

Jako grupa byłych pracowników spółki Klavo oraz MSN-u, niezmiernie cieszymy się z powodu zerwania umowy ze spółką "Klavo", niemniej pragniemy zdementować fałszywe informacje zawarte w oświadczeniach wypuszczonych przez Muzeum. Nasza odpowiedź została przygotowana głównie w oparciu o informację wydaną dn. 2.12.2025 roku, jednocześnie, wciąż pozostaje aktualna wobec nowego komunikatu MSN.

Dyrekcja Muzeum po raz kolejny w obecnym roku odnosi się do nadużyć firmy „Klavo”, nazywając je „kontrowersjami”. W oświadczeniu z lutego będącym odpowiedzią na tekst „Miasto Jest Nasze” pt. „Interweniuje w sprawie warunków pracy w MSN”, **Muzeum nie zaprzeczyło głównej tezie artykułu stanowiącej o tym, że na terenie instytucji pracę pełnią osoby zatrudnione na śmieciowych umowach. Nie podjęto skutecznych kroków w celu powstrzymania tego procederu przez 10 miesięcy.** Po niecałym roku wydarzyła się najmniej zaskakująca w tej sytuacji rzecz. Osoby pracujące przez kilkanaście miesięcy na rzecz Muzeum, w różnych warunkach, w weekendy, święta i w godzinach nocnych, zostały ponownie nieuczciwie potraktowane przez prywatny podmiot zatrudniający, który nie posiada realnej odpowiedzialności społecznej. **Odpowiedzialnością za sytuację dzieli się w rozmytym oświadczeniu (z dn. 2.12 opublikowanego na stronie) między spółkę a problemy komunikacyjne i zawiłość proceduralną procesu przetargowego.** Pracowniczk i pracownicy dowiadują się o nieprzedłużeniu umowy na kilka dni przed jej wygaśnięciem, nie zostaje im podany racjonalny powód takiego działania pracodawcy i pozostają bez realnego okresu wypowiedzenia, pomimo słownych gwarancji o chęci kontynuacji współpracy. Na ich miejsce z nieustalonych powodów trafiają osoby niedoświadczone i nieprzeszkolone, które również stają się ofiarami tej sytuacji i cierpi na tym ogólne funkcjonowanie Muzeum.

Powszechna praktyka outsourcingu w instytucjach kultury to jedna z przyczyn tworzenia się prekariatu. Spółka Klavo, obsługująca muzea i teatry w całej Polsce, jest tylko jednym z przykładów firm, które przejmują kluczowe obowiązki takich instytucji. To, co wydarzyło się w Muzeum, stanowi jedynie fragment szerszego problemu. Zatrudnianie pracowników niezbędnych do funkcjonowania instytucji kultury przez zewnętrzne firmy powoduje brak stabilnych warunków pracy, a także utrudnia walkę o swoje prawa. A przecież to pracownicy obsługi są bezpośrednimi reprezentantami instytucji na co dzień, dlatego więc mają być traktowani gorzej niż inne osoby zatrudnione w tych samych instytucjach?

„W związku z pojawiającymi się kontrowersjami dotyczącymi warunków pracy w konsorcjum firm Valmind Sp. z o.o. i Klavo Sp. z o.o. Dyrekcja Muzeum pragnie podkreślić, że pozostaje w stałym kontakcie ze wszystkimi stronami i podejmuje działania służące ochronie praw pracowniczek i pracowników oraz zapewnieniu właściwej jakości usług świadczonych na jego rzecz.”

Muzeum wcale nie pozostaje w stałym kontakcie ze wszystkimi stronami konfliktu – odezwano się do jedynie pięciu osób, które straciły pracę. Nie stanowi to nawet 1/3. Zapewnianie właściwej jakości usług jest niewątpliwie trudnym zadaniem, biorąc pod uwagę wymianę przez firmę „Klavo” większości składu realizującego dotychczas obsługę publiczności oraz zastąpienie tych osób, nowymi pracownikami bez stosownego, bądź często, żadnego przeszkolenia.

„Dyrekcja Muzeum z ubolewaniem odnotowuje zaistniałą sytuację, w której stabilność zespołu nie została zachowana mimo kierowanych wcześniej próśb, i informuje, że niezwłocznie przekazała stosowne informacje dotyczące możliwych naruszeń – m.in. w zakresie grafików, urlopów, komunikacji i procedur zarządzania – do Państwowej Inspekcji Pracy. Jednocześnie bierze pod uwagę skorzystanie ze wszystkich narzędzi przewidzianych w umowie, w tym wezwań do udzielenia wyjaśnień, wezwań do właściwego wykonania umowy, nakładania kar umownych, a w przypadku rażących naruszeń – również wypowiedzenia umowy. Osobom zatrudnianym przez konsorcjum proponujemy realne wsparcie – włączamy je w działania rozwojowe zespołu, w tym szkolenia z reagowania na trudne sytuacje komunikacyjne, oferujemy także konsultacje z zakresu prawa pracy.”

