

非正规就业：女性人力资本积累的一种方式 ——以广州芳村茶叶市场茶艺表演业为例

黄耿志，薛德升*，谢妍翰

(中山大学城市与区域研究中心，广州 510275)

摘要：非正规就业对女性的影响一直是非正规就业研究的重点，其中许多研究认为，从事非正规就业的女性往往难以实现向上发展而强化了自身弱势地位。这类研究忽视了非正规性的多样化性质，过度地强调了非正规就业对女性的负面影响。本研究以广州市芳村茶叶市场茶艺表演业为例，使用观察、问卷调查和深度访谈的方法研究了非正规就业对女性人力资本积累与向上流动的积极作用。研究表明：芳村茶叶市场是一个女性非正规就业集聚区，其中的非正规女性茶艺表演者可利用其就业过程中的非正规培训、正规培训和职业资格认证制度有效地实现人力资本积累，并最终可能进入高级、正规劳动力市场或实现自我创业。有关非正规就业对女性产生的影响需要考虑非正规性本身的多样性，而不宜一概而论。

关键词：非正规就业；女性；人力资本；广州芳村茶叶市场

文章编号：1000-0585(2011)04-0699-10

1 引言

伴随1980年代以来全球化和经济结构调整的进程，世界范围内城市非正规经济迅速增长^[1]，非正规就业已发展成为城市女性就业的主要方式。2002年，由国际劳工组织发布的一份研究报告指出，发展中国家的非正规就业达到城市就业总量的50%~75%，有超过60%的女性劳动者从事非正规工作^[2]。在纽约、伦敦、东京等发达国家的全球城市，女性非全日制工、临时工和季节工也比男性更为普遍^[3]。我国妇联和国家统计局进行的第二次妇女地位全国抽样调查显示，女性劳动者向非正规就业领域集聚的形势亦已初见端倪^[4]。伴随女性劳动非正规化成为一种世界性现象，女性非正规就业已经成为国内外学术界的研究热点^[5]。

在国内外女性非正规就业研究领域，非正规就业的作用及其对女性劳动者产生的影响一直是研究的重点。研究认为，非正规就业为女性在兼顾其传统家庭角色的条件下参与经济活动、获取收入、缓解贫困提供了有效渠道，并在一定程度上有利于提升女性的家庭地位和改变传统的男女性别关系^[2,6~7]。这是非正规就业具有社会“安全阀”作用在性别维度上的反映。但许多学者认为，女性非正规就业者往往难以实现向上流动和正规就业而强化自身的弱势地位。这主要包括两方面：(1)一些新马克思主义者认为，经济非正规化是

收稿日期：2010-06-14；修订日期：2011-01-20

基金项目：国家自然科学基金项目(40771066)；教育部博士点基金项目(20090171110039)；“十一五”国家科技支撑计划项目(2007BAC03A00)

作者简介：黄耿志(1986-)，男，广东人，博士生，研究方向为城市地理与城市规划。E-mail: hhhgz@126.com

*通讯作者：薛德升(1969-)，男，山西人，教授，研究方向为城市地理与城市规划。

E-mail: eesxds@mail.sysu.edu.cn

新时期资本主义经济积累的机制^[8, 9], 它使非正规工人逐渐成为“降级的劳动力 (downgraded labor)”^[10]。因此女性就业非正规化将最终使女性劳动者深陷于剥削和贫穷的桎梏而难以向上流动。(2) 女性非正规就业者一般处于低端的、边缘化的劳动力市场, 传统的家庭角色定位和男强女弱的社会意识使女性缺乏自主意识, 而不注重培养自身的就业能力, 因而无法或难以通过掌握新技能和提升自身人力资本实现正规就业^[11~14]。

这些研究的确揭示了当前女性非正规就业中的主要问题, 这也是国际劳工组织在 2002 年提出实现“体面工作 (decent work)”的世界就业任务之重要原因之一^[15]。然而, 现有大部分研究忽视了非正规部门的多样性特征, 即非正规部门具有多样的组成部分和表现形式, 这导致对不同非正规部门的研究会得出不同的结论^[16, 17]。基于这种多样性, 本文认为现有研究过多地强调非正规就业对女性的负面影响, 而忽视了其中可能包含的积极效应, 不利于全面理解非正规就业的性质和形成有关发展政策建议。事实上, 1980~1990 年代一些新自由主义学者极力强调了非正规就业所具有的创造社会财富、自我教育等积极因素^[18], 但因过度宣扬积极性的激进立场而广受批判^[19]。本研究将着重论证非正规就业对女性人力资本积累、实现向上流动的重要作用, 并基于非正规就业的多样性批判性地看待这种积极性。

