiv som de i fællesskab har lagt til grund for deres beslutninger. Det er umiddelbart i den forstand, at det ikke er kommet til udtryk forud for begivenheden (som et led i forhandlingsprocessen); eller efterfølgende (som led i at legitimere aftalen), men fremgår af den tekst som begge parter har formuleret i fællesskab (Septemberforliget), og derfor af begge parter er blevet anerkendt som begrundelse for, hvad de i fællesskab gjorde. Septemberforliget er en historisk kilde.

1.3.1. Lokus, ratio og tempus.

Til konstruktion af den første episode har vi nu et rum og flere kroge. Rummet angiver de beslutninger levende mennesker kan vælge mellem, og som gør det muligt for dem at træffe rationelle valg. Krogene angiver årsager (motiver) til, hvorfor de skabte de begivenheder (såsom Septemberforliget), som de gjorde. Med rum og kroge har vi afdækket den forestilling om tid, dvs. *tempus*, der bliver mulig i det øjeblik reservatet etablerer et sæt af virtuelle handlemuligheder. Vi har også afdækket de idealer, der kommer til udtryk når organisationen - af motiverede mennesker - er blevet gjort til dispositions- og interesse subjekt. Vi har fundet det *lokus*, eller det sæt af idealer, der gør organisationerne til normale subjekter, og som *specificerer* dem hver og især, *placere* dem i forhold til hinanden og *kvalificerer* deres sociale relationer. Vi har fundet at organisationerne – ligesom tidligere individerne - udstyres

med noget individuelt – normalsubjektivitet, hvilket gør dem specifikke og gensidigt autonome, men også autonome i forhold til hinanden, deres medlemmer og underorganisationer. Desuden har vi fundet, at de udstyres med noget fælles – retshabilitet, og dermed med muligheden for (eller autoritet til) at indgå indbyrdes bindende aftaler. Endelig har vi fundet, at deres relationer kvalificeres til at bestå i kamp eller i forhandling. Som sådan er det kollektive subjekt et ideal, formuleret af mennesker, der havde motiv til at normalisere idealet om det individuelle subjekt, for at forandre det til et kollektivt ditto og dermed skabe et nyt subjektet – organisationerne som specifikke bærere af autonomi, placeret i forhold til hinanden med autoritet til at indgå overenskomst gennem sociale relationer, der kan foregå enten ved forhandling eller gennem konflikt.

Hele denne operation kom til udtryk i Septemberforligets pkt. 2, hvor organisationerne tildelte sig selv og hinanden kompetence til at dekretere og godkende arbejdsstandsninger (arbejdsvægring); eller til hvad C.U. kaldte ”at dekretere krig”. Samtidig satte Forliget grænser for denne krig. C.U. siger det således, “Men endvidere må det betones, at Septemberforliget ikke giver Fribrev til anden Krig end den, der drejer sig om “Arbejdsvilkår”¹⁵. På den måde understreger C.U. det forhold, at forliget udpegede det retmæssige kampformål, eller det formål, hvorom der retmæssigt må ske kollektiv handling. I den senere arbejdsret kaldes dette “det faglige formål”¹⁶ og C.U. bruger omkring 50 bogsider til at beskrive, hvad der kan menes med det retmæssige kampformål. Hans beskrivelse skal gengives i punktform, fordi det føjer yderligere dimensioner til det faglige reservat og til påstanden om statsformens transformation.

- I Forligets pkt. 4 tildeles arbejdsgiverne ret til at lede og fordele arbejdet. Forliget bestemmer på hvilke betingelser arbejder og arbejdsgiver skal tilknyttes hinanden. Forliget giver kapitalejeren ret til at ansætte og afskedige arbejdskraft uden indblanding fra modparten, og til at anvende de ansattes arbejdsevne til det aftalte formål. “Her er Arbejdskrigen indenfor Septemberforliget udelukket”¹⁷. I den tidligere retsorden var det laugene, der bestemte forholdet mellem principal og

¹⁵. Ibid. p. 242 (C.U.’s udhævninger).

¹⁶. Find reference hertil.

¹⁷. Oluf Krabbe, 1935, Carl Ussing i skrift og tale, G.E.C. Gade, København, p. 243.

underordnet. Mester og svend var tilknyttet hinanden gennem et over-/underordningsforhold. Efter laugenes ophævelse var tilknytningsforholdet uafklaret. Først ved århundredeskiftet blev der rejst spørgsmål om autoritetsforholdet inden for arbejdslejekontrakten i snæver forstand. Det skete i formue- og obligationsretten ¹⁸, hvor det blev påstået, at arbejdsgiveren er udstyret med suverænitet til at give anvisninger, men at det kun må ske "(...) inden for aftalens grænser" ¹⁹. I Septemberforliget bestemmer parterne grænserne for autoriteten; autoriteten omhandler retten til at ansætte og afskedige arbejdskraft, og til at anvende de ansattes arbejdsevne til det aftalte formål. Samtidig blev det fastslået, hvad formueretten teoretisk havde postuleret, nemlig, at arbejdsgiverens autoritet kunne aftales, men også, at kollektive handlinger vendt mod retten til at lede og fordele arbejdet, var retsstridige.

- Retsstridige er arbejdsstandsninger eller afskedigelser, der er begrundet i politiske formål. Således er det retsstridigt at tvinge en arbejdsgiver eller en arbejder til at indtage en bestemt politisk stilling, ²⁰ fordi dette er i strid med "(...) den hele forfatningsmæssige struktur" ²¹. Ligeledes er det - i det hele taget - retsstridigt "(...) ved Kollektiv Arbejdsvægning at ville påvirke offentligretlige Beslutninger" ²². Ved Forliget er det således aftalt, at det faglige og det politiske er adskilte kampformål; at kampreglerne de to steder må være forskellige; og at en sammenblanding af det faglige og det politiske efter C.U.'s mening "(...) i og for sig efter det her udviklede (er) retsstridig" ²³. Herved bliver det faglige formål afgrænset fra det politiske, og den faglige kamp gjort forskellig fra den politiske.
- Retsstridige er kollektive aktioner, der søger at gennemtvinge en ulovlig handling både i strafferetlig og i anden offentligretlig sammenhæng. Kampformålet skal være lovligt i offentligretlig forstand, for også at være det i faglig. Således bliver det faglige

¹⁸. Se Lassen, J., 1897, 1912, spec. del., § 136 (se også her Kapt. ***, afsnit ***)

¹⁹. Ibid.

²⁰. Se *ibid.* p. 247.

²¹. Ibid. p. 246.

²². Ibid. p. 246; se også p. 247 ang. eksemplet med generalstrejken 1920.

²³. Ibid. p. 247.

formål adskilt fra det politiske, men også underordnet dette. Kollektive aktioner er retsstridige, hvis de søger at ophæve en politisk legitim beslutning, f.eks. en lov; ligeså er alle aktioner, der har til formål at tvinge nogen til en “Seen gennem Fingre” overfor Lovforskrifter” ²⁴ retsstridige.

- Retsstridige er kollektive aktioner mod kapitalejerens drift af virksomheden; driftsmåden eller virksomhedens “(..) indre liv (...)”, eller den interne orden på arbejdsstedet ²⁵. Forliget bestemmer på hvilke betingelser arbejdsgiveren kan lede arbejderen. Dette modsvares af, at det er retsstridigt at blande sig i fagorganisationens indre liv; dennes driftsmåde. Der må - uden forbehold - ikke føres krig mod virksomhedens eller organisationernes driftsmåder og ledelsesformer. Herved er ikke alene enkeltvirksomhedens selskabsretlige form og driftsmåde eller måden hvorpå arbejderen ledes, men også organisationernes interne opbygning og liv, udgrænset fra det faglige formål. Hverken driftsmåden eller ledelsesformen må udsættes for kollektiv aktion.
- Retsstridige er kollektive aktioner, der søger at hindre “Friheden til at anvende Kapital efter eget Skøn” ²⁶. Dette gælder både hvad angår friheden for arbejderen til efter egne præferencer at anvende sin løn, og for kapitalejeren til at anvende den “(...) ved Virksomheden indtjente Kapital” ²⁷. Herved er det - inden for rammerne af Septemberforliget - gjort retsstridigt at aktionere kollektivt for en “Omordning af det nuværende økonomiske System (...)” ²⁸.
- Retsstridig er vistnok kollektive aktioner med straf- og hævnformål. Det er vistnok “(...) en Forudsætning - (...) at hvor Retsordenen frembyder behørig Retsmidler mod det skete, dér er den Private Tagen sig selv til Rette (...) retsstridig” ²⁹. Det samme gælder aktioner, der har til formål, at inddrive fordringer af forskellig art (inkasso, arv, lån, etc.). Herved udgrænses retsplejeordningen eller statens magtudøvelse fra det

²⁴. Ibid. p. 248.

²⁵. Ibid. p. 252.

²⁶. Ibid. p. 255.

²⁷. Ibid. p. 254.

²⁸. Ibid. p. 255.

²⁹. Ibid. p. 257.

faglige formål. Inden for rammerne af Septemberforliget er det ikke retsmæssigt, at aktionere kollektivt mod statens monopol på at straffe og sanktionere.

- Retsstridige er også kollektive aktioner for at hindre arbejdere i for al tid, at unddrage at sælge deres arbejdskraft til en bestemt virksomhed for at "udrydde" virksomheden³⁰. Inden for rammerne af Septemberforliget er det ikke retmæssigt, at aktionere kollektivt mod selve "Frikonkurrencens princip"³¹, eller mod normalsubjektivitetens kompetence til frit at råde over egen arbejdsevne.

Septemberforliget indeholder således en lang liste over ikke-retmæssige (eller retsstridige) konflikter. Retmæssige konflikter er der dog også nogle af. Det er således retmæssigt at tage initiativ til kollektive konflikter, der finder sted i sympati med retmæssige hovedkonflikter. Retsstridige er dog sympatikonflikter, der går ud på:

- at påvirke arbejdsvilkår i andre lande³²;
- at påvirke en fællesinteresse mellem f.eks. to kapitalejere med det formål at gennemtvinge ændringer i arbejdsvilkår. For eksempel er det retsstridigt at føre "krig" mod familiære, selskabelige, religiøse, politiske, eller andre fællesinteresser. Ligesom det er retsstridigt, at f.eks. et bankpersonale aktionerer for at hindre overførsel af pengemidler til en konfliktramt virksomhed. Det faglige formål befinder sig på arbejdsmarkedet, det "Terræn, hvor Markedet reguleres af Tilbud og Efterspørgsel efter Arbejdskraft"³³, og ikke andre steder;
- at anvender kampmidler, der går ud på at hæmme vareomsætningen. For eksempel er det retsstridigt, at foretage en "(...) skadegørende Påvirkning af Kundekredsen"³⁴.

Gennem alle disse afgrænsninger, udgrænses ikke alene det faglige reservat fra den politiske kamp, arbejdsmarkedet udgrænses også fra varemarkedet (kamp på det første må ikke

³⁰. Ibid. p. 264.

³¹. Ibid. p. 265.

³². Ibid. p. 272.

³³. Ibid. p. 276.

