

Schoonheid betaalt!

De Northwestern Universiteit in de Verenigde Staten baseert haar toelatingsbeleid voor de MBA-opleiding, naar verluidt, niet meer alleen op de veelal schriftelijk te toetsen capaciteiten in 'Business and Administration' van de aankomende studenten. Tegenwoordig is er ook een mondeling toelatings-examen. Sinds de invoering van dit mondelinge examen zijn de toegelaten studenten langer, slanker en gewoonweg leuker om te zien dan voorheen. Studentenalmanakken van de overeenkomstige jaren bevestigen dit.

De reputatie van MBA-opleidingen in de Verenigde Staten wordt in belangrijke mate bepaald door de 'earning-power' van de alumni. Is dit de reden voor North-western om studenten op hun uiterlijk te selecteren? Verdienen mooie mensen in Amerika inderdaad meer dan minder mooie mensen, ook wanneer je corrigeert voor allerlei andere individuele kenmerken? En indien dit zo is, is er sprake van discriminatie van lelijke mensen door werkgevers? Of is een aantrekkelijk uiterlijk gewoon een productief individueel attribuut (in sommige beroepen) net zoals opleiding en werkervaring?

Deze vragen beantwoorden Hamermesh en Biddle op empirische wijze in hun artikel 'Beauty and the Labor Market' dat deze maand verschijnt in de *American Economic Review*. In dit artikel gaat het nu eens niet om discriminatie van vrouwen of etnische minderheden, maar om discriminatie van een andere groep: de lelijke mensen. Uit eerder onderzoek door antropologen, sociologen en sociaal-psychologen bleek reeds dat er binnen een bepaalde cultuur en een gegeven tijdsspanne grote consensus bestaat over de waardering van iemands uiterlijk. Gelukkig maar, anders zou het wereldje zin hebben om de rol van uiterlijk op de arbeidsmarkt te bestuderen.

Hamermesh en Biddle verklaren de hoogte van individuele lonen, apart voor mannen en voor vrouwen, in een econometrische empirische analyse die is toegepast op twee Amerikaanse en een Canadese dataset. In de verklaring houden ze rekening met de gebruikelijke verklarende variabelen, zoals leeftijd, opleiding en ouderlijke achtergrond, maar ook met waarderingscijfers over fysieke verschijning. Het waarderingscijfer wordt bepaald door de interviewer. In de analyses wordt onderscheid gemaakt tussen mensen die een (voor hun leeftijd) minder dan gemiddeld aantrekkelijk uiterlijk hebben, mensen met een gemiddeld uiterlijk, en mensen met een bovengemiddeld aantrekkelijkheid.

Uit de analyses blijkt dat ceteris paribus (en niet alleen gemiddeld genomen!) lelijke mensen minder verdienen dan gemiddeld ogende mensen, die op hun beurt weer minder verdienen dan goed uitziende mensen. De lelijkheidsbelasting is vijf à tien procent, ietwat hoger dan de premie voor goed uitziende mensen. Iemand met een minder dan gemiddeld uiterlijk verdient pas evenveel als iemand met een

bovengemiddeld uiterlijk wanneer de lelijke persoon anderhalf jaar méér scholing achter de rug heeft dan de mooie. De resultaten veranderen nauwelijks indien ook rekening wordt gehouden met lengte en (over)gewicht van de respondent.

De belastingen en premies zijn voor vrouwen niet significant hoger dan voor mannen. Maar on-aantrekkelijke vrouwen participeren wel minder in de arbeidsmarkt dan gemiddeld aantrekkelijke. Ook trouwen ze met mannen die significant, gemiddeld één jaar, minder opleiding hebben. Voor mannen heeft uiterlijk geen invloed op arbeidsparticipatie of de kwaliteit van de partner. De beloning op lelijkheid blijft voor vrouwen dus niet beperkt tot hun uurloon. Ook hun succes op de huwelijkmarkt en hun kansen om buitenshuis te werken zijn lager.

Gegeven de bevinding dat lelijke mensen redelen onderzonden op de arbeidsmarkt ten opzichte van mooie mensen, gaan de auteurs in op de herkomst van dit verschil. Discrimineert de werkgever of is uiterlijk productief binnen sommige beroepen, eventueel door het bestaan van discriminatie door consumenten en/of collega's?

De auteurs beantwoorden deze vraag met behulp van de volgende redenering: indien uiterlijk productief is, dan zal dat alleen voor bepaalde beroepen zo zijn. Binnen die beroepen wordt uiterlijk dan als productief attribuut beloond, daarbuiten niet. Mooiere mensen zullen in dit geval meer dan gemiddeld een beroep uitoefenen waarbij uiterlijk productief is en dus beloond wordt ('occupational sorting'). Indien er geen sprake is van 'sorting' en indien uiterlijk voor alle beroepen een even belangrijke rol speelt in de beloning, restert de alternatieve verklaring voor de gevonden beloningsverschillen: discriminatie van de werkgever.

Om een empirisch onderscheid te kunnen maken tussen de twee verklaringen voor de gevonden beloningsverschillen, ontwerpen de onderzoekers drie verschillende manieren om een gedegen onderscheid te maken tussen beroepen waarvoor een goed uiterlijk belangrijk is en beroepen waarvoor dit niet zo is. Gegeven dit onderscheid toetsen de onderzoekers vervolgens of (a) er sprake is van 'occupational sorting', mooiere mensen in beroepen waarin uiterlijk een belangrijker rol speelt, en (b) uiterlijk alleen beloond of belast wordt in beroepen waarin uiterlijk productief is.

Beide toetsen leveren geen overtuigend bewijs dat uiterlijk een productief attribuut kan zijn. De effecten van iemands uiterlijk op zijn/haar inkomen onafhankelijk van beroep en gecorrigeerd voor 'sorting' blijven bestaan. Geconcludeerd wordt dat de hogere lonen van mooie mensen en de lagere lonen van lelijke mensen grotendeels veroorzaakt worden door discriminatie van de werkgever.

Mirjam van Praag*

* De auteur is werkzaam bij de vakgroep micro-economie van de Universiteit van Amsterdam