

· 女性与社会发展研究 ·

女性参与公司治理：强制配额抑或自愿选择？

杨位留, 杨金磊

(枣庄学院, 山东 枣庄 277160)

摘要:近年来, 国际社会在推动人类发展的进程中, 特别关注女性发展和性别平等, 促进女性与社会经济同步发展已成为共识。在企业管理的微观层面, 女性加入董事会参与公司治理成为董事会多元化的重要议题, 越来越多的国家通过改变公司治理规则、强制配额立法等举措提高女性董事的比例, 但在实施过程和效果上都存在较大争议。当前, 职业女性晋升仍然存在着“玻璃天花板”现象。结合国际上女性董事配额的最新进展情况, 分析女性董事强制配额的利弊和女性参与公司治理的路径, 可为更好地提升我国女性参与企业经营管理, 提高公司治理水平, 促进社会公平提供参考。

关键词:性别多样性; 女性董事; 强制配额; 公司治理

中图分类号: F272-05

文献标识码: A

文章编号: 1008-6838(2019)02-0042-07

一、引言

董事会性别多样性是指董事会性别组成的平衡性。董事会性别多样性是全球公司治理改革的重要主题, 有效的公司治理意味着董事会组成具有广泛的代表性和民主性^[1]。随着女性教育与劳动参与率的提高, 政府和社会在高等教育、劳动力就业等诸多方面不断促进性别平等。但在当今社会, 公共生活中的性别平等仍然是一个全球性的挑战, 各国政府虽然实施了一系列举措来推动两性平等, 但男女性别差距仍很明显, 女性在社会和经济生活中获得决策的机会仍然小于男性。从微观层面看, 近年来, 女性加入董事会参与公司治理受到学术界和监管机构越来越多的关注, 企业管理层的性别多样性问题已经从社会学领域转变为公司治理领域, 很多国家明确提出要增加董事会和高级管理职位中的女性

人数。公司管理层面的性别多样性关系到人力资源作为经济资源的有效配置, 多样性会产生更加丰富的知识库和创新能力, 进而成为企业的竞争优势^[2]。当前, 一些国家特别是欧洲国家, 正在通过改变公司治理守则或通过女性董事配额立法, 促进董事会的性别多样性, 解决董事会成员性别不平衡问题。但从进展情况看, 女性在大多数国家董事会及高级管理职位中的比例仍然偏低, 社会公众对政府强制配额的看法, 从实施的过程到实施的效果都存在较大争议。由于在董事会性别多样性的改革中, 欧洲国家走在世界前列, 当前对于董事会性别多样性的研究也主要集中在欧洲发达国家, 发展中国家和新兴经济体对此研究有限。本文结合欧洲国家女性参与公司治理的最新进展, 探讨促进女性董事参与公司治理的举措, 为我国女性更好地参与公司治理,

收稿日期: 2019-01-05

作者简介: 杨位留, 男, 枣庄学院经济与管理学院讲师, 博士研究生, 主要从事公司财务与公司治理研究; 杨金磊, 男, 枣庄学院经济与管理学院讲师, 博士研究生, 主要从事公司治理研究。

提升企业的管理水平提供参考。

二、什么阻碍了女性的晋升——“玻璃天花板”？

“玻璃天花板”(glass ceiling)描述的是职业女性在晋升时面临的隐形障碍,这种障碍是由长期以来社会公众对女性的歧视和偏见造成的,这种无形的障碍阻碍了女性上升到高级管理职位。长期以来,性别对于包括健康在内的关系人类生存的大多数领域都有重要影响,女性在资源获取、决策权、选择权和其他领域的机会等方面都处于相当的劣势^[3]。当今社会,打破“玻璃天花板”面临着很大的挑战,女性的“双重角色”实现转变面临着很大的困难。工作和家庭,女性的这种双重负担是一个世界性的现象,但由于传统文化准则已预设女性主要对家庭事务负责,年轻的职业女性往往要承受巨大的生活和工作压力,这使她们无法承担更多的责任,因此无法达到更高的管理职位。有些专业女性做到中层管理岗位时往往会因为家庭或社会压力而离职,这不仅仅是因为社会对女性的传统看法造成的潜在晋升障碍,更多的还因为女性比男性更倾向于选择退出职业生涯以照顾家庭,这些因素减少了高层管理人员可以选择的女性人才的数量,也成为公司董事会成员中女性人数较少的重要原因。

