

Petr Matějů
Petra Anýžová

*Institut pro sociální a ekonomické analýzy
Vysoká škola finanční a správní*

Krása jako kapitál

Role atraktivity v úspěchu na trhu práce



Struktura

- Kořeny zkoumání role krásy a fyzické atraktivity v evoluční biologii
- Krása a fyzická atraktivita ve společenských vědách
- Základní teoretická východiska
- Výzkumné otázky
- Data a metody
- Hlavní výsledky
- Závěry

Kořeny zkoumání role krásy a fyzické atraktivity v evoluční biologii

- **Kořeny zkoumání role a významu fyzické atraktivity nejsou primárně ve společenských vědách, ale v evoluční biologii**
 - **fyzická atraktivita je od Darwina** (*The Descent of Man, and Selection in Relation to Sex*, 1988) **do současnosti** (Grammer, Fink, Møller, Thornhill „Darwinian Aesthetics: Sexual Selection and the Biology of Beauty.” *Biological Reviews* 2003) **považována za „certifikát“ fenotypické i genotypické genetické kvality** (důležité pro efektivní výběr sexuálního partnera), platí i na člověka (typické znaky plodnosti u žen, pevnosti a síly u mužů)
 - populárně skvěle vysvětleno v Ridleyho Červené královně (M. Ridley, *The Red Queen: Sex and the Evolution of Human Nature*. Penguin UK, 1994)

Krása a fyzická atraktivita ve společenských vědách

- **Sedmdesátá a osmdesátá léta**
- **Experimentální a evoluční psychologie**
 - **Obecně:** „What is beautiful is good“ (Dion, K., E. Berscheid, E. Walster. 1972) - fyzicky atraktivnější lidé jsou považováni za úspěšnější, vhodnější pro manželství i rodičovství a celkově šťastnější a spokojenější než lidé méně atraktivní
 - **Ve škole:** Pygmalion efekt: učitelé přisuzují fyzicky atraktivnějším žákům vyšší inteligenci a očekávají u nich lepší školní výsledky než u žáků méně fyzicky atraktivních (vazba mezi atraktivitou žáka a jeho změřenou inteligencí se ovšem neprokázala).
- **Sociologie**
 - **teorie generalizace statusu** (Webster, Driskell 1978, 1983) → na základě vnějších (pozorovatelných) statusových charakteristik (pohlaví, rasa, **fyzická atraktivita** apod.) se vytváří úsudek o těch vlastnostech, které nejsou na první pohled zřejmé a vyžadují bližší seznámení a zkoumání (inteligence, kompetence, výkonnost, spolehlivost, status zaměstnání, příjem atd.).
 - Implicitně: **teorie různých forem kapitálu** (Bourdieu 1964)

Krása a fyzická atraktivita ve společenských vědách

• Devadesátá léta

• Feministický pokus o zpochybnění objektivitu krásy

- Naomi Wolf (The Beauty Myth, 1991): důraz na fyzickou krásu je pouze „patriarchálním komplotem“ proti ženám a posledním nástrojem, jímž se patriarchální systém snaží ženy udržovat v podřízeném postavení.

• Vlna reakcí zejména ze strany ekonomů

- Ekonomie má v tu dobu již velmi propracovanou teorii lidského kapitálu (Schultz, Becker)
- Beckerova ekonomie diskriminace, Bergmanové teorie „occupational crowding“
- V USA a v Kanadě jsou k dispozici data využitelná pro analýzu vlivu fyzické atraktivity na příjem (Quality of Employment Survey – 1977, Quality of American Life – 1971) Canadian Way of Life - 1981)
- Využívají zejména Hamermesh & Biddle
 - Hamermesh & Biddle: „Beauty and the Labor Market“ (American Economic Review, 1994)
 - Hamermesh: Beauty Pays: Why Attractive People Are More Successful (Princeton Univ. Press, 2011).

