

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.