另外,女性面临着使她们远离董事会的诸多陈旧观念,包括公众认为女性胜任能力缺乏,自信心不足,具有侵略性的沟通方式,参与政治领域较少以及对家庭的重要责任,特别是对丈夫和孩子的照顾等诸多方面。在与管理者有关的多数品质中,男性依然多于女性。人们在工作中更容易相信有领导能力的男性,更愿意接受男性作为领导者,人们印象中的女性在董事会上的掌控力不及男性,这使得她们很难在董事会中受到尊重,这种根深蒂固的陈旧观念会影响人们在董事会上与女性合作的方式,进而影响企业的价值。

东方传统的儒家价值观念和家族商业模式强化了商业世界中家族父权制的权威性^[4],特别是在父权观念占主导地位的国家,文化因素和法律规范使得商业和政治领域优先考虑男性。如

中国、日本和韩国,大多都以男性为主导,女性在工作场合获得平等的机会较小。印度存在种姓制度和宗教制度,在教义中凸显男人的地位,种姓歧视至今仍未消除。当今社会中男女不平等的社会基因没有完全消除,社会对女性的陈旧观念根深蒂固,这些社会和文化因素都是董事会成员和高层管理职位中女性缺乏的重要因素。

越来越多的国家和社会组织试图通过各种举措促进性别平等,如美国和澳大利亚等发达国家的政府已经在董事会中建立了平等机会委员会。虽然亚洲国家受性别传统观念的影响较深,但经济和社会的迅速发展也带来了社会规范和性别结构的深刻变革,女性劳动参与率逐渐提高,亚洲部分地区女性接受高等教育的人数超越了男性^[5],这些转变都为女性更大程度上参与公司治理奠定了基础。

三、女性参与公司治理:追求社会公平还是经济利益?

近年来,西方一些国家通过鼓励企业自愿履行或国家强制立法等形式,一定程度上解决了公司董事会成员性别不平衡问题。西方国家的这些举措表明董事会中女性的存在会影响公司的决策和治理,并最终影响到企业价值。由于女性占世界人口的一半左右,让更多的女性参与企业管理至关重要,董事会性别多样性能够带来积极的示范效应,提高女性参与劳动的积极性,有利于全球经济的发展。那加拉干指出,增加董事会中女性的数量主要基于四个原因:董事会多样性可以表达社会民主;有利于树立良好的企业形象;增加女性代表的价值观、建议和经验以改善董事会决策;提高企业的盈利能力^[6]。从以上论述可以看出,实现性别平衡的董事会主要基于两个理由:社会公平和经济利益。

公众对于董事会性别多样性的目的是追求社会公平还是经济利益的争论一直存在。经济利益论认为改善董事会治理的重点应该是满足企业利益相关者的要求,最终提高公司价值,女性加入董事会能够更好地利用人才库,改善董事会的决策质量,提升公司治理水平,最终提高公司价值。社会公平论认为政府致力促进性别平

等,并不是瞄准任何特定的经济利益,而是以社会公平为目标,促进权力和资源的公正分配。现代社会的平等是男性和女性在权力、资源、参与度和影响力等诸多方面的均衡,促进董事会的性别多样性,很难完全划清经济利益和社会公平的目标界限。可以预见的是,董事会性别平衡能够促进权力和资源更加公正的分配,从而促进经济和社会的共同发展。

