第 39 卷 第 6 期　　湖 南 大 学 学 报（社 会 科 学 版）　　Vol. 39, No. 6
2025 年 11 月　　Journal of Hunan University(Social Sciences)　　Nov. 2025

DOI:10.16339/j.cnki.hdxbskb.2025.06.007

延迟退休政策对我国青年就业的影响研究
——基于老年就业参与的分析视角*

王丹，罗章松
（大连海事大学 马克思主义学院，辽宁 大连　116026）

［摘　要］以 2013—2023 年《中国人口和就业统计年鉴》中 19 个行业门类的青年人、老年人的就业数据为样本，实证研究了延迟退休政策对我国青年就业的影响效应及作用机制。研究发现：老年就业参与率对青年就业参与率存在挤出效应，且这种挤出效应对 20—24 岁青年人的影响最为显著。男性老年就业参与率提升会在一定程度上抑制男性青年就业参与率，女性老年就业参与率提升会在一定程度上抑制女性青年就业参与率。老年就业参与率提升会挤占青年就业机会进而降低青年就业参与率，同时也会提高行业平均薪资进而降低青年就业参与率。对此，我国应鼓励青年创新创业，以创业带动就业；强化青年就业保障，完善失业救济体系；增加关键领域和新兴行业的就业岗位。

［关键词］延迟退休；人口老龄化；青年人；老年人；就业
［中图分类号］D432.6;F249.2　　［文献标识码］A　　［文章编号］1008-1763(2025)06-0053-10

A Study on the Impact of the Delayed Retirement Policy on Youth Employment in China
—From the Perspective of Senior Employment Participation

WANG Dan, LUO Zhangsong
(School of Marxism, Dalian Maritime University, Dalian　116026, China)

Abstract: Taking the employment data of young and elderly people in 19 industry categories from *China Population & Employment Statistical Yearbook* between 2013—2023 as the sample, this paper studies the impact and mechanism of the delayed retirement policy on the youth employment participation rate in China. The study found that the employment participation rate of the elderly has a crowding-out effect on that of the youth, and it is most significant for young people aged 20—24. The increase in the employment participation rate of elderly males will inhibit the employment participation rate of young males to a certain extent; the increase of the employment participation rate of elderly females will inhibit female youth employment participation rate to a certain extent. An increase in the employment participation rate of elderly will crowd out youth employment opportunities and also raise the average salary in the industry, thereby lowering the youth employment participation rate. In this regard, China should encourage youth innovation and entrepreneurship to drive employment through entrepreneurship; youth employment security should be strengthened and unemployment relief system should be improved; and jobs in key areas and emerging industries should be expanded.

Key words: delayed retirement; population ageing; young people; older people; employment

* ［收稿日期］2024－10－30
［基金项目］国家社会科学基金一般项目：中国式现代化蕴含的独特生态观及其实践路径研究(24BKS060)、青藏地区新型农村集体经济助力共同富裕研究(23BKS097)；青海省哲学社会科学一般项目：青海发展壮大农村新型集体经济助力乡村振兴研究(24YB034)
［作者简介］王丹(1965—)，女，辽宁鞍山人，大连海事大学马克思主义学院教授，博士生导师，博士，研究方向：政治经济学。

一　研究背景与问题的提出

随着生活水平的提高和医疗条件的改善,全球人口死亡率逐渐下降,预期寿命也相应延长。《2024年世界人口展望:结果摘要》指出,到2054年全球人均预期寿命可能达到77.4岁,在2080年前65岁以上人口数量将超过18岁以下人口数量[1]。同时,自1950年以来,所有国家和地区的生育率都有所下降[2],发达国家已经率先进入低生育水平时代,发展中国家生育率也在下降[3]。有数据表明,当前,全球妇女平均生育子女数比1990年左右减少1个,女性一生平均生育子女数少于1.4个,全球将近五分之一的国家和地区存在"超低生育率"[4]。预期寿命延长和低生育率在一定程度上导致了人口金字塔倒置,即老年人口增加和出生人数锐减使人口老龄化加剧。

随着全球人口老龄化程度的不断加深,延迟退休成为必然趋势。从人口结构的角度看,人口老龄化进程导致退休人口比例相应上升,适龄劳动人口相对减少,养老金支付压力日益激增。延迟退休政策通过延长劳动者的工作年限来缓解养老金支付压力。同时,随着医疗技术的进步和生活水平的提高,老年人的健康状况得到相应改善,他们具备丰富的经验、技能和知识,能够成为劳动力市场的重要资源。延迟退休政策作为应对人口老龄化挑战、缓解养老金支付压力和充分挖掘老年人力资本潜在价值的重要举措,成为不少国家推行的政策。例如,美国1983年修订《社会保障法案》时提出,到2025年将职工的正常退休年龄从65岁提高到67岁;德国从2012年起,用18年的时间将法定退休年龄逐步从65岁提高至67岁;意大利在1995年和2004年都实施了弹性延迟退休年龄政策[5];日本在人口老龄化不断加剧的背景下,先后进行了60岁、65岁和70岁三个时段延迟退休制度的改革[6];英国则通过逐步延迟退休年龄、消除强制退休、激励延迟退休等方式来推行延迟退休政策[7]。

当前,全球不少国家和地区都不同程度地存在青年群体性失业、就业不充分等问题,且难以得到有效解决。2023年,全球青年失业率为13%,相当于有6490万名青年失业。同时,在全球范围内,超过一半的青年劳动者从事非正规就业[8]。由于各国国情、经济结构、劳动力市场状况以及社会保障体系等方面的差异,延迟退休政策对青年就业的影响在不同国家可能呈现出不同的表现。一方面,由于青年人和老年人在职业选择、工作偏好等方面存在差异,这种影响并不一定是负面的。青年人可能更倾向于选择新经济、新业态中的工作,而老年人则可能更多集中在传统岗位。从这个角度看,延迟退休政策不仅不会导致青年人就业机会减少,而且还会促使就业市场更加多元化。另一方面,延迟退休政策可能会对青年人的就业心态产生影响,一些青年人可能会担心就业机会减少或竞争压力增大。同时,延迟退休政策可能导致社会资源在老年人和青年人之间分配不均,老年劳动力的持续工作可能会占据原本属于青年人的工作机会。从这个角度看,延迟退休政策可能对青年就业产生一定的消极影响。因此,在青年面临群体性失业、就业不充分的情况下,各国政府在青年就业和延迟退休政策方面也可能面临两难选择。

