

Een paradox: terwijl de sociale zekerheid van acteurs in het gesubsidieerde theater stilaan in orde komt, neemt de werkonzekerheid toe als gevolg van de artistieke flexibiliteit. Zo koos Het Toneelhuis om niet met een vaste acteursploeg te werken, maar met acteurs en theatermakers onder productiecontract. Marleen Baeten sprak met Stefaan De Ruyck, zakelijk leider van Het Toneelhuis en voorzitter van de Vlaamse Directies voor Podiumkunsten (VDP).

## Gesprek met Stefaan De Ruyck

Het Toneelhuis zorgde dit seizoen voor enige opschudding door als eerste groot theatergezelschap hoofdzakelijk met mensen onder productiecontract te werken. Die contracten lopen minstens drie maanden: vanaf de start van de repetitietijd (minimaal twee maanden) tot en met de laatste voorstelling. Acteurs die meerdere productiecontracten bij Het Toneelhuis hebben en aan een minimum aantal werkdagen komen, krijgen een jaarcontract. Dit jaar – het eerste seizoen van Het Toneelhuis – zijn dat zeven acteurs. Alle regisseurs – met uitzondering van artistiek directeur Luk Perceval – werken met productiecontracten. De ‘ondersteunende ploeg’ (administratie, dramaturgie, techniek) werkt met een contract van onbepaalde duur.

### Productiecontracten

*Etcetera: In de seizoensbrochure 1998-1999 van Het Toneelhuis staat dat de fusie van Blauwe Maandag Compagnie en KNS een zeer ingrijpende reorganisatie van beide gezelschappen is ‘met als doel een kader te creëren voor de theatermakers dat beter, soepeler en efficiënter is dan de werksituatie die zij tot op heden kennen’. Is deze passage eerder toevallig in de tekst geslopen of is ze van wezenlijk belang?*

Stefaan De Ruyck: Het is niet zo maar een literaire volzin. Wij zijn heel hard bezig met de manier waarop acteurs tewerkgesteld zijn in een gezelschap. De Blauwe Maandag Compagnie was een klein gezelschap van mensen die met opeenvolgende jaarcontracten in dienst werden genomen, waardoor er continuïteit was en een zekere indruk van ‘onbepaalde duur’. Bij de KNS had je een aantal acteurs met een contract van onbepaalde duur, waarbij het engagement dus niet seizoensgebonden was. Het theatergezelschap was een gegeven waar de theatermaker mee aan de slag moest. Het Toneelhuis heeft een veelsporenbeleid voor ogen, waarbij we aan de maker de vrijheid geven om zelf zijn ploeg samen te stellen. Dan is zo een

vast gezelschap niet evident. We hebben ervoor gekozen om dat vaste gezelschap van de KNS stop te zetten. Al die contracten van onbepaalde duur hebben we opgezegd, met zeer lange vooropzegtermijnen die nog altijd lopen. Hetzelfde is gebeurd bij de Blauwe Maandag Compagnie.

De oude structuur is nu leeg en we krijgen stilaan de ruimte om te kijken hoe we ze gaan invullen. Gaan we weer werken op basis van jaarcontracten? Het is een moeilijk veld. Allereerst is er een budgettair probleem: er moet voldoende geld zijn om een gezelschap in stand te houden. In tweede instantie is er een artistiek probleem: theatermakers moeten kunnen kiezen met wie ze al dan niet in zee gaan, zonder dat ze voor een voldongen feit gesteld worden. In derde instantie stoot je op de juridische onduidelijkheid m.b.t. opeenvolgende contracten van bepaalde duur.

*Etcetera: Je schetst nu de situatie waar je vorig jaar voor stond. Blijft die ook dit jaar bestaan?*

De Ruyck: Het juridische probleem wordt aangekaart via de VDP. Het artistieke aspect is inherent aan de keuzes van de artistieke leider en van de beleidsploeg. Ik denk dat dit seizoen – en ook het volgende – het gezicht van Het Toneelhuis ontstaat uit de feiten, namelijk een aantal regisseurs maakt een voorstelling, kiest daar een aantal mensen voor, en soms komen bepaalde mensen terug omdat ze meerdere keren gevraagd zijn. Het gaat dus om een feitelijke samenstelling van het gezelschap. Ik kan me voorstellen dat er in de toekomst meer gerichte ingrepen van de directie zullen komen – dat is denkbaar –, maar nu is het nog te vroeg om daar al een uitspraak over te doen. We moeten de zaak eerst nog wat bestuderen.