四、女性董事配额:欧美和亚洲国家(地区)的最新进展

2002年美国颁布的“萨班斯-奥克斯利法案”是一项大规模的突破性立法,大大提高了社会公众对公司治理重要性的认识。在萨班斯法案之后(2002~2009年),在财富500强企业的董事会中,女性所占的比例从12.9%上升到16.1%,增加了近30%,女性薪酬也增加了200%以上^[7]。挪威是欧洲第一个通过立法规定公司董事会中女性最低比例的国家,法律规定董事会拥有女性董事的最低比例为40%。其后,西班牙、冰岛和法国也规定了女性董事的最低限额。目前,欧洲许多国家在董事会中引入性别多样性配额机制。例如,德国议会通过法案,要求从2016年起,上市公司必须有30%的女性非执行董事。英国政府为富时100指数(FTSE100)公司设立新目标,要求到2020年这些公司需拥有33%的女性董事会成员。2013年欧盟议会投票决议,到2020年将在欧盟约5000家上市公司中实现40%的女董事会成员最低配额的目标^[8]。在美国,2018年9月加州通过促进女性权益的法案,规定到2019年底位于加州的上市公司的董事会中必须至少有一名女性董事,到2021年底还会进一步提高女性董事的比例,加州也成为美国历史上第一个以政府立法的形式要求上市公司必须有女性董事的州^[9]。

在亚洲,女性参与公司治理也取得了一定的进展。1998年亚洲金融危机后,鉴于公司治理制度的缺陷,为更好地参与国际贸易,亚洲很多国家(地区)的公司采用了以“英美”模式为基础的高效制衡的公司治理模式。随着亚洲公司治理水平的提高,以及西方的生活方式和价值观对亚洲文化

的影响,不少亚洲国家(地区)开始关注包括董事会在内的很多领域的性别平等问题,中国、印度和中东在内的许多发展中国家(地区)也都意识到了性别不平衡问题的严重性^[10]。近年来,亚洲国家(地区)董事会中的女性参与度有上升趋势,但整体上与欧洲发达国家仍存在较大差距。在日本,2018年在东京证券交易所上市的500家大型企业中,女性董事仅占5.9%,比2017年仅增加了0.8%,日本政府对此也作出了努力,试图实现包括性别在内的多样性,其在新修订的公司治理准则中提出,如果董事会中没有女性,公司向投资者说明理由^[11]。

在中国香港特别行政区,《2018年度香港企业女性董事概况报告》中指出,恒指企业中女董事比例由2017年的12.4%上升至2018年的13.8%,尽管女性董事比例有所改善,但整体进展仍然缓慢,与2009年的8.9%相比,九年间仅累计上升了4.9%^[12]。越南实行以社会主义为导向的市场经济,国有企业在经济发展中起决定性作用,其在董事会男女平等方面取得了较大的进步。马来西亚也引入了董事会性别配额,要求到2016年公司董事会中女性比例要达到30%。印度家族企业主导的新兴经济体也制定了董事会性别配额制度^[13]。中国大陆虽然没有明确的女性董事配额要求,但近年来女性在参与企业的经营管理和公司治理方面也有提高。《中国妇女发展纲要(2011—2020年)》中期统计报告数据显示,女性参与企业经营管理的比重逐年提高,截至2015年,企业董事会中女职工董事占职工董事的比重为38.4%,比2010年提高5.7%^[14]。

五、女性董事强制配额:利大于弊还是弊大于利?