Działania rozwojowe zespołu ze strony MSN w ostatnich miesiącach wyglądały niezwykle ubogo. Realne szkolenia, wyłącznie w zakresie wystaw, dotyczyły de facto jedynie grupy opiekunów publiczności, których głównym atrybutem ma być wiedza nt. aktualnych propozycji programowych MSN. Firma Waldemara Chmiela (Klavo) zaoferowała jedno szkolenie. Był to warsztat z “obsługi trudnego klienta”. Realizowane było na terenie Muzeum, dla zgłaszających się wcześniej osób. Mężczyzna w średnim wieku prowadzący szkolenie zdecydował się na groteskowo praktyczne metody, niejednokrotnie naruszając przestrzeń osobistą pracowników: krzyczał, zbliżał się do pracowników lub dotykał uczestniczki po nogach.

„Decyzja o zleceniu usług obsługi publiczności i wystaw firmie zewnętrznej została podjęta w ramach przewidzianej prawem procedury przetargowej, poprzedzonej szczegółową analizą charakteru zleczanych zadań. Model współpracy oparty na zmiennym grafiku odpowiada potrzebom osób, dla których jest to praca uzupełniająca inne aktywności zawodowe i edukacyjne.”

Firma Klavo w istocie nawiązywała współpracę głównie ze studentami, dla niektórych praca w nieregularnych godzinach była dogodna. Zarzuty jednak odnoszą się do nieprzestrzegania przepisów Kodeksu Pracy, w obliczu czego niejednokrotnie pracowniczki i pracownicy przebywali w Muzeum powyżej 12 godzin na dobę i następnego dnia wracali na kolejne całonocne zmiany. **Zmienny grafik oznaczał również nieregularne zapotrzebowanie ze strony Muzeum. Chociażby w okresie wakacyjnym, gdzie zarządzono znaczną redukcję roboczogodzin, w konsekwencji czego wielu pracowników nie miało możliwości realizacji pracy. Dla wielu pracowników świadczenie pracy w Muzeum było jedynym źródłem dochodu, przez co okres przed ukazaniem się grafiku na każdy kolejny miesiąc obarczony był niepokojem o byt.**

„Chcemy jednocześnie podkreślić, że nie zgadzamy się na używanie określenia „wyzysk”, które upraszcza złożony charakter sytuacji, ani na formułowanie nieuzasadnionych insynuacji, jakoby Muzeum lub osoby w nim zatrudnione czerpały jakiegokolwiek ukryte korzyści. Takie działania naruszają dobre imię zarówno pracowniczek jak i samej instytucji. Rozumiemy emocje związane z tą sytuacją, dlatego szczególną wagę przykładamy do rzetelnego ustalenia faktów i wyjaśnienia każdej zgłoszonej sprawy, a tam, gdzie potwierdzone zostaną nieprawidłowości – do wprowadzenia odpowiednich zmian. Jako instytucja publiczna działamy transparentnie, zgodnie z procedurami i pod pełną kontrolą organów nadzorczych, konsekwentnie dążąc do najwyższych standardów etycznych i prawnych.”

Określenie „wyzysk” nie jest stosowane na wyrost. Firma Klavo zatrudnia na nieuczciwych warunkach młode osoby, które często marzą o pracy w kulturze i takich miejscach jak Muzeum Sztuki Nowoczesnej. Insynuacją nie jest również stwierdzenie, że Dyrekcja Muzeum regularnie przymykała oko na nadużycia spółki ze względu na wymierne korzyści finansowe, które Muzeum czerpie ze współpracy.

Dyrekcja Muzeum “z ubolewaniem odnotowuje sytuację”, która przez długi czas rozgrywała się pod jej nosem. MSN dąży do zachowania “najwyższych standardów etycznych”, ale oszczędza kosztem młodych, oddanych pracowników, którzy w czasie rzeczywistym doświadczają obalania ideałów oraz praktyk, które mają według Dyrekcji wyznaczać słuszny kierunek rozwoju instytucji kultury. Prawa pracownicze schodzą w oczach Muzeum na drugi plan, gdy do ich faktycznego obejścia można wykorzystać zewnętrzny podmiot oferujący najniższą cenę usług w postępowaniu przetargowym. Bardzo cieszymy się, że MSN w końcu zdecydowało się na zakończenie współpracy z firmą Klavo, ale zadajemy sobie pytanie – **czy pracownicy muszą uciekać się do nagłaśniania wszelkich nadużyć by Instytucja działała zgodnie z wartościami jakie stara się reprezentować? Jakie działania zostaną podjęte na rzecz zapewnienia stabilnych warunków pracy przyszłych pracowników?**

Byli pracownicy obsługi Muzeum