近年来,我国已进入"深度老龄化",人口老龄化程度在全球处于中上水平,呈现出规模大、速度快、高龄化趋势明显等特征[9]。截至2024年末,我国60周岁及以上老年人口占总人口的22%[10]。预计2035年左右我国60岁及以上老年人口占比将超过30%,进入重度老龄化阶段[11]。在此背景下,我国决定自2025年1月1日起同步启动延迟男、女职工的法定退休年龄[12]。与此同时,就业岗位不足、青年人才供需不匹配、高校毕业生人数创新高、体制内就业难、灵活用工增速下降等因素导致我国青年失业率持续攀升[13]。有数据显示,2025年6月,我国城镇16—29岁劳动力失业率为21.2%(不包含在校生)[14]。此外,我国2025届高校毕业生规模预计达1222万人,同比增加43万人[15],进一步加剧了我国青年就业的严峻挑战。

延迟退休政策对我国青年就业会产生怎样的影响,影响程度如何,成为调整我国青年就业政策时必须考虑的因素。基于此,本文以2013—2023年《中国人口和就业统计年鉴》中19个行业门类的青年人、老年人的就业数据为样本进行实证研究,探索延迟退休政策对我国青年就业的影响及影响机制,以期为政策制定者和相关研究者提供理论依据和实践指导,同时在延迟退休背景下为我国青年高质量就业提供针对性建议。

二　文献回顾与假设提出

(一)文献综述

近年来,面对老龄化程度不断加深、养老金支付

压力逐渐增大的严峻现实,全球多个国家相继实行延迟退休政策,国内外学者对延迟退休政策与青年就业之间的关系展开了系列研究。

一种观点认为,延迟退休政策会导致青年人的就业率下降,从而增加青年人的失业率。Bertoni 和 Brunello 基于双重差分法评估 2011 年意大利在经济衰退期间实施的退休年龄改革对青年人就业的影响,发现每增加 1000 名因改革而就业的本地老年工人,当地青年工人数量就会减少 273 人[16]。Mohnen 认为,实施延迟退休政策会使青年劳动力在高技能工作中的比例下降,还会降低其工资和工作流动性[17]。Mbandlwa 和 Shezi 指出,截至 2019 年,南非有 127000 名年龄在 60 岁至 65 岁之间的公务员,在一定程度上阻碍了青年人就业[18]。相关研究表明,我国人口老龄化和人口负增长导致青年就业人数不断减少,渐进式延迟法定退休年龄政策的推出会在短期内对青年劳动力就业产生一定的“挤出效应”,加剧青年人的就业压力[19-20],An 等人研究发现,中国劳动力增加 1%将导致青年失业率增加 0.54%[21]。

一种观点认为,延迟退休政策并未对青年人的就业率产生负面影响,反而可能会在某种程度上提高青年人的就业率。部分国外学者研究表明,老年劳动力就业率的增加能够改善青年人的就业状况,老年人延迟退休可能会增加青年人的就业机会[22-23]。国内学者也有类似的研究结果,认为老年劳动力就业率的提升会刺激经济增长,对整体就业率具有正向促进作用,更能提高青年劳动力的就业率[24-26]。更细化的研究也发现,在大多数行业中,延迟退休对青年人就业没有显著影响,但在少数受影响的行业中,延迟退休有助于提升青年人的就业率[27];而男性劳动者延迟退休能够增加青年在党政机关和事业单位的就业机会[28]。

还有一种观点认为,延迟退休政策与青年人就业之间关系不大。有学者指出,只有当老年人的生产率比青年人的生产率高得多时,延迟退休政策才可能导致青年人失业率增加[29]。更有学者认为,延迟退休和失业率之间没有必然联系,从公共部门来看,延迟退休和就业“低相关”;从私营部门来看,延迟退休与就业“不相关”[30];而且我国青年人与老年人的职业差别大,不存在“抢饭碗”,很多青年人投身于新经济和新业态中,而面临退休的老年人则大多集中在传统岗位上[31]。

综上所述,对于延迟退休政策对青年就业的影响,学界尚未达成一致的结论。其原因可能是多方面的:一是国情差异。不同国家的经济发展水平、人口结构、延迟退休政策等存在一定差异,这些因素共同作用于劳动力市场,进而导致不同的影响。二是研究中变量选取和样本选择的差异。在实证研究中,不同的变量和样本具有不同的特征和代表性,进而导致研究结论的不同。三是理论假设的不同。部分实证研究会提出理论假设,在此基础上构建模型和分析数据,理论假设不同可能会得出不同的结论。四是对青年人年龄段的选取不同。大部分国外学者依据联合国对青年年龄的规定,选取 15—24 岁的年龄段;我国大多数学者则选取 16—24 岁或 20—24 岁。此外,虽然多数研究指出延迟退休政策对青年就业有影响,但对其内在影响机制尚缺乏深入剖析。因此,本文基于我国的国情,综合考虑我国的经济发展情况、政策导向、劳动力市场状况、青年人与老年人群体特征等,对 19 个行业的青年人、老年人的就业数据进行实证分析,进而探索延迟退休政策对我国青年就业的影响及影响机制,并提出相应的政策启示。

(二)假设提出

综上可以看出,部分研究认为老年就业参与率对青年就业参与率存在挤出效应,部分研究则认为老年就业参与率提升有利于增加青年就业参与率。第七次全国人口普查结果显示,我国 65 岁及以上人口占比为 13.5%[32],而截至 2023 年末该占比为 15.4%[33],说明我国老龄化水平持续提高。同时,在我国经济增长速度趋于放缓[34]、高校毕业人数逐年增加以及青年调查失业率一直居高不下的背景下,实行渐进式延迟法定退休年龄势必会给青年就业带来一定压力。

