

Is schoonheid een betere hulp dan alle aanbevelingsbrieven?

Eeuwen geleden schreef de Griekse filosoof Aristoteles: 'schoonheid is een betere hulp dan alle aanbevelingsbrieven.' Deze gedurfde uitspraak doet ook vandaag de harten van jonge werkzoekenden sneller slaan. In de huidige samenleving wordt aan het uiterlijk namelijk veel belang gehecht. Het is bijgevolg niet ondenkbaar dat uiterlijk een invloed kan hebben op de aanwervingskansen. Zo zou niet alleen aanschouwbare schoonheid de jobkansen beïnvloeden, ook persoonlijkheidskenmerken die gelinkt worden aan je uiterlijke voorkomen zouden dit doen. Discriminatie op basis van aanschouwbare schoonheid en persoonlijkheidskenmerken in de arbeidsmarkt: mythe of realiteit? Dat is onderwerp van de thesis getiteld 'attractiveness over conscientiousness' geschreven door Anke Penninck in het kader van een Master in de Algemene Economie.

Discriminatie in de arbeidsmarkt kan vele gronden hebben. Discriminatie op basis van geslacht, seksuele geaardheid en ras werd al herhaaldelijk onder de loep genomen. Over de discriminatiegronden aanschouwbare schoonheid en persoonlijkheidskenmerken is minder geweten. De eerste grond spreekt voor zich: aanschouwbare schoonheid verwijst naar de aantrekkelijkheid van de kandidaat en het effect daarvan op de arbeidsmarktuitkomsten. Aanschouwbare persoonlijkheidskenmerken als discriminatiegrond is ietwat complexer. De vijf algemeen aanvaarde persoonlijkheidskenmerken, ook wel Big Five genoemd, zijn betrouwbaarheid, emotionele stabiliteit, mildheid, extraversie en openheid. Iedere persoon straalt door zijn uiterlijke voorkomen elk van deze kenmerken in meerdere of mindere mate uit. Sommige van deze kenmerken worden meer gewaardeerd in arbeidssituaties dan andere. De persoonlijkheidskenmerken die mensen uitstralen kunnen mogelijks jobkansen en carrières beïnvloeden en leiden tot discriminatie in de arbeidsmarkt.

Vanzelfsprekend zullen zowel aanschouwbare schoonheid als de vijf persoonlijkheidskenmerken een rol spelen bij jobs met een intens klantencontact vermits klanten gevoelig zijn voor het voorkomen en de uitstraling van de werknemers. Dit is onder meer het geval in sectoren als de horeca. Andere verklaringen voor discriminatie zijn ten eerste de persoonlijke voorkeur van de

werkgever en ten tweede een gebrek aan tijd en ruimte om kandidaten zorgvuldig te screenen waardoor men terugvalt op veralgemeende associaties. De hogere arbeidsproductiviteit waarmee aanschouwbare schoonheid -verkeerdelijk- wordt geassocieerd is hier een voorbeeld van. Deze link valt deels te verklaren door het feit dat knappe mensen doorgaans over meer zelfvertrouwen beschikken.

Voorgaand onderzoek uit landen als de Verenigde Staten, Zweden en Israël toont aan dat knappere mensen meer kansen hebben om aangenomen te worden, een hoger loon hebben en een meer succesvolle loopbaan doorlopen. Wat persoonlijkheidskenmerken betreft, lijkt voornamelijk betrouwbaarheid een bepalende factor te zijn tijdens het aanwervingsproces, tijdens de loononderhandelingen en voor het doorgroeimogelijkheden tijdens de loopbaan. Over het effect van de andere persoonlijkheidskenmerken op arbeidsmarktuitkomsten bestaat er geen eensgezindheid.