在国内人文地理学界关于女性的研究中, 学者主要关注女性居民的行为空间^[20, 21]、女性主义视角下的居住空间^[22, 23]及女性就业和空间之间的关系^[24, 25], 有关女性非正规就业的研究仍较为少见, 主要原因是非正规就业未纳入官方统计, 数据缺乏限制了研究的开展, 导致非正规就业与空间的联系未引起重视。许多研究揭示了女性就业的空间特征, 如女性就业在城市中具有集聚在城区的中心化特征^[24], 在省级尺度上具有中心—边缘的空间结构^[25]。但事实上, 非正规就业作为一种就业类型也具有其空间性。国外研究发现, 非正规就业倾向于集中在某些类型的空间, 如纽约的非正规经济集中在移民社区、绅士化地区与制造业、工业服务活动集中的地区三种空间^[3]。而且不同非正规经济集聚在不同的空间, 如布鲁塞尔的家政服务、自我雇佣、非正规雇佣分别集中在城市郊区、内城区和低收入住区^[26]。国内研究也发现, 非正规经济倾向于集聚在管制较弱的城中村^[27]、位于城市边缘区的移民集聚区“浙江村”^[28]、需要大量灵活和低成本劳动力的工业区^[29]等。在女性非正规就业领域, 有关研究则侧重于女性劳动者由于自身的社会角色而被限制在位于特定空间的劳动力市场, 形成一种“空间束缚”, 使女性难以进入其他劳动力市场^[14, 30]。这实际上是上述两种消极观点在空间维度上的表现。但正如本研究所要论证的, 并非所有女性非正规劳动者都会受制于这种“空间束缚”。与从女性边缘化、性别隔离等消极角度看待女性就业的研究不同, 本文通过深入的案例研究揭示女性非正规就业积极的一面, 希望对国内女性主义地理学在这方面的研究形成有益的补充。

2 研究方法、概念界定与案例说明

以我国典型的“女性行业”——茶艺表演业为案例, 选取芳村茶叶市场中的锦桂茶叶市场、芳村茶叶城和南方茶叶市场三大市场区为研究区域。研究调查时间是 2009 年 2 月至 4 月。采用实地观察、咨询和标图的方法获取非正规就业的规模、类型和空间特征, 分别考察了 748 个个体经营单位和 64 个私营企业单位。在此基础上, 采用了问卷调查法, 发放问卷 56 份, 回收 50 份, 有效问卷 50 份, 并选取 12 位茶叶经营单位的雇主和雇员进行深度访谈来分析非正规就业与人力资本积累之间的关系。根据本研究的侧重点, 访谈样

本涵盖了个体经营单位的雇主、雇员和私营企业单位的雇主、雇员，以及原为个体经营单位雇员、后考上高级茶艺师的雇主和原为私营企业单位的雇员、后来考上茶艺师在高级茶楼获得正规就业岗位的雇员。样本包括单身与已婚女性，以单身为主，她们是年轻的雇员，而已婚女性一般是雇主。样本包含了本地人和外地人（如湖北、云南等），年龄范围为 20~45 岁之间。

现有研究详细界定了女性非正规就业的七个类型，即雇主、雇员、独立核算从业者、临时工、外出工作人员、合作组成员和无工资家庭工人^[31]，其中雇员是本研究的主要类型。根据国内界定非正规就业者的重要标准^[32, 33]，将茶叶市场的女性非正规就业者界定为“未与雇主签订劳动合同、不享受社会保险”的雇员。同时这些非正规劳动者所属经济部门具有小规模、低技能要求、低组织化程度等特点。

芳村茶叶市场位于广州市荔湾区中部（图 1）。2000 年以后，以南方茶叶市场区为中心，形成了由锦桂茶叶、华裕茶叶、广东茶叶批发、芳村茶叶城和江南茶博园等多个市场区的茶叶行业集聚区，成为亚洲乃至世界最大的茶叶批发和零售市场。茶叶市场自 1970 年代末开始经历了简单、零散的花茶加工和销售到产品结构多元化、经营规模化的发展阶段，市场管理由最初非正规、无组织的流动茶摊逐渐发展正规、有序、有组织的规范形式。但经营规范化并没有带来全面的就业正规化。由于几乎每家经营单位均需要至少 1 名女性茶艺表演者（多兼职茶叶销售），茶叶市场形成了一个具有很高空间集聚性的非正规女性劳动力市场。

