

Uula Neitola

Uuden työelämän kulttuuriperintö?

Kulttuuriperinnön peruseriaatteeseen kuuluu, että se on uusiutuva vara. Samalla kun jotain vanhaa tuhoutuu, tulee aina luotua uutta sen tilalle. Kysymättä sitä, onko muutos haluttu tai toivottu, hävinneen tilalle rakennetaan, siis luodaan uutta. Siitä tulee ajan myötä perintöä.

Vaikka ajatus tuntuu vaikealta, näin voi ajatella olevan viime aikojen järjettömien tuhotöiden jälkeenkin. Kuten Konstantinopolin muurien murruttua uutta on syntynyt, syntyy uutta myös Aleppon muurien kaaduttua. Ylivieskan kirkon tuhopoltto jätti jälkeensä savuavat rauniot, ja niiltä raunioilta on päästy eteenpäin, kohti uusia malleja toteuttaa vanhaa. Jopa arkkitehtuurinen ilmiö betonibrutalismi, jonka tieltä vanhoja rakennuksia ja kokonaisia kaupunginosia on hävitetty, on kulttuuriperintöä. Siksi puhumme historian kerroksellisuudesta. Uuden luomiseen liittyy aina jossain määrin tuskaa. Vanhastaan tiedetään, ettei luopuminen ole koskaan helppoa. Ajatusta voi laajentaa yllättävän pitkälle.

Vanhan häviäminen luo uutta

Peruseriaate vanhan häviämisestä ja sen korvaamisesta uudella koskee aineellisen kulttuuriperinnön lisäksi myös aineetonta kulttuuriperintöä. Aineeton kulttuuriperintö on elävää perinnettä, joka on läsnä ihmisten arjessa. Se saa voimansa yhteisöistä ja riippuu niistä, jotka siirtävät tietoa, taitoja ja tapoja eteenpäin. Yhteisöt itse määrittelevät elävän perintönsä arvon ja merkityksen. Esimerkiksi joulun vietolle on tullut jo runsaasti uusia tapoja ja perinteitä, eivätkä vähiten modernit tavat saa kannatusta juuri vanhan kustannuksella. Perinteen uudistamisessa on mukana vahva yksilön omien valintojen pohjavire. Pääasiassa ne tähtäävät uusien elävien perinteiden luomiseen.

Jos aineellinen kulttuuriperintö voi uusiutua, aineeton kulttuuriperintö voi uusiutua ja yksilö voi uusiutua niin voiko yhteiskunta uusiutua? Ja ennen kaikkea onko siinä kyse valinnoista? Taloudellisen kurimuksen ja hallituksen arvovalintojen perusteella vastaus jälkimmäiseen on pitkälti kielteinen. Monimutkaisen kysymyksestä tekee samaan aikaan generoituva työelämän uudistuminen, joka

toisaalta vaikuttaa lyhyellä tähtämellä perinteisten töiden vähenemiseen ja uusien syntyymiseen. Hypermarketeissa itsepalvelukassat ovat olleet peruskauraa jo pitkään.

Työelämän murros vaikuttaa ennen kaikkea jo valmiiksi pienillä resursseilla pyörivään kulttuurialaan. Ajat ovat työn saannin suhteen olleet aina tiukat, mutta nyt omat haasteensa tuovat maan hallituksen esitykset muuttaa työehtoja, usein heikentävästi. Pyrkimys parantaa kilpailukykyä on hyvä, mutta keinoista joutuu olemaan eri mieltä usein. Kilpailukyvyyn parantaminen hävittää vanhaa työelämän säännönmukaisuutta ja omalta osaltaan pakottaa kipeisiin ratkaisuihin.