从劳动力供求关系理论出发,老年就业参与率提高意味着有更多老年人继续留在劳动力市场,这将导致劳动力总量的增加。在劳动力市场中,若老年劳动者与青年劳动者在岗位上存在替代性,企业可能会更倾向于雇佣经验丰富、能够带来更多收益的老年人。

从凯恩斯就业理论出发,若老年劳动者继续占据原有岗位,而社会总需求并未相应增长,青年劳动者则会面临更加激烈的岗位竞争。同时,老年劳动者通常具有较高的储蓄率,若其收入未能有效转化为消费支出,则可能会抑制社会总需求的增加,进而降低企业扩大生产规模和新增就业岗位的意愿,间接导致青年就业参与率下降。

从性别来看，在我国的社会环境和教育理念的影响下，部分女性更倾向于将自己的职业定位为稳定的工作。同时，我国女性在高等教育中占据较大比例，且在文学、艺术和历史等专业中占比较高，而男性在工学和农学等领域中占比较高，这在一定程度上导致男女在职业选择方面略有不同，收入自然也有所不同。而性别收入差距是劳动力市场中两性地位分化的重要表现[35]，有研究表明，随着改革开放的深入，我国性别收入差距持续扩大[36]。因此，在延迟退休背景下，职业选择不同所带来的性别收入差别将在一定程度上影响男女青年的就业参与率。

基于以上分析，本文提出如下假设：

假设1:老年就业参与率对青年就业参与率存在挤出效应。

假设2:上述挤出效应在性别上存在“男性老年—男性青年”与“女性老年—女性青年”的对应关系。即男性老年就业参与率对男性青年就业参与率存在挤出效应，女性老年就业参与率则对女性青年就业参与率存在挤出效应。

假设3:老年就业参与率提升会挤占青年就业机会进而降低青年就业参与率。

假设4:老年就业参与率提升会提高行业平均薪资进而降低青年就业参与率。

三 研究设计

(一)样本选择和数据来源

《中国人口和就业统计年鉴》收集了我国人口就业的主要数据，具有权威性和稳定性。基于此，本文以2013—2023年《中国人口和就业统计年鉴》中19个行业门类的青年人、老年人的就业数据为样本。样本处理如下：对所有连续性变量作1%的缩尾处理，以排除极端值对实证结果的影响，同时对部分变量作对数处理，以降低异方差性。数据清洗和实证分析均在Stata17.0中完成。

(二)变量定义

1.被解释变量

本文的被解释变量为青年就业参与率。联合国将“青年”的年龄定义为介于15岁与24岁之间(含15岁和24岁)，《中国共产主义青年团章程》规定可以加入中国共青团的年龄标准为14周岁以上28周岁以下，部分学者将20—24岁年龄段的人群定义为青年人[37-38]。本文参考我国相关文件以及部分学者对青年人的定义，同时根据中国社会、文化、经济以及生物学等方面的特征，将20—29岁年龄段的人群定义为青年人。在中国，19岁及以下的人群总体面临较小的就业需求，而20—24岁的人群面临着即将就业、刚刚就业或就业时间较短的情况，工作经验相对较少，在就业市场上可能面临激烈的竞争，最容易受到延迟退休政策的冲击。同时，不少人在25—29岁之间尚处于择业期、未就业或就业不稳定的状态，但29岁时绝大多数人已度过择业期，就业情况趋向稳定。再加上近年来我国研究生招生规模持续扩张，硕士应届毕业生的年龄大多在25—29岁，使得此年龄段的人群面临较大的就业需求。因此，本文参考张箴薇和宋德玲的年龄段选取方式[26]，将20—29岁的青年人进一步细分为20—24岁、25—29岁进行分析。具体计算公式为：各行业青年就业参与率＝历年各行业青年就业人数/历年各行业的就业人数。考虑到男性和女性的就业参与率存在一定差异，本文还将男性青年和女性青年的就业参与率分开计算。

2.核心解释变量

本文的核心解释变量为老年就业参与率。2024年9月13日，第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议决定“用十五年时间，逐步将男职工的法定退休年龄从原六十周岁延迟至六十三周岁，将女职工的法定退休年龄从原五十周岁、五十五周岁分别延迟至五十五周岁、五十八周岁”[12]。因此，本文参照被解释变量中对青年人的定义及青年就业参与率的计算方式，将55—59岁女性老年就业参与率和60—64岁男性老年就业参与率作为核心解释变量。计算方式为：各行业男性老年就业参与率＝历年各行业男性老年人就业人数/历年各行业男性的就业人数，各行业女性老年就业参与率＝历年各行业女性老年人就业人数/历年各行业的女性就业人数。

3.中介变量

借鉴周晓蒙和张琢[39]的中介变量选取方法，本文将收入水平和就业规模也作为中介变量，使用行业平均薪资表示收入水平($lnPay$)，使用行业就业人数占比表示就业规模($Labor$)。

4.控制变量

借鉴刘阳等人[40]的控制变量选取方法，本文将教育水平(Edu)作为控制变量，同时，在实证模型中加入年份固定效应($Year$)、行业固定效应($Indstry$)两个虚拟变量，以排除不可观测因素的影响。

