

加强会计队伍建设的视角

——会计人员性别结构现状调查及原因分析

□ 宋胜菊 马军海

新中国成立之前,受“男尊女卑”的社会习俗和妇女所受教育程度偏低等因素的影响,从事记账和算账工作的会计人员几乎全为男性,“账房先生”成了中国早期会计人员的专称。新中国成立后,随着妇女地位的不断提高,妇女参与社会经济活动的深度和广度不断增大,在会计从业人员中,女性的比例超过了50%。

一、会计人员性别结构现状

(一)会计人员性别构成总体情况

有关统计资料显示,1996年,在全国1 200万会计人员中,女性的比例为56.57%,超过男性13.14%,超过了1995年全国总人口中女性的比重48.97%。在全国30个省(市)中,女性会计人员比例超过50%的省(市)多达24个。其中,北京、上海、天津、吉林、黑龙江、辽宁、浙江等八个省(市)的女性会计人员比例超过了60%。北京会计人员中女性所占比例居全国之首,达到了76%。由此可见,会计职业是女性就业率较高的一个职业。

但女性会计人员的工作成绩的社会认可度低于男性。1995年获全国先进会计工作者荣誉称号的344人中,女性98人,占受表彰人数的28%。另外,在开展双先表彰的省(市)中女性所占比例超过50%的只有5个省(市)。

(二)会计学术团体领导者性别构成

中国会计学会是中国会计最高学术团体,其会员由中国会计学术权威和会计实务领域中作出重要贡献的会计人员组成。中国会计学会财务成本分会是中国会计学会中最活跃的组成部分,其会员由在会计教育、学术、实务及管理领域具有较大影响的中青年专家学者组成,是会计领域的中坚力量。对上述两个会计学术团体领导机构的性别构成进行分析,可以了解女性会计人员在会计队伍中的地位和影响。

中国会计学会自1980年成立至今已有六届领导集体。在六届名誉会长、会长、顾问、副会长、秘书长、副秘书长中,女性9人次(有连任),占全部人数121人的7.43%。中国会计学会财务成本分会自1988年成立至今的17年中,共有五届领导集体。五届中顾问、名誉会长、会长、副会长、秘书长、副秘书长共计131

人,女性5人,占全部领导的3.82%。

上述资料说明,尽管女性在会计人员中占了绝对比例,但女性在中国权威会计学术团体中的地位和影响力远远低于男性,而且这种状况至今未有根本改变。

(三)全国会计学博士生导师性别构成

我国自1981年设立经济学(会计学)博士生导师以来,到2002年,共有70名会计学博士生导师,其中女性6名,仅占全部博士生导师的8.57%。

(四)全国新增会计学教授性别构成

据不完全统计,在高校从事会计教育工作的人员中,女性的比例高于男性,占60%以上,但在教授、副教授中所占比例远低于男性,近几年,尽管在新增副教授中女性的比例有较大上升,个别年份甚至高于男性,但在会计教授中,女性的比例仍远比男性为低。从1995—2002年全国新增会计学教授、副教授的情况看,副教授中女性比例为38%,教授中的比例更低为17%。

(五)会计管理人员性别结构

在省级以上会计管理队伍中,女性所占比例基本与男性持平,但女性会计处长所占比例只在30%左右,男性仍然占绝对比例。

(六)注册会计师性别构成

在我国注册会计师队伍中,男性所占比例为60.55%,女性所占比例为39.45%,男性高于女性21.10个百分点。在执业会员中女性所占比例低于男性19.15个百分点,在非执业会员中女性所占比例低于男性25.48个百分点。

通过对全国会计人员的整体情况、全国会计学术团体、全国会计教育系统高级会计人才、会计管理机构负责人及会计实务领域会计人员的性别分析,可以初步得出如下结论:在全国会计人员中女性的比例高于男性,但在高层次的会计人员中女性的比例远远低于男性。

二、会计人员性别结构现状的成因

造成会计人员性别现状的原因究竟是什么?我们认为经

济、社会及心理等因素是造成会计人员性别失衡的主要原因。

(一)经济体制是决定会计人员性别结构的重要因素

从建国初到上个世纪70年代后期,我国实行的是高度集中的计划经济,企业会计信息的使用者比较单一,会计的任务主要是记账、算账和报账,会计手段也完全是手工操作。这一时期会计工作被认为是一种稳定性强、风险低、挑战少、适合女性从事的好职业。由此形成了会计人员中女性比例高、学历层次偏低、知识结构单一的局面。

上个世纪八十年代到九十年代初,随着有计划的商品经济体制的确立和改革开放政策的实施,会计作为国际通用的商业语言在经济生活中的作用逐渐被人们所认识。虽然,会计职能仍然是核算和监督,但已开始关注管理、决策、控制等现代会计职能。但在此阶段,会计职业仍被认为是低风险、稳定性强、适合女性从事的好职业的观念没有根本改变,因此,会计行业中女性占有较高比例的状况亦没有多大改变。