Krása a fyzická atraktivita ve společenských vědách

• Teoretická východiska ekonomické analýzy, tři základní mechanismy

• Diskriminace klientem:

- V některých zaměstnáních atraktivnější jedinci dostávají vyšší mzdu, protože jejich práce spočívá v kontaktu s lidmi, kteří jsou ochotni zaplatit více za zboží nabízené fyzicky atraktivnějším jedincem. Proto, že

• Diskriminace zaměstnavatelem:

- Čistá diskriminace – nižší ochota zaměstnavatele dát vyšší mzdu méně atraktivním jedincům. Zaměstnavatelé odměňují nadprůměrně atraktivního zaměstnance vyšší příjmovou diskriminací méně atraktivních jedinců (čistá ekonomie diskriminace)

V analytické rovině není snadné působení těchto mechanismů navzájem odlišit, většinou působí společně

Crowding – původně založena na segregaci typicky ženských a mužských povolání (Bergmann) podílející se příjmových rozdílech mezi muži a ženami, rozšířeno na segregaci podle atraktivity – nižší ochota přijmout podprůměrně atraktivního jedince, je-li k dispozici atraktivnější jedinec, aniž by tento výběr byl nutně spjat s očekáváním vyšší produktivity u atraktivnějšího jedince

Krása a fyzická atraktivita ve společenských vědách

• Hlavní výsledky za USA a Kanadu

- fyzická krása se na trhu práce vyplácí, zejména pokud jde o příjmy
- nadprůměrně atraktivní jedinci si vydělají o **10 % až 15 %** více než podprůměrně atraktivní, což je efekt srovnatelný s vlivem pohlaví a rasy
- existují však značné rozdíly mezi muži a ženami:
 - při kontrole většiny relevantních proměnných (zejména pak vzdělání a věku) jsou **muži více penalizováni za podprůměrnou atraktivitu** (o 10 % nižší příjem ve srovnání s průměrně atraktivními) **než zvýhodňováni nadprůměrnou atraktivitou** (o 5 % vyšší příjem ve srovnání s průměrně atraktivními), **příjmový rozdíl mezi nadprůměrně a podprůměrně atraktivními muži tak v USA a Kanadě činil okolo 15 %**
 - **u žen jsou rozdíly mnohem menší**: podprůměrně atraktivní ženy si ve srovnání s průměrnými vydělaly zhruba o 7 % méně, nadprůměrně atraktivní ženy si ve srovnání s průměrnými vydělaly o zhruba 5 % více, což představuje **příjmový rozdíl mezi nadprůměrně a podprůměrně atraktivními ženami okolo 12 % příjmového průměru** [Hamermesh, Bidlle 1994].

Teoretická východiska

- Fyzická atraktivita (krása) je jednou z forem kapitálu (Bourdieu 1964), podle Hakimové (2011) jde o významnou součást tzv. erotického kapitálu
→ fyzická atraktivita přináší na trhu práce významné bonusy (SES, příjem)
- Rostoucí emancipace a participace žen na trhu práce zvyšuje jejich vzájemnou konkurenci na trhu práce
→ u všech relevantních forem kapitálu lze očekávat větší efekty (bonusy) u žen než u mužů
- Sexuální deficit je trvale větší u mužů než u žen (Hakimová 2015)
→ lze očekávat větší pozitivní diskriminaci fyzicky atraktivnějších žen (zejména, je-li v řídicí pozici muž) než u fyzicky atraktivnějších mužů, bez ohledu na to, zda je v řídicí pozici muž nebo žena (tyto efekty budou silnější v konzervativnějších společnostech s aktuálně větší dynamikou změn na trhu práce)

