

老龄化背景下延迟退休对青年就业的影响及对策分析

施冰心¹, 孙 艳²

¹上海理工大学材料与化学学院, 上海

²上海理工大学马克思主义学院, 上海

收稿日期: 2025年3月17日; 录用日期: 2025年4月17日; 发布日期: 2025年4月28日

摘 要

在人口老龄化趋势不断加剧, 延迟退休政策逐步推行的时代背景下, 青年就业问题已成为社会各界关注的焦点。本文基于代际竞争理论和劳动力市场动态均衡理论为基础, 分析青年就业存在结构性矛盾突出、区域与行业分化显著、青年就业观念与市场现实的错位等问题, 并从短期和长期两个维度, 探究延迟退休对青年就业产生的影响, 并针对性提出三大策略: 构建青年职业培训与产业适配体系, 提升青年就业竞争力; 建立区域均衡发展的“双向激励”, 优化就业空间布局; 打造青年就业预期与市场供需的动态校准机制, 促进就业观念与市场需求的良性互动, 以期缓解延迟退休与青年就业矛盾、推动代际就业均衡发展提供理论与实践路径。

关键词

延迟退休年龄, 青年就业, 人口老龄化

Analysis of the Impact of Delayed Retirement on Youth Employment under the Background of Aging and Countermeasures

Bingxin Shi¹, Yan Sun²

¹School of Materials and Chemistry, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai

²School of Marxism, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai

Received: Mar. 17th, 2025; accepted: Apr. 17th, 2025; published: Apr. 28th, 2025

文章引用: 施冰心, 孙艳. 老龄化背景下延迟退休对青年就业的影响及对策分析[J]. 老龄化研究, 2025, 12(4): 351-357.
DOI: 10.12677/ar.2025.124049

Abstract

Against the backdrop of an increasingly aging population and the gradual implementation of the policy of delaying retirement, the issue of youth employment has become a focal point of concern across all sectors of society. This paper, based on the theories of intergenerational competition and dynamic equilibrium in the labor market, analyzes the prominent structural contradictions in youth employment, the significant regional and industry disparities, and the misalignment between the employment concepts of young people and market realities. It also explores the impact of delaying retirement on youth employment from both short-term and long-term perspectives and proposes three targeted strategies: constructing a youth vocational training and industry-matching system to enhance the competitiveness of youth in employment; establishing a “two-way incentive” mechanism for balanced regional development to optimize the spatial layout of employment; and creating a dynamic calibration mechanism between youth employment expectations and market supply and demand to promote positive interaction between employment concepts and market demands. The aim is to alleviate the contradiction between delaying retirement and youth employment and provide theoretical and practical paths for promoting balanced intergenerational employment development.

Keywords

Delayed Retirement Age, Youth Employment, Population Aging

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在全球人口老龄化的浪潮中, 中国的人口结构正经历着深刻变革。至 2023 年末, 我国 60 周岁及以上的人口数量超 2.9 亿, 占总人口的比重达 21.1% [1], 随着老龄化程度不断加深, 给经济社会的发展带来很多挑战。为应对这一趋势, 延迟退休政策逐渐从理论探讨走向实际推行。与此同时, 青年就业问题一直是社会关注焦点, 青年作为劳动力市场的新生力量, 其就业状况关乎经济活力与社会稳定。然而, 延迟退休政策的实施犹如投入劳动力市场的一颗石子, 必然会激起层层涟漪, 对青年就业产生多方面影响。在此背景下, 深入剖析老龄化背景下延迟退休对青年就业的影响, 并探寻切实可行的对策, 不仅具有重要的理论意义, 更对破解就业难题、推动社会和谐稳定发展具有重要理论与现实意义。

