

就业年龄歧视与高龄劳动者就业机会^{*}

——基于混合方法的研究

孙晓冬

提要:在人口老龄化时代,高龄劳动者就业是关乎经济社会可持续发展的重大议题。就业年龄歧视不利于高质量充分就业,但是关于这一问题仍缺乏系统的研究。本文基于混合方法发现,即使控制简历中的生产效率因素,仍存在雇主歧视高龄劳动者的现象,高龄求职者需投出两倍的简历才能获得与年轻求职者相当的就业机会。在员工与消费者互动频率更高的岗位和位于区域经济圈核心位置的城市,就业年龄歧视程度更高。就业年龄歧视兼具统计歧视、偏好歧视和隐性歧视的多元化特征。因此,仅依靠就业促进政策不足以保障高龄劳动者成功求职,还需完善就业公平政策并构建年龄公平的就业环境。

关键词:就业 年龄歧视 人口老龄化 劳动力市场 雇主

一、问题的提出

党的二十届三中全会提出,“按照自愿、弹性原则,稳妥有序推进渐进式延迟法定退休年龄改革”。^①2024年9月13日,十四届全国人大常委会第十一次会议通过了《关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》,《决定》指出,自2025年1月1日起,“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

* 本文系国家社会科学基金青年项目“全面两孩政策下的父母身份效应与支持政策研究”(20CSH023)的阶段性成果。感谢郭申阳、张骞、吴苏、张骏等师友的中肯意见,以及高昕愉、陈李熠、郭滢等同学在资料收集中的支持。感谢匿名审稿专家的宝贵建议。文责自负。

① 新华社,2024,《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定》,中国政府网(https://www.gov.cn/zhengce/202407/content_6963770.htm?slb=true)。

② 新华社,2024,《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》,中国政府网(https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202409/content_6974294.htm)。

周岁”。^②这就意味着,未来会有更多 50 岁及以上的高龄劳动者可能留在或重返劳动力市场,在退休前选择从事一份“过渡性”工作。

在人口老龄化时代,高龄劳动者的高质量充分就业具有重要的社会经济意义。2050 年,中国 60 岁及以上年龄人口比例预期将接近 40%,15~59 岁适龄劳动人口比例预期将下降 13 个百分点(陈卫,2022)。快速老龄化将给中国社会发展带来一系列挑战。一是养老压力和财政负担同时增长(曾益、杨悦,2021;陈友华、孙永健,2023),二是劳动力供给下降将对经济可持续发展产生长期负面的影响(刘厚莲、原新,2020),三是不断扩大的老年群体及其相对较低的消费水平对投资与消费具有限制效应(石贝贝,2017)。因此,提升高龄劳动人口就业率,挖掘这一群体的“生产性潜能”,是在不影响老年生活质量的前提下,有效缓解社会养老压力、推动社会可持续发展的可行路径(蔡昉,2020;殷剑峰,2022)。

为推动高龄劳动者就业,国际上普遍采取两类政策相结合的设计模式:一是通过就业促进政策完善就业服务、鼓励就业参与;二是通过就业公平政策消除年龄歧视、保障就业权益。我国现有的政策设计强调就业促进,却在一定程度上忽略了就业公平,关于保障就业年龄公平的政策和法律相对缺乏,使得高龄劳动者面临就业年龄歧视(彭希哲、胡湛,2011)。参照劳动力市场研究对歧视的定义(伊兰伯格、史密斯,2021),本研究将就业年龄歧视界定为:在劳动力市场招聘过程中,除特定高风险、不适合高龄者工作的职业外,生产效率相同的求职者因其年龄特征被雇主区别对待的情况。从国际经验来看,就业年龄歧视通常不会自然消失,而是需要国家以年龄公平立法及相关政策手段予以干预和消除,以保障高龄劳动者的公平就业(谢立黎、韩文婷,2022)。