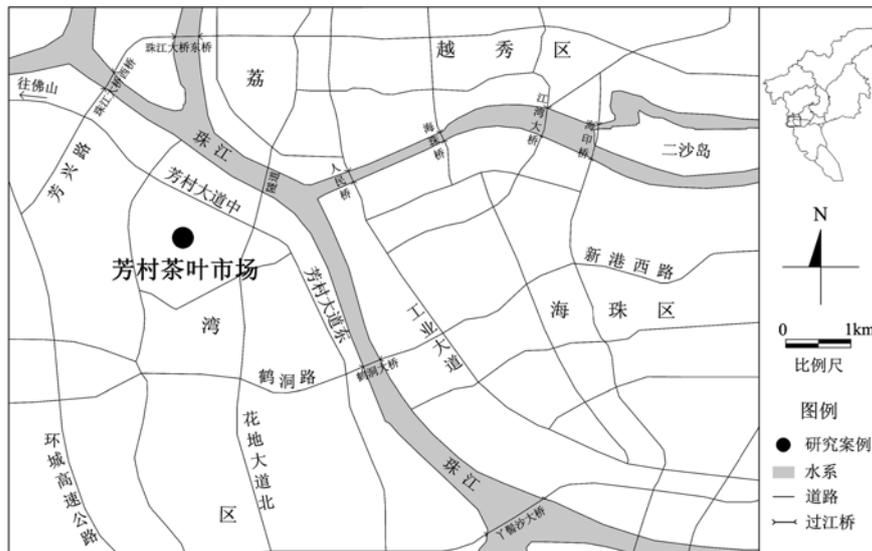


图 1 广州芳村茶叶市场的地理位置

Fig. 1 The location of Fangcun Tea Market in Guangzhou

3 芳村茶叶市场非正规就业女性化与茶艺表演者特征

3.1 非正规就业规模

研究区域内非正规就业规模约为 3083 人，其中女性非正规就业人数占 70%，约为

2158人。女性非正规就业者所属部门的组织形式以个体经营单位为主, 就业规模约为1870人, 占总量比例为86.7%, 而私营企业单位的就业规模约为288人, 比例为13.3%。

3.2 非正规就业女性化现象与空间特征

芳村茶叶市场(三大市场区)存在明显的非正规就业女性化现象。从经营组织形式看, 女性非正规就业者比例超过50%的个体经营单位和私营企业单位数量分别为560个和51个, 占各自总量的74.9%和79.9%; 从空间上看, 三个市场区的女性非正规就业比例超过50%的经营单位数量占总量均达到70%以上(表1)。其中, 芳村茶叶城(一层)和锦桂茶叶市场区女性非正规就业者比例明显高于南方茶叶市场(以洞企石路、观光路为主), 这主要与前者更加注重茶艺表演的功能有关。而相对注重茶叶批发、零售的南方茶叶市场则需要较多的男性劳动者从事搬运、封装等体力活。女性非正规就业比例或非正规就业的女性化程度与茶叶经营单位或市场区的业务组合具有较为密切的联系。但总体而言, 因每家单位均需要检茶、冲茶、表演茶艺、介绍茶叶品种等“女性性质”业务, 女性就业者远远多于男性。

表1 芳村茶叶市场女性非正规就业数量分布

Tab. 1 The scale distribution of female informal employment in Fangcun Tea Market

市场区	锦桂茶叶市场	芳村茶叶城	南方茶叶市场
茶叶经营单位数量(个)	235	157	420
$\alpha > 50\%$ 的单位数量(个)	184	127	300
占总单位数的比重(%)	78.3	80.9	71.4