在大多数国家,女性在董事会中的比例尽管有所增加,但总体上所占的比例仍然较低,特别是在亚洲国家。政府是否应该通过制定规章制度或者立法的方式来增加女性董事的比例,是近期讨论的热点问题。许多欧洲国家已经通过了董事会性别多样性的强制性配额规则,有效提高了性别多样性,但从多样化的经济后果看喜忧参半,学者和社会公众对女性董事强制配额争议不断。

(一) 女性董事强制配额的优点

合格的女性可能因为“玻璃天花板”障碍而难以晋升到更高层次,而配额可以让女性迈出突破障碍的步伐,成为改善两性平等的有效手段,克服商业世界对女性的歧视和偏见,促使更多有能力的女性担任管理职务。女性董事不仅仅是符号,她们能从新的角度进行讨论,可以把新的观点带入董事会以增加企业价值,董事会决策质量会随着性别差异性的增加而改善。罗斯特等认为,在2008年金融危机之前,金融机构没有预见到导致资产负债表脆弱性的主要原因是董事会的同质性日益增加^[15]。女性天生勤勉,女性董事能够提高整个董事会成员的出勤率,而且高层管理职位的女性作为榜样,会对处于组织下层女性的职业发展路径产生积极影响,对进入劳动力市场的高素质女性产生积极信号和传递效应,进而提升女性的工作积极性和晋升动力。性别多样化的董事会还会提升公司的形象,对公司业绩和股东价值产生积极影响。

尼加德研究了2005年底女性董事配额对挪威上市公司的影响,结果发现在信息不对称的条件下,配额有利于企业创造价值,挪威实施女性董事配额后,2004年至2008年期间其公司的绩效(ROA)有所改善^[16]。此外,戴尔奥尔森等以挪威上市公司为研究对象,发现董事会女性配额对企业绩效的影响在短期内可以忽略不计,但从长远来看,会有更多的积极影响^[17]。由男性主导的董事会成员不一定是最有胜任能力和最合格的人选,实行女性董事配额,对董事会进行性别结构调整,从中长期看,会有更多合格女性进入董事会,有利于企业价值的提升。

(二) 女性董事强制配额的缺点

虽然配额对于增强性别平等和促进社会公正是有积极作用的,但部分人对配额带来的董事会中更大比例的女性的进入是否会产生更好的经济影响尚存疑问。如果公司已经拥有最佳的董事会成员组成,强制配额的女性成员将成为董事会的次优选择。人力资本理论认为,企业应根据教育背景和工作经验而不是性别和种族属性选择董事会成员,配额往往会在某种程度上限制

股东选择董事会成员的权利,将董事会成员的选择重点放在数量而不是质量上,如果找不到更高素质的女性,配额可能会适得其反。在许多国家,女性担任高级行政职务的比例不大,女性候选人人数也有限,在女性候选人范围没有扩大之前,企业要么选择少数合格的女性,要么接受经验不足的候选人。如果强制任命一定数量的不合格女董事,会降低企业价值,对公司治理带来威胁。因此,强制配额可能会扰乱董事会成员的选择过程,导致董事会效率低下。

埃亨等研究了2003~2009年期间248家挪威上市公司的女性董事配额对公司的影响,2006年挪威公布的女性董事的配额目标为40%,而当时的实际比例只有9%,配额目标的公布导致了股价大幅下挫,托宾Q值在接下来的几年大幅下滑^[18]。马莎等使用瑞典的公司作为研究样本,研究了配额对企业绩效的影响,结果表明董事会女性配额导致了营业利润下降。如果找不到高素质的女性,性别配额可能会对公司业绩和股市表现产生负面影响,女性配额会使董事会变得不那么富有经验^[19]。

强制配额的反对者还认为,政府不应该实行强制配额,女性参与公司治理不应由国家介入,市场应该决定谁最适合做董事会成员。每个公司有不同的董事会组成需求,董事会成员必须共同协作才能呈现出最佳效用,而只有公司内部的人才能够确定哪些成员是最适合的。另外,配额可能不是最佳做法,因为它们可能最终导致“象征主义”。配额虽然增加了女性在董事会中的比例,但她们担任的往往是非执行董事的角色,多数被排除在重要的领导岗位和决策委员会之外。例如在挪威,女性CEO的数量并没有按照配额进行相应的增长,执行层面的女性依然缺乏。

六、女性参与公司治理:强制配额还是自愿选择?

