

Ingeniørene ble erstattet av økonomer, statsvitere og jurister da Kinas partikongress utpekte landets nye toppledelse forrige uke.

Kinas leder-skifte



KRONIKK
JO INGE
BEKKEVOLD

Kina avholder partikongress hvert femte år. Årets kongress var ekstra viktig fordi en ny generasjon ledere skulle ta over makten i Kina, samtidig som Kina står overfor store nasjonale og internasjonale utfordringer.

Årets Partikongress er det minst dramatiske lederskifte i Kina i moderne tid. Det forrige generasjonsskifte av ledere, i 2002, var første gang i Folkerepublikkens historie at et lederskifte foregikk i fredelige former. Med årets partikongress har rammen for lederskifter i Kina blitt ytterligere institusjonalisert.

Xi Jinping ble som forventet valgt til ny leder av Kinas kommunistparti. Han vil som følge av dette også bli valgt til Kinas nye president og statsleder på Folketingskongressen i mars neste år. Det var knyttet mer usikkerhet til om Xi Jinping også ville få vervet som leder av Militærkommissjonen, eller om Hu Jintao ville forsøke å beholde denne stillingen slik Jiang Zemin gjorde det i 2002. Det faktum at Xi Jinping allerede nå tok over ledelsen også av Militærkommissjonen, tyder på at han har fått et sterkt mandat som leder.

Det legges likevel opp til et konsensusbasert lederskap, men ved å redusere antall medlemmer av Politbyråets stående komité fra ni til syv medlemmer håper man å oppnå et mer slagkraftig Politbyrå.

De øvrige medlemmene av Politbyråets stående komité – Kinas de facto regjering, er 57 år gamle Li Keqiang, som i mars neste år mest trolig vil bli valgt til landets nye statsminister. Li har fungert som visestatsminister de siste fem årene, og er med sin mastergrad i jus og doktorgrad i økonomi fra Kinas mest velrenomerte univer-



■ DE NYE TOPPLEDERNE. Delegatene stemmer under Kinas 18. partikongress som ble avviklet forrige uke. Foto: Carlos Barria, Reuters/NTB Scanpix

sitet, Peking University, den høyest utdannede leder i Kinas moderne historie.

Rangert som nummer tre i Politbyrået er 66 år gamle Zhang Dejiang, utdannet økonom fra Nord-Korea. Zhang forventes å bli leder av Folketingskongressen, Kinas nasjonalforsamling.

Disse har alle lang erfaring som ledere av Kinas større provinser. De er høyt utdannet, en bekreftelse på Kinas gradvis mer meritokratiske system, og doktograd i økonomi fra Kinas mest velrenomerte univer-

silering, statsvitere og juristene nå tatt over.

Men de har en overraskende høy snittalder på 62 år. Da Hu Jintao, Wen Jiabao og den fjerde generasjon ledere tok over makten i Kina i 2002, var snittalderen på Politbyråets stående komité 60 år. Fem av syv, alle unntatt Xi Jinping og Li Keqiang, vil med andre ord måtte gå av med pensjon ved neste partikongress i 2017.

Xi Jinping vil derfor ha større anledning til å sette sitt preg på sammensetningen av neste Politbyrå i 2017, og kandidatene til de fremste postene finner vi i det utvidede Politbyrå, som består av 25 medlemmer. Her

finner vi blant annet Wang Yang, den fremoverlente parti-sekretæren i Guangdong, og vi finner de to fremste representantene for Kinas såkalt sjette generasjon ledere, Hu Chunhua og Sun Zhengcai, begge født i 1963.

Det vil ikke være noen sensasjon om enten Hu eller Sun blir utpekt som Kinas nye leder i 2012.

Det er de lange linjer og gradvise reformer som fortsatt legges til grunn for Kinas videre utvikling. Dette understrekes ved at «vitenskapelig utvikling» under partikongressen ble skrevet inn som offisiell ideologi i partiets konstitusjon, på

toppen av Marxist-Leninisme, Mao Zedongs tanker, Deng Xiaopings teori og De tre representasjoner, Jiang Zemin bidrag som åpner for at næringslivsledere kan bli medlemmer av kommunistpartiet.

Disse ideologiene utgjør i sum Kinas offisielle politiske doktriner, bedre kjent som «Sosialisme med kinesiske særtrekk». Men misforstå ikke, de markeds-økonomiske reformene kommer til å bli videreført.

Xi Jinping og hans støttepillere står overfor langt større utfordringer enn hva Hu Jintao og Wen Jiabao gjorde for et tiår siden. Korrupsjon ligger der som en konstant utfordring,

men den gjør i de fleste land i overgang fra plan- til markedsøkonomi.