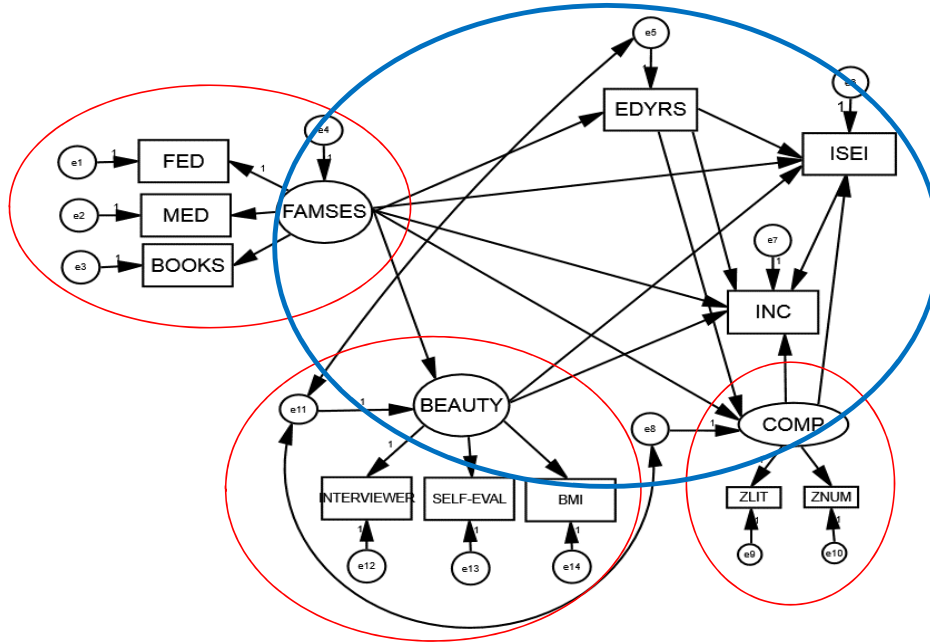
Naše hypotézy

- Významnou roli v získání zaměstnání s vyšším sociálně-ekonomickým statusem a v dosažení vyššího příjmu hraje fyzická atraktivita jedince, a to při kontrole dosaženého vzdělání, kompetencí (inteligence) a sociálně-ekonomického původu.
- Kauzální vazby, jimiž se sociální původ, vzdělání, kompetence, sociálně-ekonomický status zaměstnání a atraktivita transformují v příjem, nejsou u mužů a žen stejné → je třeba pracovat s dvěma modely.
- V souladu s pokračující emancipací žen a jejich pronikáním do skupin povolání s vyššími příjmy a pravděpodobně silnějším efektem „erotického kapitálu“ na straně žen očekáváme větší zhodnocení fyzické atraktivity na trhu práce u žen.

Data a metody

1. „Předpoklady úspěchu v práci a v životě“- výzkum uskutečněný v letech 2012 – 2013 v rámci projektu OECD-PIAAC - 6 081 respondentů ve věku 16 až 66 let (realizace SC&C), hlavní téma: kompetence
2. Navazující výzkum „PIAAC Beauty“ uskutečněný v roce 2015, 2 200 respondentů, hlavní témata: fyzická atraktivita, investice do krásy, vybrané prvky životního stylu, preference rodina vs. kariéra, struktura osobnosti (BIG5), hodnoty (Schwartz), atd. (realizace SC&C)
3. Měření fyzické atraktivity:
 - hodnocení tazatelem (1 až 10)
 - sebehodnocení (1 až 10)
 - index tělesné hmotnosti (BMI)
 - hodnocení fotografií respondentů panelem hodnotitelů (16 mužů, 16 žen), Q metodologie (realizace SC&C)
 - výsledná škála PCA – více variant
4. Metody
 - Strukturní modelování (AMOS)
 - Regresní analýza

Výchozí model (multisample)



- FED** (vzdělání otce)
- MED** (vzdělání matky)
- BOOKS** (počet knih v domácnosti rodičů)
- FAMESSES** (latentní proměnná – sociálně-kulturní status výchozí rodiny)
- INTERVIEWER** (hodnocení tazatelem)
- SELF-EVAL** (sebehodnocení)
- BMI** (Body Mass Index)
- BEAUTY** (latentní proměnná – fyzická atraktivita)
- EDYRS** (počet let strávených formálním vzděláním)
- ISEI** (sociálně-ekonomický status zaměstnání)
- INC** (průměrný hodinový výdělek včetně všech bonusů v logaritmické podobě)
- ZLIT** (standardizovaný index čtenářské gramotnosti)
- ZNUM** (standardizovaný index numerické gramotnosti)
- COMP** (latentní proměnná – kompetence)

