



Culturele verschillen

Auteur(s):

Teulings, C.N.

*Verbonden aan de Universiteit van Amsterdam en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.***Verschenen in:**

ESB, 81e jaargang, nr. 4079, pagina 887, 30 oktober 1996

Rubriek:

Column

Trefwoord(en):

normen, waarden

Economen hebben het niet op culturele verschillen. De econoom kent slechts calculerende burgers die, ongebonden door culturele ballast, nut, kosten en opbrengsten tegen elkaar afwegen. Door cultuur bepaalde normen zijn het terrein van ethiek. Normbesef wordt gezien als de tegenpool van calculerend gedrag. Uiteindelijk legt normbesef het af tegen marktkrachten en eigenbelang. Dit alles bleek onlangs opnieuw uit een verschil van inzicht tussen Arjo Klamer en Eric van Damme tijdens de discussiebijeenkomst 'Waarheid en Zondeval' op 4 oktober in De Balie in Amsterdam. Klamer formuleerde zijn onvrede met het ééndimensionale wereldbeeld van de huidige economische theorie. Wat Klamer bij de economie miste was een theorie van culturele diversiteit: waarom reageren in soortgelijke situaties Amerikanen anders dan Fransen? De moderne economische (spel)theorie vond hij steriel, omdat zij dergelijke verschillen niet verklaart.

Het antwoord op deze aantijgingen van de speltheoreticus Van Damme was van een prettige helderheid. De economische theorie had inderdaad geen theorie van culturele verschillen en dat is maar goed ook. Economen moeten zich in zijn ogen concentreren op die terreinen waarop zij een comparatief voordeel genoten, dat van de calculerende burgers. Culturele diversiteit is voer voor cultuursociologen en soortgelijk volk.

Een dergelijk heldere arbeidsdeling heeft aantrekkelijke kanten. Volgens mij heeft economie echter wel degelijk iets te zeggen over normen. Met Van Damme verschil ik van mening over het belang van culturele diversiteit. Dat is voor economen een mateloos interessant terrein. Met Klamer verschil ik van mening over de betekenis van de economische theorie voor dit terrein. De economische theorie met zijn calculerende burgers kan veel bijdragen aan de verklaring van het tot stand komen, en in stand blijven, van normen en waarden.

Een prachtige illustratie van dit idee is te vinden in een recent artikel van Avner Greif over het verschil tussen de Genuese en de Magrib-cultuur¹. Beide culturen dreven in de twaalfde eeuw handel op de Middellandse Zee. Kooplieden in beide culturen hadden hetzelfde probleem: ze stuurden zeemannen op pad met kostbare goederen en moesten maar afwachten of die er niet met de opbrengst vandoor zouden gaan. In grote lijnen gebruikten beide culturen dezelfde middelen om zeelui op het rechte pad te houden: hoge lonen, maar onverbiddelijk ontslag bij diefstal, zodat ze de kans op nog een goedbetaalde zeereis bij dezelfde koopman misliepen.

De gevolgen van een ontslag waren in beide culturen echter totaal verschillend. In Genua interesseerden de kooplieden zich niet voor de reputatie van de zeemannen. Daardoor kon een ontslagen zeeman na enig zoeken wel weer een nieuwe koopman vinden die hem met een schip op reis zou sturen. In de Magrib-cultuur daarentegen onderhielden de kooplieden een uitgebreide correspondentie waarin zij elkaar informeerden over de reputatie van zeemannen. Een zeeman die ontslagen werd verloor zijn reputatie, en daarmee zijn kans op een goedbetaalde reis bij een andere koopman.

Greif laat zien dat beide 'instituten' (het wel of niet vastleggen van reputaties) gedrag uitlokten dat de institutie in stand hield. Stel dat een eenmaal ontslagen zeeman in de Magrib toch opnieuw een reis zou bemachtigen. Hij kon dan, bij diefstal, opnieuw ontslagen worden, maar zijn reputatie kon hij niet meer verliezen. Daardoor was de dreiging van ontslag voor hem minder effectief dan voor een zeeman die nog nooit ontslagen was. De Magrib-kooplieden wisten dat, en vergewisten zich des te beter van de reputatie van een sollicitant. In de Genuese cultuur bekommerden de kooplieden zich niet om hun reputatie, omdat ze wisten dat kooplieden daar niet naar vroegen. Daardoor waren de gevolgen van ontslag hetzelfde voor kooplieden met een goede of met een slechte reputatie. De Genuese kooplieden verwachtten vervolgens geen verschil in eerlijkheid tussen zeelui met een goede en slechte reputatie, zodat het voor hen verstandig was zich daar ook niet in te verdiepen.

Culturele overtuigingen, 'normen' zo u wenst, zijn stabiel of zelf-handhavend als geen enkele calculerende burger er individueel belang bij heeft om van de norm af te wijken. Wettelijke dwang is overbodig. Greif laat zien hoe in dezelfde omstandigheden meerdere zelf-handhavende evenwichten van normen en instituten stabiel kunnen zijn. Daardoor is het ook zo moeilijk om naar een ander evenwicht over te gaan. In Joop Hartogs en mijn analyse van corporatistische loonvorming speelt iets soortgelijks². De Verenigde Staten en Canada hebben totaal andere instituten en normstelsels voor loonvorming dan de meeste Europese landen.

Zelfhandhavende normsystemen zijn een startpunt voor de verklaring van institutionele verschillen. Normen en calculerende burgers zijn niet elkaars tegenpool: het zijn twee aspecten van één werkelijkheid

1 A. Greif, Cultural beliefs and the organization of society: a historical and theoretical reflection on collectivist and individual societies, *Journal of Political Economy*, 1994, blz. 912-950.

2 C.N. Teulings en J. Hartog, *Corporatism or competition: labour contracts, institutions and wage structures in international comparison*, Cambridge University Press, 1997.