³⁴. Ibid. p. 285.

overføres til det sidste), fra kapitalmarkedet og fra statens ret til at besidde suveræniteten³⁵. Den samlede afgrænsning af det faglige reservat kan således udgøre et røgentbillede af, hvordan Septemberforliget sætter grænser for det faglige formål. Men også af, hvordan statsformen transformeres. Den kan anvendes til at vise, hvilke konsekvenser forliget medfører på statsformen, og til at vise, hvilken kontekst for rationel handling organisationerne udstyrer sig selv og hinanden med, når de transformerer statsformen. Konteksten udgøres af det faglige reservat, og ratio er kun handlemulighederne (og kun de to) forhandling og konflikt. I det følgende angives grænserne i den transformerede statsform.

1. Det faglige reservat afgrænses ved at kampe, der retter sig mod *den økonomiske samfundsorden* (den kapitalistiske produktionsmåde) bliver retsstridig. Følgende sådanne kampformål er ikke retmæssige:

- * formål vendt mod retten til efter eget skøn at anvende kapital (og arbejdsindkomst);
- * formål vendt mod frikonkurrencens princip (og arbejdsevnenes afsættelighed);
- * formål vendt mod retten til at lede og fordele arbejdet (tilknytningsformen);
- * formål vendt mod virksomhedens driftsmåde og organisationens ligeså (ledelsesformen).

Sådanne formål kan ikke lægges til grund for retmæssig kollektiv aktion, hvorfor der opstår en vigtig konsekvens for statsformen: den økonomiske samfundsorden udsondres fra det faglige formål. Det faglige formål kan alene udfoldes på et afgrænset kampfelt; reservatet er indgrænset, ligesom det alene er her (og ikke andre steder), der retsmæssigt kan føres "krig".

2. Det faglige reservat afgrænses ved at kampe, der har *politiske formål* bliver retsstridige. Følgende sådanne kampformål er ikke retmæssige:

- * formål vendt mod retsplejeordningen (spørgsmålet om statens suveræniteten);
- * formål vendt mod den offentlige retsdannelse (statsmagtens monopol på lovgivning);
- * formål vendt mod den offentlige meningsdannelse;
- * formål vendt mod friheden til at varetage politiske hverv.

³⁵. Ibid. p. 276.

Alle disse formål er retsstridige; de kan ikke lægges til grund for retmæssig kollektiv aktion, hvorfor der opstår endnu en vigtig konsekvens: den politiske styreform udsondres fra det faglige formål.

3. Det faglige reservat afgrænses endelig ved, at kampe der har *civile formål* bliver retsstridige. Følgende sådanne formål er ikke retmæssige:

- * formål vendt mod civile institutioners "indre liv" (f.eks. organisationens, virksomhedens, familiens og kulturelle selskabers opbygning og interne orden);
- * formål vendt mod varemarkedet;
- * formål vendt mod kapitalmarkedet.

Heri ligger derfor endnu en vigtig konsekvens. Det civile samfund udsondres fra det faglige formål, på samme måde som den økonomiske samfundsorden og den politiske styreform gør det. Septemberforliget har m.a.o. betydelige konsekvenser. Det skaber virkninger på den "oprindelige" statsform; ændrer den eksisterende rationalitetskontekst, hvilket indebærer, at der skabes et nyt beslutningsrum, som samtidig medfører, at den eksisterende lokus (det individuelle retssubjekt) ligesom den eksisterende ratio (kontrakten) og den eksisterende dominans transformeres. Samtidig bliver det muligt for levende mennesker at skabe forandring ved at vælge mellem reservoirets handlemuligheder og for analytikeren ("jeg"), at konstruere en historie. En institutionel historie er der dog – stadig – ikke tale om. Den institutionelle historie skabes ikke af levende mennesker, der tilvejebringer begivenheder, men af analytikere, der gør begivenheder til hændelser, ved at gøre disse til *led* i en kæde, og dernæst at *kæde* leddene sammen til en serie af hændelser. Disse betingelser er til stede med kategorien om det faglige reservat, ligesom betingelserne for at konstruere en institutionel historie er det. Før Septemberforliget var der intet fagligt kampformål. Begrebet kamp eller konflikt indgik ikke i den juridiske diskurs. Heller ikke kategorien forhandling. Kollektiv aktion blev først hjemlet i og med Septemberforliget. Herefter eksisterede det kollektive arbejdsmarked som en mulighed, ligesom betingelserne for at etablere led, der kan indgå i en kæde af hændelser gjorde det.

I den institutionelle analyse er det vigtigt at konstruere led og kæder. Led kan konstrueres, når det kan vises, at menneskelige handlinger har ændret på lokus, dvs. skabt nye idealer eller ændret på de eksisterende. Kæder kan konstrueres, når det kan vises, at begivenheder fører til

transformation af statsformen, dvs. har virkninger på den kontekst, der er fælles for alle. Både ”årsagen” til Septemberforliget og ”konsekvenserne” af forliget er derfor inter-diskursive. De udgør desuden betingelser for at etablere ét led og en kæde. På den baggrund kan der sondres mellem kæden – som består af flere led og til sammen udgør en episode; og led - der tilsammen består af flere dimensioner. I princippet er kæden uendelig lang; historien kan fortælles endeløst tilbage i fortiden; hvorimod hvert led i kæden kun består i disse fire og ikke andre dimensioner:

Den rumlige. Det faglige reservat et beslutningsrum, en fordringsfuld ramme for handling (der vil være rationel), men også et virtuelt rum, et reservoir af alternative muligheder. Reservatet etablerer den nødvendige kontekst for at levende mennesker kan handle med motiv (dvs. rationelt) og at iagttagere (som ”mig”) kan tilskrive deres handling mening (dvs. forstå dem som rationelle). På den måde er første dimension en konstrueret sammenhæng. Reservatet er konstrueret af aktører (konstruktører), der skabte noget, som vi kan fortolke til at være til forudsætning for, at der kunne etableres et kollektivt arbejdsmarked, og som gjorde det muligt for ”vi” som historikere, at konstruere en institutionel historie.

Den logiske. Det faglige reservat en kausal logisk konsekvens af en række sociale fakta – f.eks. at arbejdere og kapitalejere har vist, at de kan udøve kollektiv passivitet, og at de kan organisere sig kollektivt. Den kausale logiske sammenhæng lyder således: Hvis der ikke var forekommet kollektiv passivitet (Y), så ville forliget (X) ikke være indgået³⁶. ”Hvis ikke X, så heller ikke Y”, hvor Septemberforliget er (X) og (Y) er den kollektive passivitet forstået som socialt faktum. På den måde er også den anden dimension en konstrueret sammenhæng. Sammenhængen mellem motiv og handling er noget vi kan fortolke os til må være til forudsætning for, at der kunne etableres et kollektivt arbejdsmarked.

Den temporale. Denne består i sammenhængen mellem de alternative valgmuligheder det faglige reservat gør mulige og de valg der konkret træffes. I den forstand er det faglige reservat den temporale forudsætning for, at der kan ske en udvikling og at der kan konstrueres en kæde af hændelser. Hvis ikke det faglige reservat (X), så heller ikke (X_1) og (X_2) og (X_3), hvor den individuelle aftale er X og de tre trin som C.U. tildeler præceptiv kraft er henholdsvis X_1 og X_2 og X_3 . På samme måde: hvis ikke X eksisterede som et t_0 , var det ikke

³⁶. Se Ricoeur, Paul, 1983, Time and Narrative, vol. 1, The Chicago University Press, p. 126, om kausal analyse.

muligt at se X_1 som en forandring og dermed konstatere et temporalt skifte (en udvikling) fra t_0 (den individuelle aftale) til t_1 (den kollektive overenskomst). På den måde er den tredje dimension også en konstrueret sammenhæng. Sammenhængen mellem begivenheder konstrueres ved, at den individuelle aftale er gjort til historiens startpunkt – det C.U. kalder et “Hovedprincip i retsordenen”³⁷ – og ved, at den kollektive overenskomst kan konstateres at være en forandring i forhold til den individuelle aftale.

Dominans, der består i sammenhængen mellem handlinger og konsekvenserne heraf på statsformen. I den forstand er statsformen en form for dominans til forudsætning for, at der kan konstateres transformation i måden at udøve magt på: Hvis ikke det faglige reservat (X), så heller ikke forandringer i statsformen. På samme måde: Hvis ikke statsformen eksisterede som et allerede etableret dominansforhold var det ikke muligt, at se reservatet som en forandring i magtens udøvelse. Også den fjerde dimension er således en konstrueret sammenhæng. Sammenhængen mellem statsformen og hændelser konstrueres ved at den borgerlige statsform er gjort til kontekst for rationel handling og ved at det kan konstateres, at det faglige reservat indebærer en ændring i den givne dominans.

At etablere en kæde (eller en historie) kræver derfor (som Ricoeur understreger³⁸) ganske detaljerede studier. Der skal konstrueres led. Til hvert led skal der samtidig konstrueres fire dimensioner. Foreløbig skal det slås fast: at Septemberforliget har effekter på lokus, og at det kun er fordi, at den har det, at der kan påvises en forandring; og at forliget har effekter på statsformen, og at det kun er fordi, at den har det, at der kan påvises en transformation. Idealerne er ligesom statsformen til forudsætning for at der kan konstateres forandring, og forandring er af samme grund identisk med ændringer i den eksisterende lokus eller i den eksisterende form for dominans og fordeling af magt. Når idealerne danner grundlag for at skrive historie (dens t_0), er det også kun ved at der kan iagttages ændringer i lokus, at der kan konstateres en forandring. Og når statsformen er kontekst for rationel handling, er det også kun ved at der kan iagttages ændringer i dominansforholdet, at der kan konstateres en transformation. Hvert led i kæden består af samme grund i en sammenhæng mellem et eksisterende ideal og forandringer i dette. Ligeså består det i, at der overhovedet kan konstateres forandringer og at dette kan gøres: (1) ved at der tilkommer et beslutningsrum

³⁷. Ibid. p.236

³⁸. Ibid. p. 126.

(nye handlemulighederne); (2) at det er muligt at konstatere årsagerne til at rummet etableres; og (3) at det kan vises at de konkrete valg mellem de alternative handlemuligheder (i reservoiret) igangsatte en temporalitet; samt at valg mellem alternativerne (4) indebærer ændringer i de eksisterende idealer. Hvert led fastgør på den måde de motiver, der i den historiske kilde, kan udpeges til at have drevet levende mennesker til at gøre hvad de gjorde, til spørgsmålet om, hvilke konsekvenser, begivenhederne efterfølgende havde og hvilken historie der herved blev muligt at konstruere.