Model fit (muži): Chi-square=121,29 (107 df), p=0,163, **GFI=0,951**, CFI=0,988, RMSEA=0,018, AIC=303,29

Model fit (ženy): Chi-square=131,19 (106 df), p=0,049, **GFI=0,951**, CFI=0,983, RMSEA=0,023, AIC=315,19

Výchozí model – standardizované přímé efekty

	Muži			Ženy		
	do 30 let	30–50 let	nad 50 let	do 30 let	30–50 let	nad 50 let
Kompetence ⇒ Příjem	-0,07	0,05	0,07	0,36**	0,13	-0,03
Vzdělání ⇒ Příjem	0,11	0,01	0,14	0,16	0,22**	0,28**
ISEI ⇒ Příjem	0,19	0,26**	0,38**	0,13	0,29**	0,47**
Sociální původ ⇒ Příjem	0,32	0,24**	0,12	-0,13	-0,06	0,03
Atraktivita ⇒ Příjem	-0,19	0,11	0,16	0,10	0,24**	-0,21*
Kompetence ⇒ ISEI	-0,01	0,26	0,20**	-0,01	0,08	-0,05
Vzdělání ⇒ ISEI	0,44**	0,54**	0,52**	0,46**	0,49**	0,80**
Sociální původ ⇒ ISEI	0,46	0,03	0,19**	0,09	0,22**	0,03
Atraktivita ⇒ ISEI	-0,25	0,01	0,10	0,05	0,18**	-0,13
Vzdělání ⇒ Kompetence	0,26**	0,36**	0,45**	0,41**	0,23**	0,40**
Sociální původ ⇒ Kompetence	0,41**	0,22*	0,18	0,28	0,48**	0,10
Atraktivita ⇔ Kompetence	-0,34**	0,16	0,19	0,23**	-0,01	-0,06
Sociální původ ⇒ Vzdělání	0,51**	0,55**	0,41**	0,40**	0,62**	0,47**
Atraktivita ⇔ Vzdělání	0,21	0,12	-0,01	0,25*	0,20**	0,33**
Sociální původ ⇒ Atraktivita	0,64**	0,22*	0,04**	-0,07	0,12	0,09
N	158	301	120	109	238	104

Zdroj: Šetření – Opomíjené dimenze lidského kapitálu (2015). Vlastní výpočty. Úroveň statistické signifikance: ** p < 0,05, * p < 0,1. Hladiny statistické významnosti jsou pouze orientační, protože odhady koeficientů byly provedeny pouze na sadě prvních „plausible values“.

Výchozí model – celkové, přímé a nepřímé efekty atraktivity na příjem

		Atraktivita → Příjem		
		celkový efekt	přímý efekt	nepřímý efekt
Muži	do 30 let	-0,234	-0,187	-0,046
	30 – 50 let	0,113	0,110	0,003
	nad 50 let	0,202	0,164	0,037
Ženy	do 30 let	0,107	0,100	0,007
	30 – 50 let	0,288	0,235	0,052
	nad 50 let	-0,273	-0,211	-0,062

Zdroj: Šetření – Opomíjené dimenze lidského kapitálu (2015). Vlastní výpočty.

Nepřímé srovnání s výsledky za USA a Kanadu

		Nestandardizované koeficienty		Standardizované koeficienty		t	Sig.
		Beta	Standardizované	Beta	Standardizované		
Muži	Konstanta					30,105	0,000
	Vzdělání	0,079	0,079	0,079	0,079	1,43	0,000
	ATT_TOP	0,000	0,071	0,000	0,071	0,7	0,995
	ATT_BOT	-0,091	0,051	-0,10	0,051	-1,803	0,072
	IQ_TOP	0,092	0,053	0,092	0,053	1,758	0,080
	IQ_BOT	-0,023	0,070	-0,023	0,070	0,7	0,744
Ženy	Konstanta	3,638	0,162	3,638	0,162	3,514	0,000
	Vzdělání	0,069	0,069	0,365	0,365	5,782	0,000
	ATT_TOP	0,152	0,056	0,152	0,056	1,32	0,007
	ATT_BOT	-0,064	0,067	-0,064	0,067	-0,62	0,342
	IQ_TOP	0,258	0,064	0,258	0,064	2,02	0,000
	IQ_BOT	-0,047	0,060	-0,047	0,060	-0,789	0,431

a. Závisle proměnná: (ln)INC

Zdroj: Šetření – Opomíjené dimenze lidského kapitálu (2015). Vlastní výpočty.