*Etcetera: Het werken met productiecontracten wordt gemotiveerd met artistieke argumenten, maar zet het de deur niet open voor beslissingen*

*op basis van een commerciële reflex? Bijvoorbeeld: knabbelen aan de repetitieperiode om het contract minder lang te maken; zo weinig mogelijk oudere acteurs, want die kosten te veel.*

De Ruyck: De discussie die momenteel gevoerd wordt, vind ik terecht. Ze wordt echter niet altijd in de juiste termen gevoerd. Men verwijt het theatermanagement een commerciële, ja zelfs een asociale politiek. De contracten van bepaalde duur brengen onvermijdelijk met zich mee dat theatermakers soms tussen twee contracten in in de werkloosheid terecht komen, wat zou getuigen van een gebrek aan respect voor de kwaliteit van die kunstenaars. Op zich is dat een valabel argument, maar ik zou daar toch graag tegenover stellen dat de huidige situatie gegroeid is uit het feit dat de markt grondig is verstoord door twee fenomenen. Ten eerste is er de komst van de productiehuisen die voor de televisie zijn gaan werken en de algemene commercialisering van de sector (vrije producties). Een andere factor is de opkomst van veel kleine gezelschappen. De versnippering dus. Waar het tot voor kort gebruikelijk was dat een acteur een vaste carrière ambieerde binnen één van de grote gezelschappen, zijn er nu heel veel theaters en productiehuisen op zoek naar goede acteurs en actrices.

Ik denk niet dat er zich een specifiek probleem stelt voor oudere acteurs. Een aantal van hen is zeer gegeerd, zodanig zelfs dat het meestal moeilijker is om een rol voor een oudere acteur gecast te krijgen dan een rol voor een jonge acteur. Acteurs als Bert André, Chris Lomme, Nand Buyl, wijlen Dries Wieme, Sien Eggers en vele anderen doorlopen een parcours waarbij ze in veel verschillende gezelschappen verschijnen. Vic De Wachter heeft een jaarcontract bij ons; hij speelde mee in twee grote producties: *Ten Oorlog* en *Franciska*. De oudere acteurs lijken me dus niet het specifieke probleem te zijn, maar ik begrijp dat zij het moeilijk hebben om te wennen aan de nieuwe situatie.

Wél een probleem is het aanbod dat uitgaat van televisie en film, én ook van gezelschappen. Of het nu Stan is, Compagnie De Koe, Antigone, Victoria, De Tijd of Het Gevolg,... al die gezelschappen claimen acteurs die regelmatig in verschillende gezelschappen terugkomen. Daardoor ontstaat een situatie waarin continuïteit zeer moeilijk is. Continuïteit onder de vorm van een contract kan je pas aanbieden wanneer er een vaste relatie is tussen een werkgever en een werknemer, tussen een theatergezelschap en een acteur of actrice. Als er gaten vallen tussen de contracten bij verschillende werkgevers kan je je de vraag stellen wie daarvoor de verantwoordelijkheid moet nemen. Is dat de laatste werkgever of de eerstkomende? Het is juist dat acteurs en actrices sociaal degelijk beschermd moeten zijn, maar het is heel moeilijk om die continuïteit te installeren omdat de lokroep vanuit de diverse opdrachtgevers zo groot is. Het resultaat is dat men een springerige carrière opbouwt, dat er gaten vallen, en dan zegt men: 'het is de schuld van het management dat wij nu moeten gaan stampelen.' Maar hoe ga je dat vermijden wanneer je je carrière zo discontinu opbouwt? Daar zit het probleem.

*Etcetera: Draai je de zaken nu niet om? Is het niet eerder zo dat de onzekere werksituatie acteurs aanzet tot het afsluiten van televisiecontracten en 'shopping' bij diverse gezelschappen?*

De Ruyck: Ik heb toch al meer dan eens meegemaakt – onder andere bij de Blauwe Maandag Compagnie – dat acteurs en actrices die een continue tewerkstelling hadden er op een bepaald moment tussenuit wilden 'om een frisse neus te halen'. Je mag ook niet vergeten dat televisie – zeker als je in een serie zit – beter betaalt dan het theater. De financiële verleiding kan op een bepaald ogenblik een rol spelen en op dat vlak kan het theater gewoon niet volgen. De CAO Podiumkunsten waartoe de vdp het initiatief genomen heeft, is een zeer goede zaak, maar je kan niemand verbieden om betere voorwaarden aan te bieden dan de basisvoorwaarden. Het theater probeert de CAO te respecteren, maar zit tegelijkertijd vast aan zijn budgettaire grenzen.