Konsekvenserne af den kollektive overenskomst kan vi påvise. Den eksisterende statsform blev ændret: det kollektive arbejdsmarked blev adskilt fra vare- og kapitalmarkedet og tillige fra de politiske institutioner og fra statens suverænitet; organisationerne blev placeret og specificeret og de samfundsmæssige relationer mellem dem blev kvalificeret. Vi kan for det første vise, at Septemberforliget skiller et arbejdsmarked for kollektive agenter fra andre markeder (vare- og kapitalmarkedet). Der opstår en mulighed for, at arbejdsmarkedet kan gøres til en institution, der kan afgrænses fra andre institutioner, og som sådan er udstyret med et eget sæt af subjekter, der igen er udstyret med en egen kontekst for rationalitet. For det andet kan vi vise, at Septemberforliget adskiller det kollektive arbejdsmarked fra stat og at organisationerne aftaler at gøre hinanden til retssubjekter og derved påtager sig at institutionalisere deres gensidige relationer (vi skal senere se hvordan), og at påtale og sanktionere brud på aftalen ³⁹. For det tredje kan vi se, at forliget skiller området for arbejdsgivernes autoritet fra området for parternes retsdannende magt. I det første område er arbejderne - inden for aftalens grænser - underlagt arbejdsgiverens autoritet; i det andet har parterne ret til at ordne og binde sig som de vil, ligesom arbejderne har ret til at ordne og binde sig på betingelser, der er bedre end de aftalte. I det første område er arbejderne uden statslig beskyttelse. Organisationerne har aftalt at regulere arbejdsgiverens autoritet ved overenskomst. I det andet område er arbejderens autonomi aftalt, begrænset og beskyttet. Organisationerne har aftalt at beskytte den enkelte arbejders ret til egen arbejdsevne og den enkelte virksomhedsejers ret til at ansætte og afskedige arbejdskraft, og til at anvende de ansattes arbejdsevne til det aftalte formål. Alle disse tre områder er karakteriseret ved

³⁹. Septemberforliget bliver året efter dets indgåelse "godkendt" efter en debat i Rigsdagen år 1900. Fra 1985 til 1900 debatterede Rigsdagen spørgsmålet om organisationernes kompetence til autonomt - som organisationer - at regulere "visse vilkår", uden at komme frem til nogen lovgivning herom; se Eriksen, L.H., 1970, "En undersøgelse over mægling- og voldgiftstankens udvikling i Danmark ca. 1870-1910, således som den kom til udtryk hos arbejdsmarkedets parter i den politiske debat og lovgivningen", upubl. medaljeafhandling, Odense. Alf Ross, har senere kaldt organisationernes kompetence for en indre suverænitetsafgivelse; se Ross, A., 1976, "Lærebog i Folkeret", **** forlag, København, sidehenvisning***.

gensidigt særegne kontekster for rationel adfærd (hvoraf vi kun beskæftiger os med den der tilhører det kollektive arbejdsmarked).

Sammen med individet får den borgerlige statsform således organisationen til mindste element. Idealerne ændres; lokus bliver mere sammensat. Den borgerlige statsform kombineres med et dominansforhold, hvori de faglige organisationer har normal subjektivitet. Der skabes en statsform, der kommer til udtryk ved den samtidige konstituering af individer og stat, men også organisationer og stat, og ved at statsformen opdeles i strukturelt afgrænsede områder med hver sine funktioner: politik, kollektivt arbejdsmark, det civile liv. Statsformen bliver et kompleks af strukturelt differentierede funktioner, struktureret over tre modsætningspar eller tre grænser:

1. Grænsen mellem stat og organisationer, som jeg kalder organisationsgrænsen. Som tidligere

understreget er det kun metaforisk, at jeg taler om en grænse. Adskillelsen mellem politik og organisationer trækkes ikke ved en demarkationslinie, men består i en indviklet mekanisme. På den ene side er politik adskilt fra organisationer; de sidste har selvstændighed og blander sig ikke i den første. På den anden side er organisationer og stat reciprokke, i den forstand at den enes kompetencer ikke kan ses løsrevet fra dens andens autoritet. Desuden har staten stadig mulighed for at intervenere overfor organisationernes overenskomster, ligesom overfor enhver anden aftale, selvom Rigsdagen 1900 besluttede at acceptere Septemberforliget og derfor at acceptere organisationernes suverænitet til autonomt at gøre hinanden til retssubjekter ⁴⁰. Staten kan intervenere ved at indskrænke eller udvide mulighederne for at erhverve rets- og handleevne for organisationer ⁴¹; den kan udvide eller indskrænke aftalefriheden; bestemme på hvilke betingelser arbejdssevne kan omsættes; men også sætte grænser for løndannelsen; eller udvide eller indskrænke grænserne for retsbeskyttelsens omfang. Staten kan fastlægge organisationsgrænsen autoritativt.

⁴⁰. Se Eriksen, L.H., 1970, "En undersøgelse over mægling- og voldgiftstankens udvikling i Danmark ca. 1870-1910, således som den kom til udtryk hos arbejdsmarkedets parter i den politiske debat og lovgivningen", upubl. medaljeafhandling, Odense

⁴¹. Ikke bare for organisationer i det hele taget, men også for de organisationer der er omfattet af Septemberforliget.

2. Grænsen mellem medlem og organisation, som jeg kalder medlemsgrænsen. Også den består i en indviklet mekanisme. På den ene side begrænser og beskytter Septemberforliget (dvs. de to parter) hinandens ret til at organisere medlemmer og til autonomt at beslutte egen driftsmåde. På den anden side er autonomien reciprok; autonomien kan ændres hvis begge parter er enige herom. Medlemsgrænsen kan forhandles.

3. Grænsen mellem arbejdsmarked og virksomhedens interne orden (tilknytnings- og ledelsesformen). Denne kalder jeg markedsgrænsen. Også den består i en indviklet mekanisme. På den ene side afgrænser Septemberforliget et fagligt reservat, og afsondrer forhandlinger og konflikter om løn og arbejdsbetingelser fra arbejderens ret til egen arbejdsevne og arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet, herunder til at bestemme den interne orden på virksomheden. På den anden side sætter Forliget regler for, hvordan at igangsætte forhandlinger og konflikter om betingelserne for at afsætte arbejdsevnen og for at sætte grænser for arbejdsgiverens autoritet. Markedsgrænsen kan forhandles.

Disse grænser kombineres med den borgerlige statsform; dens mellem- og nedre grænse (se Kapt. ** Afsnit **). Efter Septemberforliget kan statsformen skitseres således: (fig. 1)

Fig. 1 skal illustrere, hvorledes udpegningen af organisationen som retssubjekt medfører at statsformen struktureres over markeds-, medlems- og organisationsgrænsen. Gennem

udpegningen udstykkes tre områder - politik, kollektivt arbejdsmarked og det civile - som reciprokke funktioner ordnet i strukturelt differentierede områder.

1.4. Institutionaliseringsen – fra ideal til norm.

I dette afsnit følger vi institutionaliseringsen af det kollektive arbejdsmarked. Institutionsanalysen hviler på den forudgående påvisning af, at Septemberforliget forandrede den individuelle arbejdsaftale og transformerede statsformen. Vi ved nu, hvad der kan iagttages som en forandring og en transformation; vi ved hvad de levende menneskers havde af motiv til at skabe forandring, og hvordan vi kan genkende, at de handlinger de foretog, var rationelle. Vi er udstyret med de nødvendige forudsætninger for at kunne gennemføre en institutionsanalyse. Institutionsanalysen er dog allerede i gang og har været det siden vi konstaterede forandring fra idealet om individuel til idealet om kollektiv subjektivitet. Det blev vist, at Septemberforliget gjorde den individuelle aftale til norm for den kollektive overenskomst, og bidrog til at gøre individuel handleevne og handlefrihed til det normale. Ved forliget accepterede de to hovedorganisationer individuel retssubjektivitet til *normativt* grundlag for en kollektive arbejdsaftale og forpligtigede sig til at gøre den *normal*, dvs. sikre at den enkelte arbejders og arbejdsgivers rettigheder blev respekteret ved indgåelse og udøvelse af kollektiv overenskomst. Ved norm forstår jeg derfor dette: et ideal som nogen viser at de respekterer og accepterer ved at lægge det til grund for (selv)motiverede handlinger.

I det følgende skal jeg vise, hvordan normerne blev gjort til ret. Vi følger m.a.o. institutionaliseringsen endnu et led. Først fra ideal til norm, nu fra norm til formalitet. Hvert led vil blive set som led i konstruktionen af den institutionelle historie, men også som led i retning af, at idealet om normalsubjektivitet stabiliseres og kommer til at udgøre forventningen om normal adfærd - på et arbejdsmarked. Institutionsanalysen foregår derfor fra et andet iagttagelsespunkt end diskursanalysen. I institutionsanalysen ser vi på, hvordan forventninger stabiliseres, og iagttager, hvordan idealer ophæves først til norm, siden til positiv ret. I diskursanalysen ser vi derimod på hvilke idealer og forestillinger, der eksisterer; hvorfor de forandres, og hvordan der kan skabes en historie ud af deres forandring.

C.U. antyder selv overgangen fra diskurs- til institutionsanalyse. I den diskursive del udpegede han beslutningsrummet og angav hvilke handlemuligheder den individuelle aftale

indebar. Han sagde, at “De Individualistiske Teorier ser kun i den kollektive Kontrakt den funktion at være en Norm for den individuelle Arbejdskontrakt; (...) medens de nægter Organisationen som sådan eller Arbejderne som Flertal nogensomhelst Ret”⁴². I den institutionelle del vender han perspektivet om, og ser på, hvilken bindende virkning den kollektive overenskomst kan have på de som indgår i aftalen. Han skelnede således mellem den individualistiske teori og den kollektivistiske, og viste, at den individuelle arbejdsaftale udgjorde et “Hovedprincip i retsordenen”⁴³. I det følgende skal vi se, hvordan han skelner mellem forskellige trin i den kollektive kontrakts præceptive kraft overfor den individuelle. Det drejer sig endnu engang om at afgrænse beslutningsrummet og udpege de alternative trin for institutionalisering. Denne gang handler det dog ikke om, hvordan idealet om individuel normalsubjektivitet bliver til norm, men om, hvordan normen bliver til en positiv ret som de to hovedorganisationer binder sig til at acceptere og respektere. Rejsen mod forventningernes stabilisering fortsætter.

C.U. beskriver overgangen mellem diskurs- og institutionsanalysen således: “Vi går fra de individualistiske Teorier over til de kollektivistiske, der giver Organisationerne som sådanne Rettigheder efter Overenskomsterne (...)”⁴⁴. Dernæst skelner han indenfor det kollektivistiske beslutningsrum mellem tre trin på den præceptive vej til selvstændiggørelse af organisationen i forhold til underorganisationer og til enkeltmedlemmet:

1. Organisationen opfattes som berettiget repræsentant for enkeltmedlemmet, hvorved organisationen gives mulighed for, ved domstolene at hævde den kollektive kontrakt. “Denne Teori har endnu ikke sluppet det individualistiske Synspunkt”⁴⁵.

2. Organisationen gives en selvstændig ret til ved domstolen at hævde rettigheder, som ikke kan afledes fra enkeltindividets rettigheder, men som direkte beskærer disse. Der kan f.eks.

⁴². Ibid. p. 197.

⁴³. Ibid. p.236

⁴⁴. Oluf Krabbe, 1935, “Carl Ussing i skrift og tale”, G.E.C. Gade, København, p. 198 (C.U.’s fremhævelse).

⁴⁵. Ibid. p. 198.

være tale om aftalte begrænsninger i overarbejde eller antal af lærlinge ⁴⁶. Herunder kan den selvstændige kollektive ret tænkes beskyttet på to måder:

- 2.1. Ved at den selvstændige ret beskyttes som en almindelig civilretlig kontraktret, eller yderligere gives strafferetlig beskyttelse.
- 2.2. Ved at den selvstændige ret beskyttes gennem en "(...) selvstændig Oprejsning for Organisationen i Anledning af det skete individuelle Brud" ⁴⁷.