完善就业优先政策、构建旨在减少就业年龄歧视的公平就业环境,首先需要深入了解就业年龄歧视的现状及其原因。近 20 年来,一些研究通过分析中国劳动力市场中的招聘广告文本和调查数据发现,招聘过程中存在就业年龄歧视现象(孙劲悦,2004;张时飞、唐钧,2010;李璐等,2016)。这些研究的局限在于,“广告”“观念”等并不等于雇主直接作出的招聘决策,无法通过这些资料准确估算就业年龄歧视,因此难以回答如下问题:在中国劳动力市场招聘过程中,是否存在雇主针对高龄劳动者的就业年龄歧视?就业年龄歧视是否存在职业、城市的异质性?雇主歧视高龄劳动者的原因是什么?本研究选择通讯审计实验、析因实验和深度访谈相结合的方法,综合考察就业年龄歧视现象。

二、文献综述

(一) 高龄劳动者就业:来自需求侧的证据

劳动力市场的需求侧研究聚焦就业年龄歧视,目前国内针对此议题开展的实证研究数量有限。例如,基于招聘广告的分析发现,上海与成都分别仅有 0.2% 和 1.1% 的广告明确涵盖 50 岁及以上劳动者(周伟,2007)。基于部分招聘网站数据的研究发现,涉及就业年龄歧视的招聘广告比例高达 42.8%,远超性别歧视(9.7%)和毕业院校歧视(9.1%)的比例(李璐等,2016)。一项针对大连市企业管理者的问卷调查结果显示,没有雇主希望雇用超过 45 岁的中高龄求职者(孙劲悦,2004),无论是主观排序法还是行为评定法,结果都表明劳动者将就业年龄歧视排在所有歧视类型中的第一位(张时飞、唐钧,2010)。上述这些研究尽管未直接测量雇主的招聘决策,但是依然从不同侧面证实就业年龄歧视现象的确客观存在。

2023 年发表的关于就业歧视的荟萃分析(meta-analysis)发现,2002 年以来发表的 169 篇相关研究文章中只有 19 篇聚焦就业年龄歧视,其研究开展的地点都位于欧洲和北美。总体来看,在欧美地区年长求职者收到的雇主回应比例比年轻求职者平均少 33.5%(Lippens et al.,2023)。在美国 50 岁及以上高龄劳动者平均需要多投递 7~8 份简历才能获得与年轻求职者相似的就业机会(Lahey,2008),60 岁以上的求职者比 30 岁的求职者收到的雇主回应低 6 到 8 个百分点(Neumark et al.,2019)。此外,就业年龄歧视与职业特征有关,相对于操作员、实验室分析员,在服务员、销售员等岗位招聘中雇主的年龄歧视更明显(Baert et al.,2016)。相对于保安和门卫,零售业雇主的年龄歧视更加明显(Neumark et al.,2016)。就业年龄歧视和地域就业政策相关,在年龄歧视处罚更重的城市,雇主对高龄劳动者的歧视程度更低(Neumark et al.,2019)。由此可见,就业年龄歧视是一个跨职业、跨地域的社会现象。

(二) 就业年龄歧视:三种理论视角

1. 偏好歧视视角下的就业年龄歧视

歧视是建立在刻板印象基础上的一种行为偏向(佐斌等,2006)。偏好歧视理论认为,当具有特定人口学特征的群体符合雇主的歧视偏好时,雇主宁愿承担一定的经济代价也不愿意为这一群体提供就业机会(贝克尔,2022)。偏好歧视通常具有非理性特征,雇主歧视高龄劳动者的原因可能仅仅是“不喜欢”他们。本研究拟从外群体偏见、辐射效应和投射效应三个维度对此进行讨论。

首先,雇主对高龄劳动者的歧视可能受外群体偏见的影响。通常情况下,个体往往更容易感知到所属群体的积极品质和非所属群体的消极品质,后者即构成外群体偏见。当前中国劳动人口年龄结构仍相对年轻,大龄劳动年龄人口占比不足20%(杨菊华、闫紫菊,2025),雇主在日常工作中面对的绝大多数员工是年轻劳动者。在此背景下,雇主更容易感知到自身与年轻劳动者的相似性。因此,在同时审阅年轻劳动者和高龄劳动者的简历时,外群体偏见可能导致雇主假设高龄劳动者更不易相处、更难沟通以及与同事关系更差等,进而作出对他们不利的招聘决策。