Wat ook meespeelt is de gewoonte van (televisie)productiehuizen om – zeker in het verleden – de acteurs te behandelen als zelfstandigen. Men schreef de acteur niet in als werknemer en gaf hem gewoon een honorarium, waarbij de indruk ontstond dat het bedrag dat men daar kreeg veel hoger lag dan het bedrag in het theater. Alleen mag je niet vergeten dat het in het theater om een nettobedrag gaat: na betaling van de voorheffing en de rsz-bijdrage van de werknemer. De werkgever betaalt ongeveer 50 % bovenop het brutoloon. Dat maakt

deel uit van het pakket sociale bescherming waarvan de acteur geniet: werkloosheidsuitkering, pensioenopbouw, vakantiegeld, kindergeld, ziekteverzekering en dat soort zaken. De productiehuizen legden dat allemaal naast zich neer en beperkten zich tot het betalen van een dagprijs als honorarium, wat de indruk wekte van gigantische geldstromen die niet voorhanden waren in het theater. Dat begint zich nu te regulariseren, maar intussen is wel de indruk ontstaan dat het theater een zeer slechte werkgever is. Die acteurs konden eigenlijk ook geen zelfstandige zijn. Men heeft daar een onduidelijkheid laten ontstaan die men nu probeert op te vangen door acteurs vennootschappen te laten oprichten.

Stefaan De Ruyck: In feite heeft men een vrij rustige sociale situatie laten verdringen door een vrij chaotische situatie, gewoon omdat de markt zich heeft opengebroken. De acteur is in plaats van lid van een gezelschap meer een soort vrije ondernemer geworden, met alle risico's vandien.

In feite heeft men een vrij rustige sociale situatie laten verdringen door een vrij chaotische situatie, gewoon omdat de markt zich heeft opengebroken. De acteur is in plaats van lid van een gezelschap meer een soort vrije ondernemer geworden, met alle risico's vandien. Op het ogenblik dat die risico's realiteit worden, doordat men bijvoorbeeld in de werkloosheid terecht komt, wijst men met een beschuldigende vinger... uitsluitend in de richting van de theatergezelschappen. Dat is niet correct. Je mag niet vergeten dat het de vdp geweest is die het initiatief genomen heeft om de basislonen in de sector vast te leggen. Die operatie is een goede vijf jaar geleden in gang geschoten en we stellen vast dat de basislonen sindsdien veel beter geworden zijn. Iedereen is ingeschreven, heeft zijn barema, weet waar hij aan toe is. Zwartwerk is van de baan. Het is een heel duidelijke impuls geweest vanwege de werkgevers om een sociale regeling te treffen. De vdp pleegt heel goed overleg met de syndicaten en probeert om een sectoriële oplossing te vinden die een degelijke sociale basis vormt voor de sector.

Dat neemt niet weg dat er in het theater kan nagedacht worden over continuïteit van tewerkstelling, maar de modaliteiten liggen nog niet vast. Men heeft tot nu toe onvoldoende nagedacht wat het betekent: loyaliteit ten

aanzien van een gezelschap, dat in ruil voor die loyaliteit ook een zekere continuïteit aanbiedt. Daarbij moet men dan rekening houden met de realiteit zoals die op dit ogenblik is, namelijk dat er een aanbod van buitenaf bestaat en dat dat onvermijdelijk is.

*Etcetera: Bestaat er een forum om hierover van gedachten te wisselen? Bestaat er, bijvoorbeeld binnen de vdp, een werkgroep die zich over deze problematiek buigt?*

De Ruyck: Binnen Het Toneelhuis wordt daar nu over nagedacht, binnen de vdp nog niet. Het debat komt ook nu pas echt op gang. Ik vind het een goed, zinvol en juist debat. Alleen, het moet in de juiste context geplaatst worden. Tot nu toe is het verhaal te eenzijdig verteld.