Den største utfordringen blir å utforme en ny økonomisk modell basert på konsum, velferd, grønn økonomi og innovasjon innen den gamle modellen slutter å levere høy vekst og nye arbeidsplasser.

I tillegg må Xi Jinping forvalte Kinas nye muskler og økte innflytelse på den internasjonale arena på en forsvarlig og friksjonsfri måte.

Jo Inge Bekkevold, leder for Senter for asiatiske sikkerhetsstudier ved Institutt for forsvarsstudier

Spekters Lars Haukaas tyr til en høyst alternativ virkelighetsbeskrivelse når han skal forsvare at medlemsbedriften Posten setter arbeidsmiljø- og personvernlov til side, skriver Jan Olav Brekke, Stein Stugu og Bitten Nordrik.

Haukaas og Spekters alternative virkelighet

INNLEGG
Arbeidsliv

IDN 16. november retter administrerende direktør Lars Haukaas i Spektek hard kritikk mot arbeidstakerorganisasjonen Lederne, kunnskaps-senteret De Facto og Norsk Ledelsesbarometer (NL). Sistnevnte tar pulsen på medlemmer av Lederne, som i hovedsak er mellomledere.

Mer enn noe er Haukaas' utfall mot NL en illustrasjon på et av våre hovedpoeng; det pågår en kamp om å definere dagens arbeidsliv, dets utfordringer og måter å forholde seg til dem på. Norsk arbeidsliv har mange «virkeligheter», og vi finner at det kan være stor avstand fra de delene som fungerer best til de der problemene er størst. Selv innenfor samme bedrift er det ofte store forskjeller.

Årsaken til at Haukaas og Spektek niholder på «sin virkelighet» selv etter 22. juli-kommisjonens drepning karaktaristikker av systemene politiet og justismyndighetene har styrt etter, kan vi bare spekulere i. For oss kom imidlertid ikke konklusjonene som noen overraskelse. Tvert imot er de en logisk konsekvens av styringssystemene – som også anvendes i Posten. Tilsvarende problemer som 22. juli-kommisjonen beskriver, har vi i mange år illustrert med funn fra NL.

Dag Mejdell, administrerende direktør i Posten og styrelleder i Spektek bruker i DN 17. oktober tall på medarbeidertrivsel når han argumenterer mot den virkeligheten som beskrives i NL. Hvis Haukaas er oppptatt av metode, burde han se på hvordan disse medarbeiderundersøkelsene er bygd opp og brukes.

Når medarbeidere spørres om «alt i alt trives jeg i jobben min», er det ufarlig at de fleste gir, det helt uavhengig av hvordan ledelsen fungerer. gode kolleger gjør at de fleste trives, ofte nærmest uavhengig av hva ledelsen gjør.

Svært mange av spørsmålene er laget slik at de tilløser hvordan styringssystem påvirker den daglige arbeidshverdag. Det er vel bare i direktørens verden at en ikke «gjerner



DN 16. november.

vil fortsette å arbeide i selskapet». Det svarer en ikke nei til før konkrete alternativer foreligger.

Postens undersøkelser er konstruert på en måte som gjør at ansvar for forhold som måtte være kritikkverdige, plasseres hos mellomledere, i stedet for der myndigheten faktisk ligger, i konsernets toppledelse. Kun ett spørsmål går direkte på konsernelledelsen. Men får konsernelledere så de også stå til ansvar for det. Angivelig ligger da feilen i at mellomledere «skjuler ledelsen foran seg».

Lederne har hatt og har flere saker i Spekters medlemsbedrift Posten der ansatte har blitt utsatt for usaklige prosesser som er noe av det grusomste vi har sett. Styringssystemet til Posten setter både arbeidsmiljø- og personvernen til side. Lydlighet og frykt, i motsetning til Postens verdier om åpenhet, samhandling og redelighet, er det flere som forteller har blitt styrende.

Enkelte personer som har viet det meste av livet i tjenesten for Posten, blir fjernet og forsøkt fjernet fra deres stillinger ved bruk av metoder og karaktergivning som fratar dem både verdighet og livsmot.

Alle tilbakemeldinger både Lederne og De Facto har fått etter at NL ble lagt fram, bekrefter at den virkeligheten som De Facto beskriver har relevans for mange i Posten, adskillig flere enn de opprinnelige informantene. Selvfølgelig

ikke for alle, men det har vi heller aldri påstått.