其次,与年龄相关的辐射效应可能使雇主在招聘过程中追求心理效用最大化而非生产效率最大化。一方面,“干部年轻化”理念成为年龄刻板印象的重要因素,员工年龄结构被雇主视为展示业务能力和个人政绩的重要指标,这在国家机关、事业单位中表现得更加明显,该理念的影响甚至辐射至企业雇主(孙劲悦,2004)。雇主受“年轻才能有为”的偏见驱使,通过拒绝雇用高龄劳动者来追求员工队伍的年轻化。另一方面,公务员招聘中的年龄分类也可能产生辐射效应。《公务员录用规定》(2019年修订发布)规定报考年龄为“十八周岁以上,三十五周岁以下”。^①以“35周岁”进行分类的潜在影响是,有年龄刻板印象的雇主认为企业招聘劳动者的年龄标准也应“向国家看齐”,进而作出对高龄劳动者不利的招聘决策。

最后,雇主或“以个人之心度消费者之腹”,即假设消费者对于企业员工存在年龄偏好,这种投射效应也将影响与年龄相关的招聘决策。贝克尔(Gary S. Becker)在《歧视经济学》中提出,消费者可能将员工的性别、种族等作为评价一个企业的重要依据(贝克尔,2022)。因此,雇主可能假设消费者更愿意接受外貌形象好、价值观相近、沟通无代沟的年轻员工,在招聘过程中以“满足消费者偏好”为由歧视高龄劳动者。在此基础上,员工与消费者的互动频率也可能影响雇主的招聘决策:当岗位职责要求员工与消费者高频互动时,雇主可能更不愿意雇用高龄劳动者;当岗位职责要求员工与消费者低频互动时,雇主在招聘中对高龄劳动者可能更为友好。

2. 统计歧视视角下的就业年龄歧视

统计歧视理论提出,雇主招聘决策是理性选择的潜在后果,为实现人力资源的最大化利用,雇主需要招聘最具生产效率或者最小风险成本的求职者(Phelps,1972)。在信息不完全的劳动力市场中,获取求职者真实且详细的信息是几乎无法完成的工作,在这种情况下,雇主往往根据群体特征来判断求职者的

^① 中共中央组织部,2020,《公务员录用规定》,国家公务员局(http://www.scs.gov.cn/zcfg/202001/20200108_16198.html)。

生产效率或风险成本(Guryan & Charles,2013)。

在生产效率方面,跨文化与跨地域的研究普遍证实雇主对高龄劳动者具有“低生产效率”的认知,主要包括三个方面。一是雇主假设劳动者的灵活性、流动性以及创造性随年龄增长而下降(Posthuma & Campion,2009)。二是雇主认为高龄劳动者学习能力不足且抗拒培训(Gray & McGregor,2003)。三是许多雇主认为高龄劳动者健康水平和运动能力更差,更有可能拒绝加班和出差,缺乏人际沟通和服务技能,会倚老卖老且不愿意听取年轻员工的建议与指令(Taylor & Walker,1998;Henkens,2005)。

在风险成本方面,雇主可能认为雇用高龄劳动者需付出更多成本且可能面临更高风险,主要包括两方面。一是认为雇用高龄劳动者的潜在成本更高,雇主通常假设高龄劳动者不可能在企业中工作很长时间(Posthuma & Campion,2009)。考虑到新员工培训所需的时间和经济成本,如果入职者很快退出工作岗位,企业有可能因此承受损失。二是认为雇用高龄劳动者的潜在风险更高,雇主普遍认为高龄劳动者在工作过程中更容易发生意外(Taylor & Walker,1998)。根据《工伤保险条例》,参加工伤保险须以“劳动关系”为前提,已经领取养老金的人员只能与用人单位建立“劳务关系”。这就意味着,一旦超过年龄上限的高龄劳动者在工作中出现意外,雇主将为此承担更高的赔偿风险。

