

# IKT/MEDIA YRKESFAG

HVA SLAGS RETTIGHETER  
HAR DU I ARBEIDSLIVET?

HVA ER  
TREPIDATSSAMARBEIDET?

AI VIL UTRYDDE  
MENNESKER

HELLO, VELKOMMEN TIL BAKSIDEN :)



0 705632 085943

# KUNSTIG INTELLIGENS

Ifølge sci-fi filmer vil kunstig intelligens styre verden i den nære fremtiden. Selvfølgelig er dette bare fiksjon, men kanskje det er mer sannsynlig en vi først trodde. For å finne ut av dette må vi først vite hva kunstig intelligens er.

**K**unstig intelligens i prinsippet handler om ett som datasystem kan utvikle seg selv og lære fra de tingene rundt den, ofte må de ha fått gitt mål for at de skal gjøre dette, men at de lærer av tingene rundt seg, løser problemer og eller utvikler seg selv er det kunstig intelligens går ut på, ofte finnes kunstig intelligens i software på datamaskiner, men de første formene av kunstig intelligens kunne nok ha bare vært hardware.

Det finnes en egen test for å hjelpe å se hvor intelligent en datamaskin er, og den kalles «Turing» testen. Navnet kommer fra skaperen sitt navn, Alan Turing. Mange kjente folk rundt verdenen har vist skeptisme mot KI (Kunstig intelligens) som for eksempel Elon Musk, på grunn av at de kan muligens bli smartere enn oss, igjennom å lete igjennom internettet eks-tremt fort siden datamaskiner er veldig mye bedre på å lagre informasjon og data. Også kanskje ut av informasjonen de har fått fra internett, velge å drepe menneskeheden, eller ta over verdenen. Mange forskjellige sci-fi filmer og bøker har fundert på konseptet om at kunstig intelligens går rogue eller blir onde, det er ikke en uvanlig eller urasjonell frykt og ha heller. Hvis vi går tilbake til «Turing testen» og observerer, hva er turing testen? Som er ett viktig spørsmål siden det er mange referer til og tenker

på når de velger om en robot er intelligent eller ikke, selv om denne testen er kritisert ofte. Turing testen går ut på at man har ett menneske som intervjuer, også har man en robot og ett til menneske, også skal man da ikke fortelle intervjueren hvem som er roboten, og ikke forteller de som blir intervjuet at det er en annen person som er en robot eller menneske, så spør intervjueren dem ett par spørsmål, ofte moralske dilemmaer, så skal intervjueren etter det si om han mener at han ser noen forskjell mellom roboten og menneske han pratet med, og om intervjueren merket hvilken av dem var en robot. En ganske simpel, men vanskelig og forklare test, så jeg har tatt en illustrasjon av den og puttet den under, og en spør på høyre siden av den.

Tro det eller ei, men mange roboter har faktisk bestått denne prøven, som for eksempel en robot som heter Parry, som oppførte seg som en paranoid skitofren person, som hele tiden gikk tilbake til sine merkelige forestillinger hver gang intervjueren spurte spørsmål, og til og med begynte og stille intervjueren spørsmål selv. Men dette var før de hadde lagt til regelen om at intervjueren må være bevisst at en av subjektene er en robot. Denne regelen ble lagt til på grunn av dette tilfellet og ett annet der en robot istedenfor å svare på spørsmål, begynte

å spørre intervjueren spørsmål tilbake, litt som en psykolog. Det finnes forskjellige nivåer av kunstig intelligens, men de er navngitt på engelsk, og jeg fant ingen direkte oversettelse, men på engelsk heter de «Artificial Narrow Intelligence», «Artificial General Intelligence» og «Artificial Super Intelligence» alle disse viser forskjellige nivåer av intelligens, og vi har allerede oppnådd Artificial Narrow Intelligence. Artificial Narrow Intelligence er for eksempel roboter og maskiner som hjelper oss å finne riktig vei og ta sånn som Google Maps og andre spesifikke problem løse sånn som det. Det ble spekulert at i 2020 så skulle vi fått til Artificial General Intelligence som er at en robot skal forstå og lære seg mennesklige oppgaver, men det har vi ikke fått til enda. Artificial Super Intelligence går ut på ikke bare at roboter skal klare å forstå, lære og løse problemer som mennesker har kunne kommet frem til løsningen med, men at de til og med klarer å løse problemer som de smarteste geniene av mennesker ikke har klart å løse og forstå, altså og bli bedre, smartere og mer utviklet enn mennesker. Så ja, din GPS er kunstig intelligens, men ikke en så utviklet eller farlig en.