2. 理论基础

2.1. 代际竞争理论

代际竞争理论为解析延迟退休政策对青少年就业的影响提供了关键分析框架。该理论认为, 不同世代因社会资源分配与权力结构的差异形成竞争关系, 而劳动力市场中的就业机会作为核心资源, 其总量与流动性直接受退休政策调节。首先, 延迟退休可能引发“岗位挤出效应” [2]。老年劳动者延长工作年限将延缓岗位更替周期, 尤其在编制固定、流动性较低的传统行业, 资深员工占据职位可能压缩青年进入核心岗位的空间, 形成“一岗难求”的代际资源争夺。其次, 企业用工偏好加剧代际竞争, 在技术迭代

较慢的领域, 雇主倾向于以同等成本雇佣经验丰富的老年员工而非培养缺乏技能的青年, 这种“经验优先”策略导致青年面临更高的“代际替代壁垒”。更为深层的是, 延迟退休政策常与老龄化社会的养老金压力密切相关, 其本质是通过延长老年劳动周期, 将经济成本向青年世代转移——青年群体在承担更高社保缴纳负担的同时, 却因岗位总量受限面临就业机会缩减, 形成“双重剥夺”困境。由此可见, 代际竞争理论从资源争夺、权力博弈与经济成本传导三重机制, 揭示了延迟退休政策对青少年就业的结构性压制逻辑。

2.2. 劳动力市场动态均衡理论

劳动力市场动态均衡理论强调, 就业水平由劳动力供给与需求的动态调整决定[3]。延迟退休政策通过增加老年劳动者供给, 短期内可能打破市场均衡。在传统行业, 老年劳动力留任或延缓岗位空缺释放, 对青少年就业产生替代效应, 尤其在低技能岗位中, 工资刚性可能加剧青年“挤入”竞争。然而, 长期均衡的实现依赖市场自适应机制。一方面, 老年劳动者延长职业生涯可能提升整体劳动生产率, 刺激企业扩张并创造新需求, 形成互补效应; 另一方面, 青年通过教育投资转向新兴领域, 与老年劳动者形成技能错位竞争, 缓解直接冲突。此外, 工资弹性调节代际替代强度——若青年薪资预期随供给过剩下降, 企业或倾向雇佣青年以降低成本, 推动市场向新均衡点过渡。由此可见, 延迟退休对青少年就业的影响并非单向压制, 而是供需结构调整与技术变迁共同作用的动态过程。

3. 老龄化背景下青年就业现状分析

3.1. 青年就业的结构性矛盾

在老龄化加速的大环境下, 青年就业的结构性矛盾愈发凸显。从劳动力市场供需两端分析, 供给侧呈现显著变化, 伴随高等教育大众化进程加速, 我国高校毕业生规模连年攀升。2015~2021年, 全国高校毕业生人数增速保持在1%~5%, 2022年全国高校毕业生人数激增, 突破1000万人, 与上一年相比, 增速达18.37%, 2023年增速降到0.28%, 但其规模仍保持高位运行, 2024年达到1179万人[4]。然而, 这些毕业生的专业技能与知识储备, 却未能与市场需求精准匹配。需求侧则表现为, 新兴产业如人工智能、大数据、生物医药等高速崛起, 对高精尖人才的需求呈井喷之势, 但受限于专业教育资源、培养周期等因素, 此类专业的青年人才培养规模难以在短期内迅速扩大, 导致人才供需矛盾日益凸显, 结构性缺口持续扩大。与之相反, 部分传统专业领域, 如某些文科类专业, 毕业生规模持续膨胀, 远超市场对口岗位供给, 供需失衡矛盾突出。这种结构性错配, 致使大量青年在求职过程中四处碰壁, 即便获得工作机会, 也可能因专业不对口, 难以充分发挥自身优势, 影响职业发展。