本文所使用的全部变量及说明见表1。

表 1　变量定义表

变量符号	变量名称	变量定义
*All*20—24	青年就业参与率(20—24)	行业青年就业人数/行业就业人数(20—24 岁年龄段)
*Male*20—24	男性青年就业参与率(20—24)	行业男性青年就业人数/行业男性就业人数(20—24 岁年龄段)
*Female*20—24	女性青年就业参与率(20—24)	行业女性青年就业人数/行业女性就业人数(20—24 岁年龄段)
*All*25—29	青年就业参与率(25—29)	行业青年就业人数/行业就业人数(25—29 岁年龄段)
*Male*25—29	男性青年就业参与率(25—29)	行业男性青年就业人数/行业男性就业人数(25—29 岁年龄段)
*Female*25—29	女性青年就业参与率(25—29)	行业女性青年就业人数/行业女性就业人数(25—29 岁年龄段)
*Male*60—64	男性老年就业参与率(60—64)	行业男性老年就业人数/行业男性就业人数(60—64 岁年龄段)
*Female*55—59	女性老年就业参与率(55—59)	行业女性老年就业人数/行业女性就业人数(55—59 岁年龄段)
Labor	就业规模	行业就业人口/全部就业人口
lnPay	收入水平	行业平均薪资
Edu	教育水平	行业内专科及以上学历比例
Indstry	虚拟变量	行业固定效应
Year	虚拟变量	时间固定效应

四　实证分析

(一)变量描述性统计

表 2 是对各变量的描述性统计结果，分别展示各变量的样本量、均值、标准差、最小值和最大值。从表 2 可以看出，20—24 岁青年就业参与率最大为 26.369%，最小仅为 0.145%；25—29 岁青年就业参与率最大为 30.513%，最小仅为 0.496%；60—64 岁男性老年就业参与率最大为 9.908%，最小仅为 0.054%；55—59 岁女性老年就业参与率最大为 11.131%，最小仅为 0.021%。从标准差来看，25—29 岁青年就业参与率的波动最大，25—29 岁男性青年就业参与率最大为 30.220%，最小仅为 0.443%，相差约 67 倍；25—29 岁女性青年就业参与率最大为 30.616%，最小仅为 0.194%，两者相差更是达到约 157 倍。

表 3 展示了不同年份各年龄段的就业参与率趋势，覆盖了不同年龄段、不同性别的就业参与率数据。从表 3 可以看出，2013—2022 年，20—24 岁青年就业参与率从 2013 年的 4.787% 到 2022 年的 2.842%，下降幅度较大且整体呈逐年下降的趋势；25—29 岁青年就业参与率从 2013 年的 5.791% 到 2022 年的 4.921%，整体呈现出波动下降的趋势。与之形成对比的是，老年就业参与率却在这一时期波动上升。《2022 老龄群体退休再就业调研报告》显示，68% 的老年群体在退休后有强烈的就业意愿，其中 46.7% 的老年人重返就业市场是为了寻求个人和社会价值[41]。随着我国人口平均寿命的延长，越来越多的老年人即便达到退休年龄，仍有充沛的精力和强烈的意愿继续参与就业活动。

表 2　变量描述性统计结果

变量	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
*All*20—24	190	3.849	4.468	0.145	26.369
*Male*20—24	190	3.780	4.524	0.236	25.233
*Female*20—24	190	3.427	4.009	0.106	20.474
*All*25—29	190	6.102	6.363	0.496	30.513
*Male*25—29	190	5.918	6.310	0.443	30.220
*Female*25—29	190	5.606	6.330	0.194	30.616
*Male*60—64	190	1.576	2.213	0.054	9.908
*Female*55—59	190	1.192	2.003	0.021	11.131
Labor	190	5.263	5.184	0.754	21.977
lnPay	190	11.241	0.404	10.159	12.303
Edu	190	36.933	23.835	0.650	79.371

值得注意的是，2020 年以后青年就业参与率的下降幅度更为明显，这一变化可能受到经济下行导致的企业裁员以及青年求职难度增加等多重因素的影响。但与此同时，老年就业参与率却总体有所提高，这与他们从事的行业有关。据统计，传统线下渠道是老年群体求职的主流方式，且服务行业需求最多，有专业技能的老年求职者较多地选择财务会计、技术咨询等岗位(16.3%)和书法老师、摄影师等岗

位(9%),学历不高但耐心细致的老年求职者,更多选择从事服务业(41%)和后勤保障(20%)等劳动密集型行业,如保洁人员、城市环卫工、厨师等[42]。

表3　不同年份各年龄段就业参与率趋势

年份	*All* 20—24	*Male* 20—24	*Female* 20—24	*All* 25—29	*Male* 25—29	*Female* 25—29	*Male* 60—64	*Female* 55—59
2013	4.787	4.177	4.460	5.791	4.847	5.661	1.258	1.182
2014	4.554	3.984	4.315	6.311	5.411	6.178	1.396	1.110
2015	4.392	3.879	4.036	6.651	5.787	6.452	1.231	0.909
2016	4.130	3.984	3.470	6.660	6.427	5.771	1.522	0.734
2017	3.914	3.874	3.322	6.550	6.459	5.704	1.493	0.784
2018	3.740	3.867	3.222	6.382	6.297	5.755	1.525	0.915
2019	3.664	3.968	3.147	6.389	6.418	5.740	1.759	1.341
2020	3.140	3.344	2.712	5.678	5.929	5.204	1.739	1.508
2021	3.324	3.613	2.943	5.685	6.205	5.090	1.835	1.489
2022	2.842	3.105	2.647	4.921	5.402	4.500	1.998	1.950

(二)共线性检验

表4展示了五个变量的共线性检验结果。*VIF*值是衡量多重共线性的重要指标,其值越大,表明变量间的共线性问题越严重。表4中五个变量的*VIF*值分别为5.85、4.85、2.5、1.9和1.61,均未超过严重共线性阈值10,不存在严重的共线性问题,即多重共线性对回归结果的影响较小。因此,这些变量适合作为回归分析中的自变量,不会因多重共线性而影响结果的准确性和可靠性。

表4　共线性检验

变量	*VIF*	1/*VIF*
*Male*60—64	5.85	0.1709
*Female*55—59	4.85	0.2063
Edu	2.5	0.4002
Pay	1.9	0.5259
Labor	1.61	0.6202
Mean	*VIF*	3.3400