# TREPARTSSAMARBEIDET

Trepartssamarbeidet kan høres veldig forvirrende ut når du først hører det, men det er egentlig et veldig simpelt konsept. Men, som mange kanskje lurer på, hva er egentlig trepartssamarbeidet, og hvorfor burde vi bry oss?

**D**en Norske Modellen er eldre enn oppdagelsen av oljen og en av de største grunnene til at Norge er et av de beste landene å leve i. Den norske modellen er delt opp i tre deler: Den Økonomiske modellen, Velferdsmodellen, og Samarbeidsmodellen. Samarbeidsmodellen, også kalt trepartsamarbeidet er essensielt for økonomien i Norge. Trepartsamarbeidet sørger også for at både arbeidsgiverne og arbeidstakerne (de ansatte) får det de vil i arbeidslivet.

Samarbeidsmodellen eller trepartssamarbeidet, er navnet for samarbeidet mellom arbeidstakerorganisasjonene, arbeidsgiverorganisasjonene og staten. Arbeidsgiverorganisasjonene er organisasjoner av arbeidsgivere for å ivareta arbeidsgiverne sine interesser. Arbeidstakerorganisasjonene er organisasjoner av arbeidstakere med hovedmål å ivareta arbeidstakernes interesser. Disse partene blir enige om spillereglene i arbeidslivet, som for eksempel lønn. For eksempel så vil arbeidsgiverne helst gi minst mulig lønn, men arbeidstakerne vil helst ha mest mulig betalt, så det er partenes jobb med å bli enige om lønnen.

I hver part av trepartssamarbeidet er det flere organisasjoner som representerer forskjellige yrker. Arbeidsgiverne ble originalt representert av bare Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). Men senere kom flere organisasjoner som blant annet Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) og Kommunens Sentralforbund (KS). Arbeidstakerne ble originalt representert av Landsorganisasjonen i Norge (LO) men siden 1970-tallet har det blitt dannet flere organisasjoner som får mer og mer oppmerksomhet som for eksempel Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Unio og akademikerne. Trepartssamarbeidet sitt mål er at flest folk skal være sysselsatt, og at de skal tjene nok til å betale skatt.

Arbeidsgiverforening (N.A.F) hadde begynt å danne regler innen arbeidslivet allerede under mellomkrigstiden (1918-1939), men det var ikke før 1960-tallet i en periode med mye streik og lockout da trepartssamarbeidet ble institusjonalisert, og brukt av regjeringen for lønnspolitikk.

Tariffavtaler er avtaler mellom arbeidsgiverorganisasjonene og en enkelt arbeidsgiver eller en arbeidsgiverorgani-

sasjon der de to partene blir enige om arbeidsforhold som lønn, arbeidstid, pensjon og overtidsarbeids. Hvis de to partene ikke blir enige, må staten gripe inn med hjelp av mekling. Hvis tariffpartene føler at de ikke blir enige kan de da overlate avtalen til en tredjepart. Dette kalles frivillig lønnsnemnd. Staten kan bruke tvungen lønnsnemnd hvis liv, helse, eller andre viktige samfunnsverdier står i fare.

For å oppsummere, så er trepartssamarbeidet essensiell for økonomien i Norge, og er ansvarlig for at flest folk skal få jobb, og tjene nok penger for å betale skatt. Trepartssamarbeidet blir enige om behovene til både arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene. Trepartssamarbeidet er navnet for samarbeidet mellom de to partene: arbeidsgiverne, de som deler ut jobber, og arbeidstakerne, de ansatte, og staten. Originalt var samspillet bare mellom LO, N.A.F og NHO, men etter 1970-tallet kom det til flere organisasjoner. En tariffavtale er en avtale mellom arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene der de blir enige om arbeidsforhold som lønn, ferie, pensjon OSV.



# MONKE



*hei dette er en reklame, det har ikke noe å gjøre med artikkelen til hoyre så ikke tro det. Jeg trenger bare noe tekst for å fylle ut denne, bare noen få ord til. Wow kult.*

## HVLKE PLIKTER HAR DU I ARBEIDSLIVET?

Mange vet kanskje ikke hva slags rettigheter og plikter man har i arbeidslivet, og tror kanskje at arbeidsgiveren ikke gjør feil. Men dette er ikke riktig, og det er viktig å vite både sine egne plikter og rettigheter, og arbeidsgiverens rettigheter.