注: (1) α 表示女性非正规就业者数量占就业总量的比例; (2) 芳村茶叶城数据限于该茶叶城第一层。

3.3 女性茶艺表演者类型及特征

芳村茶叶市场女性非正规劳动者的最主要工作是茶艺表演。女性茶艺表演者按有无茶艺师资格证可以分为两类(表2): (1) 无茶艺师资格证的茶艺表演者, 收入低、无保障、资历浅、每天的工作时间长。在个体经营单位, 主要依靠熟人、亲人介绍获得工作, 工作灵活性较大, 对个人未来职业发展方向不确定; 在私营企业单位, 通过熟人介绍或独立应聘获得工作, 灵活性相对较小, 但企业组织的茶艺培训使她们或多或少能够接受一定的培训, 并帮助其明确职业发展方向。(2) 有茶艺师资格证的茶艺表演者, 从事茶行业的年限较长(大多10年以上), 这类劳动者主要是茶叶经营单位的雇主, 也包括高级的、正规的茶艺馆、茶楼、茶庄的雇员, 之前多为个体经营或私营企业受雇佣的、无茶艺师资格证的茶艺表演者。其中, 雇主具有收入水平较高、购买社会保障等特征; 而雇员在获得茶艺师资格证之后大部分选择离开芳村茶叶市场以寻求正规就业机会, 但目前这部分劳动者的比例很低。尽管不同类型的女性茶艺表演者在人力资本、收入等方面具有一定的等级特征, 但它们之间并非不可跨越, 而存在实现流动和转化的一定方式。

4 非正规就业对女性人力资本提升的作用

4.1 非正规就业中的正规培训

正规培训是指由政府主导或经政府授权的培训机构开展的培训, 具有标准化的、固定

的培训目标、方法和内容^[34]。不同行业具有针对不同职业技能的培训项目。在茶艺行业，茶艺工作者可通过参加正规培训、国家职业资格认定考试逐步成为初级、中级、高级等不同等级的茶艺师。这个制度为非正规茶艺表演者实现人力资本提升和向上流动提供了一个

表 2 芳村茶叶市场女性茶艺表演者类型及其主要特点

Tab. 2 The types and features of female tea-ceremony performers in Fangcun Tea Market

特征	无茶艺师资格证	有茶艺师资格证（雇主/雇员）
平均年龄（岁）	20	40/25
该工作平均年限（年）	1~5	>10 / 3~5
工作时间（小时/天）	8~10	不定/8
收入水平（元/月）	800~1000	>3000/1500
有无购买保险	无	有
工作满意度	一般	很满意 / 较满意
主要困难	教育水平低，资历不够； 就业信息获取难；害怕上当	照顾家庭的冲突、竞争 压力大 / 竞争压力大

重要渠道。例如，黄女士从业最初是女性茶艺表演者，经过个人积累和正规培训，先后获得初级、中级、高级茶艺师资格证，由一名雇员发展成为雇佣四名雇员的雇主，收入达每月 5000 元以上。

“我是在 2000 年前后才考了初级证的，之后就办了个茶行，自己也一路学，接着参加培训，把中级和高级证都考了……如果要去一些著名茶楼、大的茶叶公司，甚至涉外宾馆就业，或者想自行开业的，那么接受正规培训，通过考试获取证书，是必不可少的环节……在这一行业中的经验积累与参加茶艺师培训是同样重要的，毕竟培训是短期的，初级培训是‘准入门槛’，中级高级培训是‘加速器’。”

——黄女士（个案访谈 9），个体经营单位雇主

可见，正规培训是女性茶艺表演者从较差、较小的企业转向更好、更大的企业或自我创业的的必要条件，而且参加不同级别的培训在她们的职业发展过程中发挥不同的作用。初级培训有助于进入该行业，而中、高级培训对职业发展起到促进和提升作用。虽然黄女士同时强调个人经验积累的重要性，但这种积累同样依赖于从正规培训中所获得的知识，而且劳动者必须通过考证才能将积累转化为受社会认同的人力资本。因此经验积累与正规培训是相互促进的关系。然而，在当前的茶艺师培训中，存在的一个主要问题是培训收费标准仍然超过了多数普通女性茶艺表演者的经济承受力，从而限制了普通劳动者通过正规培训提升人力资本的机会。按通用标准，初级班的培训费 700 元，教材费 50 元，鉴定办证费 170 元，共需 920 元。对那些每月要寄钱回家的外来非正规劳动者而言，这个费用是其家乡几个月的生活费用，取舍之下，她们总舍不得花这笔钱而选择放弃参加培训。

“茶艺师培训我前两年就听说了，但哪有钱呀。我老家还有 3 个弟弟，我大弟今年高三了，读书很不错的……老板娘包吃包住，每个月 1000 元的工资我都往家寄，又要吃饭又要上大学，家里花钱大着呢。1000 元是家里人好几个月的饭钱呢！”