*Etcetera: Op artistiek-organisatorisch vlak is Het Toneelhuis een nieuwe weg ingeslagen, met een grote overkoepelende structuur waarin heel diverse mensen in heel diverse producties aan het werk zijn. Denk je dat Het Toneelhuis ook een voortrekkersrol kan spelen op sociaal vlak, meer bepaald met betrekking tot statuut en sociale zekerheid?*

De Ruyck: Om te beginnen bestaan er sociaalrechtelijk niet veel problemen voor acteurs, in die zin dat zeker de theatergezelschappen hun rol van werkgever goed spelen. Op dat vlak onderscheidt Het Toneelhuis zich absoluut niet van de rest. De sector heeft op korte tijd zeer grote stappen gezet om de rol van werkgever goed te spelen, met alle consequenties van dien: het betalen van rsz, voorheffing, arbeidsongevallenverzekering,... De gezelschappen nemen het volledige takenpakket van de werkgever goed ter harte. In die zin hoeft Het Toneelhuis geen voortrekkersrol te spelen en daar ben ik erg blij om. Voor zover er dingen moeten veranderen, is dat in de eerste plaats een zaak van de sector. De vdp is beter geplaatst om de problemen ten gronde op te lossen dan eender welk individueel gezelschap. Vroeger ging het initiatief uit van de gezelschappen, maar dat gaf zeer versplinterde beleidsadviezen. Met de vdp slagen we erin om zeer coherente en consequente beleidsadviezen te geven, wat een hele stap voorwaarts betekent.

Als er dus een contract is, is er behoorlijk werkgeverschap. Een andere vraag betreft de discontinuïteit van de carrières. Als groot gezelschap moeten we in staat zijn om een belangrijke rol te spelen als een huis dat een stevige houvast kan bieden aan mensen die zich aan dat huis linken voor een langere termijn. Maar dat is natuurlijk ook een budgettaire vraag en dan praten we behalve over werkgevers en werknemers ook over een derde partner, namelijk de overheid.

*Etcetera: Jullie werken als eerste grote theaterhuis met productiecontracten. Ongewild kan dat als effect hebben dat ook andere theaterhuizen en gezelschappen dit voorbeeld gaan volgen.*

De Ruyck: Je moet wel goed begrijpen dat wij nu in een overgangsfase zitten. We hebben ervoor gekozen om de twee bestaande werkingen stop te zetten om ruimte te creëren voor een nieuw beleid. Waar we nu staan is een tussenstap in een evolutie, waar men ons niet op mag taxeren. Het zal wel nog twee of drie jaar duren vooraleer het nieuwe project vorm heeft gekregen. Na acht maand werken kan je nog niet vastleggen wie slechts een passant is en wie hier vast wil werken. In die zin kunnen wij op dit ogenblik niet exemplarisch zijn voor een ideaal sociaal beleid.

*Etcetera: Zeg je hiermee: artistieke opties hebben onvermijdelijke sociale implicaties?*

De Ruyck: Er is onbetwistbaar een interactie tussen een artistieke en een sociale optie. Volgens mij houdt de artistieke optie in zijn zuiverste vorm totaal geen rekening met de sociale realiteit. Het is de taak van het management om die continu mee onder de aandacht te houden. Als je een productie maakt, gaat het alleen over het artistieke product, over de kwaliteit van de voorstelling en niet over de vraag of iemand al dan niet tewerkgesteld is. Maar tewerkstelling is uiteraard een even duidelijk aspect van de werking. Ik denk dat het management van een theater – en dan praat ik ook sectorieel – grote inspanningen moet doen om mee te bouwen aan een goed evenwicht tussen het artistieke en het sociale. Maar nogmaals: men moet rekening houden met de specificiteit van deze sector, die inhoudt dat een compleet vlakke loopbaan binnen één gezelschap op dit ogenblik volledig achterhaald is door de feiten. Deze realiteit noopt tot het ontwikkelen van nieuwe inzichten over hoe we daarmee moeten omgaan. En dat is niet evident. Ik heb de oplossing ook niet in mijn mouw zitten. Dat kan je niet oplossen binnen één gezelschap. We moeten er sectorieel over nadenken. Het is heel moeilijk omdat het springerige karakter van de carrières tegelijkertijd een kwaliteit is.