(三)模型构建

根据上文检验,本文构建固定效应模型,模型设定如下:

$$Young_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 Old_{it} + \alpha_2 Edu_{it} + \mu_i + \lambda_t + \varepsilon_{it} \tag{1}$$

$$Young_{it} = \beta_0 + \beta_1 Old_{it} + \beta_2 Edu_{it} + \mu_i + \lambda_t + \varepsilon_{it} \tag{2}$$

$$Young_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 Old_{it} + \gamma_2 Edu_{it} + \beta_3 M_{it} + \mu_i + \lambda_t + \varepsilon_{it} \tag{3}$$

在上述模型中,i表示行业,t表示年份;$Young_{it}$表示行业i在t年的青年就业参与率,Old_{it}是本文的核心解释变量,即老年就业参与率。本文重点关注的系数对象为α_1,若其表现显著为负,则说明老年就业参与率对青年就业参与率存在挤出效应;若该系数表现显著为正,则说明老年就业参与率对青年就业参与率不存在挤出效应。Edu_{it}为控制变量教育水平,μ_i为行业固定效应,λ_t为年份固定效应,ε_{it}表示随机扰动项,M_{it}为中介变量就业规模*Labor*和收入水平*lnPay*。

(四)基准回归分析

表5是基准回归结果,采用双向固定效应模型。列(1)、列(2)代表20—24岁青年就业参与率对老年就业参与率的回归结果。可以看到,无论是否添加控制变量,男性、女性老年就业参与率对该年龄段青年就业参与率的影响系数均显著为负,说明当老年就业参与率上升时,该年龄段青年就业参与率往往会下降。同时,男性老年就业参与率对该年龄段青年就业参与率的挤出效应相对于女性老年人而言更加显著,即与女性老年就业参与率相比,男性老年就业参与率上升时会对该年龄段青年就业造成更大的压力。列(3)、列(4)是25—29岁青年就业参与率对老年就业参与率的回归结果。可以看到,无论是否添加控制变量,显著程度都没有变化。男性老年就业参与率对该年龄段青年就业参与率的影响系数虽然为负,但并不显著;而女性老年就业参与率对该年龄段青年就业参与率的影响系数在1%的水平显著为负。这说明,当男性老年就业参与率上升时,25—29岁青年就业参与率存在下降趋势,但不足以证明两者有相互关系;而女性老年就业参与率会对该年龄段青年就业参与率产生一定的挤出效应,即当女性老年就业参与率增加时,25—29岁青年就业参与

率往往会下降。

总之，老年就业参与率对青年就业参与率存在挤出效应，由此验证了假设 1。这种挤出效应对 20—24 岁的青年人最为明显，这个年龄段的青年人刚进入劳动力市场，与 25—29 岁青年群体相比，在学历、工作经验和技能上等方面相对处于劣势，因此更容易受到老年就业参与率增加的冲击。

表 5　老年就业参与率对青年就业参与率的基准回归

	(1)	(2)	(3)	(4)
	20—24 岁青年就业参与率		25—29 岁青年就业参与率	
	全部	全部	全部	全部
Male60—64	−0.9892***	−1.0189***	−0.2803	−0.2973
	(−2.87)	(−2.90)	(−0.85)	(−0.89)
Female55—59	−0.4398**	−0.4428**	−0.6191***	−0.6208***
	(−2.08)	(−2.08)	(−3.06)	(−3.06)
Edu		−0.0115		−0.0066
		(−0.45)		(−0.27)
常数项	5.9316***	6.4078***	7.2818***	7.5535***
	(11.93)	(5.46)	(15.34)	(6.74)
样本量	190	190	190	190
年份固定	Yes	Yes	Yes	Yes
行业固定	Yes	Yes	Yes	Yes
R^2	0.3046	0.4048	0.3571	0.3571

注：1. 括号内为 T 值；2. * 代表 $p<0.10$，** 代表 $p<0.05$，*** 代表 $p<0.01$，下表同。

本文进一步讨论了老年就业参与率对不同性别、不同年龄段青年就业参与率的影响，均采用双向固定效应模型，回归结果见表 6。从列(1)、列(2)可以看出 20—24 岁青年就业参与率受老年就业参与率提高的影响情况。可以看到，男性老年就业参与率提高对该年龄段青年就业参与率的挤出效应显著为负，对该年龄段女性青年就业参与率的就业挤出效应不显著；女性老年就业参与率对该年龄段女性青年就业参与率的影响系数显著为负，对该年龄段男性青年就业参与率不存在显著影响。这说明当男性老年就业参与率上升时，该年龄段男性青年就业参与率会下降；当女性老年就业参与率上升时，该年龄段女性青年就业参与率会下降。列(3)、列(4)展示了 25—29 岁青年就业参与率受老年就业参与率提高的影响情况。可以看出，男性老年就业参与率上升对该年龄段男性就业参与率存在显著的挤出效应；女性老年就业参与率上升对该年龄段男性、女性青年就业参与率均存在显著的挤出效应。这意味着当男性老年就业参与率增加时，会导致该年龄段男性青年就业参与率下降；当女性老年就业参与率增加时，该年龄段青年人在就业市场上可能面临更大的竞争压力，导致其就业参与率下降。

总之，老年就业参与率对青年就业参与率存在一定挤出效应，但由于就业市场上扮演的角色、职业分工、行业结构等不同，使得这种挤出效应因青年人性别的不同而略有不同。一是当男性老年就业参与率提高时，会在一定程度上抑制男性青年就业参与率。究其原因，男性老年人与男性青年人在体力要求较低的管理、技术指导、行政等经验型岗位中存在直接竞争关系。同时，部分青年的就业观念出现偏差，在就业选择上一味追求工资待遇好、少吃苦、无压力的“好工作”[43]，导致在建筑、制造、运输等体力要求较高的行业中男性青年较少，男性老年较多。二是当女性老年就业参与率提高时，会在一定程度上抑制女性青年就业参与率。有学者通过对 27 个 OECD 国家的相关数据进行实证分析，得出与本文一致的结论，即女职工平均退休年龄提高后，会在一定程度上提升女性青年失业率[44]。究其原因，延迟退休的女性职工继续占据教师、护士、行政等女性密集型行业，导致岗位流动性下降，青年(尤其是女青年)难以获得入职机会。同时，由于延迟退休减少了隔代照料时间，青年人照料孩子的时间增加[45]，迫使部分女性青年减少工作时间甚至退出职场。由此验证了假设 2。