A

Arbeidsavtale og kontrakt som lærling har du krav på en skriftlig arbeidsavtale med lærlingsbedriften. Du har også krav på en arbeidskontrakt, hvor lønnen din skal være oppgitt. Det er arbeidsgiver sin plikt å inngå en arbeidsavtale med lærlingen om lønn og arbeidsforhold. Lærekontrakten har begge parter mulighet til å heve om de selv ønsker eller har behov for det.

Arbeidsgiver skal lage en tilpasset plan for opplæringen til hver enkelt lærling.

Som lærling har du rett til å avbryte lærtingtiden med permisjon på grunn av lengre sykefravær, fødselspermisjoner, militærtjenester eller PGA andre årsaker. Dette må godkjennes av arbeidsgiver/bedriften. Du har rett til å bruke egenmelding 3-dager i strekk om du blir syk. Du har også rett til lønn under sykdom, om du har en gyldig kontrakt. Som lærling har du rett til å ha kortvarig fravær, uten at det skal påvirke lærings-tiden din. Du skal alltid delta aktivt i opplæringen og bedriften. Dette inneholder blant annet å planlegge og vurdere ditt eget arbeid. Du skal medvirke positivt til et godt arbeidsmiljø med gode arbeids-forhold på arbeidsplassen. Som lærling skal du ha de samme plik-tene som de andre ansatte i bedriften.

Dine rettigheter og plikter skal følge av lover og tariffavtale, når det er snakk om arbeidstid, ferie og fridager. Du har rett til å få en opplæring som følger kompetansemålene i læreplanen til ditt lærefag. Som lærling skal du ha de samme rettighetene som de andre ansatte i bedriften. Du har du rett til å søke om stipend fra

lånekassen, om du har kontrakt med bedriften. Du har også krav på overtidsbetaling, slik som andre ansatte.

Som lærling har du krav på halvårssamtale med arbeidsgiver og e.v.t andre ansatte, hvor du får tilbakemeldinger og får vite hvor du har forbedringspotensialet og hva dere kan gjøre for at din lærer-tid skal bli best mulig. Bedriften skal sørge for at lærlingen får gjennomført halvårssamtaler med vurdering. Bedriften er også pliktet til å vurdere lærlingen jevnlig. En av dine plikter som lærling er å møte opp til din fag/svenneprøve på slutten av lærtingtiden. Arbeidsgiver skal melde lærlinger opp til fag/svenneprøve når lærer-tiden er slutt. Hovedregelen er at din lærer-tid skal avsluttes ved bestått prøve. Dette betyr at du som lærling kan forlenge lærer-tiden din om du ikke er klar for prøve, eller om du ikke består prøven. Arbeidsgiver/bedriften skal tilby lærlin-gen lenger lærer-tid om lærlingen ikke består, eller om de ikke har tro på at lærlingen kan bestå prøven.

Som arbeidsgiver skal man ha kunnskap om krav som gjelder. Du skal samarbeide med arbeidstak-tere og verneombud. Arbeidsgiver skal også gjennomgå opplæring i HMS-arbeid (Helse, Miljø og Sikkerhet). Du skal gi opplæring til lærlingen etter kompetansemålene i læreplanen. Du skal ha kjennskap til opplæringsloven. Arbeidsgiv-er og bedriften skal tilby et godt, trygt arbeids og læringsmiljø. Ha et system for planlegging, gjennomføring og vurdering av eleven og opplæringen. Sørge for

at læringen har mulighet til å få fagbrev. Som arbeidsgiver skal du også sørge for at læringen er forsikret i læretiden. I en lærebedriften har både arbeidstaker og arbeidsgiver ulike rettigheter og plikter. Rettighetene handler om: lønn, sykefravær, opplæring, gjennomføring og vurdering. Pliktene inngår i temaer som: fag/sven-neprøve, deltagelse, kunnskap om HMS, lover og regler, vurdering og gjennomførelse. Disse er nødvendige å ha kjennskap til for å få en best mulig lærer-tid for begge parter. Opplever man brudd på disse som lærling skal man kontakte sitt ombud, dette gjelder for alle elever i videregående opplæring i både offentlige og pri-vate skoler.