Lederne og De Factos motivasjon med Norsk Ledelsesbarometer har i fem år vært å belyse og forsvare den norske arbeidslivsmodellen. Norge har oppnådd mye når det gjelder ansattes rettigheter og samarbeidet mellom bedrift og ansatt. Det er viktig for vår konkurransekraft.

Likevel ser vi at styringssystemer og ledertiltak uten plass til innspill fra ansatte, har fått innpass i norsk arbeidsliv. Det setter den norske modellen under sterkt press.

I tillegg erfarer vi, som Fafo, at «kunnskapen om ordningene (lov- og avtaleverk) er så svak, upresis og omtrentlig at det er grunn til å stille spørsmål om man vet hva det er man slutter så massivt opp om» (NOU 2010:1, s. 115).

Oppslutning om den norske modellen fortsetter et minimum av vilje til å følge opp det som er bestemt.

Når norsk arbeidsliv skal diskuteres, er det viktig at alles arbeidshverdag blir en del av diskusjonen. Dessverre er det slik at Spekters glansbildeversjon ikke er dekkende for hele virkeligheten. Lars Haukaas' versjon er mer egnet til å tilløse enkelte gruppers virkelighet enn å skape en åpen diskusjon om hvordan vi skal ivareta og videreutvikle det beste i den norske modellen.

■ Jan Olav Brekke, forbundsleder i Lederne, Stein Stugu og Bitten Nordrik i De Facto

Feil pris og dårlig service

INNLEGG
SAS

Jeg sitter nå og venter på British Airways til London, men jeg skulle egentlig vært med et tidligere SAS-fly. Slik gikk det ikke.

Dagens opplevelse bekrefter hvorfor jeg nesten har sluttet å fly SAS, fra å tidligere være gumlediem. Jeg har fortsatt 150–200 flyvninger per år, de fleste med BA, Norwegian, KLM og Ryanair.

Etter en noe forsinket reise med tog til Gardermoen og lengre tid enn ønsket i sikkerhetskontrollen forsøkte jeg å ringe SAS for å gi beskjed om at jeg var på vei til gate 53 noe forsinket. Svaret jeg fikk fra sentralbordet, var at hun ikke hadde noen telefonnummer til gaten. Kunne hun koble meg til noen på SAS Gardermoen som muligens kunne gi et beskjed? Nei, det kunne hun ikke.

Jeg måtte ringe et annet nummer. Etter å ha ringt nytt

nummer, fikk jeg beskjed om at jeg måtte ringe sentralbordet. Forsøker på nytt flere ganger, uten hell. Etter cirka 20 minutter, fortsatt på vei til gaten, får jeg kontakt med en person som sier hun skal sjekke. Men dessverre, de har nå stengt gaten, så det er for sent. Altså 20–25 minutter forsøk på å gi beskjed og to minutter forsøkte til gaten. Likevel mistet jeg flyet.

Dette er det fullt mulig å gjøre på alle andre selskaper – inklusive Ryanair. SAS-personen

virket opprørt over at jeg i det hele tatt var frekk nok til å spørre om dette. Var jeg forsinket, var det mitt problem.

Jeg går da til billettkontoret for å booke om til neste fly. Før da beskjed om de kun har «economy extra» ledig og at jeg må betale 3700 kroner ekstra for det. Dette er altfor mye, sier jeg. Svaret er at hvis jeg vent til siste fly, kan jeg komme på vanlig Economy for 2800.

Jeg takker nei og sier at jeg heller undersøker hos BA. Her

fikk jeg kjøpt «business class»-billetten med fri adgang til lounge, samt mat ombord og bedre seter – til 1700 kroner altså

under halvparten av SAS' turistklasse, dessuten booket jeg tur/retur, da jeg har en senere reise som passet inn. Så jeg betalte totalt 2600 tur/retur London med BA, det vil si billigere en én vei på turist med SAS.

Det er ikke rart det går dårlig med SAS, med selskapets totalt manglende markedstilpassning. Hvem vil vel kjøpe restplasser to

timer før avgang til nesten 4000 eller 6000 kroner med SAS når BA selger tilsvarende til en tredjedel av SAS-prisen?

Lenge leve de internasjonale konkurrenter som skjønner hvordan en skal konkurrere og ikke minst prisen produktene når de skal håndtere passasjerer som har mistet et fly. Det er neppe få millioner i inntekt SAS taper årlig på grunn av manglende pristilpassning i tilfeller som mitt.

■ Svein-Erik Nilsen



LÆRDOM. SAS bør lære av konkurrentene, skriver artikkelforfatteren.