3.2. 青年就业的区域与行业分化

区域间经济发展不平衡以及行业发展的差异化, 在老龄化背景下进一步加剧了青年就业的区域与行业分化。在经济发达的东部沿海地区, 如长三角、珠三角等地, 凭借完善的产业体系、丰富的就业机会以及良好的公共服务配套, 吸引了大量青年人才涌入。以杭州为例, 如杭州六小龙等众多知名互联网企业汇聚于此, 为青年提供了大量高薪岗位, 吸引了来自全国各地高校相关专业的毕业生。而中西部地区, 由于产业结构相对单一, 经济发展水平相对滞后, 就业机会较少, 尤其是高质量的就业岗位稀缺, 导致青年人才外流现象严重。在行业层面, 金融、信息技术等热门行业, 凭借高薪待遇、清晰的晋升路径与优质工作环境, 成为大量青年求职者的热门之选, 竞争异常激烈。相反, 传统制造业、农业等行业, 由于工作强度大、薪资待遇不高、发展空间有限等原因, 难以契合青年职业期待, 导致人才吸引力持续走低,

用工缺口不断扩大, 进一步加剧了行业间青年就业的资源分布失衡。

3.3. 青年就业观念与市场现实的错位

在老龄化背景下, 青年就业观念与市场现实之间的错位愈发凸显, 这一现象深刻影响着青年的就业状况。从就业观念来看, 当代青年普遍接受了较好的教育, 对自身职业发展有着较高期望。他们往往向往工作环境优越、薪资待遇丰厚且社会地位高的岗位, 例如金融、互联网等热门行业的核心职位。这种观念的形成, 一方面源于教育投入持续增加, 青年期望通过高回报工作实现教育成本的补偿与自我价值的彰显; 另一方面, 社会舆论对热门行业的高频曝光与推崇, 也在一定程度上引导了青年的职业偏好。同时, 受传统观念与社会竞争压力的双重驱动下, 青年在就业选择中对工作稳定性的追求愈发强烈, 公务员、事业单位等编制内岗位成为众多青年的首选, “铁饭碗”所带来的安全感, 使得大量青年投身于激烈的考编竞争之中。

然而, 市场现实却正经历深刻的变革。随着老龄化的加剧, 劳动力市场的岗位结构发生了显著重塑。一方面, 新兴产业迅速崛起, 对具备创新能力、数字技能和跨学科知识的复合型人才需求大增, 但其高强度工作、激烈竞争与模糊的职业前景, 与青年追求稳定性的就业预期相悖。另一方面, 传统行业面临转型升级, 一些基础岗位逐渐被自动化、智能化技术所替代, 而适合青年的高端技术与管理岗位数量有限, 且对工作经验和专业技能要求极高, 这使得缺乏实践经验的应届毕业生难以企及。同时, 中小企业作为吸纳就业的主力军, 由于自身资源有限、品牌影响力不足, 在吸引青年人才方面面临诸多困难, 即便提供了大量岗位, 也难以满足青年对薪资、职业发展等方面的期望。

这种就业观念与市场现实的错位, 导致了一系列问题。一方面, 热门岗位竞争异常激烈, 出现“千军万马过独木桥”的现象, 大量青年陷入“求职内卷”却难以获得理想职位; 另一方面, 部分行业和岗位人才短缺, 企业难以招聘到合适的员工, 制约了产业的升级进程。此外, 青年频繁更换工作以寻求更符合自身期望的岗位, 不仅不利于个人职业积累, 也增加了企业的招聘与培训成本, 对整个劳动力市场的稳定性造成了冲击。

4. 延迟退休对青年就业的影响分析

4.1. 短期影响：结构性挤压与错配效应

在老龄化趋势不断加深的当下, 延迟退休政策的推行在短期内对青年就业产生了显著的结构性的挤压与错配效应。

从岗位竞争层面来看, 延迟退休会对青年就业产生“挤出效应”, 使得原本应空出的岗位被老年劳动力继续占据^[5]。许多传统行业, 如制造业、服务业中的管理岗位以及一些技术熟练型岗位, 老年员工凭借丰富的经验和稳定的工作状态, 在延迟退休后依然坚守岗位。这直接导致青年在进入这些行业时, 可获取的岗位数量大幅减少。例如在制造业企业中, 中层管理岗位的更替速度放缓, 青年员工晋升通道变窄, 他们不得不花费更多时间在基层岗位积累经验, 等待有限的晋升机会, 造成了青年劳动力在职业发展初期的结构性挤压。

