

III

Ondertussen is er ook bij de VVTD, de Vereniging van Vlaamse Theaterdirecties wat loos. Deze feitelijke vereniging waar zowat de hele theaterwereld in en uit kon lopen en wier functie voor niemand nog duidelijk was, is sinds begin juni in twee gesplitst. De ene helft, die zich VVTD blijft noemen, groepeerde de directeurs (en dit keer alléén de directeurs) van alle (of bijna alle) A-, B- en C-gezelschappen; de andere helft noemt zich VNTB, Vereniging voor een Vernieuwd Theaterbeleid en groepeerde de D-groepen, de 'projectenmakers' enz.

De beslissing tot splitsing werd, naar verluidt, oorspronkelijk ingegeven door syndicale motieven. De A-, B- en C-gezelschappen worden betaald voor een bepaald aantal 'functies' (+ een percentage aan werkingskosten), maar zijn daardoor ook gehouden om aan alle syndicale bepalingen i.v.m. lonen e.d. te beantwoorden. De D- en projectgroepen ontvangen een globale toelage waarvan de besteding vrij is. Om bij de onderhandelingen in het "Paritair Comité voor het Spektakel" gezamenlijke standpunten te kunnen innemen en verdedigen, gingen de A-, B- en C-groepen over tot de oprichting van een aparte structuur. De natuur van deze nieuwe VVTD blijft alleszins dubbelzinnig. Is dit een corporatie van directeurs? Of een syndicaat van werkgevers? En zo ja, aan welke kant van de onderhandelingstafel nemen zij dan plaats? Want al deze directeurs staan stuk voor stuk zelf op een loonlijst.

De herstructurering van de VVTD roept echter meer vragen en problemen op dan dit schisma van belangen op het eerste gezicht doet vermoeden:

a) In de huidige bezuinigingscontext zijn er tot nog toe vooral koppen gevallen in de D-categorie. Gevoelens van solidariteit zijn in de theaterwereld steeds ver te zoeken geweest, maar dit gebrek aan samenhang wordt door de kloof

VVTD/VNTB structureel vastgelegd; de nieuwe VVTD, die de vorm heeft aangenomen van een v.z.w., werpt zich immers niet alleen op als gesprekspartner in het paritair comité, maar ook naar de overheid toe. Alles laat voorspellen dat de behoudende reflex om alléén de belangen van de A-, B- en C-gezelschappen veilig te stellen en hun bestaan te bestendigen, de grondtoon zal uitmaken van elk gesprek. De kleine groepen en hun werknemers, die meestal in onbeschermden omstandigheden aan de slag moeten, krijgen het nog moeilijker om hun stem op overheidsniveau te laten doorklinken. En is de beslissing van de nieuwe VVTD om enkel directeurs te groeperen, niet impliciet een afwijzing van alle andere mogelijke werkstructuren (b.v. een collectief van theatermakers die hun eigen baas zijn), zoals die vooral in meer democratisch functionerende kleine gezelschappen werden uitgetest? We willen hiermee niet vooropstellen dat kunst en democratie altijd moeten samengaan: in de kunst geldt er slechts één regel, nl. dat er geen regels zijn; dat de functioneringswijze van een groep, ensemble of gezelschap enkel een intrinsiek deel kan zijn van haar/zijn werking; kortom dat alleen de noden van het werk kunnen bepalen waar en door wie welke beslissingen genomen worden. De nieuwe directeursvereniging is opnieuw een stap in de richting van een grotere eenvormigheid, daar waar verscheidenheid in functioneringsmodellen in de artistieke wereld steeds een teken van gezondheid is geweest.

b) De dwang tot eensluidendheid en reglementering is ook te merken op het puur syndicale vlak. Een van de klachten die door directies van de A-gezelschappen geformuleerd wordt is dat er op het niveau van de vakbondsvoorschriften zeer grote verschillen bestaan tussen Gent, Antwerpen en Brussel. De langere en intensere syndicale traditie van de KNS-acteurs heeft daar geleid tot een reeks 'verworvenheden' die elders niet bestaan. Ook hier wenst men nu een gelijkshakeling, dus: nieuwe afspraken, reglementen,

enz. Men is ondertussen zo in regels verstrikt geraakt dat de essentiële vraag of die regels wel hoeven en waarvoor ze nu eigenlijk dienen, niet meer gesteld wordt. Moet niet, in de eerste plaats, de vraag beantwoord worden wat kunst en syndicalisme dan wel met elkaar te maken hebben? Wanneer er binnen een creatief proces werkgevers/werknemers-relaties ontstaan, in plaats van verhoudingen gebouwd op wederzijdse appreciatie en vertrouwen, wil dat dan niet zeggen dat er fundamenteel iets fout gaat met de artistieke motiveringen van de betrokkenen? Is het theater niet een plek waar mensen houden van hun vak en gedreven zijn om dingen te uiten en vorm te geven? Syndicaten hebben een functie in deze maatschappij, maar naar de artistieke wereld vertaald, liggen hun taken zeer problematisch: wat doe je met slogans als "gelijk loon voor gelijk werk" met een regisseur, gekend om zijn talent en zijn degelijkheid aan de ene kant en een geroutineerde 'arrangeur'-regisseur aan de andere kant? Wat doet een syndicaat met werknemers die zelf bereid zijn loon te derven als daardoor het gewenste decor vervaardigd kan worden? Hoe staat een syndicalist tegenover die honderd-en-een theatermateries die niet in cijfers maar alleen in waardeoordelen omschreven kunnen worden?

IV

Een laatste punt van droefenis dan: drie tekens aan de wand.

1. De raad van beheer van Korrekelder (Brugge) verlengt het contract van artistiek directeur André Vermaercke niet. 2. Bij Malpertuis (Tielt) ontvangt directeur Robrecht De Spiegelaere zijn ontslagbrief en 3. De raad van beheer van het NTG (Gent) schaft de beleidsgroep af die directeur Demedts bijstond in zijn taken. Drie verschillende situaties, maar met opvallende parallellen. Globaal genomen ging het in deze drie theaters artistiek gezien goed.