——罗女士（个案访谈 6），个体经营单位雇员

另一方面，由于培训内容（涉及历史、文化、法律法规等）的标准化、理论化、缺乏

实践,一些茶艺表演者对培训效果持质疑态度,认为“正规培训只是一种形式…培训班人太多,老师没办法手把手一个个人地去教你”,而一些则对自身是否适合参加正规培训感到困惑。

4.2 非正规就业中的非正规培训

非正规培训(informal training)是指一种处于正规培训体制之外,在培训内容、时间、空间等方面都缺乏结构性和计划的培训方式,其中“干中学(learning on-the-job)”是最主要的一种形式^[34]。在芳村茶叶市场,非正规培训构成非正规女性茶艺表演者所接受的主要培训形式,它分别由个体经营单位和私营企业提供的两类培训组成。

4.2.1 个体经营单位中的非正规培训 这是指雇员从其所属个体经营单位的雇主获得的培训,确切而言它属于非正规学徒制(informal apprenticeship)的一种^[35],是许多发展中国家非正规部门从业者获取技能的主要渠道^[36]。这类培训对雇员几乎没有任何初始人力资本和经济能力的要求,而只需个人意愿并获得雇主的许可。它是零散的、日常的、非标准的培训,具有强烈的实际应用导向性,茶艺表演者从其已经作为茶艺师的雇主所获得的技能和经验能够直接应用于工作,如从介绍茶叶和茶具的品种、功能到进行茶艺表演。

“我目前没有打算去考(茶艺师资格证),因为老板娘在教我,也够用了。老板娘就有茶艺师资格证,她对茶壶、茶艺、茶道都挺有研究的。我现在就边做边跟她学习。这里也有不少茶方面的书,有空可以自己看看,研究一下,看不懂还可以问老板娘。”

——小莲(个案访谈7),个体经营单位雇员

普通劳动者,特别是初学者可以利用单位提供的有限资源(如雇主自身的技能、书籍、实践机会等)来逐渐提高劳动技能和熟悉行业经营机制,为未来的发展奠定基础。事实上,由于她们对正规培训效果的质疑、培训费用的相对高昂以及自身职业发展方向的不确定性,在个体经营单位中约90%的女性茶艺表演者尚不考虑选择参加正规培训获取技能,而通过上述“干中学”的方式实现人力资本的初始或持续积累。“我不知道培训能不能真正学到东西,该不该去考这个证我一直很犹豫”(个案访谈7)表达了这类劳动者的一般观念。不过,一旦她们通过这种培训方式达到一定的劳动力积累后,便会产生参与正规培训、实现更好的职业发展的需求,就像上述的黄女士一样。在这个意义上,这类非正规培训发挥了不同于正规培训的重要作用。

4.2.2 私营企业单位中的非正规培训 这是指私营企业为其员工提供的相对集中和系统的培训,培训内容也比较丰富,包括店面管理、茶艺知识、顾客管理知识、促销活动组织等。这类培训包括三种形式:(1)短期培训,私营企业会将新雇员送到其总部或指定的培训中心进行为期一周到半个月的茶艺表演培训,这实际上具备了一定程度的正规培训功能;(2)与个体经营单位类似,通过向企业老板或同事学习来提高技能;(3)拓展性培训,雇员会在企业组织下参与广州每年在琶洲会展中心举办的春季和秋季茶博会,部分雇员还会在其中担任茶艺表演者角色,从而获得学习、交流和拓展视野的机会。

“我一进公司就有培训,大概一个星期时间,教你怎样进行茶艺表演,还带我们去琶洲会展中心参观学习……教我们的老师是高级评茶员,她会很多东西。我打算忙完这一阵就去考个证,我相信自己有这个基础,再好好学一学,肯定能过的。有了证,去正规茶楼也容易些,还可以去大的茶公司,以后肯定能发展得好一些。”

——张女士(个案访谈8),私营企业单位雇员

“我觉得参加培训和考试就是一种形式,丰富一下茶方面的知识,跟客人聊起茶来比

较有话说。具体怎么去做，冲茶的技巧，我在公司做的时候就学了，刚进公司时老板娘和同事都手把手地教了我很多，看我做不好都会随时告诉我应该怎么做。”