年龄刻板印象会强化和修饰雇主对高龄劳动者的偏见与质疑,并为此提供“符合生产效率考量”的合法性支持。年龄由此成为生产效率的代理信号,雇主借此低成本快速预判求职者风险,并据此作出不利于高龄劳动者的招聘决策,导致其止步于简历筛选阶段,无法进入面试环节。

3. 隐性歧视视角下的就业年龄歧视

就业年龄歧视还可能是隐性的,并且实施歧视的雇主或许并没有察觉到歧视的存在。在招聘过程中,雇主需要在有限时间内审阅大量简历并筛选合适的求职者,筛选标准往往模糊且主要取决于主观判断。在有时间限定的模糊情境中,雇主决策往往受到隐性态度的影响,而这种隐性态度通常与社会关于某些群体的刻板印象与行动规范密切相关(Bertrand et al.,2005)。本研究拟从传统老年观、退休理念以及雇主策略选择对此进行分析。

首先,我国传统老年观的核心是“老有所终”,尤其重视“孝”的社会价值。在家庭维度,“孝”通过“养”与“敬”体现:前者即子女提供物质保障,后者即子女言行、态度符合礼的要求。在社会维度,“孝”通过年长者得到良好的社会安置得以彰显,在实践层面则形成以家庭供养为基础、国家救济为补充的尊老养老体

制。上述理念日渐生活化为日用而不自知的隐性态度,致使雇主认为高龄群体应接受家庭和社会供养,而不是重返就业岗位。这样的后果是,当发现求职者简历年龄超过上限时,持有上述隐性偏见的雇主会拒绝为他们提供就业机会。

其次,长期不变的退休政策固化了雇主“劳动者在达到法定退休年龄后应退出劳动力市场”的认知。由于当前媒体对青年群体的关注远高于高龄劳动者,一些企业雇主可能也会认为高龄劳动者应尽快从工作岗位退出,“为年轻人腾地方”(即使没有科学证据表明高龄劳动者就业会对青年就业产生负面影响,参见 Sonnet et al.,2014)。相当一部分雇主认为,拒绝为高龄劳动者提供就业机会既不违反国家政策规定,又有利于青年就业,这种隐性态度将进一步引发带有年龄歧视的招聘决策。

最后,雇主在作出带有年龄歧视的招聘决策时往往伴随着较强的效能感和“积极”的结果预期。一方面,我国在禁止就业年龄歧视方面存在立法空白,雇主在实践中拒绝雇用高龄劳动者通常不会面临法律制裁或行政处罚(艾琳,2021),因此雇主选择上述策略时具有较强的效能感。另一方面,当求职申请被雇主拒绝后,高龄劳动者倾向于选择默然接受(张时飞、唐钧,2010)。这种态度强化了雇主实施年龄歧视决策的“积极”预期。本研究认为,上述“积极”、微妙、不易察觉的效能感和结果预期,建构出雇主对于高龄劳动者行动策略选择的隐性偏见,促使雇主在招聘初始阶段就系统性地排除高龄求职者。

三、研究方法

本研究采用混合研究方法,这一方法可有效探索就业歧视程度及其原因(Correll et al.,2007;Rivera & Tilcsik,2016)。本文资料来自西安交通大学“劳动力市场歧视实验项目”,研究设计通过伦理委员会审查,由严格遵守实验程序的研究人员实施。项目组于2023年3—5月实施通讯审计实验,同年7—8月进行析因实验,同时基于偶遇抽样方法实施深度访谈。

(一)研究设计与实施

1. 通讯审计实验(correspondence audit experiment)