自2003年挪威实行女性董事配额之后,许多国家着手提高女性董事比例,但采取的举措各具特点。国际公务员事务主任提出提高女性代表性的三项全球战略:政府设定人数配额;女性作为领导者出现在男性领导的企业;公司治理守则

中增加董事会多元化报告^[20]。从国际范围看,各国的举措可以归纳为以下两个主要方面:政府制定强制配额立法提升女性董事比例(例如:挪威、比利时等)和公司自愿选择增加女性董事比例(例如:加拿大、澳大利亚等)。

(一)政府通过立法强制配额

女性成为董事会成员存在诸多障碍,需要政府进行强制干预,通过立法对改变性别格局至关重要。赞成配额立法者往往是基于如下理由:董事会可以通过挖掘更广泛的人才库来提高董事会的有效性,女性加入董事会能够影响公司治理,提高董事会决策质量,通过立法实现董事会女性配额往往是最有效的方式,政府需要通过立法来支持女性以满足现代公司治理的需要。配额立法是长期创造更加公平竞争环境的最有效的方式之一,能够帮助女性突破进入董事会的潜在的障碍,并促进董事会的快速变革^[21]。挪威通过配额立法改变了董事会的性别结构,推动了董事会的两性平等,这对挪威产生了长期深远的影响,提升了公司治理水平。虽然有些人反对政府配额立法,建议公司自愿选择增加女性董事比例,但进展太缓慢,在没有监管机构干预的情况下,女性在董事会中的人数会继续不足,多样性的目标很难实现。因此,公司的自愿选择不能满足公众对变革的强烈渴望。

但政府强制配额立法也会产生很多问题,强制配额立法会侵犯公司的自主权,被认为是政府对企业自由的重大侵犯。国家的干预应限于企业的基本行为规则,政府不应干预企业的具体运营和内部管理结构,政府对公司治理的强制安排会违背股东的意愿,应保护股东的所有权免受不适当的国家干预。在立法的环境中,尽管女性与男性公司治理的参与权是平等的,但女性的人数仅满足配额的最低要求,数量可能仍然不足;更多的女性被任命为公司董事,但她们未必是最合格的候选人;配额立法会造成公司缩小董事会规模,以减少女性董事人数;配额可能会导致过多的名誉董事,很难真正为企业创造价值;更为严重的潜在负面影响是有些公司可能为逃避配额立法的约束,直接从证券交易所退市。

(二)企业自愿选择

支持公司自愿选择女性加入董事会的人认为,政府强制配额立法实际上确认了性别的不平等,女性被指责为“配额女性”,对女性的特别保护可能扭曲唯才是举的原则,造成逆向歧视,男性反而会受到歧视。社会学理论表明,如果以纯粹的偏见或其他不受经济业绩影响的理由偏爱某些群体,就意味着存在套利的可能性,因为最有价值的人力资本没有被有效利用^[22]。配额立法应该是在公司自愿选择失败之后的不得已行为,在多数情况下,“软措施”就可以实现女性董事增加的目标。例如,可以通过创建企业文化,在企业各个层次结构中促进女性的正常晋升,消除雇佣员工的性别歧视以增加潜在董事会成员的数量。另外,性别多元化只是多元化的目标之一,如果强制配额立法,可能会触发像种族、外国董事等其他多样性目标,多种目标共存可能会使企业无所适从。

与挪威的强制配额立法相比,英国政府不建议实施女性配额立法。英国采取报告制度就达到了预期目标,这表明企业自愿选择是足够的,甚至可能优于配额立法。澳大利亚也没有任何强制性立法,其性别多样性政策是以“遵守或解释”为基础的。芬兰采取“软措施”使董事会女性达到了25%以上的比例。施密德等利用53个国家的数据,研究证明强制性性别配额不利于公司价值的提升。女性董事会成员的自愿任用不仅不会对企业价值造成不利影响,反而可以减少具有政治动机的性别配额破坏企业价值的可能性^[23]。