Työelämän muutos

Millaista kulttuuriperintöä vanhan työelämän häviäminen sitten luo? Millainen on vaikeiden aikojen, uuden lamakauden perintö ja miten se näkyy? Työelämän murros asettaa tiukat reunaehdot sille, millaisille aloille on mahdollista työllistyä. Valitettavasti taloudellisen kiristyksen saatteessa työelämään on tullut mukaan paljon synkkää perintöä, joka lyö leimaa erityisesti tämän päivän työelämälle. Eräs kenties puhutuista ovat erilaiset työllistämistoimet, joista palkkaa maksetaan vähän tai sitä ei makseta ollenkaan. Erilaisten ilmaistöiden teettäminen on yleistynyt suuresti viime vuosina. Tähtäin on ilman muuta työllistämässä, mutta harvoin työharjoittelut, työkokeilut tai kuntouttava työtoiminta tuovat palkkatyötä. Esimerkiksi vuonna 2014 vain kaksi sadasta kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneesta sai töitä.

Vuonna 2017 alkaa vielä rekrytointikokeilu, uusi ilmaistyömuoto. Hallitus toivoo, että uudenlaiset kokeilujaksot edistävät työllistymistä ja alentavat työnantajien kynnyksiä palkata työttömiä. Valitettavasti on mahdollista, kuten on huomattavissa, että yritykset käyttävät entistä hanakammin hyväkseen tarjolla olevia ilmaisen työn tekijöitä. Tämä koskettaa erityisesti kulttuurialaa. Ilman palkkaa työskentelevien määrä on kasvanut hurjaa vauhtia. Viime vuoden marraskuussa työkokeiluissa oli yli 13 000 ihmistä ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistui 24 000. Yhteensä työvoimahallinto oli tuolloin aktivoitunut 129 000 ihmistä erilaisiin töihin ja koulutuksiin. Tämä jos mikä on uusi perintö, jonka on tuottanut toisaalta kiristynyt kilpailu työpaikoista ja toisaalta työnantajan markkinat sekä jatkuva taloudellinen ahdinko.

Museoalan uuden sukupolven haasteet

Olen nähnyt läheltä muutoksen, joka koskee erityisesti museoalan nuoren polven ahdinkoa. Siinä missä vielä viime vuosina työelämämessuilla minulle tultiin usein puhumaan työelämän ongelmista, joihin varsinkin nuorilla liittyivät töiden määräaikaisuus ja pätkätyöt, saa nyttemmin olla hyvin onnellinen, jos on ylipäättään saanut töitä alalta. Kilpailu alan työpaikoista on äärimmäisen tiukkaa, eikä helpotuksia luultavasti ole lähiaikoina tiedossa.

Museoala on kutsumusala ja sille työllistyvät ihmiset ovat heterogeeninen ryhmä eri museoaineiden ja -alojen edustajia. Erityisesti nuorempaa museosukupolvea vaivaa valmistuttua puute työkokemuksesta, jota ei saa, koska töihin ei palkata. Harjoitteluilla voi tekijä päästä uransa alkuun, mutta usein myös harjoittelupaikoista on kova taisto. Varmasti aiemminkaan eivät työpaikka ja työura museoalalla ole olleet itsestäänselvyksiä ja luovuutta ja hyvää onnea on tarvittu uran siivittämiseen. Kuitenkin uusi sukupolvi joutuu venyttämään mielikuvitustaan entistä enemmän töiden löytämiseksi sekä korostamaan monitaiturin ominaisuuksia.

Tämä jos jokin on työelämän murroksen uutta kulttuuriperintöä, joka on luotu yhtäältä kiristämällä museo- ja kulttuurialaa niin, ettei työpaikkoja, edes osa-aikaisia, ole enää samalla lailla kuin aikaisempina vuosina. Toisaalta osana tiukkaa taloudellista kilpailua tehokkaamman ja innovatiivisemman työntekijäpolven löytämiseksi, on luotu täysin uudenlaiset työmarkkinat, joilla pärjääjät pärjäävät, ja hyvällä onnella sekä verkostoitumisella on entistä suurempi merkitys.

Hyvässä tai huonossa, muutos luo aina uutta. Erityisen leimallista uuden työelämän tekijöille on se, ettei muutos enää pelota, sillä se on läsnä jokapäiväisessä arjessa. Vaikka oppirahoja maksellaan nyt, luotto tulevaan tuntuu olevan vahva.



*Kirjoittaja
on
Museoalan*

ammattiliiton hallituksen jäsen ja kirjoittaa kirjaa museoalan edunvalvonnan historiasta.