——文文（个案访谈 10），某高级茶楼初级茶艺师，原为私营企业单位雇员

与个体经营单位中的培训相比，这类非正规培训的功能显得更加多样化，它不仅使非正规茶艺表演者的技能在理论和实践方面同时获得了提升，而且对她们培育职业发展规划、参加正规培训、考上茶艺师资格证的信心起到积极的促进作用。虽然个案 10 比较强调公司培训的作用，但她也承认正规培训丰富了知识并提升了她与顾客交流的能力。因此，这类培训与正规培训具有相互辅助的作用。由于私营企业中的劳动者具有较强的职业发展意识，尽管培训费用相对较高，有将近 60% 的被调查者仍然表示将参加正规茶艺师培训和职业资格考试，以期获得更好的就业机会。因为她们较强地意识到，只有获得茶艺师（特别是高级茶艺师）资格才可能进入较高级的茶艺单位和实现正规就业。

4.3 非正规就业作为女性人力资本提升的途径

非正规茶艺表演行业为女性劳动者提供了对其人力资本积累具有不同积极作用的两类培训方式：正规培训是最终进入高级、正规茶艺单位的必要条件，进入条件较高；而非正规培训为正规培训、成为茶艺师提供了重要基础，进入条件较低，且私营企业的非正规培训进入条件较高于个体单位，因为进入前者本身要难于后者。在初始阶段，许多女性劳动者因受教育程度低、劳动技能欠缺、工作经验不足等因素，往往难以进入高级茶艺劳动力市场，而选择从业于易进入、收入较低的非正规部门。通过非正规就业过程中所获得的非正规培训和正规培训，女性茶艺表演者得以逐渐积累自身的人力资本，而最终进入收入更高的高级茶艺单位或实现自我创业。在这个过程中，由于茶艺表演者本身在文化水平、技能、经验等方面的差异，她们可能经历个体经营单位—高级茶艺单位（或自我创业）、私营企业单位—高级茶艺单位（或自我创业）、个体经营单位—私营企业单位—高级茶艺单位（或自我创业）三种向上流动的途径（图 2）。可见，茶艺表演行业形成的典型女性劳动力市场存在由低级到高级、非正规到正规流动的有效途径。

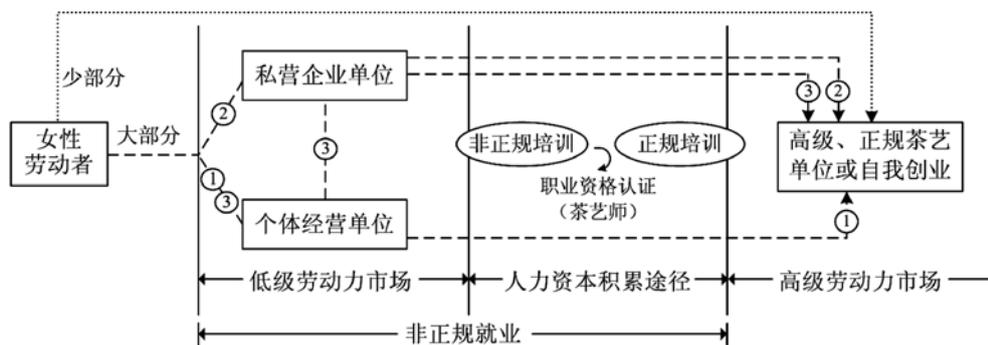


图 2 非正规就业对女性人力资本积累的作用：茶艺表演业案例

Fig. 2 Informal employment as a way of human capital accumulation for female labors: a case of tea ceremony

5 结论

非正规就业不仅作为社会“安全阀”发挥了促进女性就业增长的作用，而且作为一种

人力资本提升的方式,为女性从低级、非正规的劳动力市场流向高级、正规的劳动力市场提供了有效渠道。芳村茶叶市场中的女性茶艺表演者可通过非正规就业过程中的非正规培训、正规培训与职业资格认证考试的方式有效实现人力资本提升和向上流动(从业于高级劳动力市场或自我创业),这一方面深刻反映了女性非正规就业者在当前政府尚无法满足其需求的条件下的一种自助、自发的应对能力,另一方面表明并非所有部门的女性非正规就业者均处于无法摆脱的低级、边缘化等桎梏。同时,女性劳动者一开始可能会选择适合自己技能、经历和地位等条件的位于某一特定空间的女性非正规部门(如芳村茶叶市场中的茶艺表演业)实现就业,但这并不意味着她们会被绝对地限制在该非正规空间内而不能向外、向上流动。相反,她们可以通过自我积累突破空间的限制,转向更为有利的劳动力市场。