Aan discriminatie op basis van aanschouwbare schoonheid en persoonlijkheidskenmerken in de Vlaamse arbeidsmarkt werd tot nog toe in wetenschappelijk onderzoek nauwelijks aandacht besteed. De effecten van aanschouwbare schoonheid en persoonlijkheidskenmerken worden gezamenlijk

bestudeerd aangezien zij onlosmakelijk verbonden zijn met elkaar. De focus ligt op de jobkansen van mannen die net van de schoolbanken komen, dit zijn zowel middelgeschoolden, ofwel mannen die over een TSO-diploma beschikken, als hooggeschoolden, ofwel mannen die hoger onderwijs succesvol afgerond hebben. Het onderzoek beperkt zich tot de eerste fase van het aanwervingsproces: wordt de sollicitant wel of niet uitgenodigd voor een gesprek. Om gefundeerde uitspraken te doen over deze vorm van discriminatie, werd een correspondentie onderzoek opgezet. Hierbij worden gematchte CV's uitgestuurd. Een paar gematchte CV's zijn twee documenten die over dezelfde jobgerelateerde informatie beschikken, maar waaraan een andere foto gekoppeld is. We gebruikten vier foto's, die elk een andere uitstraling had: de ene toonde een knappe jongeman die betrouwbaar leek, de andere een minder knappe jongeman die zeer betrouwbaar leek, et cetera.

Een eerste bevinding is men aan een aantrekkelijke persoon onmiddellijk meer geliefde persoonlijkheidskenmerken gaat linken. Zo zal een knappe jongeman, betrouwbaarder ogen dan een minder knappe jongeman. Ook zijn de persoonlijkheidskenmerken onderling verbonden: een jongeman die er betrouwbaar uitziet, lijkt bijvoorbeeld al snel meer open en meer extravert.

Een tweede conclusie is frappant: in Vlaanderen blijkt de aantrekkelijkheid van de sollicitant geen invloed te hebben op de kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Een aantrekkelijke man die net de schoolbanken heeft verlaten en een minder aantrekkelijke man met dezelfde kwaliteiten hebben dezelfde kansen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit geldt zowel voor middelgeschoolden als voor hooggeschoolden. Bovendien wordt de aantrekkelijkheid van de sollicitant niet anders beoordeeld door een vrouwelijke als door een mannelijke aanwerver. Discriminatie op basis van aanschouwbare schoonheid bij jonge mannen is in de Vlaamse arbeidsmarkt geen sprake.

Ten derde blijken de aanschouwbare persoonlijkheidskenmerken, in tegenstelling tot aantrekkelijkheid, wel een rol te spelen. Terwijl de effecten van extraversie, emotionele stabiliteit, mildheid en openheid eerder ambigu zijn, is het belang van

betrouwbaarheid opvallend. Betrouwbaarheid heeft een uitgesproken positief effect op de jobkansen van pasafgestudeerde jonge mannen in Vlaanderen. Dit betekent dat iemand die er net, plichtsgetrouw, punctueel en toegewijd oogt, zijn kansen om een sollicitatiegesprek in de wacht te slepen met 80% kan vergroten. Dit effect is zeer duidelijk aanwezig bij de middelgeschoolden, maar nauwelijks bij de hooggeschoolden. Opnieuw lijken vrouwelijke en mannelijke aanwervers op een gelijkaardige manier te reageren: beiden hechten waarde aan dit persoonlijkheidskenmerk. De Vlaamse arbeidsmarkt wordt bijgevolg gekenmerkt door discriminatie op basis van de aanschouwbare betrouwbaarheid van een sollicitant.

Wanneer pas afgestudeerde jongemannen zich op de arbeidsmarkt wagen, houden zij er maar beter rekening mee dat het uiterlijke voorkomen in Vlaanderen een effect heeft op hun jobkansen. Discriminatie op basis van aanschouwbare schoonheid bij jonge mannen is in de Vlaamse arbeidsmarkt geen sprake. Discriminatie op basis van aanschouwbare persoonlijkheidskenmerken bij pasafgestudeerde mannen komt in de Vlaamse arbeidsmarkt wel voor: betrouwbare jongemannen, in het bijzonder middelgeschoolden, hebben tot 80% meer kans om een sollicitatiegesprek in de wacht te slepen. In Vlaanderen blijkt het effect van schoonheid een mythe, terwijl het belang van een betrouwbaar voorkomen een onmiskenbare realiteit vormt.