3. Organisationen gives en selvstændig ret, der helt fortrænger enkeltindividets ret "(...) således at denne kun kan gøres gældende gennem og af Organisationen, Enkeltarbejderens uafsættelige Repræsentant" ⁴⁸. Herunder kan den selvstændige ret, der fortrænger enkeltmedlemmets ret, udvikles præceptivt på to måder:

- 3.1. Ved at organisationen pålægges repræsentationspligt i sager mod den individuelle arbejder.
- 3.2. Ved at organisationen pålægges et materielt ansvar for det individuelle medlems brud på overenskomst ⁴⁹.

I det omfang den kollektive overenskomst består af selvstændige rettigheder, dvs. i det omfang den kollektive kontrakt er selvstændigt retsdannende, får organisationen således egenhændige muligheder for – gennem forhandling - at bestemme indholdet i de individuelle kontrakter. Herved sætter den kollektive overenskomst også begrænsninger på det enkelte medlems handlefrihed, men ikke på dets handleevne. Organisationen bliver et normalt subjekt og gøres selvstændig i forhold til både underorganisationer og enkeltmedlemmer. Det bliver muligt at skelne mellem en ekstern-selvstændiggørelse, og en intern-selvstændiggørelse. Den eksterne har jeg beskrevet ved organisationernes specialisering. Den opstår når organisationen bliver udpeget til retssubjekt, og opnår autonomi i forhold til andre, herunder andre organisationer og de politiske institutioner. Den interne selvstændiggørelse har ikke tidligere

⁴⁶. Ibid. p.198.

⁴⁷. Ibid. p. 198.

⁴⁸. Ibid. p. 199 (C.U.'s fremhævelse).

⁴⁹. Ibid. p. 199.

fået navn. Den opstår i takt med, at organisationen udstyres med egenhændige kompetencer i forhold til underorganisationen og enkeltmedlemmet.

Ved Septemberforliget (pkt. 3) gav hovedorganisationerne hinanden ansvar for brud på overenskomster foretaget af underorganisationer og medlemmer. I pkt.10 tilkendte de hinanden søgsmålsret for brud begået imod en underorganisation eller et enkeltmedlem, samt repræsentationsret/-pligt på vegne af samme ⁵⁰. I begge tilfælde er der tale om, at indgåede overenskomster (herunder Septemberforliget) kan skabe selvstændige rettigheder og pligter for hovedorganisationen. Den individuelle aftale fortrænges således, ⁵¹ idet "(...) denne kun kan gøres gældende gennem og af Organisationen (...)" ⁵².

Forliget angiver ikke præcist i hvilket omfang den kollektive aftale fortrænger den individuelle aftale ⁵³. C.U. er heller ikke helt afklaret. Han anvender Loven af 12. april 1910 om "Den Faste Voldgiftsret" til at fastslå, hvor langt udviklingen i Danmark på lovens tidspunkt var kommet på den præceptive vej, både i forhold til organisationen som repræsentant og som bærer af selvstændige rettigheder, ansvar og pligter. I det følgende skitseres hvor langt 1910 loven (efter C.U.'s vurdering) har bragt det kollektive ideal på dets præceptive vej:

* *Organisationen som repræsentant*. Her skelner C.U. mellem repræsentationsret på vegne af enkeltmedlemmet og på vegne af underorganisationen:

1. Med 1910-loven får organisationen ubetinget repræsentationsret på vegne af medlemmet.

Overfor Voldgiftsretten kan organisationen påklage brud på medlemmets ret;

⁵⁰. Ved forligets undertegning 5. september 1899 gjaldt disse kompetencer overfor Københavns Landsover-samt Hof og Stadsret.

⁵¹. C.U. er usikker på hvilke dele af det enkelte medlems individuelle handlefrihed som Septemberforliget gør det muligt for efterfølgende overenskomster at "fortrænge". Han fastslår således, at den individuelle arbejder har søgsmålsret overfor de ordinære domstole, selv efter vedtagelsen af 1910-loven om Den fast Voldgiftsret; se *ibid.* pp. 201-2.

⁵². *Ibid.* p. 199.

⁵³. De mulige trin i den kollektive overenskomsts præceptive vej kan beskrives mere detaljeret end Forliget eller Loven giver mulighed for. Det skal ikke gøres her. Af samme grund beskriver jeg heller ikke i detaljer den institutionalisering som finder sted på denne dimension.

Organisationen kan frafalde medlemmets ret, til på egen hånd at få sit krav gennemført ved de ordinære domstole⁵⁴; herved kan organisationen selv beslutte, hvilke krav, der har fællesinteresse for medlemmerne (eller for organisationen) og hvilke der er helt individuelle. Det bliver muligt at skelne mellem organisationens interesse (eller fællesinteressen) og den individuelle interesse. Der skabes også et internt hierarki mellem organisationen og dens medlemmer.

2. Med 1910-loven får organisationen tillige ubetinget repræsentationsret overfor underorganisationer. Hovedorganisationen kan beslutte hvilke krav der er af fællesinteresse, f.eks. ved på underorganisationens vegne at beslutte om et krav skal frafalde ved Voldgiftsretten. I sådanne tilfælde har underorganisationen ingen rekursret til anden domstol, hvorfor der også her skabes et internt hierarki mellem hoved- og underorganisation.

* *Organisationens selvstændige rettigheder.* Her påpeger C.U., at organisationen ved krænkelse af kollektiv overenskomst har søgsmålsret overfor Voldgiftsretten. Det kollektive synspunkt styrkes af tre forhold:

1. Indførelse af straffebod i forbindelse med overtrædelse eller brud på overenskomst⁵⁵; hvorved organisationerne kan anvende sanktionsmidlet over hinanden, men også overfor deres medlemmer;
2. Organisationens mulighed for (overfor Voldgiftsretten) at formulere en fællesinteresse og tilsidesætte den individuelle interesse;
3. Voldgiftsrettens sammensætning, hvor organisationerne repræsenterer medlemskredsen, og dermed fællesinteressen.

⁵⁴. Ibid. pp. 200-1.

⁵⁵. Om der efter 1910-loven kan gives sådan bod for krænkelse af organisationens selvstændige rettigheder, fremgår ikke klart hos C.U.; se ibid. p. 203.

Gennem de tre forhold får hovedorganisationen mulighed for at formulere hvilken interesse, der kan/skal fremmes - den fælles eller den individuelle. Ligeså får den mulighed for at afgøre, hvorvidt det er hovedorganisationens eller underorganisationens opfattelse af fællesinteressen, der kan eller skal fremmes. Hovedorganisationen får således både søgsmålsret, ligesom den kan opstille selvstændige krav, og kan vælge mellem den individuelle interesse og fællesinteressen.

* *Organisationens selvstændige pligter.* Her skelner C.U. mellem de pligter den kollektive overenskomst pålægger organisationen og de pligter den pålægger det individuelle medlem:

1. Organisationens forpligtiges til at repræsentere enkeltmedlemmet ved overtrædelse af overenskomst. Søgsmål anlægges altid mod organisationen som repræsentant ⁵⁶, hvorved

organisationen forpligtiges til at være sagsøgte part på vegne af den, der har overtrådt overenskomsten. Dette "(...) giver Organisationerne øget Interesse og Ansvarsfølelse for Overholdelse af de Overenskomster, de indgår, større Trang til at holde Disciplin blandt lovløse Elementer i deres rækker (...)" ⁵⁷.

2. Den kollektive overenskomst pålægger ikke enkeltarbejderen individuelle pligter. Han har "(...) fuld Frihed til at handle med sin Arbejdskraft oven over den ved Overenskomsten fastsatte Takstgrænse, når han blot afholder sig fra kollektiv optræden" ⁵⁸. Derimod pålægges den enkelte virksomhedsejer at overholde overenskomsten og ikke at tilbyde arbejdsvilkår under det aftalte ⁵⁹.

* *Organisationens ansvar.* Efter 1910-loven har organisationerne alene et materielt ansvar, når den har gjort sig delagtig i et påklaget forhold ⁶⁰. Dette ansvar gælder tillige, hvis

⁵⁶. Ibid. p. 204.

⁵⁷. Ibid. p. 204.

⁵⁸. Ibid. p. 205.

⁵⁹. Ibid. p. 206.

⁶⁰. Ibid. p. 207.

organisationen intet gør, eller ikke gør tilstrækkeligt, for at hindre et brud på overenskomst 61.

Det sidste er en vigtig tilføjelse. Spørgsmålet om organisationens passivitet i forhold til underorganisationer peger på en forandring. Forandringen viser en (af flere) yderligere årsager til, at Septemberforliget blev indgået; eller viser hen til et socialt faktum, som Septemberforliget ikke omtaler, men som det alligevel fremgår af forliget, må have været (en af flere) begrundelser for dets indgåelse. Organisationens passivitet overfor kollektiv passivitet er et sådant faktum. Ved konstruktionen af den institutionelle historie udgør den en krog. Før Septemberforliget havde organisationerne intet ansvar i forhold til ikke-varslede konflikter; de var ansvarsfri. Det er først med Septemberforliget, at organisationerne tildeles retlige kompetencer og får ansvar for at hindre overenskomststridig passivitet. Det er således muligt at påstå, at forliget er indgået, fordi strejker uden om organisationerne – og imod det billigelse - var et socialt faktum 62.

Der er dog flere kroge end som så i Septemberforliget (og C.U.'s gennemgang heraf). For eksempel er sondringen mellem hoved- og underorganisationer en krog. Det er et socialt faktum, at begge parter havde dannet hovedorganisationer året før Septemberforliget, og at disse var i konflikt med flere underorganisationer om forligets berettigelse og udformning. Det er også et socialt faktum, at den individuelle arbejdsevne var almindeligt udbredt forud for forliget; og at individets dispositionsret blev lagt til grund for forliget som et "Hovedprincip i Retsordenen" 63. Af samme grund er sondringen mellem den enkelte arbejders dispositionsret over egen arbejdsevne (og dermed retten til enkeltmandsvægning) og organisationens ret til på vegne af medlemmerne at repræsentere denne også en krog. Et tredje eksempel er mestre og arbejdsgivernes forpligtigelse til ikke at udbyde arbejdsvilkår "under de aftalte". Det er et socialt faktum, at også mester- og arbejdsgiverforeninger havde (og har) svært ved at få deres medlemmer til at respektere kollektive aftaler. På samme måde er sondringen mellem den individuelle og den fælles interesse en krog. Forliget er indgået, fordi modsætninger mellem den individuelle og den fælles interesse var (og er) et socialt faktum.

