



## EXECUTIVE STYLE

### เรื่องเล่า MJ Money Channel

กสิญา แซ่ฉิว

# เศรษฐศาสตร์นำคิด กับเรื่อง

# ความสวย-ความหล่อ

**คุณคิดว่า “หน้าตา” ของลูกจ้างมีผลต่อการตัดสินใจของนายจ้างหรือไม่? เมื่อได้มากน้อยแค่ไหนกับคำพูดที่ว่า “หน้าตาดี มีชัยไปกว่าครึ่ง”... ความสวย ความหล่อ ทำให้มีโอกาสได้ผลตอบแทนมากขึ้นจริงหรือไม่?**

อาซีฟคิลปิน นักแสดง คงเป็นคำตอบที่สะท้อนได้ชัดเจนที่สุดสำหรับคำถามข้างต้นนี้... เพราะเหล่าบรรดาผู้ที่มีอาชีพอยู่ในวงการบันเทิงต่างมีบุคลิกภาพ รูปร่าง หน้าตา ที่จัดได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ดีกว่ามาตรฐาน ไม่ว่าจะด้วยความเป็นธรรมชาติ (สวย หล่อแต่กำเนิด) หรือจากการทำศัลยกรรมก็ตาม และอาซีฟเหล่านี้เองที่สามารถสร้างผลตอบแทนงามๆ ให้กับคนในแวดวง จนกระทั่งใครๆ ก็อยากเข้าไปทำงานในวงการบันเทิงด้วยความเชื่อที่ว่าค่าตอบแทนที่ได้มันดึงดูดใจเหลือเกิน

แท้จริงแล้วความน่าสนใจของคำถามข้างต้นแฝงนัยที่น่าสนใจกว่านั้น เนื่องจากประเด็นที่ว่าคนหน้าตาไม่ดี มีโอกาสในการได้งานทำ และได้ค่าตอบแทนที่น้อยกว่าคนหน้าตาดีนั้น สะท้อนถึงปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นจากการเลือกปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงความไม่เป็นธรรมของนายจ้างในการเลือกรับพนักงานจากหน้าตา เพราะนั่นเท่ากับว่าคนที่หน้าตาแย่กว่ามักพลาดโอกาสในการทำงานแม้มีคุณสมบัติทุกประการ ทั้งการศึกษา ประสบการณ์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ หรือสติปัญญา เท่าเทียมกับอีกคนซึ่งหน้าตาดีกว่าเสมอ

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แห่งความสวย (Economics of Beauty) ได้อธิบายไว้ว่าการตัดสินใจของมนุษย์ (Value Judgment) ในบางครั้งอาจจะมาจากการตัดสินใจโดยใช้ความชอบและรสนิยมส่วนตัวมากกว่าในเรื่องของเหตุผล ซึ่งสิ่งเหล่านี้มักถูกบิดเบือน (Decision Bias) (ดร.พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2552)

แดเนียล ฮาเมอร์เมช (Daniel Hamermesh) นักเศรษฐศาสตร์ผู้มีชื่อเสียงในการศึกษาเรื่องแรงงานมายาวนานชี้ให้เห็นว่าในสหรัฐอเมริกา คนหน้าตาดีเหนือคนทั่วไปได้รับค่าตอบแทนต่อชั่วโมงสูงกว่าคนหน้าตาธรรมดาประมาณร้อยละ 5 ในผู้ชายและร้อยละ 4 ในผู้หญิง ขณะที่ประเทศจีนมีส่วนเพิ่มของคนหน้าตาดีที่เป็นผู้ชายเพียงร้อยละ 3 แต่มากถึงร้อยละ 10 ในผู้หญิง ซึ่งเขาเรียกส่วนต่างที่เหนือกว่าคนอื่นนี้ว่า บิวตี้ พรีเมียม (Beauty Premium) ซึ่งหมายถึงความพิเศษอันเกิดจากความงาม

มีตัวอย่างที่น่าสนใจของปัญหาที่เกิดขึ้นคือที่ประเทศเกาหลีใต้ โดยในปี พ.ศ.2550 ฮวาง กี้ จา เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานของเกาหลีได้ออกมากล่าวไว้ว่า “การกีดกัน และเลือกปฏิบัติ กลายเป็นสิ่ง