表 6　老年就业参与率对不同性别青年就业参与率的影响

	(1)	(2)	(3)	(4)
	20—24 岁青年就业参与率		25—29 岁青年就业参与率	
	男性	女性	男性	女性
Male60—64	−0.6210**	−0.4934	−0.4149***	−0.4621
	(−2.55)	(−1.58)	(−2.77)	(−1.13)
Female55—59	−0.2090	−0.4678**	−0.2996**	−0.6912***
	(−1.42)	(−2.47)	(−2.13)	(−2.79)
Edu	0.0062	−0.0223	0.0213	−0.0302
	(0.35)	(−0.97)	(1.25)	(−1.01)
常数项	4.7769***	5.5852***	4.8356***	8.2746***
	(5.88)	(5.34)	(6.24)	(6.06)
样本量	190	190	190	190
年份固定	Yes	Yes	Yes	Yes
行业固定	Yes	Yes	Yes	Yes
R^2	0.2554	0.3060	0.3792	0.3357

(五)稳健性检验

为了避免解释变量和被解释变量之间存在互为因果的关系而产生内生性问题，本文将解释变量滞后一期进行回归检验，结果如表 7 所示。列(1)和列(2)中老年就业参与率对 20—24 岁青年就业参与率的影响系数显著为负，即老年就业参与率对该年龄

段青年就业参与率存在挤出效应。列(3)和列(4)中男性老年就业参与率对 25—29 岁青年就业参与率的影响系数虽然为负,但不显著;女性老年就业参与率对该年龄段青年就业参与率的影响系数在 1%的水平显著为负。总之,老年就业参与率对青年就业参与率存在挤出效应,与前文的基准回归所得出的结论一致,说明本文的研究结果是可靠稳健的。

表 7 稳健性检验结果

	(1)	(2)	(3)	(4)
	20—24 岁青年就业参与率	20—24 岁青年就业参与率	25—29 岁青年就业参与率	25—29 岁青年就业参与率
L.Male60—64	−1.1711***	−1.2085***	−0.8822	−0.8944
	(−3.064)	(−3.088)	(−1.159)	(−1.136)
L.Female55—59	−0.0697**	−0.0687**	−0.1585***	−0.1582***
	(−2.300)	(−2.295)	(−3.638)	(−3.635)
Edu		−0.0126		−0.0041
		(−0.473)		(−0.145)
常数项	5.6119***	6.1379***	7.6608***	7.8332***
	(10.448)	(4.967)	(13.340)	(5.926)
行业固定	Yes	Yes	Yes	Yes
年份固定	Yes	Yes	Yes	Yes
样本量	171	171	171	171
R^2	0.3094	0.4096	0.2542	0.3542

(六)进一步分析

1.老年就业参与率、就业规模与青年就业参与率

表 8 进一步检验了就业规模在老年就业参与率影响青年就业参与率中的中介作用。列(1)是老年就业参与率对中介变量就业规模的回归结果,可见老年就业参与率(包括男性老年人和女性老年人)的回归系数为正,且至少在 5%水平显著,说明老年就业参与率与就业规模之间呈现显著正相关,即老年就业参与率越高,就业规模越大。列(2)和列(3)是加入就业规模后老年就业参与率对青年就业参与率的回归结果,可见就业规模均为负且在 1%水平显著,即老年就业参与率负向调节了就业规模对青年就业参与率的正向影响。这表明,当就业规模扩大时,老年就业参与率提高会减弱就业规模扩大本应带来的正面效应,即老年就业参与率提升会挤占青年就业机会,进而降低青年就业参与率。同时,延迟退休政策实施后,青年就业意愿与就业机会在总体上保持下降趋势[46],导致青年参与率下降。由此,中介效应成立,假设 3 得到验证。

2.老年就业参与率、收入水平与青年就业参与率

表 9 进一步检验了收入水平在老年就业参与率影响青年就业参与率中的中介作用。列(1)是老年就业参与率对中介变量收入水平的回归结果,可见老年就业参与率(包括男性老年人和女性老年人)的回归系数为正,且至少在 5%水平显著,说明老年就业参与率与收入水平之间呈现显著正相关,即老年就业参与率越高,收入水平就会越高。列(2)、列(3)是加入收入水平后,老年就业参与率对青年就业参与率的回归结果。可见收入水平均为负,且至少在 5%水平显著,即老年就业参与率负向调节了收入水平对青年就业参与率的正向影响。这表明,当收入水平提高时,老年就业参与率提高会减弱收入水平提高本应带来的正面效应,即老年就业参与率提升会提高行业平均薪资,进而降低青年就业参与率,中介效应成立。由此,验证了假设 4。其原因可能在于,部分企业为了自身更好地发展,会提供超出行业平均水平的薪资待遇返聘高技能老年人,进而减少了青年就业机会。同时,青年人观察到行业平均薪资因高技能老年人参与而虚高,可能会形成不切实际的薪资预期而导致其就业参与率下降。此外,延迟退休后老年个体收入增加将减轻子女的育儿负担,变相增加青年人的收入,进而对其就业意愿产生抑制作用[46]。

表 8 影响机制检验——就业规模

	(1)	(2)	(3)
	Labor	20—24 岁青年就业参与率	25—29 岁青年就业参与率
Male60—64	0.5570***	−2.0841***	−1.3273***
	(3.643)	(−10.243)	(−7.021)
Female55—59	0.1964**	−0.8183***	−0.9840***
	(2.123)	(−6.825)	(−8.832)
Edu	0.0077	−0.0263*	−0.0209
	(0.693)	(−1.839)	(−1.571)
Labor		−1.9122***	−1.8492***
		(−18.861)	(−19.631)
常数项	3.8649***	−0.9828	0.4063
	(7.571)	(−1.291)	(0.575)
行业固定	Yes	Yes	Yes
年份固定	Yes	Yes	Yes
样本量	190	190	190
R^2	0.2866	0.2707	0.3875