本研究采用配对设计的通讯审计实验,实验人员进行了虚拟简历设计。在年龄设定方面,本研究将55岁和60岁设定为“高龄组”劳动者年龄,参照既往研究

(Riach,2015)将年龄差设定为 20 岁,由此确定“年轻组”的年龄分别为 35 岁和 40 岁。结合性别差异,实验人员共制作 8 份虚拟配对简历。在工作经验方面,实验人员只在简历中呈现近 10 年从事过的 3 段相同职业。简历中还包括如下信息:姓名采用出生队列中最为常见的“姓+名”组合,户籍均为某一非省会地级市。在学历水平方面,相关研究普遍采用高中学历(Baert et al.,2016;Neumark et al.,2019)。有研究发现中国 55~59 岁群体平均受教育年限为 7.5 年(蔡昉,2020),考虑到随时间推移高龄劳动者学历水平有所提升,本研究选择上调一个层次,将学历水平限定为高中。在工作技能方面,“高龄组”与“年轻组”完全一致。在自我评价方面,实验人员在高龄组劳动者简历中提供其仍然“年轻的证据”。所有求职者当前状态均为离职,期望薪资均为 3500 元左右。

在城市选择方面,参照第七次全国人口普查公报中的全国人口老龄化比例数据并兼顾老龄化“地域梯次”特征(胡湛等,2022),本研究选择城市人口老龄化率高于全国平均水平的北京(19.6%,东部、北方)和南京(19.0%,东部、南方),以及低于全国平均水平的成都(18.0%,西部、南方)和西安(16.0%,西部、北方)。在职业选择方面,相关研究通常选择保洁员、司机等对学历要求不高的职业,因为高龄劳动者在这些岗位中就业率更高且应聘这些岗位通常无需复杂的简历设计(Carlsson & Eriksson,2019),服务员、销售员和文员也是相关研究选择较多的职业(Baert et al.,2016)。在中国,高龄劳动者从事商业服务业、生产运输业的比例较高(李翌萱,2016;喻术红,2017)。本研究用人工筛选的方式确定简历投递的岗位,在排除涉及年龄限制和有高风险要求的岗位后,选择了服务员、销售员、保洁员和货运司机四类职业投递简历。

在设计好简历后,实验人员的简历投递过程如下。实验人员首先在“智联招聘”网站确定招聘岗位,然后将岗位分为同等数量的两组,将两组简历(一组为 35 岁男性、35 岁女性、55 岁男性、55 岁女性的简历;另一组为 40 岁男性、40 岁女性、60 岁男性、60 岁女性的简历)分别投递给其中一组岗位。其次,实验人员通过网站 App、电话、短信和邮箱收集雇主 30 天内的回应信息,收到积极回应后在 1 小时内回复“已找到工作”并拒绝雇主进一步的联系与面试邀请。在删除消失岗位的投递和回应信息后,^①最终保留向 1724 个真实招聘岗位投递 6896 份配对简历的雇主回应数据。

① 为减少雇主质疑,实验人员向同一岗位投递每一份虚拟简历的间隔时间大于五个小时。在投递简历的过程中,如果出现实验人员在投递最后一份虚拟简历前岗位已无法被搜索到的情况(该岗位可能已招到合适的员工),即删除与该岗位相关的所有投递和回复的信息。

2. 析因实验(factorial experiment)

本研究招募 40 位真实雇主(男性 22 人,女性 18 人)以及 120 名在校大学生(作为虚拟消费者,男性 60 人,女性 60 人)开展实验。实验程序如下。

第一步,实验人员对每个被试分别单独开展实验,首先由实验人员介绍实验背景:“课题组受某企业邀请开展调查……希望您能帮助完善招聘标准,对如下 4 位求职者的简历做出评价并完成评分表,您的评价将影响企业的招聘决策,希望您能够根据自己的真实感受认真作答”。第二步,被试审阅与通讯审计实验相同的 4 份虚拟简历,采用随机抽取方式对简历做出排序。被试每次审阅 1 份简历,完成后立即填写评分表,提交后由实验人员收回简历,被试继续审阅下一份简历,直至 4 份简历全部评价完毕。第三步,实验人员对被试进行简短的访谈,确认被试没有质疑实验目标。第四步,由实验人员向被试提供报酬,表示感谢并请被试离开现场。基于上述程序,本研究共获得 160 位被试的 640 条简历评价数据。