ที่เกิดขึ้นเป็นปกติ ในธุรกิจภาคเอกชน ซึ่งมีบริษัทมากมายที่ต้องการรู้ข้อมูลเรื่องอายุ และรูปร่าง หน้าตาของผู้สมัครงาน”

นอกจากนั้นเธอยังอ้างถึงผลสำรวจของกระทรวงแรงงานที่พบว่าในแวดวงธุรกิจเอกชน ที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ มีอยู่ถึง 46.7% ที่ให้ความสำคัญกับ รูปร่าง หน้าตาของผู้สมัครระหว่างการสอบสัมภาษณ์ และให้น้ำหนักกับเรื่องนี้อย่างมากในการพิจารณา รับคนเข้าทำงาน ขณะที่ในบริษัทเอกชนอื่นๆ ก็ให้ความสำคัญกับรูปร่าง หน้าตาของผู้สมัคร ถึง 36.8% แล้วก็มีคนถึง 9 ใน 10 ที่พูดเป็นเสียงเดียวกันว่า ผู้หญิงสวย นั้นได้เปรียบอย่างมาก และมักจะได้งาน ขณะที่ก็มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลถึง 4 ใน 5 ที่ยอมรับว่า ชอบคนสวย คนหน้าตาดี

ไม่นานหลังจากนั้น...เดือนมิถุนายนปี พ.ศ.2551 กระทรวงแรงงานเกาหลีใต้ได้สั่งยกเลิกกฎหมายทุกฉบับ ที่มีการ “กีดกัน” ทางเพศ หรือ เลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ พร้อมทั้งมีการแจกจ่ายแบบฟอร์มของใบสมัครงานแบบใหม่ออกมาให้บริษัท และหน่วยงานต่างๆ ได้นำไปใช้ และหากใครก็ตามที่ฝ่าฝืนกฎหมายใหม่จะถูกปรับเงินสูงสุดไม่เกิน 5,000,000 วอน หรือประมาณ 195,251 บาท

แม้ในประเทศไทยจะยังไม่เคยมีการศึกษาและทำวิจัยเรื่อง “ความสวย-ความหล่อ” กับโอกาสในความก้าวหน้าของแรงงานไทย แต่หากลองตั้งคำถามกับคนรอบตัวเราดูเล่นๆ ว่า...คนหน้าตาดี (ที่มี Beauty Premium) ได้เปรียบเพื่อนร่วมงานหรือไม่ และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าหรือเปล่า? คิดว่าจะมีสักกี่คนที่ตอบว่า “ไม่”... อย่างไม่ลังเล

หนึ่งประเด็นที่ตอกย้ำความน่าสนใจของเรื่องส่วนเพิ่มความมั่งคั่งก็คือ ผลสำรวจผู้จัดการงานของบริษัทใหญ่ 202 คน และคนทั่วไปอีก 964 คนของนิตยสาร Newsweek ที่มีคำแนะนำที่ท้าทายไว้ว่า “คนที่หน้าตาดีและอย่างอื่นธรรมดาๆ จะดีกว่าคนที่เก่ง ยอดเยี่ยม แต่หน้าตาไม่ดี” (วารสาร สามโกเศศ, 2553)

เมื่อเป็นที่ชัดเจนแล้วว่า “หน้าตาดี มีชัยไปกว่าครึ่ง” คำถามที่ MJ มีเรื่องเล่า อยากฝากไว้ให้คิดต่อก็คือ...แล้วคุณคิดว่า ต้นทุนในการทำให้ “หน้าตาดี” คุ่มค่ากับผลตอบแทนที่จะได้รับหรือไม่? เพราะการทำให้หน้าตาดีมีความเสี่ยง...ผู้ที่ต้องการควรศึกษาข้อมูลก่อนการตัดสินใจ...มีความคิดดีๆ อย่าลืมหาแบ่งปันข้อมูลกันด้วยนะค่ะ **M&W**