可见,有关非正规就业对女性产生的影响的结论不能一概而论,而需要具体部门具体分析,其中最关键之处在于特定部门的非正规劳动力市场是否存在可供利用的人力资本积累方式与相应的职业资格认定制度,而其中由市场自发形成的非正规培训的存在与作用是不可忽视的重要因素,它与制度上的正规培训共同促进了非正规劳动者的向上发展。因此,在政策意义上,政府需要针对不同非正规部门的特性,建立和完善相应的正规培训与职业资格认证制度,特别是在设定培训费用标准上需要考虑非正规就业者的实际情况,以引导和帮助非正规就业者向正规就业的提升。

本研究同时也揭示了芳村茶叶市场作为一种女性非正规就业集聚空间对女性劳动力市场的积极作用,对于是否还存在具有类似作用的其他类型的城市非正规就业空间有待进一步的研究。发现和总结出此类非正规就业空间的类型对制定有关女性劳动力市场的政策具有重要的指导意义。

参考文献:

- [1] Schneider F. The size of shadow economies in 145 countries from 1999 to 2003. *Brown Journal of World Affairs*, 2005, 6(2): 113~129.
- [2] International Labor Organization. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*. ILO, Geneva, 2002. 7~8.
- [3] 萨森·丝奇雅. 全球城市:纽约,伦敦,东京. 周振华,等译. 上海:上海社会科学院出版社,2001. 274~288.
- [4] 金一虹. 女性非正规就业:现状与对策. *河海大学学报(哲学社会科学版)*, 2006, 8(1): 6~11.
- [5] 谢妍翰,薛德升. 女性非正规就业研究述评. *人文地理*, 2009, 24(6): 16~23.
- [6] Chen M A. Women in the informal sector: A global picture, the global movement. *SAIS Review*, 2001, XXI(1): 71~82.
- [7] Whitson R. "The reality of today has require us to change": Negotiating gender through informal work in contemporary Argentina. *Annals of Association of American Geographers*, 2010, 100(1): 159~181.
- [8] Portes A, Sassen S. Making it underground: Comparative material on the informal sector in western market economies. *American Journal of Sociology*, 1987, 93(1): 30~61.
- [9] Portes A, Castells M, Benton L A. Conclusion: The policy implications of informality. In: Portes A, Castells M, Benton L A. *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore & London: The Johns Hopkins University Press, 1989. 298~311.
- [10] Buechler S. Sao Paulo: Outsourcing and downgrading of labor in a globalizing city. In: Brenner N, Keil R. *The Global Cities Reader*. Oxon: Routledge, 2006. 238~245.
- [11] 赵频,马向平. 人力资本的提升:失业女性非正规就业的研究. *湖北社会科学*, 2007, (8): 76~79.