Nepřímé srovnání s výsledky za USA a Kanadu

		Nestandardizované koeficienty		Standardizované koeficienty	t	Sig.
		B	S.E.	Beta		
Muži	Konstanta	4,146	0,138		30,105	0,000
	Vzdělání	0,059	0,010	0,335	5,643	0,000
	ATT_TOP	0,000				0,995
	ATT_BOT	-0,091				0,072
	IQ_TOP	0,092				0,080
	IQ_BOT	-0,023				0,744
Ženy	Konstanta	3,638	0,162		22,514	0,000
	Vzdělání	0,069	0,012	0,365	5,782	0,000
	ATT_TOP	0,152				0,007
	ATT_BOT	-0,064				0,342
	IQ_TOP	0,258				0,000
	IQ_BOT	-0,047				0,431

a. Závisle proměnná: (ln)INC
 Zdroj: Šetření – Opomíjené dimenze lidského kapitálu (2015). Vlastní výpočty.

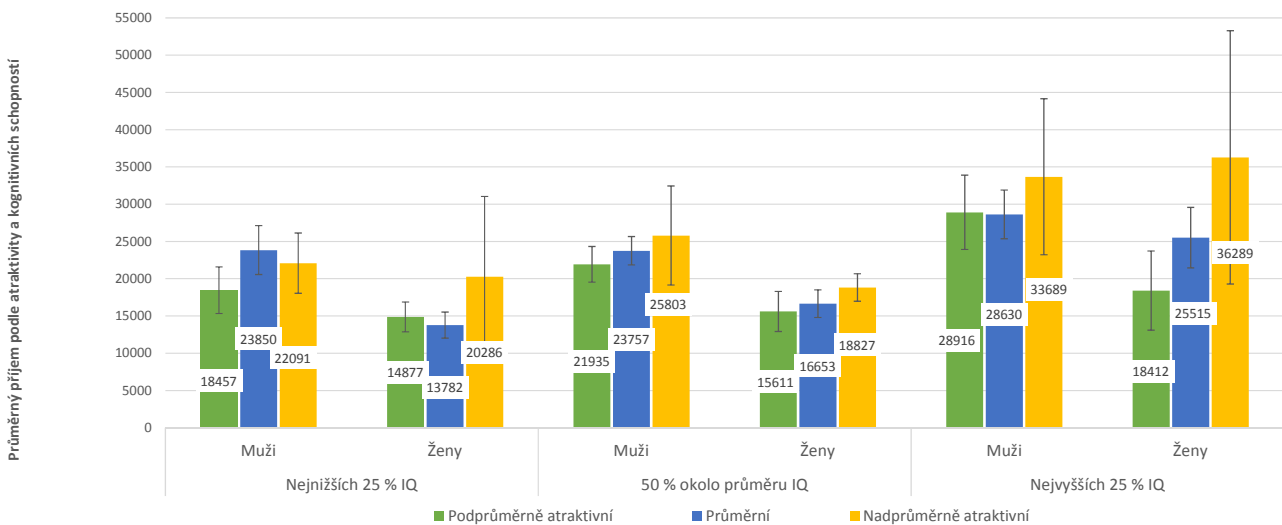
Regresní analýza sociálně ekonomického statusu zaměstnání (věk 30 až 50 let)