*Etcetera: Hebben kunstenaars volgens jou een apart sociaal statuut nodig?*

De Ruyck: Volgens mij niet. In essentie gaat het over de sociale bescherming van de arbeidende artiest. Met de bestaande statuten, nl. werknemer – arbeider of bediende – en zelfstandige, heeft men eigenlijk de werktuigen in handen om dat op te lossen. Men kan het werk van iemand definiëren door hem in één van die statuten onder te brengen. Het sta-

tuut van zelfstandige is op dit ogenblik niet mogelijk voor een podiumartiest omdat het KB van 1969 dat niet toelaat. Men zou dat kunnen toelaten onder welbepaalde voorwaarden, namelijk als de economische realiteit duidelijk wijst op zelfstandigheid. Men zou ook het statuut van zelfstandige in bijberoep moeten accepteren. Het is perfect denkbaar dat iemand een beroep heeft – binnen de sector of erbuiten – waar hij als werknemer tot de sociale zekerheid kan toetreden en daarnaast sporadisch andere activiteiten uitoefent als zelfstandige in bijberoep. Bijvoorbeeld: iemand werkt in een schoenenbedrijf en treedt daarnaast sporadisch op als amateur-muzikant. Zo iemand moet nu ook in dergelijke nevenactivi-

**Stefaan De Ruyck: Men heeft tot nu toe onvoldoende nagedacht wat het betekent: loyaliteit ten aanzien van een gezelschap, dat in ruil voor die loyaliteit ook een zekere continuïteit aanbiedt. Daarbij moet men dan rekening houden met de realiteit zoals die op dit ogenblik is, namelijk dat er een aanbod van buitenaf bestaat en dat dat onvermijdelijk is.**

teiten werknemer zijn.

Daarnaast heb je het statuut van de werknemer. Het onderscheid tussen bedienden en arbeiders is bijna helemaal weggefallen. Bijna alle werknemers in de sector, ook het merendeel van de technici, zijn bedienden. Hier is het statuut in principe bruikbaar om de nodige sociale bescherming te bieden. Men zou alleen een aantal aanpassingen moeten doen, bijvoorbeeld inzake de toegang tot de werkloosheid. Nu is de toegang gekoppeld aan een bepaald aantal dagen binnen een bepaalde referentieperiode en naarmate je ouder wordt moet het aantal bewezen dagen groter worden. Het probleem stelt zich voor heel wat acteurs die regelmatig werken dat ze – door de ‘gaten’ tussen diverse contracten – niet aan dat vereiste minimum aantal dagen komen en dus op de minimale werkloosheidsuitkering blijven zitten. Als men de toegang tot de sociale zekerheid wat zou vergemakkelijken, rekening houdend met de specifieke werksituatie van de mensen in deze sector, zou het probleem opgelost zijn.

### Syndicaat

*Etcetera: Zijn de vakbonden actief aanwezig binnen de theatersector?*

De Ruyck: We hebben toch de CAO Podiumkunsten afgesloten met de syndicaten. Dat was een bijzonder langdurige onderhandelingsprocedure, maar we zijn er uitgeraakt. Daarnaast zetelen we regelmatig met de syndicaten in het paritair comité. Dat is het nationaal orgaan waarbinnen sociaal overleg gevoerd wordt tussen vakbond en werkgeversfederaties, zowel voor Wallonië als voor Vlaanderen. Dat gebeurt in het ministerie van Tewerkstelling, onder voorzitterschap van een ambtenaar van dat ministerie. De werkgevers hebben er veertien mandaten: zeven voor Vlaanderen en zeven voor Wallonië. Van die zeven mandaten heeft de VDP er zes. De Belgische Schouwspelvereniging, een nationale organisatie, heeft één Vlaams en één Franstalig mandaat. De (Vlaamse) vakbonden, met wie we de CAO Podiumkunsten hebben afgesloten, zitten ook in het paritair comité en daar praten we nu grondig mee over een nieuwe CAO voor orkesten en ensembles van musici.

*Etcetera: Zijn er veel acteurs aangesloten bij een vakbond?*

De Ruyck: Dat weet ik niet. Dat moet ik ook niet weten. Ik heb er geen enkel probleem mee dat er een syndicale werking bestaat binnen het theater. Een syndicale werking wordt heel vaak geassocieerd met een logge, ambtelijke, werkonwillige atmosfeer. Men heeft een heel oud idee over syndicalisme binnen het theater, namelijk het klassieke verhaal van muzikanten die repeteren van 13 tot 15u en die midden in de symfonie hun strijkstok neerleggen omdat de repetitietijd voorbij is. Maar mijn idee van syndicalisme is dat we praten over een vrij grote en complexe tewerkstelling binnen een sector met springerige carrières. Ik vind het goed dat daar overleg over bestaat en dat ook de werknemers daarin vertegenwoordigd zijn. In die zin ben ik er zelfs vóór dat theatermakers zich syndiceren en dat er dialoog is tussen de werkgevers en de vertegenwoordigers van de werknemers, zijnde de vakbondssecretarissen. Het kan alleen maar goed zijn dat er op sectorieel niveau gepraat wordt.