为探索“员工—消费者”互动情境的潜在影响,本研究另招募 64 位雇主(男性 34 人,女性 30 人),针对不同互动情境对相同的 4 份求职者简历做出雇佣决策评价:“高频互动情境”被描述为需要每天和顾客打交道,“低频互动情境”被描述为只要完成老板交代的任务。最终,本研究获得 64 位被试的 256 条简历评价数据。

3. 深度访谈

本研究遵循信息饱和原则,采取偶遇抽样和滚雪球抽样相结合的方法,选择 23 位中小企业雇主和两位大型企业人力资源工作者进行访谈,其中男性 16 名、女性 9 名,平均年龄约 39 岁。上述企业集中于服务业领域,地点位于西安市中心商业区域,招聘岗位涉及保洁员、销售员、服务员、保安、外卖员等。为防止企业或雇主信息被识别,本研究对所有被访者信息进行了匿名化处理。

(二)测量

1. 通讯审计实验变量

因变量为雇主回应,本研究将其操作化为雇主回复和面试邀请。对于雇主回复变量,在任何意义上雇主向求职者传递积极信号的回应均被编码为 1,明确拒绝或无回复均被编码为 0。对于面试邀请变量,雇主表达出进一步的面试邀请意向或提供面试的时间地点被编码为 1,明确拒绝或无回复均被编码为 0。

核心自变量为年龄,年龄被编码为定类变量,分为 35 岁、40 岁、55 岁和 60 岁四类。控制变量包括求职者性别、职业类型、招聘人数、学历要求、经验要求、薪资水平、企业规模以及岗位所在城市。

2. 析因实验变量

生产效率变量包括两个题目,一是能力(评分 1~7 分,越高代表能力越强),分为工作能力、工作效率、专业技术、学习能力、独立性水平、自信心水平、进取心水平、组织能力、灵活性与适应性、沟通能力。二是忠诚度(评分 0~99 分),0 分意味着忠诚度低于所有员工,99 分则意味着忠诚度高于所有员工。

个性特征变量包括 4 个题目,一是温暖(评分 1~7 分,越高代表雇主认为该求职者合作性越强),分为真诚、值得信赖、温和、能够了解他人感受。二是喜爱(评分 1~7 分,越高代表雇主越喜欢该求职者)。三是人际敌意(评分 1~7 分,越高代表雇主认为求职者在人际交往中的敌对程度越高),分为粗鲁的、不正派的、喜欢指使别人的、自私的、咄咄逼人的。四是努力标准分值,即“每月迟到或早退超过几天,就不再考虑正式雇用”,数值越小代表对求职者要求越严苛。

雇佣决策变量包括 4 个题目。一是是否推荐雇用(推荐=1,不推荐=0)。二是工资,填写的工资数额在 2160 元(西安市最低工资标准)至 8000 元之间。三是管理培训(推荐=1,不推荐=0)。四是晋升机会(有可能=1,没有可能=0)。

(三)分析方法

1. 二分类多层次回归模型

通讯审计实验数据包括个体和企业层次变量,因此适用二分类多层次模型进行估算。公式如下:

$$\eta_{ij} = \log\left(\frac{\varphi_{ij}}{1 - \varphi_{ij}}\right) \tag{公式 1}$$

层 1:

$$\eta_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}X_{ij}$$

层 2:

$$\begin{aligned} \beta_{0j} &= \gamma_{00} + \mu_{0j} \\ \beta_{1j} &= \gamma_{10} \end{aligned}$$

层级混合效应:

$$\eta_{ij} = \gamma_{00} + \gamma_{10}X_{ij} + \mu_{0j}$$

其中, φ_{ij} 表示投给第 j 个企业岗位的第 i 个求职者获得雇主回应的概率。 X_{ij} 表示投给第 j 个企业岗位的第 i 个求职者的年龄。 μ_{0j} 是企业层次的残差项。