61. Ibid. p. 208.

62. Reference til beskrivelser heraf. F

63. Se Oluf Krabbe, 1935, Carl Ussing i skrift og tale, G.E.C. Gade, København, p. 236.

Med dette udgangspunkt kan det påstås, at forliget var en “passende” reaktion på det faktum, at strejke og lock out blev anvendt uden om organisationernes billigelse; at hovedorganisationer var dannet; at individet havde fået ret til egen arbejdsevne; at arbejdsgivere udbød arbejdsvilkår under det aftalte og at der var modsætninger mellem organisationens og det enkelte medlems interesser. Som tidligere har vi afdækket lokus for den kollektive rationalitet. Lokus er de normer, der kommer til udtryk når motiverede mennesker gør organisationen til påtale- repræsentations- og søgsmålssubjekt. Lokus placerer, specificerer og kvalificerer organisationerne. Der skabes også et *internt hierarki*. Kategorien ”det interne hierarki” viser hen til det samme som ”det faglige reservat” gjorde tidligere. Der er tale om et beslutningsrum, som Septemberforliget etablerer; et rum der skaber betingelser for rationel handling mellem organisation og medlem, men også udgør et reservoir af alternative handlemuligheder for, hvordan hierarkiet kan organiseres. Afdækningen af det interne hierarki kan udgøre et røntgenbillede af, hvordan Septemberforliget sætter grænser mellem organisation og medlem. Den kan også anvendes til at vise, hvilke konsekvenser (virkninger) forliget medfører på statsformen. Den kan endelig bruges til at vise, hvilken kontekst for rationel handling organisationerne udstyrer hinanden med. Konteksten udgøres af det interne hierarki, og ratio for forholdet mellem organisation og medlem bliver repræsentation og disciplinering.

Før Septemberforliget var der intet internt retligt hierarki; begrebet organisationsansvar ligesom organisationsrepræsentant indgik ikke i den juridiske diskurs; organisationens interne opbygning var ikke positiveret. Med Septemberforliget ændres den indre opbygning til et retsfunktionelt hierarki baseret på en fordeling af retlige kompetencer. Mellem årsagen til Septemberforliget og konsekvenserne på statsformen kan de fire dimensioner konstateres: Det interne hierarki udgør et beslutningsrum – den rumlige dimension er til stede; der er også en kausal sammenhæng mellem forlig og hierarki ⁶⁴; der sker videre en forandring, hvorfor den temporale dimension kan konstrueres; endelig sker der en transformation – dominansformen ændres. Endnu engang er leddet altså en konstrueret sammenhæng. Det består i fire dimensioner ved hvert led - tilkomsten af beslutningsrummet (handlemulighederne), årsagerne til at rummet opstod, forskellen mellem før og efter, og konsekvenserne heraf.

⁶⁴. Hvis forliget (X) ikke var blevet indgået, så ville (Y), det interne hierarki ikke være opstået. Se Ricoeur, Paul, 1983, Time and Narrative, vol. 1, The Chicago University Press, p. 126, om kausal analyse.

Konsekvenserne kan vi nu påvise. Dannelse af det interne hierarki er en sådan virkning. Det interne hierarki etableres:

- Når organisationerne pålægger hinanden “fredspligt” efter indgåelse af kollektiv overenskomst, og for så længe overenskomsten er gældende ⁶⁵;
- Når organisationen bliver uafsættelig repræsentant for medlemmet, og medlemmerne ikke selvstændigt kan beslutte, at lade en anden organisation overtage retten til repræsentation;
- Når organisationen får søgsmålsret overfor Voldgiftsretten;
- Når organisationen kan tilsidesætte individuelle krav og kan forpligtiges til at repræsentere medlemmet ved brud på overenskomst; og
- Når den kollektive kontrakt kan bestemme indholdet i den individuelle.

På den baggrund er det evident, at Septemberforliget skiller den kollektive overenskomst fra den individuelle aftale, og i visse forhold underordner den sidste under den første. Det bliver muligt for organisationen såvel som for individet, at agere som om de er rationelle. Dernæst skiller forliget organisationen fra medlemmet. Der opstår en mulighed for, at organisationen kan gøres til en organisation med selvstændig retlig status udstyret med en egen kontekst for rationalitet. Endelig skiller forliget den individuelle interesse fra den fælles, og gør det muligt at underordne den første under den sidste. På den måde kastes organisation og medlem centrifugalt fra hinanden. Organisationer og medlemmer bliver placeret, specificeret og kvalificeret. Organisationer placeres i forhold til medlemmer, når de begge gøres til normale subjekter; medlemmer placeres i forhold til organisationer, når deres interesser kan tilsidesættes af disse. På samme vis kvalificeres de interne relationer i organisationerne til at bestå i repræsentation og disciplinering. Der skabes en statsform, der kommer til udtryk ved den samtidige konstituering af organisation og medlem, men også ved formens opdeling i strukturelt afgrænsede rettigheder og pligter for organisation henholdsvis medlem. Formen bliver på den måde et kompleks af strukturelt differentierede rettigheder og kompetencer; og kommer til at indbefatte idealer og forestillinger om forholdet mellem organisation og medlem til forudsætning for arbejdsmarkedets institutionalisering. Kort sagt: Det kollektive arbejdsmarked er nu blevet muliggjort gennem forandringer i den juridiske diskurs. Diskursen

⁶⁵. Fredspligten aftales i Norm for regler for behandling af faglig strid, § 5. Normen blev aftalt *****.

indbefatter normer om individ og idealer om kollektiv, og sætter roller for individuel såvel som for kollektiv rationel handling.

1.5. Institutionaliseringsen – fra norm til ret.

Vi er kommet til et afgørende sted i konstruktionen af arbejdsmarkedets institutionelle historie. Det er nu muligt at se, hvorfor levende mennesker aftalte Septemberforliget, og hvordan de lagde grunden til at skabe noget, der kan tolkes at være fælles forventninger (en institution). To aspekter ved den konstruktivistiske metode skal sammentænkes: forklaring og fortolkning. Det skal vises, hvorfor der dannes et kollektivt arbejdsmarked, og hvordan der skabes fælles forventninger. Det skal vises, hvordan vi kan give en rationel forklaring på, hvorfor det bliver muligt, at fortolke noget som en rationel kollektiv handling.

I centrum står et ord som indtil nu er blevet flittigt anvendt, men som først nu kan gives et indhold. Ordet er sammenhæng. Jeg har flere gange hentydet til, at det er op til den konstruktive metode at vise, hvordan der kan konstrueres en sammenhæng mellem tilkomsten af et sæt af handlemuligheder (rummet), årsagerne til at rummet opstod (kroge), et før og et efter, og konsekvenserne heraf. Jeg har også antydnet, at når sammenhænge er konstrueret, er der givet en rationel forklaring på, hvorfor arbejdsmarkedet blev institutionaliseret, og hvordan det er muligt at fortolke, at hvad organisationer (og medlemmer) gør, er rationelt. Krogene har vist hvorfor det kollektive arbejdsmarked opstod. Der var flere kroge, og mange motiver. Motiverne var desuden fælles og umiddelbare. De var fælles, fordi parterne skrev dem ind i forliget sammen; og de var umiddelbare, fordi de blev skrevet ind i aftalen, mens der blev forhandlet. I den forstand er der tale om genuine årsager. Hver krog hægter et socialt faktum til et motiv for handling, og gør det muligt at forklare, hvorfor konstruktører skabte det faglige reservat og det interne hierarki. Levende mennesker konstruerede den kollektive overenskomst som en passende reaktion på, hvordan verden så ud, da de handlede. De skabte reservat og hierarki, fordi retten til at besidde arbejdsevne allerede var fordelt til individerne; fordi organisationer allerede var dannet; fordi omgangskruen allerede var taget i brug; og fordi andre sociale fakta var til stede. De foretog samtidig et vigtigt skridt i retning af at institutionalisere diskursen om den individuelle arbejdsevne og konstruere det kollektive arbejdsmarked.

Selvfølgelig lyder det paradoksalt, at idealerne om den økonomiske individualisme institutionaliseres samtidig med at det kollektive arbejdsmarked grundlægges. Men sådan er det! Septemberforliget normaliserer idealerne om individuel arbejdsevne, ved at lægge individets dispositionsret til grund for organisationens ret til at repræsentere denne i forhandlinger om kollektive overenskomster. De normaliserer desuden idealerne ved at påtage sig at respektere og acceptere den individuelle handleevne. Organisationerne gav hinanden det løfte, at lægge individets handleevne og -frihed til grund for de kollektive overenskomster. De aftalte også, at give hinanden status af retlige subjekter. På den måde gjorde de den individuelle arbejdslejeaftale både til norm og til det normale, men muliggjorde også, at det første led til en kæde kunne konstrueres. Andet led følger med normens formalisering; eller når normen gøres formel ⁶⁶.

Formaliseringen skete på flere måder, og over et ganske langt forløb. Forløbet kan (re)konstrueres, og konstruktionen kan følge forskellige spor. Den kan følge det spor, der består i udviklingen af det individuelle retsforhold mellem arbejdere og arbejdsgivere op til og efter indgåelse af Septemberforliget 1899. Herved vil det blive muligt at spørge, hvorfor og hvordan den individuelle arbejdslejeaftale blev lagt til grund for forliget og gjort til norm for dette; eller sagt anderledes, hvorfor de individualistiske muligheder som C.U. taler om, ikke blev afløst af de kollektive, og hvorfor retten til individuel arbejdsevne ikke blev kollektiviseret? Den kan også følge det spor, der består i udviklingen af det kollektive retsforhold mellem organisationerne før og efter Septemberforliget. Herved vil det blive muligt at beskrive, hvorfor og hvordan det kollektive løfte blev lagt til grund for en formalisering; eller sagt anderledes, at beskrive hvorfor der blandt de kollektivistiske muligheder som C.U. opremser, netop blev valgt de, som førte til, at organisationerne fik stadig flere kompetencer på vegne af deres medlemmer, og stadig flere midler til at disciplinere disse.

”Historien” om det faglige reservat og det interne hierarki kan uden tvivl skrives i detaljer og med stor akkuratess. For hvert led i institutionaliseringen kan der konstrueres et rum, flere kroge og nye led. Led for led kan vi konstruere et forløb, ved at forklare, hvilke motiver levende mennesker havde til at fastholde de individualistiske handlemuligheder, frem for at

⁶⁶. Idealisering, normalisering og formalisering udgør de første led i institutionaliseringen. Senere kommer det til at fremgå, at arbejdsmarkedets institutionalisering tager yderligere trin. Institutionaliseringen er derfor ikke overstået (eller fuldendt) fordi et ideal er blevet normaliseret og senere formaliseret.

kollektivisere arbejdsevnen; og hvilke motiver de havde til at vælge de kollektivistiske handlemuligheder, frem for de individualistiske. Vi kan finde kroge og udpege beslutningsrum og vise, hvordan tidligere motiver og rum sætter betingelser for efterfølgende, og hvordan det herved bliver muligt at konstruere en kæde, men også, hvordan levende mennesker herved etablerede en sti for deres handlinger, hvor førtidige handlinger satte betingelser for datidige, og datidige for nutidige ⁶⁷! Vi kunne også vurdere hvilke konsekvenser kombinationen af individuelle og kollektive aftaler havde på fordelingen af kompetencer mellem stat og organisationer, og på forholdet mellem organisation og medlem! Vi kan konstruere kæden! Dog, skal ingen af delene gøres her. Min erkendelsesinteresse ligger et andet sted ⁶⁸. Desuden er "historien" om "det kollektive overenskomstsysteem" allerede grundigt beskrevet andet steds. Det er vist:

* at Rigsdagen i år 1900 accepterede at organisationerne tiltog sig "suverænitet" til at tildele sig selv retlige status, og fordele retlige kompetencer mellem sig ⁶⁹;

* at hovedorganisationerne bandt hinanden til at indfri Septemberforliget; f.eks. ved fra 1908 til 1910 at deltage i udformningen af Loven af 12. april om Faglig Voldgift; eller af Loven om Forligsinstitutionen fra 1910 (**** eksakt navn mangler) og fra 1910 at indgå i