表 9　影响机制检验——收入水平

	(1)	(2)	(3)
	lnPay	20—24 岁青年就业参与率	25—29 岁青年就业参与率
Male60—64	0.0164**	−1.0527***	−0.3469***
	(2.112)	(−2.982)	(−3.033)
Female55—59	0.0060***	−0.4304**	−0.6027***
	(2.734)	(−2.022)	(−2.975)
Edu	0.0013	−0.0088	−0.0026
	(1.316)	(−0.342)	(−0.107)
lnPay		−2.0601**	−3.0249***
		(−2.001)	(−3.544)
常数项	11.2112***	29.5037	41.4658*
	(28.142)	(1.276)	(1.886)
行业固定	Yes	Yes	Yes
年份固定	Yes	Yes	Yes
样本量	190	190	190
R^2	0.2827	0.3054	0.3578

五　结论与政策启示

本文以 2013—2023 年《中国人口和就业统计年鉴》中 19 个行业门类的青年人、老年人的就业数据为样本进行实证研究，主要得出以下结论：一是老年就业参与率对青年就业参与率存在挤出效应，且这种挤出效应对 20—24 岁青年人的影响最为显著。二是男性老年就业参与率提升会在一定程度上抑制男性青年就业参与率，女性老年就业参与率提升会在一定程度上抑制女性青年就业参与率。三是老年就业参与率提升会挤占青年就业机会，进而降低青年就业参与率。四是老年就业参与率提升会提高行业平均薪资，进而降低青年就业参与率。基于上述实证结论，本文在延迟退休背景下为推动广大青年积极就业提出以下三点政策建议。

一是鼓励创新创业，以创业带动就业。创业不仅是解决个人就业的有效途径，而且是推动高质量发展的重要力量。政府应持续深化“放管服”改革，简化创业手续，降低创业门槛，为青年创业者提供更加便捷、高效的营商环境。同时，政府应加大对创业孵化器、加速器和众创空间的投入，打造高质量创业孵化基地，并推动高校、科研机构和企业成立专业服务团队，为青年创业者提供政策咨询、财务管理、市场推广等一站式服务，为青年创业提供良好的孵化环境。

二是强化青年就业保障，完善失业救济体系。为有效保障失业青年的生活与就业，政府可以推行青年失业保险金制度，构建能够覆盖所有青年就业者的、不完全以劳动合同为依据、考虑以劳动报酬为依据、激励失业人员再就业的“失业保险＋失业援助”制度[47]，并与现行政策框架相衔接。同时，针对失业青年可能产生的焦虑、抑郁等心理问题，政府可以设立专业心理咨询机构，为其提供心理咨询和疏导服务，帮助他们调整心态，提升其就业信心。

三是增加关键领域和新兴行业的就业岗位。降低延迟退休政策对青年就业负面影响的关键在于减少老年劳动者与青年劳动者在劳动力市场的直接替代性。当前，随着产业转型升级和数字经济的蓬勃发展，一些关键领域和新兴领域如高端装备制造、信息技术、数字经济服务、现代海洋服务业等都需要大量青年人才。与传统产业相比，这些新兴产业的“老年人—青年人”就业替代性较低，且具有广阔的就业空间。对此，政府要进一步实施就业优先战略，开发更多新兴产业的就业岗位助力青年就业，并推动关键领域的产业政策与就业政策有效融合，不断完善现代化产业体系，为青年创造更多可以施展才华的岗位，促进青年高质量充分就业。同时，政府应进一步提高关键领域和新兴行业的劳动报酬，加大劳动、知识、技术等要素在分配机制中的比重，并在工资和福利分配上给予青年员工更多关注，通过政策性薪酬激励机制推动青年在关键领域和新兴行业中就业。

［参　考　文　献］

［1］ United Nations. World population prospects 2024［EB/OL］.（2024－07－11）［2024－10－21］. https://population.un.org/wpp/.

［2］ Bhattacharjee N V, Schumacher A E, Aali A, et al. Global fertility in 204 countries and territories, 1950—2021, with forecasts to 2100: a comprehensive demographic analysis for *the Global Burden of Disease Study 2021*［J］. The Lancet, 2024(10440): 2057－2099.

［3］ 刘娟娟. 全球生育率下降：当前不可怕，未来需谋划［J］. 环球，2024(2)：9－12.

［4］ 联合国. 世界人口展望：全球人口 2080 年将达 103 亿［EB/OL］.（2024－07－11）［2024－10－21］. https://news.un.org/zh/story/2024/07/1129876.

［5］ 刘坤. 国外延迟退休政策一览［N］. 光明日报，2016－02－18(15).

［6］ 丁英顺，赵明. 人口老龄化背景下日本延迟退休政策探析［J］. 日本研究，2021(4)：60－70.

［7］ 叶中华，田雨. 英国延迟退休政策对中国的启示［J］. 科技促进发展，2018(5)：426－430.