七、结论和启示

虽然一些国家,特别是欧洲国家通过改变公司治理守则或执行配额制度,一定程度上解决了董事会性别不平衡问题,缓解了社会公众对于增强董事会性别多样性的压力。但目前来看,距离现代公司治理的真正需求可能还有很长的路要走。毋庸置疑的是,为了满足现代公司治理的需要,政府和企业都需要认真考虑女性加入董事会参与公司治理所产生的效应。但不同国家的性别差异程度不同,女性在企业管理岗位上的任职情况也有所不同,女性比例的强制配额需要考虑

其适用性。社会政治制度、经济发展水平、法律背景、文化基础和治理模式等国家制度体系是董事会性别多样性的重要前提,不同国家实现董事会性别多样性所采取的举措也取决于的制度背景。政治和文化背景是挪威实行女性强制配额的重要决定因素,挪威是女性普遍高度参与劳动和政治生活的国家,具有深厚的政党配额传统,对平等主义和社会民主较为看重,具有强烈的性别平等价值理念,配额制度是否可以在与挪威不同的政治文化背景的国家取得成功存在疑问。另外,强制配额制度不能急于求成,国家对于配额制度的推行应是循序渐进的,特别是在相对保守的国家,社会和企业都需要时间来适应变化。

性别平等被认为是社会主义国家社会经济发展战略的核心目标之一^[24]。发展中国家的女

性与男性相比,其在职业发展中付出的成本比发达国家要高,但曲折的发展路径恰恰提升了女性的胜任能力,发展中国家的女性更有能力担任董事职位。我国近年来的经济和社会发展十分迅速,对劳动力的需求不断增加,女性有更多的机会进入劳动力市场,为更多女性参与公司治理提供了难得的机遇。近些年,我国通过倡导性别平等,提高了女性的劳动参与率,释放了女性的工作潜能,从而推动了经济增长,“性别红利”成为推动经济增长的重要引擎^[25]。当前,在中国的制度背景下,企业的经营行为受政府调控的色彩较厚,特别是国有企业,其经营活动通常具有社会和经济发展的多重目标,如果女性参与公司治理得到国家制度性的支持,将会成为促进社会公平和经济增长的重要推动力。

[参考文献]

- [1] RAY D M. Corporate boards and corporate democracy[J]. Journal of corporate citizenship, 2005,20(20):93-105.
- [2] WARREN E. WATSON, KAMALESH KUMAR, LARRY K. MICHAELSEN. Cultural diversity's impact on interaction process and performance: comparing homogeneous and diverse task groups[J]. The academy of management journal, 1993,36(3):590-602.
- [3] VLASSOFF C, MORENO C G. Placing gender at the centre of health programming: challenges and limitations[J]. Social science & medicine, 2002,54(11):1713-1723.
- [4] SHAPIRO D M, GEDAJLOVIC E, ERDENER C. The Chinese family firm as a multinational enterprise[J]. International journal of organizational analysis, 2003,11(2):105-122.
- [5] YI, A. Mind the gap: half of Asia's boards have no women, a risky position for governance and growth[R]. The Korn Ferry Institute, 2011.
- [6] NAGARAJAN V. Regulating for women on corporate boards: polycentric governance in Australia[J]. Federal law review, 2011,39.
- [7] HOU JUDY. Corporate board diversity: an empirical study of it's effects on firm financial performance[D]. Princeton: Princeton university, 2016.
- [8] BERTRAND M, BLACK S E, JENSEN S, LLERAS-MUNEY A. Breaking the glass ceiling? the effect of board quotas on female labor market outcomes in Norway[J]. Social science electronic publishing, 2014.
- [9] 蔡一能. 上市公司必须包括一名女性董事,加州此条新规引发争议[EB/OL]. (2018-10-03)[2018-11-11]. <http://www.qdaily.com/articles/57000.html>.
- [10] HANDA R, SINGH B. Women directors and IPO underpricing: evidence from Indian markets[J]. Gender in management, 2015,30(3):186-205.
- [11] 许文金. 日本500强企业高管中女性仅占5.9%,与世界主流差距大[EB/OL]. (2018-07-06)[2018-11-02]. <http://japan.people.com.cn/n1/2018/0706/c35421-30131961.html>.
- [12] 殷田静子. 报告显示香港恒指企业女性董事比例较去年升1.4%[EB/OL]. (2018-03-07)[2018-10-24]. http://www.sohu.com/a/224991638_123753.
- [13] KAMALNATH A, MASSELOT A. The transfer of gender equality norms from Europe to Asia through the spread of corporate gender quotas[J]. Social science electronic publishing, 2014.