		Nestandardizované koeficienty		Standardizované koeficienty	t	Sig.
		B	S.E.	Beta		
Muži	Konstanta	-21,633	4,288		-5,045	0,000
	Vzdělání	4,661	0,317	0,579	14,722	0,000
	ATT_TOP	5,853	2,127	0,105	2,752	0,006
	ATT_BOT	-2,236	1,616	-0,053	-1,384	0,167
	IQ_TOP	5,389	1,664	0,132	3,239	0,001
	IQ_BOT	-3,110	2,088	-0,058	-1,489	0,137
Ženy	Konstanta	-25,045	5,567		-4,499	0,000
	Vzdělání	5,126	0,410	0,598	12,503	0,000
	ATT_TOP	3,182	1,936	0,076	1,643	0,101
	ATT_BOT	-0,260	2,368	-0,005	-0,110	0,913
	IQ_TOP	1,300	2,210	0,028	0,588	0,557
	IQ_BOT	-4,305	2,095	-0,097	-2,055	0,041

a. Závisle proměnná: ISEI

Zdroj: Šetření – Opomíjené dimenze lidského kapitálu (2015). Vlastní výpočty.

Příjmy mužů a žen podle zařazení do kategorií definovaných inteligencí a atraktivitou (průměry a intervaly spolehlivosti) – věková skupina 30 až 50 let, $N_{\text{muži}} = 317$, $N_{\text{ženy}} = 235$



Závěry

Atraktivnější lidé mají větší šanci na zaměstnání s vyšším sociálně-ekonomickým statusem a na vyšší příjem než lidé méně atraktivní (při kontrole vzdělání a inteligence).

Krása a atraktivita se nejvíce prosazuje ve středním věku, kdy se lidé postupně blíží vrcholům svých kariér, nebo jich již dosáhli. V této skupině se pak nejvíce projevují rozdíly mezi muži a ženami.

Kapitalizovat atraktivitu v SES zaměstnání se daří spíše mužům než ženám, přičemž bonus za krásu zde jednoznačně převažuje nad malusem za nízkou atraktivitu. Totéž platí o inteligenci. U žen jsou tyto principy působení krásy a inteligence na SES zaměstnání stejné, jen jejich vlivy jsou slabší.

Závěry

Muži nemají za nadprůměrnou atraktivitu žádný příjmový bonus, za podprůměrnou atraktivitu jsou ovšem příjmově „trestáni“ více než ženy. Příjmový propad způsobený podprůměrnou atraktivitou je u mužů 9 % (u žen 6 %) což při průměrném příjmu mužů okolo 25 tisíc korun činí zhruba 27 tisíc korun ročně, za dvacetiletou pracovní kariéru okolo půl milionu korun.

Bonus za nadprůměrnou atraktivitu činí u žen 15 % průměrného příjmu, malus 6 %, což vede k celkovému příjmovému rozdílu mezi atraktivními a neatraktivními ženami ve výši 21 %. To, při průměrném příjmu žen okolo 20 tisíc korun měsíčně činí okolo 50 tisíc za rok a zhruba jeden milion za dvacetiletou pracovní kariéru.

Podobně je tomu u inteligence: **příjmový rozdíl mezi nadprůměrně a podprůměrně inteligentní ženou je 30 % průměrného příjmu, a to při kontrole vzdělání i atraktivity.**

Závěry

Kapitál spojený s krásou a atraktivitou se v České republice ženám vyplácí více než mužům, přičemž „trest za ošklivost“ je paradoxně větší u mužů než u žen.

Vše nasvědčuje tomu, že **zatímco vliv fyzické atraktivity na úspěch na trhu práce je značný a kulturně univerzální, genderové rozdíly v působení fyzické atraktivity se naopak zdají být kulturně specifické.**

Tento závěr samozřejmě bude vyžadovat hlubší teoretický i empirický rozbor.

Děkujeme za
pozornost

PETR MATĚJŮ
DANA HAMPLOVÁ
PETR HAMPL
MAREK LOUŽEK
(EDS.)

MOC KRÁSY
POMÁHÁ KRÁSA
A ATRAKTIVITA
K ŽIVOTNÍMU
ÚSPĚCHU?

KAROLINUM