［8］ 国际劳工组织：全球青年劳动力市场前景有所改善［EB/OL］.（2024－08－12）［2024－10－21］. https://www.chinanews.

com. cn/cj/2024/08－12/10267719. shtml.
[9] 任泽平团队. 中国老龄化报告2024[EB/OL]. (2024－06－03)[2024－10－23]. https://news. qq. com/rain/a/20240604A007EB00.
[10] 民政部,全国老龄办. 2024年度国家老龄事业发展公报[EB/OL]. (2025－07－21)[2025－07－27]. https://www. gov. cn/lianbo/bumen/202507/P020250725463987010460. pdf.
[11] 孙红丽. 我国预计2035年左右进入重度老龄化阶段 60岁及以上老年人口将突破4亿[EB/OL]. (2022－09－20)[2024－10－25]. http://health. people. com. cn/n1/2022/0920/c14739－32530182. html.
[12] 全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定[N]. 人民日报,2024－09－14(5).
[13] 张青松,代伟. 青年高质量充分就业的现实差距与提升路径[J]. 青年探索,2024(4):82－92.
[14] 国家统计局. 城镇调查失业率[EB/OL]. (2024－11－18)[2025－03－21]. https://data. stats. gov. cn/easyquery. htm?cn＝A01&zb＝A0E01&sj＝202506.
[15] 周世祥. 教育部、人社部部署 做好2025届高校毕业生就业创业工作[N]. 光明日报,2024－11－15(8).
[16] Bertoni M,Brunello G. Does a higher retirement age reduce youth employment? [J]. Economic Policy, 2021(106): 325－372.
[17] Mohnen P. The impact of the retirement slowdown on the US youth labor market[J]. Journal of Labor Economics,2025(1):203－246.
[18] Mbandlwa Z,Shezi L. An exploration of the relationship between retirement age and youth unemployment in South Africa [J]. Journal of Critical Reviews,2020(11):3481－3493.
[19] 曲绍旭. 渐进式延迟退休、就业市场转变与青年人就业选择[J]. 南京社会科学,2024(11):55－63.
[20] 牟茉莉,江杨岗. 青年就业、社会保障与养老问题:对延迟退休政策的审视与思考[J]. 人民论坛,2016(5):162－164.
[21] An Z J,Wang W Q,Zhang Y P. An empirical study on the impact of delayed retirement on the youth unemployment in China[EB/OL]. (2022－12－29)[2024－10－27]. https://www. atlantis-press. com/proceedings/msea-22/125982710.
[22] Gruber J,Milligan K,Wise D A. Social security programs and retirement around the world:the relationship to youth employment,introduction and summary[J]. Estuarine & Coastal Marine Science,2009(6):829－830.
[23] Axel B S,Murray A. Note on the myth that older workers delaying retirement creates unemployment for the young[J]. Mea Discussion Paper,2014(2):1－11.
[24] 张志远,张铭洪. 老年劳动力增加会影响年轻劳动力的就业率吗:延迟退休对劳动力市场影响的一个考察角度[J]. 经济科学,2016(3):49－60.
[25] Fan Y. A study on the impact of delaying the retirement age policy on the employment of young workers[J]. Open Access Library Journal,2022(7):1－11.
[26] 张箴薇,宋德玲. 延迟退休对我国劳动力就业的影响[J]. 税务与经济,2023(2):82－90.
[27] 王竹,陈鹏军. 延迟退休会挤占青年人就业吗:基于19个行业的面板数据分析[J]. 经济体制改革,2019(2):181－186.
[28] 程坤. 延迟退休对青年就业的影响:基于Robust方法的模糊断点回归设计[D]. 曲阜:曲阜师范大学,2024.
[29] Lefèbvre M. Unemployment and retirement in a model with age-specific heterogeneity[J]. Labour,2012(2):137－155.
[30] 辛圆. 延迟退休来了,年轻人就业会更难吗? [EB/OL]. (2024－09－13)[2024－11－27]. https://news. qq. com/rain/a/20240913A05GYR00.
[31] 李桂杰. 延迟退休政策对年轻人就业有何影响[N]. 中国青年报,2024－09－16(1).
[32] 国家统计局,国务院第七次全国人口普查领导小组办公室. 第七次全国人口普查公报(第五号):人口年龄构成情况[EB/OL]. (2021－05－11)[2025－03－25]. https://www. stats. gov. cn/sj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/202302/t20230206_1902005. html.
[33] 李庆. 民政部、全国老龄办发布《2023年度国家老龄事业发展公报》[N]. 公益时报,2024－10－15(2).
[34] 罗长远,刘子琦,宋弘. 经济增速放缓对国民心理健康的影响:来自中国家户层面的证据[J]. 经济学(季刊),2023(2):604－621.
[35] 王建. 城市劳动力市场中的性别收入差距:基于职业流动的解释[J]. 中国人口科学,2024(3):18－33.
[36] 朱斌,徐良玉. 市场转型背景下性别收入差距的变迁[J]. 青年研究,2020(2):23－34＋94－95.
[37] 张川川,赵耀辉. 老年人就业和年轻人就业的关系:来自中国的经验证据[J]. 世界经济,2014(5):74－90.
[38] 李亚军,张亮. 延迟退休背景下青年就业促进政策的作用:OECD国家经验及对我国的启示[J]. 中国社会科学院研究生院学报,2017(5):60－67.
[39] 周晓蒙,张琢. "铁饭碗"愿意延退吗:体制内外劳动者延迟退休意愿差异研究[J]. 人口与发展,2025(1):48－58.
[40] 刘阳,彭雪梅,王东明. 延迟退休年龄对青年就业的影响:基于挤出和产出效应的比较研究[J]. 保险研究,2017(2):115－127.
[41] 任欢. 聚焦"银龄族"重返职场[N]. 光明日报,2022－11－22(7).
[42] 前程无忧:2022老龄群体退休再就业调研[EB/OL]. (2022－10－19)[2024－11－27]. https://www. 199it. com/archives/1507664. html.
[43] 李旺. 青年就业观的影响因素及应对策略[J]. 人民论坛,2021(11):89－91.
[44] 阳义南,谢予昭. 推迟退休年龄对青年失业率的影响:来自OECD国家的经验证据[J]. 中国人口科学,2014(4):46－57＋127.
[45] 张世伟,王杰. 延迟退休、隔代照料与生育率[J]. 中央财经大学学报,2023(5):87－102.
[46] 邹铁钉,殷伟策. 延迟退休、隔代照料与青年人就业[J]. 数量经济技术经济研究,2023(9):157－177.
[47] 周明,雷雁洵. 迈向共同富裕的就业保障制度:逻辑、困境和路径[J]. 西北大学学报(哲学社会科学版),2023(4):27－36.