在职业技能需求匹配方面, 结构性错配现象尤为显著。随着科技快速发展, 新兴产业如人工智能、大数据等新兴领域呈现爆发式增长态势, 这些行业对具备前沿知识和创新思维的青年劳动力形成持续旺盛的需求。然而, 延迟退休的老年劳动力群体, 其知识结构往往难以迅速适应新兴产业的技术迭代需求, 从而大量沉淀在传统行业。这种代际间的技能适配差异, 直接衍生出双重结构性矛盾: 一方面, 新兴产业面临关键岗位人才供给不足的瓶颈, 制约行业创新发展速度; 另一方面, 传统行业因老年劳动力延长在岗周期, 形成岗位流动性阻滞, 挤占青年群体的职业上升通道。例如, 互联网行业急需年轻的程序员、

数据分析师等专业人才,但大量延迟退休的老年劳动力却集中在传统的机械制造、纺织等行业,造成了青年劳动力在不同产业间的错配,限制了青年在适合自身技能发展的领域充分就业。

此外,企业的人才培养策略也受到影响。为应对延迟退休,企业可能会减少对青年人才的招聘与培养投入。一方面,企业需要为延迟退休的老年员工提供持续的工作安排和职业保障,这在一定程度上分散了企业的资源与精力。另一方面,考虑到老年员工较长的在职时间,企业会担忧对青年人才的培养投入无法获得相应的回报周期,从而降低对青年人才的重视程度。这使得青年在就业市场中获得培训与发展机会的难度增加,进一步加剧了青年就业的结构性困境,严重影响了青年在短期内融入就业市场并实现职业发展的进程。

4.2. 长期影响:要素重构与代际平衡

从长远视角审视,延迟退休政策在实施过程中对青年就业产生了一系列深刻影响,突出体现在劳动力市场要素重构以及代际关系的动态平衡调整方面。

在劳动力市场要素重构上,延迟退休政策正成为推动产业结构深度优化的关键变量。随着老年劳动力在岗周期延长,企业有更多动力投资于技术创新和设备更新,以提升生产效率,降低对传统人力数量的依赖。这不仅推动传统产业向高端化、智慧化转型升级,更催生出工业互联网架构师、智能产线运维工程师等知识技术密集型岗位,为青年就业拓展了新的空间。例如,制造业企业在延迟退休政策背景下,加大对工业互联网、智能制造技术的研发与应用投入,催生出工业软件工程师、智能设备运维技师等新职业,吸引具有相关专业知识的青年人才加入。同时,劳动力市场的技能供给体系亦发生系统性变革。为匹配产业结构升级需求与代际技能差异,职业教育和成人培训体系加速迭代:一方面针对老年劳动力开展数字化转型技能重塑课程,另一方面为青年群体定制新兴技术专项培训。例如,针对大数据、云计算等新兴领域的专业培训课程将不断丰富,帮助青年快速掌握前沿技术知识,实现与市场需求的有效对接。

从代际平衡角度来看,延迟退休在长期内有助于缓解养老压力,稳定社会保障体系,从而为青年就业营造更加稳定的宏观环境。随着老年劳动力继续参与工作,他们能够持续创造财富,增加社会养老保障基金的收入来源,减轻青年一代的养老负担。这使得青年在就业选择时,不必过度担忧未来养老压力,能够更加从容地追求个人职业发展目标。同时,代际之间的职业交流与传承也将更加频繁和深入。老年劳动力丰富的工作经验和职业素养能够通过企业内部培训、师徒制等方式传递给青年一代,帮助青年快速成长。例如,在一些传统手工艺行业,老工匠们延迟退休,将精湛技艺毫无保留地传授给年轻学徒,不仅延续了行业发展,也为青年提供了独特的职业发展路径。然而,代际平衡的实现并非一蹴而就,在这个过程中,可能会出现因老年劳动力占据部分优质岗位而导致青年职业发展受阻的阶段性问题。这就需要政府、企业和社会各方协同合作,通过制定合理的人才流动政策、完善职业发展通道等措施,确保不同年龄段劳动力在就业市场中能够实现公平竞争与有序发展,最终达成代际之间在就业机会、职业发展和社会保障等方面的动态平衡,为青年就业创造可持续的良好环境。