⁶⁷. Vi er her tæt på en af de vigtigste diskussioner inden for historisk institutionalisme siden 1990'erne. Næmlig om, hvordan at studere institutionel forandring. Indenfor historisk institutionalisme er to tilgange blevet formuleret. Den ene drejer sig om, hvordan forandring opstår, dvs. gennem hvilke komplekse processer en forandring i første tilfælde opstår. Denne tilgang har fremhævet nødvendigheden af at efterspore processer ("process tracing"), se Katzenstein, P., (ed.), 1978, *Between Power and Plenty*, Madison: University of Wisconsin; og Steinmo, Sv., K. Thelen & F. Longstreth, (eds.), 1992, *Structuring Politics: Historical Institutionalism in Comparative Analysis*, New York: Cambridge University Press.). Den anden drejer sig om, hvordan tidligere forandringer sætter begrænsninger for, men også muliggør efterfølgende ditto. Denne tilgang har understreget nødvendigheden af at studere stiføringer (path dependency), se Pierson, P., 1993, "When Effects Become Cause: Policy Feedback and Policy Change", in *World Politics*, vol. 45, p.595-628 Pierson, P., 1996, "The Path to European Integration: A Historical Institutional Analysis", in *Comparative Political Studies*, vol. 29, p. 123-63; og Pierson, P., 1997, "Increasing Returns, Path dependence, and the Study of Politics", *Jean Monnet Chair Papers*, 44. Med forløb mener jeg det samme som sti, blot har jeg en anden tilgang til, hvordan stiføringer og stidannelse bør studeres. I modsætning til de ovennævnte, understreger jeg nødvendigheden af at fortolke og forklare på samme tid, hvorfor den form for "process tracing" jeg foretager, går ud på at identificere de idealer, hvorfra forandring kan iagttages, og at identificere de motiver, levende mennesker havde til at danne og til at følge stier. Min tilgang er fænomenologisk før den er empirisk, hvorimod historiske institutionalister er empiriske før de vurderer konsekvenserne af hvad de iagttager.

⁶⁸. Hvilket jeg af flere grunde ikke skal gøre. Jeg har valgt at lægge vægt på tiden fra 1950'erne, og ikke på forløbet fra 1880'erne til 1930'erne. Valget følger af formålet med institutionsanalysen: at beskrive betingelserne for at organisationerne kan agere strategisk rationelt. Desuden er "historien" om "det kollektive overenskomstsysteem" ganske nøje beskrevet i et større antal værker og artikler; se ****

⁶⁹. Eriksen, L.H., 1970, "En undersøgelse over mæglings- og voldgiftstankens udvikling i Danmark ca. 1870-1910, således som den kom til udtryk hos arbejdsmarkedets parter i den politiske debat og i lovgivningen", upubl. medaljeafhandling, Odense Universitetscenter.

Voldgiftsrettens (senere Arbejdsrettens) dommerkollegium; eller i 1910 at forhandle og aftale "Norm for Regler for Behandling af faglig Strid"; eller i 1934 at forhandle ændringer i forligsmandsloven (***) navn mangler) og acceptere de såkaldte sammenkædningsregler ⁷⁰.

* at hovedorganisationerne bandt deres medlemmer til at indfri løfte afgivet ved Septemberforliget; f.eks. ved (*****) eks. på udvikling i den interne regeldannelse i de to hovedorganisationer, der gav disse formelle kontrol og disciplineringsredskaber); ⁷¹

* og så videre.

Samlet ser det allerede beskrevet, hvordan Septemberforliget blev formelt bindende ved lovgivning; men også hvordan relationen mellem organisation og medlem blev formaliseret gennem vedtægter og aftaler. Historien om Septemberforliget og hvordan det igangsatte den arbejdsretlige historie er velkendt. Ligeså er det velkendt, hvordan kompetencer blev centraliseret i hovedorganisationer frem for i underorganisationer; i underorganisationer (fagforbund f.eks.) frem for i faglige foreninger; i faglige foreninger frem for i faglige klubber; og i faglige klubber frem for hos det enkelte medlem, samt hvordan alt dette gjorde det muligt for hovedorganisationer at sanktionere brud på overenskomster (via Voldgiftsretten); og at gennemsætte aftaler ved regler om urafstemning, sammenkædning af aftaler og eksklusion af medlemmer. Alligevel er det ikke den historie, der skal genfortælles. Derimod skal det vises, hvorfor og hvordan arbejdsmarkedets institutionalisering sket i et "forløb". Det er nemlig aldrig blevet beskrevet, hvilke forudsætninger, der skal være til stede for, at det er muligt at beskrive Septemberforligets institutionalisering som et forløb. Det er heller aldrig beskrevet, hvilke betingelser der skal være til stede for at fortolke kollektive handlinger som formåls- og viljesbestemte, dvs. rationelle. I det hele taget er arbejdsmarkedets institutionalisering aldrig blevet studeret, selvom dens historie er ganske velbeskrevet. Først nu er det muligt, fordi vi ved, hvordan idealerne om den kollektive overenskomst forandrer idealerne for den individuelle arbejdsaftale; fordi vi er i stand til at udstyre levende mennesker med et motiv til at skabe forandringen; og fordi vi kender konsekvenserne af hvad de gjorde. Vi kan genkende deres handlinger, fordi vi er udstyret med en fællesmening, der gør handlingerne genkendelige; vi kan konstatere en forandring, fordi vi

⁷⁰. Ind med referencer til den væsentligste litteratur *****

⁷¹. Ind med referencer til den væsentligste litteratur. *****

kender til normen for individuel arbejdsaftale; vi kan forklare forandringen, fordi vi kan finde fælles og umiddelbare årsager; vi kan konstruere et forløb, fordi vi kender handlemulighederne. Vi kan med andre ord forklare og forstå på samme tid. Vi kan give en rationel forklaring på, hvordan noget kan fortolkes som en rationel handling. Vi kan forstå, at kollektive handlinger er rationelle, når organisationer i egenskab af normale subjekter formulerer fællesinteresser på grundlag af medlemmernes individuelle krav, og indgår i forhandling eller konflikt med modparten om varetagelse af disse inden for rammerne af det faglige reservat og det interne hierarki. Og vi kan forklare, at organisationerne kan agere rationelt, fordi den juridiske diskurs blev forandret på en sådan måde, at de blev gjort til normale subjekter med handleevne og handlefrihed. Vi kan derfor genoptage diskussionen om kæden, og tilføje endnu et led til denne.

Det første led blev skabt, da vi konstruerede en sammenhæng mellem årsagen til at organisationer blev udstyret med den normale subjektivitet, og hvilke handlemuligheder de herved fik i hænde, og hvilke konsekvenser dette havde for rets- og statsformen. Det andet led skabes, når vi (ligesom andre) er udstyret med forudsætningerne for at kunne bedømme, at der er sket endnu en forandring. I den konstruktivistiske metode, forudsætter det første led, det sidste. I den rationelle forklaring, er det omvendt ⁷². Set fra den konstruktivistiske metode, er det givet, at vi må være i besiddelse af en for-forståelse, der er tilstrækkelig til at vi - midt i den voldsomme mængde af individer og begivenheder - kan identificere de relevante mennesker og de relevante begivenheder, og påstå, at deres handlinger førte til konsekvenser for statsformen. Set fra den rationelle forklaring, er det givet, at vi må kunne forklare, hvorfor for-forståelsen opstod og blev institutionaliseret. Fortolkningen og forklaringen må tænkes sammen. At give en rationel forklaring indebærer, at kunne forklare, hvorfor der blev skabt de tilstrækkelige betingelser for at vi - når vi iagttager kollektive handlinger - kan tolke disse til at være viljesbestemte (motiverede) og konsekvensfyldte (have virkning). Den konstruktivistiske metode er således først udbygget, når den omfatter begge dimensioner; og gør det muligt "for os" at forklare, hvorfor handlinger kan fortolkes til at være rationelle, og at forstå, hvilke handlinger der er rationelle, og hvilke der ikke er. I tilfældet med den kollektive

⁷². Ricoeur har argumenteret for at selve konstruktionen af et forløb (et plot, som han kalder det), indebærer at konstruere en forklaring: "(...) to narrate is already to explain", Ricoeur, Paul, 1983, *Time and Narrative*, vol. 1, Chicago, The Chicago University Press, p. 178. På samme tid afviser han, at et plot (en narration), kan erstatte en forklaring: "This question must unreservedly be answered in the negative", *ibid.* p. 179. Ricoeurs argumenter for hvordan at forklare og forstå er den af en rationel forklaring fremgår af ovenstående værk, kapt. 6, pp. 175 - 225.

overenskomst, er betingelserne herfor tilstede, når den juridiske diskurs er forandret og forandringen er institutionaliseret; dvs. når lejeaftalen er blevet til norm (normaliseret) og overenskomsten er blevet formaliseret. I takt med institutionaliseringen stabiliseres forventninger, og i takt med at forventninger stabiliseres, bliver det muligt at fortolke handlinger til at være rationelle (eller ikke).

Når jeg derfor har anvendt ordet sammenhæng og har gjort det gentagne gange, har det været for at antyde, at den konstruktivistiske metode, hviler på en bestemt metateoretisk antagelse. Nemlig, at ingen forklaring er mulig uden forståelse. Den konstruktivistiske tilgang antager, at der skal være betingelser til stede for, at kunne skrive (konstruere) historie og at disse, nødvendigvis indbefatter at kunne besvare spørgsmålet: Hvad skal der til for, at ”vi” kan fortolke en begivenhed til at være en handling, og gøre denne fortolkning til led i beskrivelsen af et forløb? Ordet ”sammenhæng” har derfor to sider, både i det foregående og i det følgende. Den første er forklaringen; den anden er fortolkningen. Den første indebærer, at det er muligt at forstå, hvad der er kollektiv rationel handling. Den anden indebærer, at det er muligt at forklare, hvorfor betingelser for rationel handling blev skabt. Den rationelle forklaring omfatter begge, og påstår, at led konstrueres når ”enhver” er udstyret med betingelser for intuitivt at bedømme, hvorvidt der er en sammenhæng mellem en begivenhed (årsag) og konsekvenserne heraf (virkninger). Arbejdsmarkedets institutionalisering kan være et nærliggende eksempel. Der er givet en rationel forklaring på arbejdsmarkedets institutionalisering, når det er muligt at pege på fælles og umiddelbare motiver til at levende mennesker skabte ”noget”, der gjorde andre i stand til intuitivt at bedømme, at der kan være en sammenhæng ⁷³ mellem indgåelse af Septemberforliget 1899, og for eksempel oprettelsen af Den Faste Voldgiftsret 1910. Sammenhængen mellem hvorfor noget blev skabt, og hvordan det efterfølgende blev muligt at forstå, at noget blev institueret, kan f.eks. se sådan ud: Forliget skabte muligheder for at oprette en voldgiftsret med kompetence til at sanktionere brud på aftalen; organisationerne fik problemer med at kontrollere egne medlemmer, hvilket skabte motiv til at danne en Voldgiftsret; Voldgiftsrettens oprettelse havde til konsekvens, at kompetencer blev centraliseret. Således forstået bliver spørgsmålet om kompetencernes centralisering først mulig at besvare med en rationel forklaring, når vi kan forklare og forstå

⁷³. Sammenhængen er logisk i den forstand, at Forliget intuitivt kan forstås som den handling, der leder til, eller sætter igang de begivenheder, der udløser Loven om Den Faste Voldgiftsret, og dermed (med mine ord) gør det muligt at skabe en sammenhæng, eller en kæde mellem Forliget og Loven; se Ricouer, Paul, 1983, *Time and Narrative*, vol. 1, Chicago, The Chicago University Press, p. 125

på samme tid. Ligeså bliver sammenhængen mellem første (Forliget) og anden begivenhed (Loven) først mulig at konstruere, når institutionaliseringen har antaget en sådan karakter, at det er muligt - som noget selvfølgelig - at bedømme der til at være en sammenhæng mellem handlinger, motiver og virkninger⁷⁴.

