

Kansan arvot – hybridivaikuttaminen ja työnantajajärjestöt

Taloudellinen tiedotustoimisto TAT ja T-Media Oy julkaisivat joulukuussa 2017 tutkimuksen kansan arvoista*. Tutkimuksen mukaan luotettavin taho Suomessa on poliisi, johon suomalaisista 88 % luottaa joko paljon tai melko paljon. Toiseksi eniten luotetaan suomalaiseen koulutusjärjestelmään (86 %). Tämän jälkeen tulevat terveydenhuoltojärjestelmä (82 %), puolustusvoimat (79 %), oikeuslaitos (77 %) ja suomalaiset yritykset (75 %).

Positiivista on, että 75 prosenttia kansalaisista luottaa suomalaisiin yrityksiin. Tutkimuksen tehneen TAT:n toimitusjohtaja totesi tutkimusraportin tiedotteessa tältä osin oivallisesti seuraavaa: *”Kansalaiset ymmärtävät menestyvän ja vastuullisesti toimivan yrityselämän merkityksen koko yhteiskunnan kannalta. Työ syntyy yrityksissä. Ilman menestyviä yrityksiä olisimme pulassa, sekä yhteiskuntana että yksilöinä. Veroeuroja takovan yrityskentän merkitys korostuu entisestään”*. Mielestäni edellä mainittu on juuri noin. Vielä kun saataisiin poliittiset päättäjät ja ay-liike ymmärtämään tämä, niin yrityksillä, työntekijöillä ja koko yhteiskunnalla voisi mennä paremmin.

Ketkä ovat sitten vähemmän luotettavia? Näitä ovat eduskunta (43 %), media (35 %), kuntapäätäjät (34 %) ja hallitus (31 %). Tutkimusraportin tiedotteessa todetaan, että *”luottamus valtakunnan hallitukseen kyntää pohjamudissa”*. Siitä huolimatta, että nykyisen hallituksen aikana valtakunnan talous on viimein kääntynyt nousuun ja työllisyys lisääntynyt, hallituksen suosio kyntää edelleen pohjamudissa. Tältä osin voi vain todeta, että jos taloudessa menee huonosti, se on hallituksen syy. Mutta kun talous paranee, niin silloin syy on jossain muualla kuin hallituksen toiminnassa.

Tutkimuksen mukaan kaikkein vähiten luotettava taho on kuitenkin työnantajajärjestöt. Kansalaisista vain 26 % luottaa työnantajajärjestöihin. Voi vain kysyä, mitä sellaista työnantajajärjestöt ovat tehneet, että niihin luotetaan siis jopa vielä vähemmän kuin *”pohjamudissa kyntävään hallitukseen”*?

Näkemykseni mukaan syy on pohjimmiltaan siinä, että työnantajajärjestöt tuodaan

julkisuudessa työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä lähes poikkeuksetta esille hyvin negatiivisessa valossa. Työnantajajärjestöt saadaan näyttämään *”pahiksilta”*, jotka pyrkivät heikentämään työntekijöiden etuja ja työntekijäjärjestöt tuodaan esille *”hyviksinä”*, jotka pitävät huolta pienen ihmisen tarpeista *”paha kapitalistia”* vastaan. Sillä, että jostain uudistuksista voisivat hyötyä myös työntekijät, ei ole merkitystä. Tärkeämpää on pitää kiinni järjestelmästä ja vuosikymmeniä sitten saavutetuista eduista. Tällöin on tärkeää saada työnantajapuolen uudistusesitykset näyttämään työntekijöiden kannalta vaarallisina heikennyksinä, joita vastaan on taisteltava ja tarvittaessa lakkoiltava.

Informaatiotosotaa käydään päivittäin niin politiikassa kuin työmarkkinaelämässäkin, vaikka tätä ei haluta myöntää. Kysymys on kuitenkin aina ihmisiin ja heidän mielipiteisiinsä vaikuttamisesta.

Viime vuosina on ollut paljon puhetta informaatiotosodasta ja hybridivaikuttamisesta, jota eri valtiot toisia kohtaan toteuttavat. Informaatiotosodassa totuudella ei ole merkitystä, vaan tärkeämpää on, että ihmiset saadaan epäilemään totuutta. Tässä toiminnassa tietyt valtiot ja heidän järjestelmänsä ovat erityisen taitavia. Tosiasia kuitenkin on, että samantyyppistä informaatiotosotaa käydään päivittäin niin politiikassa kuin työmarkkinaelämässäkin, vaikka tätä ei haluta myöntää. Kysymys on kuitenkin aina ihmisiin ja heidän mielipiteisiinsä vaikuttamisesta.

Maanpuolustustuki ry:n Nuku Rauhasa nettisivuilla** todetaan mitä hybridivaikuttaminen on. Sen mukaan: *”Hybridivaikuttamisessa yhdistyvät perinteiset ja uudet vaikuttamisen keinot. Siinä käytetään monenlaisia psykologisia, poliittisia, taloudellisia, teknisiä, humanitaarisia ja sotilaallisia keinoja. Tyypil-*

listä hybridivaikuttamiselle on psykologinen vaikuttaminen avainhenkilöihin, sisäisten konfliktien ruokkiminen sekä informaatiovaikuttaminen. Informaatiovaikuttaminen voi sisältää mm. suoria kyberhyökkäyksiä tai propagandaksi luokiteltavan disinformaation eli tarkoituksellisesti harhaanjohtavan tiedon levittämistä”.

Olennaista on siis ymmärtää, että hybridivaikuttamista tapahtuu kaiken aikaan kaikilla elämän alueilla, sotilaallisia keinoja ja suoranaisia kyberhyökkäyksiä lukuun ottamatta. Esimerkiksi ay-liike osaa taitavasti *”ruokkia sisäisiä konflikteja”*, kun on kyse työnantajapuolen, tai vaikkapa maan hallituksen, toimintaan vaikuttamisesta. Perimmältään toimintatapa konfliktien ruokkimiseen on siis varsin samanlainen riippumatta siitä, onko kyse yksittäisistä lakon uhkista työnantajaa kohtaan tai vaikka poliittisista mielenilmauksista hallituksen suunnitelmia vastaan. Tällöin avainhenkilöitä, joihin on tärkeä psykologisesti vaikuttaa, ovat työpaikkojen luottamushenkilöt. Ei ihme, että ay-liike haluaisi jokaiselle suomalaiselle työpaikalle luottamushenkilön. ☹

* *Kansan arvot tutkimus 2017*,
<http://t-media.fi/fi/ka-2017/>

**www.nukurauhassa.fi/10-pointtia/mita-hybridsodankaynti-mita-mina-voin-tehdasen-torjumiseksi

Mika Väyrynen