5. 应对延迟退休影响青年就业的对策建议

5.1. 完善青年职业培训与产业适配体系

面对产业升级加速与技术迭代深化的双重挑战,构建需求导向、动态响应的青年职业能力开发体系,成为破解结构性就业矛盾的关键路径。需通过产教融合的课程开发机制、精准投入的资源保障体系和多元协同的培训模式创新,实现人才培养与产业需求的无缝衔接,为青年职业发展注入持续动能,推动“技

能供给侧”与“产业需求侧”在动态适配中实现双向赋能。

一方面, 教育部门和职业院校应加强与企业的深度合作, 建立常态化的沟通机制。根据市场需要定向培养专业性人才, 与紧缺人才的企业直接关联, 输送人才[6]。例如, 在人工智能产业快速发展的当下, 职业院校可与相关企业联合开设人工智能应用开发、数据分析与处理等针对性课程, 根据企业实际项目案例进行教学, 使学生在在学习过程中就能积累实践经验, 毕业后能够迅速适应岗位要求。另一方面, 政府有必要在青年职业培训的资金投入上加大力度, 通过设立专项培训基金的方式, 为青年职业技能提升提供坚实的资金保障。对于参与新兴产业、紧缺专业培训的青年给予学费补贴、培训津贴等支持, 鼓励青年提升自身技能水平。同时, 搭建线上线下相结合的培训平台, 线上提供丰富的课程资源, 方便青年随时随地学习; 线下开展实操培训、技能竞赛等活动, 增强青年的实际操作能力。此外, 还可引入第三方专业培训机构参与青年职业培训, 通过市场竞争提高培训质量, 确保青年所学技能与产业需求精准对接, 切实提升青年在就业市场中的竞争实力。

5.2. 区域均衡发展的“双向激励”

破解区域就业分化困局, 需构建“激励青年下沉”与“激励地方育才”的双向协同机制。通过对青年的精准扶持与对区域的系统性赋能, 既缓解发达地区的“人才过载”, 又激活欠发达地区的“造血功能”。一方面, 以经济补贴、生活保障和职业发展激励破解青年“不敢去、留不住”的顾虑; 另一方面, 以产业升级、基建完善和生态优化重塑区域“引得来、用得好”的竞争力。双向发力下, 推动人才流动为区域均衡发展注入可持续动能。

从青年激励角度来说, 一方面各地政府可设立青年就业专项补贴资金, 对于前往经济欠发达地区或就业压力较大区域就业的青年给予直接的经济补贴。例如, 每月发放一定金额的生活补贴, 补贴期限可设定为 2~3 年, 帮助青年在新环境中稳定生活。同时, 对于在当地企业连续工作满一定年限且表现优秀的青年, 给予一次性的职业发展奖励金, 激励青年长期扎根。另一方面, 政府可提供青年人才公寓或给予租房补贴, 确保青年有稳定的居住场所。以部分城市为例, 政府与企业合作建设青年人才公寓, 租金低于市场价格, 并配备齐全的生活设施。在子女教育、医疗服务等方面, 也给予政策倾斜, 解决青年的后顾之忧。如在子女入学时, 优先安排学位, 保障教育公平。