1.6. Genealogiens første episode: organisation som normalsubjekt.

Jeg har tidligere påstået, at det er institutionsanalysens opgave at beskrive det forløb (t_n), hvorved normalsubjektiviteten institutionaliseres og et arbejdsmarked etableres. Jeg har også fremhævet, at det ikke kan ske uden at visse præmisser er til stede. Institutionsanalysen tager ikke udgangspunkt i et vilkårligt udvalg af begivenheder; den skriver heller ikke historien om tilfældige personers gøren og laden; og den forudsætter ej heller, at der skete en udvikling. Den hviler tværtimod på de præmisser, at valget af begivenheder, og af aktører, ligesom udpegningen af, hvad der kan være en forandring, og beskrivelsen af et forløb, aldrig kan være tilfældigt, men forudsætter en vis for-forståelse og en konstruktiv (analytisk) indsats. Jeg har argumenteret for, at det kun er muligt at identificere rationelle handlinger, hvis "vi" (analytikeren og andre) er udstyret med en fællesmening. Jeg har også argumenteret for, at det kun er muligt at identificere en institutionalisering (en institutionel historie), hvis "vi" er i stand til at konstruere et forløb, hvori mennesker kan ses at have handlet, med det resultat, at de skabte institutioner. Begivenheder bliver først til handlinger, hvis det er muligt at konstatere, at de har ført til en forandring. På samme måde bliver forandringer først til et forløb, hvis det er muligt at konstruere (eller postulere) en sammenhæng mellem det, at mennesker handlede, og at det havde konsekvenser på betingelserne for, hvordan andre mennesker kan handle.

Ovenfor har jeg vist at Septemberforliget igangsatte en episode i arbejdsmarkedets institutionelle historie. Institutionsanalysen viste, at forliget indebar en transformation og at denne "blev synlig" ved de ændringer den indebar i statsformen. Transformationen kunne identificeres, fordi der skete en transformation i kæden af led. Den individuelle

⁷⁴. Ordet bedømmelse anvendes her i den kantianske forstand, som intuition, eller den stiltiende, selvfølgelig viden (tacit knowledge), der gør det muligt for det enkelte individ "(...) bringing different items into relation with one another and connecting them in one consciousness", se Walsh, W.H., 1975, Kant's Criticism of Metaphysics, Edingburgh, At the University Press, p.52. Se Walsh's præsentation af hvordan Kant udvikler sin forståelse af intuition, bedømmelse og apperception; ibid. pp. 13, 48-54, 91-94.

normalsubjektivitet og dens institutionelle historie kunne anes som en kæde af led, hvor hvert led dannede led i den kæde, der bestod i den individuelle lejeaftales institutionalisering. Den kollektive normalsubjektivitet derimod, blev først mulig med Septemberforliget. Det samme gør dens institutionelle historie. Mellem de to skete der en transformation – idealer og forestillinger ændres, og et forløb, der ikke var mulig under den individuelle normalsubjektivitet, blev mulig med den kollektive. Den individuelle lejeaftale blev ikke institutionaliseret; de præceptive skridt i retning af lejeaftalens normalisering blev ikke fulgt. Det gjort derimod de præceptive skridt i retning af den kollektive overenskomsts institutionalisering. Transformationen indebar dog ikke et brud; kæden blev ikke skåret over, tværtimod blev den individuelle normalsubjektivitet gjort til norm for den kollektive, ligesom Septemberforliget gjorde det muligt at normalisere denne. I stedet for et brud skete der således en forskydning (en displacement) ⁷⁵. Den individuelle normalsubjektivitet blev gjort til norm og blev normaliseret. Det skete, da Septemberforliget gjorde den til et “Hovedprincip i Retsordenen”, men samtidig forskød spørgsmålet om hvem, der på hvilke måder kunne sætte bindinger på den individuelle aftale til organisationen, og først dernæst til det individuelle medlem.

I min terminologi adskiller en forskydning – eller en transformation – den ene episode fra den anden. Mellem episode 1 og episode 2 sker der en transformation. Begrebet episode har derfor som tidligere fremhævet to vinkler - en ekstern og en intern. Eksternt set udgør en episode en transformation i et forløb - episode 1 kommer før episode 2, der sat i forhold til hinanden beskriver et forløb fra episode 1 til episode 2 i dannelse af en institution. Internt set består en episode i en kæde af led, hvor hvert led består i en forandring i forhold til det forudgående. På den måde indebar Septemberforliget både en (eller flere) forandring(er) og en transformation. Der kunne iagttages at der skete forandring i idealer og forestillinger; det kunne også vurderes til, at disse havde konsekvenser for statsformen, altså for magtens form og dens distribution. Forskydningen i institutionaliseringen er selvsagt konstrueret, ligesom forandringerne er det. For at gøre forliget til en episodeskabende handling, har jeg gjort for følgende: (1) valgt et startpunkt (et t_1); (2) fundet en eller flere forandringer; og mellem dem; (3) konstrueret en sammenhæng (kædens første led), der viser, hvorfor det bliver muligt for en iagttagere, at bedømme, at der er sammenhæng mellem en flerhed af forandringer (kædens n led); og endelig (4) bedømme, at visse af disse forandringer indebar en transformation i idealer og forestillinger.

⁷⁵. Find reference hos Althusser, eller Levi Staruss.*****

Det første metodiske skridt til konstruktion af en episode indebar således et valg. Valget var ikke tilfældigt, men alligevel åbent. Min erkendelsesinteresse indebar at jeg valgte at gøre indgåelsen af Septemberforliget til t_1 ; interessen indebar også, at jeg valgte ikke at fuldende konstruktionen af den individuelle lejeaftales institutionelle historie, men kun at antyde den. Havde jeg valgt at følge andre spor, ville episodegrænsen have været den samme, men Septemberforliget ville have spillet en anden rolle. Jeg valgte m.a.o. at gøre Septemberforliget til et monument; eller til en monumental begivenhed ⁷⁶. På samme tid valgte jeg at gøre nogle bestemte personer til historiske aktører. Selvsagt kunne andre begivenheder have spillet den samme rolle; og selvsagt kunne andre personer være gjort til aktører. For eksempel kunne den første kollektive aftale indgået mellem organiserede arbejdere og en enkeltstående arbejdsgiver gøres til mindesmærke ⁷⁷; ligesom den første kollektive overenskomst indgået mellem organiserede arbejdere og arbejdsgivere kunne det ⁷⁸. Der er m.a.o. flere monumentale begivenheder, og flere historiske personer, at vælge imellem. Valgmulighederne er dog ikke uendelige. Set fra grænsen mellem episode 1 og idealerne om den økonomiske individualisme, er der kun et vist antal begivenheder og personer at vælge imellem; nemlig de begivenheder, hvor der "for første gang" skabes en form for aftale, der er forskellig fra den individuelle lejeaftale, og hvor der "for første gang" indgås en aftale som har karakter af afgivet løfte mellem to parter, hvor i det mindste den ene udgøres af et kollektiv. Pointen er dog denne: ligegyldigt hvilke begivenheder vi vælger at gøre til mindesmærke, og dermed hvilke personer, vi vælger at gøre til aktører, så vil episodegrænsen være den samme. Valget af begivenhed er ikke subjektivt (eller idiosynkratisk), men forudsætter, at vi allerede har indsigt i sådanne forskelle mellem to typer af kontekst for rationel handling, at det er muligt at udpege en (eller flere) begivenheder og en eller flere personer til at repræsentere forskellen. Det er forskellen der giver betydning til begivenhederne; ikke begivenheden selv. Ligeså er det forskellen, der gør personer til aktører, ikke personerne selv. Uden forskellen ville Septemberforliget forsvinde i historiens glemsel; det samme ville de som forhandlede og de som indgik Forliget.

⁷⁶. Refere til Foucault og hans anvendelse af begrebet "monument".*****

⁷⁷. **** se om en sådan begivenhed kan findes i tekster.

⁷⁸. ***** se om en sådan begivenhed kan findes i tekster.

Bortset fra dette, så er Septemberforliget valgt til monument, fordi der er gode grunde til det ⁷⁹. For det første var forliget en "hovedaftale"; der blev tildelt rettigheder og fordelt kompetencer, hvilket ingen tidligere overenskomst havde gjort. For det andet normaliserede forliget den individuelle lejeaftale, hvilket heller ingen tidligere overenskomst havde gjort. For det tredje blev forliget formaliseret. Der skete en politisk efterbehandling i Rigsdagen, ligesom der fulgte en lovgivningsproces, hvilket heller ikke skete for nogen anden overenskomst. For det fjerde blev forliget indgået mellem hovedorganisationerne; ikke underorganisationer, ej heller lokale foreninger. Det vigtigste er derfor dette: at forliget kan forstås som et mindesmærke, og at valget heraf kan begrundes.

Det andet metodeskridt indebar, at jeg identificerede en forandring; og med denne som byggesten søgte efter årsager og virkninger. For at kunne analysere arbejdsmarkedets institutionalisering konstruerede jeg kædens første led - sammenhængen mellem motivet til at forandre; de handlemuligheder der opstod ved forandringen; og konsekvenserne som ville opstå, hvis mulighederne blev udnyttet. På det grundlag kunne jeg konstruere kædens andet led - den logiske sammenhæng mellem en flerhed af forandringer som til sammen kunne bedømmes til at indgå i et forløb, eller en serie af forandringer. Forløbet blev konstrueret, fordi Septemberforliget kunne udpeges til at være den handling, der igangsatte, eller gjorde det muligt, at Loven om den Faste Voldgiftsret kunne formuleres; som igen gjorde det muligt, at Normen om Regler for Faglig Strid kunne aftales; som igen gjorde det muligt at sammenkædningsreglerne kunne aftales; som igen gjorde det muligt... og så videre. Fra Septemberforliget (t_1) kunne der skabes et forløb (t_n), hvor hver enkelt forandring (X) blev til forudsætning for den efterfølgende (Y). Konstruktionen fik en start (t_1), et forløb (t_n), og en udviklingsretning (institutionalisering af den kollektive overenskomst), som kom til at bestå i en serie af forandringer, der logisk kunne kobles til hinanden i den forstand, at hvis en forandring (X) ikke var gennemført, så ville forandringen (Y), heller ikke kunne gennemføres, eller ville have fået en anden karakter end den den fik.