*Etcetera: Bij de vorige verkiezingen stond je op de sp-lijst. Kan de politiek cultuur versterken? Kan ze ook op sociaal vlak dingen realiseren voor de kunstenaars?*

De Ruyck: Vorige keer heb ik me voor die lijst geëngageerd, niet als lid van de sp, maar als onafhankelijke, omdat ik toen vond dat het sociaal-democratisch gedachtegoed zwaar onder druk stond door een stomiteit van de sp-top. Ik wou helpen vermijden dat het gedachtegoed zou weggevaagd worden door een incident de parcours, bij wijze van spreken. Op dit

moment heb ik niet de ambitie om in de politiek te gaan aangezien de combinatie van mijn werk in Het Toneelhuis en het voorzitterschap van de vdp al meer dan zwaar genoeg is.

Ik vind wel dat het onze taak is om de politiek te sensibiliseren voor onze problematiek. Met de vdp slagen we er zeer goed in om ons op te werpen als spreekbuis van de sector en om belangstelling te wekken voor de problemen die we formuleren. De vdp heeft een zeer belangrijke stem gehad in bijvoorbeeld de vernieuwing van het decreet op de podiumkunsten. Ook in de besprekingen over een eventuele aanpassing van het statuut van de kunstenaar die nu gebeuren in de schoot van de regering hebben we een stem. Op die manier leggen we dus wel een link met de politiek. Ik wil er duidelijk over zijn dat ik absoluut niets tegen politiek heb, wel integendeel. Ik ben een absoluut voorstander van een democratisch politiek bestel waarin de verantwoordelijkheden duidelijk gedefinieerd zijn en waarin men als sector, als maatschappij met de overheid in debat treedt, conclusies trekt en tot oplossingen komt die geformaliseerd worden in decreten, wetten of wat dan ook. Ik denk dus dat de politiek een zeer belangrijk maatschappelijk gegeven is dat moet gerespecteerd worden en dat de politiek oor moet hebben voor de sector. Op dat vlak zie ik een evolutie ten gunste. De verstandhouding tussen de sector – via de vdp – en de politieke overheid is hoopgevend.

#### 'Werkgevers'

*Etcetera: Hoe organiseert de vdp de dialoog met de werknemers?*

De Ruyck: De vdp is de gesprekspartner van de vakbonden. Het is voor de vdp onmogelijk om een overleg te organiseren buiten de vakbond om. Dat zou een heel complexe operatie zijn en het zou bovendien ongehoord zijn dat een werkgeversfederatie zelf de rol op zich neemt van organisator van de werknemers.

*Etcetera: Maar in het overleg met de overheid vertegenwoordigt de vdp de sector. Daar horen de werknemers toch ook bij? Ik veronderstel dat de realiteit zo is dat elke werkgever op een informele manier informatie van zijn eigen werknemers meeneemt naar de vdp-werkgroepen?*

De Ruyck: Dat zal wel, ja.

*Etcetera: Er is dus uitsluitend een informele vertegenwoordiging van de werknemers. Dan bepaalt de samenstelling van de vdp-werkgroepen welke informatie doorsijpelt tot in de vdp-standpunten?*

De Ruyck: Strikt genomen is het werkgeverschap in onze sector natuurlijk enigszins

fictief. Ik ben net zo goed een werknemer van Het Toneelhuis als dat ik 'werkgever' ben. In de privé zijn de aandeelhouders de echte werkgevers. De mensen die het bedrijf in handen hebben moeten beslissen of ze prioriteit geven aan winst of aan tewerkstelling. In het geval van de theatersector is er dus altijd een zekere graad van fictief werkgeverschap, die we zelf ook goed beseffen. De leden van de vdp brengen dus de verhalen van hun collega's-werknemers mee. Toch blijft de situatie zo dat iemand op een bepaald ogenblik moet zeggen: ik ga nu onderhandelen over een contract. Er is dus wel een scheiding, maar die is relatief. Je krijgt inderdaad een visie op het standpunt van werknemers via de werkgevers die in de vdp-vergaderingen aanwezig zijn. Iets anders is dat je uiteindelijk toch een aantal zaken moet formaliseren. Om cao's af te sluiten bijvoorbeeld heb je een formele organisatie nodig. Daar vertegenwoordigt de vakbond de werknemers. In die zin betreur ik het een beetje dat de link tussen de werknemers en de vakbond niet sterk genoeg is. Niet dat ik terug wil naar het oude strijdsyndicalisme met barricades enzovoort – daarvoor is de sector trouwens te zeer intern verweven – maar om een formele gesprekspartner te hebben die de hele sector vertegenwoordigt. Wij gaan ervan uit dat dat de vakbond is, punt.