从对区域激励角度来说, 一方面, 对于有潜力吸引青年就业的区域, 政府加大产业扶持力度。通过税收减免、土地优惠等政策, 引导企业入驻并发展符合当地资源优势和青年就业需求的产业。例如, 在一些自然风光优美的地区, 扶持旅游相关产业发展, 打造特色文旅小镇, 吸引青年从事旅游规划、文创产品开发等工作。同时, 鼓励传统产业进行技术改造和创新升级, 提高产业附加值, 创造更多高技能岗位, 增强对青年人才的吸引力。另一方面, 加强区域基础设施建设, 提升区域的综合承载能力。加大对交通、通信、教育、医疗等基础设施的投资, 改善区域的生活和工作环境。例如, 在偏远地区修建高速公路、高铁, 缩短与发达地区的时空距离; 提升当地网络通信速度, 满足青年对信息获取的需求。良好的基础设施能够提升区域对青年的吸引力, 改变青年对部分地区“落后、不便”的固有观念。

5.3. 构建青年就业预期与市场供需的动态校准机制

为破解青年就业的结构性矛盾, 需构建政府、高校、企业协同联动的系统性解决方案。通过精准信息共享打破市场信息壁垒, 依托产教融合重塑人才培养路径, 结合动态反馈机制校准供需关系, 形成“数据驱动—教育适配—政策调控”三位一体的青年就业服务体系, 推动就业预期与市场现实在动态调整中实现精准匹配。

首先精准信息共享。政府联合多方打造综合性就业信息平台。运用大数据实时整合企业招聘与高校

毕业生数据,像每日更新金融、互联网等热门行业的岗位增减,精准匹配青年需求,打破信息差,助力青年依市场调整就业预期。同时,借助人工智能算法实现岗位与人才智能匹配,生成匹配度报告,助青年理性定位职业方向。其次优化人才培养。高校与行业深度合作,定期调研,依市场需求调整专业与课程。如新兴电商直播行业兴起,高校迅速开设相关专业,邀请头部主播参与课程设计。强化实习实践,校企共建实习基地,高校跟踪指导,青年依实习反馈强化技能,校准就业预期。最后强化指导反馈。高校将就业指导贯穿学生学业全程,分阶段开展课程活动,融入市场分析。邀请企业高管分享行业动态与用人标准,助青年适时调整预期。政府定期收集三方反馈,针对行业人才供需失衡,出台补贴、税收优惠等政策,促使企业改善岗位条件,达成供需与预期的动态校准。

6. 总结

在老龄化加剧、延迟退休推行的背景下,青年就业问题凸显。当前,青年就业存在结构性矛盾、区域与行业分化显著、青年就业观念与市场现实的错位等现状,而延迟退休从短期来看,对青年产生结构性挤压与错配效应的影响,从长期来看,对青年劳动力要素市场与代际平衡产生一定的影响。因此,分别从完善青年职业培训与产业适配体系、区域均衡发展的“双向激励”、构建青年就业预期与市场供需的动态校准机制等三个方面提出相应的解决措施,为社会稳定发展和经济社会健康发展提供强有力的保障,最终实现老龄化社会下青年与老年群体的共赢发展。

参考文献

- [1] 郭颖璐. 试析与人口老龄化趋势相适应的税制发展策略[J]. 税收征纳, 2025(1): 13-15.
- [2] Kalwij, A., Kapteyn, A. and Vos, K.D. (2010) Retirement of Older Workers and Employment of the Young. *De Economist*, **158**, 341-359. <https://doi.org/10.1007/s10645-010-9148-z>
- [3] 袁乐平, 李萍. 基于劳动力市场均衡框架的大学生失业原因分析[J]. 中南大学学报(社会科学版), 2010, 16(6): 87-91.
- [4] 2024 届高校毕业生总规模预计 1179 万人, 比去年增加 21 万人[EB/OL]. 澎湃财讯. https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_27771158, 2024-06-18.
- [5] 焦文成. 延迟退休对青年就业的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 北京首都经济贸易大学, 2020.
- [6] 杨隼. 延迟退休对我国适龄就业人口的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 福州: 福建师范大学, 2019.