- [12] 胡友群. 浅析我国女性非正规就业问题. 知识经济, 2008, (8): 53~54.
- [13] 任远, 彭希哲. 2006 中国非正规就业发展报告: 劳动力市场的再观察, 重庆: 重庆出版社, 2007. 110.
- [14] Jhabvala R. Social security for unorganized sector. *Economic and Political Weekly*, 1998, 33(22): 7~11.
- [15] International Labor Organization. Decent work and the informal economy. ILO, Geneva, 2002.
- [16] Chen M. Rethinking the informal economy: Linkages with the formal economy and the formal regulatory environment. In: Guha-Khasnobis B, Kanbur R, Ostrom E. *Linking the Formal and Informal Economy: Concepts and Policies*. Oxford: Oxford University Press, 2006. 75~92.
- [17] Williams C C. Re-thinking the nature of the informal economy: Some lessons from Ukraine. *International Journal of Urban and Regional Research*, 2007, 31(2): 425~441.
- [18] De Soto H. *The Other Path: The Invisible Revolution in the Third World*. New York: Harper and Row, 1989.
- [19] Bromley R. A new path to development? The significance and impact of Hernando de Soto's ideas on underdevelopment, production and reproduction. *Economic Geography*, 1990, 66(4): 328~348.
- [20] 柴彦威, 翁桂兰, 刘志林. 中国城市女性居民行为空间研究的女性主义视角. *人文地理*, 2003, 18(4): 1~4.
- [21] 谢妍翰, 黄耿志, 薛德升. 广州城市不同行业女性非正规就业者的行为空间差异及其影响. *人文地理*, 2010, 25(6): 25~29.
- [22] 陈璐. 基于女性主义视角的城市住房与住区问题初探——以南京市为例. *人文地理*, 2005, 20(6): 48~51.
- [23] 胡毅, 张京祥, 徐逸伦. 基于女性主义视角的我国居住空间历史变迁研究. *人文地理*, 2010, (3): 29~33.
- [24] 何流, 黄春晓. 城市女性就业的空间分布——以南京为例. *经济地理*, 2008, 28(1): 105~109.
- [25] 林耿. 广东省就业空间的性别化及权力特征. *地理学报*, 2010, 65(4): 327~442.
- [26] Kesteloot C, Meert H. Informal spaces: The geography of informal economic activities in Brussels. *International Journal of Urban and Regional Research*, 1999, 23(2): 232~251.
- [27] 薛德升, 黄耿志. 管制之外的“管制”: 城中村非正规部门的空间集聚和生存状态——以广州市下渡村为例. *地理研究*, 2008, 27(6): 1390~1397.
- [28] Liu Xiaoli, Liang Wei. Zhejiangcun: Social and spatial implications of informal urbanization on the periphery of Beijing. *Cities*, 1997, 14(2): 95~108.
- [29] 薛德升, 林婷, Kraas Frauke, 等. 珠江三角洲世界工厂的非正规职业中介及其作用——以广东省东莞市塘厦镇为例. *地理研究*, 2010, 29(10): 1793~1801.
- [30] Mitra A. Women in the urban informal sector: Perpetuation of meager earnings. *Development and Change*, 2005, 36(2): 291~316.
- [31] Chen M, Vanek J, Heintz J. Informality, gender and poverty: A global picture. *Economic and Political Weekly*, 2006, 41(21): 2131~2139.
- [32] 胡鞍钢, 杨韵新. 就业模式转变: 从正规化到非正规化——我国城镇非正规就业状况分析. *管理世界*, 2001, (2): 69~78.
- [33] 陈淮. 非正规就业: 战略与政策. *宏观经济研究*, 2001, (2): 13~16.
- [34] Liimatainen M R. Training and skills acquisition in the informal sector: A literature review. International Labor Office, Geneva, 2002. 8~17.
- [35] Overwien B. Informal learning and the role of social movements. *International Review of Education*, 2000, 46(6): 621~640.
- [36] World Bank. Republic of Ghana, vocational skills and informal sector support project. Washington DC, 1995.

Role of the informal employment, a way of human capital accumulation for female labors: A case study of tea ceremony sector in Fangcun Tea Market in Guangzhou

HUANG Geng-zhi, XUE De-sheng, XIE Yan-han

(Center for Urban and Regional Studies, Sun Yat-sen University, Guangzhou 510275, China)

Abstract: The impacts of informal employment on female labors have attained much attention in the literature of informal employment studies, among which a widely accepted viewpoint is that female labors engaging in informal employment are hard to or could not realize up-mobility development or formalize their work, with the consequence of ever being placed in a low-level marginal position. Such totally general notion should be negotiated on account of the diversity of informal employment. It is argued that the negative aspect of impacts of the informal employment on female is over emphasized with the lack of consideration of their positiveness. This paper aims to examine the positive role of informal employment in the accumulation of female human capital, and using the case study of a typical female sector, the Tea Ceremony (chayibiaoyan) in Fangcun Tea Market in Guangzhou, with methods of observation, interview and questionnaire survey. It is found that Tea Market concentrates lots of micro-enterprises, in which most of workers are female labors employed informally. Rather than locked in the weak, marginalized labor market, female tea-ceremony workers are found to be capable of accumulating their human capital and finally move into the high-level labor market or develop into employers of micro-enterprises through the way of utilizing informal training, formal training and professional qualification institution during their informal working process. Therefore, the informal employment functions are not simply well known "social valve" in promoting female workers to participate in the labor market, but as a way for them to move up from a low-level, informal labor market into a high-level formal one. In this process, informal training formed spontaneously in the market and formal training formed by the government are the two important promotion factors in the development of informal female labors. The implication of related policies is that the government should establish and improve the institutions related to formal training and professional qualification in different informal employment sectors with real consideration of their diverse characteristics.

Key words: informal employment; female; human capital; Fangcun Tea Market in Guangzhou