*Etcetera: De vdp vertegenwoordigt alleen de gesubsidieerde gezelschappen en organisaties. Jullie kunnen dus alleen maar praten vanuit het reeds goed georganiseerde segment van het theaterveld.*

De Ruyck: Dat klopt.

*Etcetera: Heel wat mensen uit de sector zeggen dat er gewoon te weinig geld is om conform aan de cao te werken, met als gevolg dat mensen uit de cultuursector zich ontpoppen in ontdekkers van achterpoortjes en sluiptwegen. 'We zijn één grote sjoemelfabriek,' zei iemand. Wat is uw commentaar?*

De Ruyck: Dat vind ik een zeer boude uitspraak. Je moet een onderscheid maken tussen de situatie van de mensen die onder het decreet van de podiumkunsten vallen en de mensen die onder het decreet van orkesten en ensembles vallen.

*Etcetera: We hebben het over de podiumkunsten.*

De Ruyck: Je moet je natuurlijk telkens de vraag stellen welk volume je wil creëren. Als een projectmatig gesubsidieerd gezelschap dat 3 miljoen krijgt een productie wil maken met 21 acteurs, dan gaan ze moeten sjoemelen. Dat kan niet anders. Met dat geld kunnen ze niet

zoveel acteurs in dienst nemen, met alle sociale bijdragen erop en eraan. Als men daarentegen zegt: we maken een klein project met twee mensen, dan kan het perfect binnen de wettelijke normen. Je moet dus voor een realistische besteding kiezen van de middelen die je hebt. De Vlaamse regering heeft het volume van de subsidiëring aanzienlijk verhoogd, juist omdat er een cao was voor de podiumkunsten. Dat is ongetwijfeld de verdienste van Luc Martens. Hij heeft ongeveer 200 miljoen extra gecreëerd voor de podiumkunsten, wat ook onze initiële strategie heeft gehonoreerd die erin bestond om een cao te maken die in aanvang niet te betalen was. Toen zij er eenmaal lag, moest de overheid als derde partner volgen. Ik denk dus dat het mogelijk moet zijn om te werken zonder te sjoemelen als men uitgaat van een haalbaar volume van output (grootte van de productie, aantal betrokken mensen).

*Etcetera: Binnen de financiële middelen van Het Toneelhuis kan het natuurlijk geen probleem zijn.*

De Ruyck: Men mag niet vergeten dat wij de opdracht hebben om 280 voorstellingen per seizoen te spelen. Verhoudingsgewijs is dat een grote opdracht. Als er veel geld is, is er ook veel schaarste. Het niveau van tewerkstelling dat wij creëren is immens. Dat is zo hoog omdat wij zoveel voorstellingen spelen en veel producties maken. De begroting staat bij ons net zozeer onder druk als bij een klein gezelschap. Het is natuurlijk ook de vraag wat men onder achterpoortjes verstaat. Speciale tewerkstellingsstatuten bijvoorbeeld zijn geen achterpoortjes. Het is evident dat je om je potentieel aan te vullen en te ondersteunen gebruik maakt van alle wettelijke middelen die ter beschikking staan. Het is niet zo dat de Vlaamse regering het manna uit de hemel laat nederdalen. In vergelijking met het buitenland zijn de subsidiebudgetten laag, maar ik vind het een te boude uitspraak dat men binnen die marges veroordeeld is tot sjoemelen.

*Etcetera: Die marges zijn toch heel beperkend. Binnen de budgetten van de projectsubsidies is er geen enkel project mogelijk waarin 10 personen gedurende drie maanden een loon ontvangen.*

De Ruyck: Dat klopt. Men moet op zoek gaan naar coproducenten. Daarom stellen wij ons daar als gezelschapsstructuur voor open. Het idee dat een gezelschap en een project twee onverzoenbare entiteiten zijn is volledig achterhaald.