

Idealisme er ikke menneskerettsbrudd

I Aftenposten 31. desember kritiserer stipendiat Sofie A. E. Høgestøl Oslo-senteret for å ha søkt etter en person som på frivillig basis kan bistå i kommunikasjonsarbeid og med ulike administrative oppgaver. Høgestøl mener det nærmest dreier seg om et menneskerettsbrudd siden FNs Verdenserklæring art. 23(3) sier at «enhver som arbeider, har rett til en rettferdig og god betaling».

Høgestøl er så indignert at det «kokte litt over» for henne siden Oslo-senteret arbeider med menneskerettigheter.

Høgestøls innlegg er fremmedgjort. Hun overser at idealistisk og frivillig engasjement har vært bærebjelken i sentrale menneskerettsorganisasjoner. Mange Non Governmentale Organisations (NGOs) er etter hvert, og ikke minst i Norge, blitt lønnede, finansiert med store offentlige bidrag og ofte en del av det vanlige arbeidsliv. Oslo-senteret kunne gjerne omtales som en Governmental Organisation stiftet av tidligere statsminister Kjell Magne Bondevik med Oslos byrådsleder Raymond Johansen og andre politikere i styret. Men en stadig inflatering og trivialisering av menneskerettighetene må ikke gjøre oss totalt forvirret: Å bedrive tortur er menneskerettsbrudd. Å søke etter idealistiske unge mennesker som på frivillig basis vil motvirke umenneskelige og nedverdiggende handlinger, er ikke menneskerettsbrudd.

Ole Gjems-Onstad
professor ved Institutt
for rettsvitenskap,
Handelshøyskolen BI



57 Channels and nothin' on

– Ytringsfriheten!
proklamerer redaktørene.
– Ytringsfriheten må vi
hegne om.

Og som sagt så gjort. Jeg mener, når hadde du sist en kronikk på trykk i f.eks Aftenposten?

Samme her. Aldri skjedd. De verner virkelig ytringsfriheten. Det skal de ha. Snart er den så sjelden, ytringsfriheten, at museum blir neste og siste stopp:

*So I bought a .44 magnum it was
solid steel cast
And in the blessed name of Elvis
well I just let it blast
Til my TV lay in pieces there
at my feet
And they busted me for disturbin'
the almighty peace
Judge said «What you got in
your defense son?»
I said «Fifty-seven channels
and nothin' on»
(Bruce Springsteen)*

Ola Bog

Vi er ikke ofre for en teknologisk utvikling som vi passivt må tilpasse oss. Det er vi som styrer teknologien, ikke omvendt.

Hvordan unngå teknologisk arbeidsledighet

Kronikk



Tor W. Andreassen
professor,
Norges Handels-
høyskole



Vibeke H. Madsen
administrerende
direktør,
Virke

Begge er tilknyttet Center for Service Innovation (CSI) ved NHH

Roboter, algoritmer og teknologi angriper ansatte fra alle kanter. Mange vil miste jobben. Men det store spørsmålet er hvordan redusere effektene av teknologisk arbeidsledighet.

Et enkelt Aftenposten-søk på ordet «robot» gir 1023 treff på artikler. Spennet er stort, fra roboter som gir raskere lån, via vikar-robot i klassen når man er syk, til roboter som stjeler jobbene.

Ifølge URIX på Nr.no 30. november 2017, vil roboter stjele 800 millioner jobber – eller 145 ganger Norges befolkning. Dette gir grunn til å stille spørsmålet: Hva kan man gjøre for å redusere teknologisk arbeidsledighet?

Vi styrer teknologien

La oss begynne med to eksempler. I Norge kan 60.000 yrkessjåfører og 370.000 butikkselgere erstattes av roboter med henholdsvis 87 og 94,4 prosent sannsynlighet innen 2026 og 2036. En britisk studie viser at 90 prosent av offentlig ansatte kan erstattes med roboter. I Norge utgjør dette om lag 740.000 mennesker.

Vi føler oss sikre på at dette ikke vil innrette hverken i omfang eller tid, men bildet er likevel tydelig: Jobber i privat og offentlig sektor er truet.

Vårt grunnsyn er at den teknologiske utviklingen over tid høyst sannsynlig skaper flere nye arbeidsplasser enn dem som faller bort. Men utfordringen for den enkelte ansatte og for samfunnet er at de fleste som blir fristilt, ikke kan fylle de nye jobbene umiddelbart.

Dette utfordrer oss på ansattes geografiske mobilitet, omstillingsevne og samfunnets evne til å tilby livslang læring og opplæring i arbeidslivet.

Det er i dette spennet at politikken møter økonomien og teknologien, og verdien av arbeid for ansatte og arbeidsgivere oppstår.

Vi er ikke ofre for en teknologisk utvikling som vi passivt må tilpasse oss. Det er vi som styrer teknologien, ikke omvendt. Men vi må tilpasse oss.

Forretningsmodellenes skyggeside

Nye forretningsmodeller vokser frem og utfordrer de etablerte. Morgendagens virksomheter og forretningsmodeller, som Airbnb, Dropbox eller eBay, er i større grad basert på digitale plattformer hvor de fungerer som en formidler mellom kjøpere og selgere. For eksempel finner vi at halvparten av selskapene på listen over de ti mest verdifulle selskapene i verden, er plattformsselskaper.

Men det er en skyggeside ved disse forretningsmodellene.

Wharton-professorene Barry Libert, Megan Beck og Jerry Wind peker i boken *The Network Imperative* på at plattformsselskapenes høye markedsverdi, i motsetning til tradisjonelle bedrifter, er knyttet til adskillig mindre aktive og langt færre ansatte. Dette skaper et sterkt incentiv for ledere av etablerte virksomheter til å bli mer like plattformsselskapene. Resultatet er at fremtidens store virksomheter vil ansette færre mennesker – noe som utfordrer oss på arbeids- og gründerpolitikken for å skape nye arbeidsplasser.

Skape kompetanse

Ansattes kompetanse og dermed deres attraktivitet i arbeidsmarkedet, er et spørsmål om utdanningens relevans, erfaring, videreutdanning og mulighetene for omkolorering i yrkesaktiv alder.

All kompetanse skapes ikke i utdanningsløpet: Det ligger mye læring i arbeid. Kompetansen folk får gjennom sine arbeidsplasser, må dokumenteres og gi

Arbeidsgivere kan ikke følge mantraet «vekst uten ansettelse» ved å erstatte ansatte med teknologi. Moderne ledere vil arbeide for økt verdiskaping og ansettelse – samtidig.

Et Aftenposten-søk på ordet «robot» gir 1023 treff. Spennet er stort, fra roboter som gir raskere lån, via vikar-robot i klassen, skriver kronikkforfatterne. Roboten AV1 på bildet er tilstede i klasserommet for elever som er syke.
FOTO: TORE MEEK, NTB SCANPIX

en formell og meritterende verdi som kan bygges på i nye arbeidsoppgaver. Dette er spesielt viktig for å ivareta ressursene og kvalifikasjonene hos alle dem som ikke har mye formell utdanning, men likevel er veldig viktige for norsk verdiskaping.

Når det gjelder høyere utdanning, så fremstår dagens universiteter og høyskole utdanningsprogrammer som sterkt spesialiserte og silo-orienterte. For eksempel har jus-, ingeniør-, økonomi- eller legestudentene liten eller ingen faglig interaksjon med hverandre. Men denne løsningen passer ikke når vi som nasjon ønsker a) å utvikle flere gründerne, b) at