Hermed er der konstrueret en tid, et tidsforløb. Tiden løber fra Septemberforliget (t_1) og i udvikling (t_n) og er konstrueret på to måder. For det første ved at det er lykket at skabe logisk sammenhæng mellem en række af forandringer, der til sammen er kommet til at udgøre en

⁷⁹. Og bør begrundes; se Ricoeur, Paul, 1983, *Time and Narrative*, vol. 1, Chicago, The Chicago University Press, p. 186.

serie af forandringer. Sammenhængen mellem årsag (motiv) og virkning konstruerer et tidsforløb; noget kan fortolkes til forudsætning for noget efterfølgende. I den forstand er tiden logisk, og samtidig en del af den rationelle forklaring. Det kan forklares, hvordan et tidsforløb udgør en sammenhæng mellem årsag og virkning. For det andet konstrueres der en tid, ved at mennesker skaber forandringer, frembringer begivenheder, der efterfølgende kan udgøre et historisk faktum til forudsætning for fortolkning af logiske sammenhænge mellem årsag og virkning. I den forstand er tiden reallogisk, og også en del af den rationelle forklaring. Det kan forklares, hvorfor et tidsforløb opstod. Det skete fordi levende mennesker havde motiv hertil. Det kan også forstås, hvordan forandringer kan indgå i et tidsforløb. Det kan de, fordi det bliver muligt at fortolke, at der er en (logisk) sammenhæng mellem forandringer.

På den måde blev det muligt at beskrive noget af arbejdsmarkedets institutionelle historie, eller at konstruere begyndelsen til en institutionalisering. I stedet for at forudsætte at vi ved hvad en organisation er, så har institutionsanalysen vist, hvordan konstruktionen af organisation og dens handleevne (arbejdsmarked) er knyttet til institutionalisering af forandringer i den juridiske diskurs. Organisationer blev til normalsubjekter, fordi det var muligt at se, at idealerne om stat og individ blev ændret; og fordi det blev muligt at tilkende organisationerne evnen til at agere som normalt subjekt. Den institutionelle historie er dog ikke afsluttet. Den er knapt begyndt. Selvom der er skabt forventninger til at organisationerne kan repræsentere medlemmerne og også vil gøre det, så er det ikke sikkert at de også gør det. Fordi den individuelle arbejdssevne er blevet normaliseret, og fordi den kollektive handling er blevet formaliseret, er det ikke dermed givet, at organisationerne faktisk agerer. Det er heller ikke sikkert at de agerer som det formelt forventes af dem. Organisationerne er blevet udstyret med handleevne, men samtidig er der opstået mulighed for rolle-distance; de er subjekter, men er endnu ikke set agere som aktører. Der er stadig mulighed for en afstand mellem hvad organisationerne kan gøre, og hvad de faktisk gør.

På nuværende tidspunkt i institutionsanalysen ved vi derfor dette: at mennesker ændrede den juridiske diskurs; hvorfor de gjorde det, og hvilke konsekvenser det havde. Vi kan derfor pege dem ud til at være historiske aktører, og det de gjorde, til historiske monumenter. Men vi ved ikke hvem de var, hvad de gjorde, og hvor de gjorde det ⁸⁰, vi har blot få skabt mulighederne for at hente bestemte personer ud af historiens glemsomhed og håndplukke bestemte

⁸⁰. Dette aspekt vil blive behandlet i kapitel 3 om Organisation.

begivenheder fra den uendelige mængde af alternativer. På samme måde med organisationerne. Vi ved nu, at de er udstyret med handleevne. Vi ved, hvordan vi skal genkende kollektive handlinger; og hvad der skal til for at de er rationelle. Vi ved, at der skabes stabile forventninger til, at organisationerne kan og vil agere kollektivt rationelt på vegne af medlemmer (normalisering og formalisering). Men vi ved ikke, om de gør det, på hvilke betingelser de gør det, hvor og hvornår de gør det. Organisationerne er blevet normale subjekter; arbejdsmarkedet er blevet gjort muligt, men vi har endnu ikke set organisationerne handle på et arbejdsmarked. På den baggrund kan vi ikke gøre dem til historiske aktører, eller sætte mindesmærker over deres handlinger; eller sige de er aktører-på-et-arbejdsmarked. Den institutionelle historie må fortsætte.

Genealogien.

Først skal dette dog bemærkes: Forandringerne i den juridiske diskurs viser, at magt er en social relation, der indebærer forestillinger om, hvordan stat og organisationer kan stå i relation til hinanden, og hvordan udøvelse af magt indebærer at betingelserne for hvordan andre organisationer kan handle ændres. I første instans er magt det forhold, at organisation (o A) og organisation B (o B) har frihed til at gøre noget med hinanden. Institutionsanalysen beskriver den magt, der allerede er til stede, når det er muligt at skelne mellem organisationer på den ene side og organisation og stat på den anden. I anden instans er magt det forhold, at (o A) og (o B) udnytter deres frihed til at ændre på henholdsvis (o A) eller (o B's) betingelser for at handle. Genealogien beskriver den magt, der udøves når organisationer ligesom stat aktualiserer de handlemuligheder de er udstyret med, ved at følge de handleregler de er pålagt, og gør det, ved at ændre på betingelserne for, hvordan andre kan handle. Analysen af arbejdsmarkedets institutionalisering bringer os derfor tilbage til de fire dimensioner ved kategorien magt.

Første dimension er statsformens dominans. Organisationerne integreres i statsformen; de gøres til juridiske subjekter; udstyres med juridisk rolle; pålægges retlige pligter og ansvar. Samtidig får de selvstændighed i forhold til hinanden og i forhold til medlemmerne. Endelig tiltager de sig suverænitet til at gøre sig selv til normale subjekter. Organisationerne sætter sig selv i kontekst m.a.o.. Dermed har organisationerne udøvet magt; de har vist sig i stand til at ændre på statsformen og få Rigsdagens accept hertil. Konteksten de sættes i, har de imidlertid ikke haft indflydelse på. Den består af en stat udstyret med autoritet og af individer udstyret

med kompetencer. Begge forhold eksisterede som et socialt faktum for de organisationer, der underskrev Septemberforliget og var af samme grund uden for rækkevidde af deres magtudøvelse. Samtidig har de sat sig selv i en kontekst, der både er normativ, kognitiv og regulativ ⁸¹. Den er normativ, fordi den udgør en forestilling, der kan lægges til grund for fortolkning af kollektive handlinger; den er kognitiv, fordi den sætter betingelserne for, hvordan organisationer bør agere, for at det kan siges at deres handlinger er rationelle; og den er regulativ, fordi den udgør en foreskrivende norm for, hvordan organisationerne skal handle, for at deres handlinger er legale.

For det andet viser magten sig som statens suverænitet og organisationernes frihed. Rationelle handlinger indebærer eksistensen af frie organisationer (udstyret med ret til at disponere og repræsentere) og en suveræn stat (der accepterer friheden og beskytter den, samtidig med, at den kan intervenere og sætte grænser). Rigsdagen accepterer “den indre suverænitetsafgivelse” ⁸² og viser derved sin accept af den ændring i statsformen Septemberforliget indebærer. Det er således først når Rigsdagen har erklæret sin accept, at organisationerne viser sig i stand til at udøve magt ved at ændre på statsformen, og er blevet frie til at udøve magt; både overfor hinanden og egne medlemmer. Organisationernes magtudøvelse kræver, at de har opnået frihed til at ændre på eksisterende idealer og forestillinger, og at staten har autoritet til at sætte grænser for friheden. Uden forventningen til, at organisationer må og kan og vil forandre eksisterende idealer og forestillinger, er det umuligt at genkende magt når den udøves.

For det tredje viser magt sig som organisationernes gensidige autoritet. Magt udøves af organisationer når de ytrer vilje til at ville handle på vegne af medlemmerne, ligesom når de undlader at gøre det. Den viser sig når de tildeles søgsmålsret overfor Voldgiftsretten og denne (ligesom staten) beskytter deres autoritet til selv at bestemme hvorvidt og hvornår de vil handle. Uden forventningen til at organisationerne må agere, kan agere og vil agere (ved at købe og sælge arbejdsevne), er det umuligt at se, hvornår magt udøves.

For det fjerde viser den sig når de udøver magt over hinanden. Det sker når de søger at opnå et samtykke fra en modpart, og tilstræber at opnå indflydelse på dennes handlinger, motiver

⁸¹. Se Scott, W. Richard, 1995, *Institutions and Organizations*, Thousand Oaks, Ca, Sage, chapter 3.

⁸². Ross, Alf, 1976, *Lærebog i Folkeret*, København, **** forlag, sidehenvielse

og behov. Det er ved at overbevise ◦ B om at vise samtykke, at ◦ A kan tilfredsstillere egne præferencer (fælles eller individuelle interesser); og dermed udøve magt over ◦ B; ligesom ◦ B ved at tilfredsstillere ◦ A's præferencer, kan tilfredsstillere sine egne, og derved udøve magt over ◦ A.

Mellem episode 1 og idealerne om den individuelle arbejdsaftale er der sket en transformation. Transformationen er ikke revolutionær. Magtens form er uantastet. Statsformen er stadig dominerende, men dens idealer og forestillinger er ændret. Idealet om individet som statsformens mindste enhed, er blevet udvidet med idealet om organisationen som det samme. Idealet om individet som bærer af rationelle "evner", er blevet udvidet med organisationen som ligeså. Forestillingen om tid er blevet transformeret fra at være noget der kan rekonstrueres, til at være noget organisationerne kan deltage i konstruktionen af. Ligeså er forestillingen om magt transformeret. På den ene side er organisationerne blevet integreret i statsformen; kollektiv passivitet er blevet legaliseret, men også "civiliseret" – dvs. underlagt krav om varsling, forhandling og trussel om sanktionering. På den anden side er der sket en indre suverænitetssvælgelse; organisationerne har tiltaget sig (og har fået godkendt) en kompetence til at forandre de juridiske idealer. Statsformen er blevet udvidet med et fagligt reservat i hvilket både organisationerne, deres medlemmer og staten har kompetencer. Dominansen er blevet multicentreret og organisationerne er sat i kontekst. Konteksten består af en stat med autoritet og individer med kompetencer. Vi skal nu se, hvordan organisationerne bliver aktører på et arbejdsmarked; eller hvordan arbejdsmarkedet institutionaliseres fortsætter og arbejdsmarkedet kommer til at udgøre organisationernes omgivelser ⁸³.

Episode 2 følger.

***** *Jeg har herved skabt en metode, der kan efterprøves. Ihvertfald på disse områder:*

⁸³. Det er vigtigt at holde sondringen mellem organisationernes kontekst (statsformen) og deres omgivelser (arbejdsmarkedet) i mente. Organisationerne sættes-i-kontekst (struktur) ved integrationen i statsformen (når de opnår status af normalt subjekt); og organisationer-bliver-aktører-på-et-arbejdsmarked, når markedet institutionaliseres gennem organisationernes agens.

- Er der tale om et historisk faktum, til grund for en forandring.
- kan den virkelig forstås som en forandring i lyset af eksisterende idealer;
- er der tale om en logisk sammenhæng; X til forudsætning for Y (icoeurs pointe m at logikkens metode går ud på, at opstille det ikke eksisterede alternativ for at se om logikken holder - Webers metode);
- er der tale om at episode1 kommer før2; eller kan rangfølgerne diskuteres;

Dette er institutionens analyse metode. Diskursanalysen har sin, det samme har organisationsanalysen.