直到上世纪90年代中后期,随着我国社会主义市场经济体制的确立,企业成为自主经营、自负盈亏的经济实体,资本市场趋于活跃,会计在经济生活中的地位和作用得到大幅度提升。会计信息的使用者开始呈现多元化,对会计信息质量提出了更高要求;会计职能从传统职能向现代职能转变,会计分析、会计管理与控制、会计创新越受到重视。会计核算手段也基本实现了现代化。这一时期,对优秀会计人员的评判标准呈现出明显的层次性和复杂性,对会计人员的适应能力、学习能力、沟通协调能力提出了前所未有的挑战。此时,会计职业已成为一种风险高、挑战性强、压力大、收入也相对较高的职业。会计的重要性、复杂性、挑战性、高风险、高收入等特点使更多的男性青睐于会计职业,会计职业中女性比例偏高的局面得到某种程度的修正。因此,从趋势来看,未来女性在高层次会计职业的就业将面临比男性更多、更大的压力,但普通会计从业人员中女性比例高于男性的局面不会有根本改变。

(二)传统观念对会计人员性别结构的影响

在人们的观念中,女性的优点是善解人意、细致、有亲和力、沟通能力强,耐力好、韧性强、负责任,比较稳定,不会轻易跳槽。从生理、心理角度看,有些行业的工作对性别有着特殊的要求,一些行业更适合于女性,而一些行业则更适合于男性。受家庭、社会和传统文化的影响,女性自己通常也会选择相对稳定的工作来做。会计工作被认为是比较适合女性从事的职业之一,这一观念影响了部分男性对会计职业的选择。据有关调查问卷显示,36.3%的人选择“女性比男性更适合于”从事会计工作,41.6%的人选择“女性与男性同样适合于”会计工作,只有22.1%的人选择“男性比女性更适合于”会计工作。从调查结果看,持“女性比男性更适合于会计工作”观念的人仍然较多。事实上,公司在招聘财务人员时也通常会考虑女性多一点。我们对10位会计学博士生导师和15位财务处长进行了访谈,他们同样认为女性更适合从事会计实务工作,原因是女

性认真、踏实、负责。上述传统观念、规则或规律直接导致了会计人员的性别结构现状。

(三)“镜像上下限效应”对会计职业性别结构的影响

镜像上下限效应(glass ceiling,“玻璃天花板”)指的是一种障碍微妙、显而易见却又很强大,足以阻止女性进入管理层的理论。该理论认为,由于性别的差异,妇女的职业选择和职务晋升被一层玻璃挡着,可望而不可及。导致这种镜像上下限效应的因素通常有三种:首先,管理人员与经理人士没有在自己的单位里实行男女平等的政策并采取积极行动。其次,社会不鼓励女性去应聘高层管理职位,甚至没有鼓励她们意识到高层次的工作是面向所有人的。再次,这些人群缺乏接受培训与进一步发展的机会,因而缺少改善自身能力并获得晋升的机会。为了打破“玻璃天花板”,国际社会已经努力了20年,也建立了有规模的组织与社会机制以制约“玻璃天花板”的作用,但女性从事高层次职位比例低的状况并没有得到根本改善。

(四)心理危机是导致高层次女性会计人员比例偏低的重要原因

随着年龄的增长,女性如何在家庭和事业当中找到一个平衡点对她们来说更加重要。在这种心理诱导下,丈夫事业的发展对孩子的出生都可以成为女性回家的直接原因。在一项“外企白领女性最希望公司给予什么”的专项调查中,希望公司给予升职的只占到10%。这也是女性中层不能赢来更大机会的一个内在原因。在某些女性的心理深处,中层也许是一个不错的位置,是个人生活和事业的最佳平衡点。客观上,女性肩负着生育、养育子女的使命,加上女性的依赖心理等因素,给女性提升造成了直接的负面影响。

另外也有研究表明,国内不少职业女性在进入中层一段时间以后,会发生心理上的危机。在发生危机的时候,女性有时会对前途甚至自己存在的价值产生根本性的置疑。由于经过了比男性更艰苦的证明自己价值的过程,一些女性开始厌倦超负荷的工作,而向往朝九晚五的平凡小职员的生活,另一些女性则开始向往相夫教子的家庭生活。这种危机有时候表现得非常强烈,女性甚至会选择回家。

三、结论

女性是会计职业群体中的重要组成部分,其作用的充分发挥,对提高整个会计队伍的素质和会计行业的执业质量具有重要作用。女性会计人员只有全面提升自身的素质和能力,并积极寻求专业服务力量的协助,才能更好地发挥作用,推进会计事业的发展。同时,国家应制定相关法律、制度保护女性的合法权益,为女性会计人员提供更多受教育的机会,采取措施为女性会计人员减轻生活和工作压力,为女性会计人员潜能的发挥提供有益的帮助。

(作者单位:中华女子学院经济管理系 天津大学管理学院)

责任编辑 张玉伟