- [14] 国家统计局.《中国妇女发展纲要(2011—2020年)》中期统计监测报告[EB/OL].(2016-11-03)[2018-10-30].http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201611/t20161103_1423701.html.
- [15] KATJA RST, MARGIT OSTERLOH. You pay a fee for strong beliefs: homogeneity as a driver of corporate governance failure[R]. Working papers, 2009.
- [16] NYGAARD K. Forced board changes: evidence from Norway[J]. Social science electronic publishing, 2011.
- [17] DALEOLSEN H, SCHONE P, VERNER M. Diversity among Norwegian boards of directors: does a quota for women improve firm performance? [J]. Feminist economics, 2013, 19(4): 110-135.
- [18] AHERN K R, DITTMAR A K. The changing of the boards: the impact on firm valuation of mandated female board representation[J]. Quarterly journal of economics, 2012, 127(1): 137-197.
- [19] MATSA D A, MILLER A R. A female style in corporate leadership? evidence from quotas[J]. American economic journal: applied economics, 2013, 5(3): 136-169.
- [20] DUPPATI G, SCRIMGEOUR F, RAO N V, SCHOENBER M. Effects of female board representation on the performance of listed companies in New Zealand[J]. Social science electronic publishing, 2017.
- [21] TERJESEN S, AGUILERA R V, LORENZ R. Legislating a woman's seat on the board: institutional factors driving gender quotas for boards of directors[J]. Journal of business ethics, 2015, 128(2): 233-251.
- [22] MAYER C. Corporate governance, competition, and performance[J]. Journal of law and society, 1997, 24: 152-176.
- [23] SCHMID T, URBAN D. Women on corporate boards: good or bad? [J]. Social science electronic publishing, 2013.
- [24] JOHN KNODEL, VU MANA LOI, RURMALIE JAYAKODY, et. al. Gender roles in the family: change and stability in Vietnam. [J]. Asian population studies, 2005, 1(1): 69-92.
- [25] 欣扬. 专家:“性别红利”将成为下一阶段经济增长的重要推力[EB/OL].(2016-11-28)[2018-10-10].http://www.china.com.cn/opinion/think/2016-11/28/content_39799991.htm.

Women's Participation in Corporate Governance: Government Quota or Voluntary Choice?

YANG Wei-liu, YANG Jin-lei

(Zaozhuang University, Zaozhuang 277160, China)

Abstract: In recent years, with the process of promoting human development, the international community has paid special attention to women's development and gender equality, and it has become a consensus to promote the simultaneous development of women and the social economy. At the micro level of corporate management, the participation of female directors in corporate governance has become a critical issue for board diversity. More and more countries take various measures like imposing quotas on female directors or revising corporate governance rules to increase the proportion of women in corporate governance. But there are many controversies about its implementation and effects. This paper analyzes the phenomenon of “glass ceiling” of professional women, analyzes the advantages and disadvantages of quotas for female directors and the path of women's participation in corporate governance based on the latest situation of international female director quotas. The research will hopefully provide reference for increasing participation of women in business management, improving corporate governance and promoting social equity.

Key words: gender diversity; female directors; quotas; corporate governance

(责任编辑 文向华)