2. 双变量分析

析因实验数据包括两类,定距变量(如工作能力)适合运用 t 检验进行分析,

二分定类变量(如是否推荐雇用)适合运用卡方检验进行分析。

3. 定性分析

基于定性资料,本研究试图分析如下问题:如果雇主存在就业年龄歧视,其原因可否归类于偏好歧视、统计歧视或隐性歧视,或兼具不同特征。

四、实证结果与分析

(一)通讯审计实验结果与分析

1. 描述性统计

实验人员共收到 1558 份雇主回复,包含 1182 份面试邀请。本研究将求职者分为“年轻组”和“高龄组”,分别展示求职者收到雇主回复和面试邀请的比例(见表 1)。

无论是总样本,还是按照职业类型和城市进行分组,年轻组收到的雇主回复和面试邀请比例都明显高于高龄组。同样是获得一次与雇主沟通的回复机会,年轻组平均需投递 3~4 份简历,高龄组则需投递 6~8 份简历;同样是获得一次向雇主展现自身能力的面试机会,年轻组平均需投递 4~5 份简历,高龄组则需投递 8~10 份简历。由此说明,即使在简历上呈现相似的生产效率,高龄劳动者也需投递约两倍数量的简历才能获得与年轻劳动者相同的就业机会。这意味着高龄劳动者在求职过程中不仅需要付出更多的时间与精力,还要承受因雇主不回复或拒绝带来的更高的心理成本。

表 1 通讯审计实验的描述性统计结果

变量	雇主回复率(%)				面试邀请率(%)			
	年轻组		高龄组		年轻组		高龄组	
	35 岁组	40 岁组	55 岁组	60 岁组	35 岁组	40 岁组	55 岁组	60 岁组
职业类型								
货运司机	23.44	25.58	20.98	11.40	17.41	18.37	16.29	9.53
保洁员	22.12	29.74	19.35	15.88	13.82	21.72	13.59	11.86
销售员	47.85	32.47	13.73	11.21	36.70	24.43	10.52	10.92
服务员	33.42	31.25	11.23	9.75	28.34	24.00	8.29	8.00
城市								
北京	27.94	24.57	10.53	10.22	20.45	17.83	7.29	8.26
西安	39.05	39.81	18.91	15.29	31.84	31.07	14.43	14.08

续表 1

变量	雇主回复率(%)				面试邀请率(%)			
	年轻组		高龄组		年轻组		高龄组	
	35 岁组	40 岁组	55 岁组	60 岁组	35 岁组	40 岁组	55 岁组	60 岁组
成都	34. 06	25. 45	21. 40	10. 59	26. 42	19. 14	16. 38	8. 33
南京	26. 63	29. 51	15. 76	13. 90	17. 66	20. 49	11. 68	10. 49
总样本	31. 88	29. 61	16. 49	12. 40	24. 10	21. 96	12. 31	10. 20

2. 二分类多层次回归模型

本研究首先计算年龄对雇主回应的影响。为更直观地展现年龄歧视程度，本文在模型结果中将呈现自变量的比值比(odds ratio)。如表 2 所示,年龄对雇主回复和面试邀请具有显著的预测作用。在总样本中,和年轻组相比,高龄组在投递简历后获得的雇主回应更少,这体现为:40 岁组和 35 岁组获得的雇主回应没有显著差异;但无论是 55 岁组还是 60 岁组,他们获得的雇主回应均显著少于 35 岁组。分样本来看,55 岁组收到的雇主回复和面试邀请比 35 岁组分别少 71. 8% 和 70% ,60 岁组则比 40 岁组分别少 78. 4% 和 73. 1% 。由此可见,即使简历上展现的生产效率高度相似,雇主依然将年龄作为评估求职者工作能力的重要指标,进而作出对高龄劳动者不利的招聘决策,这证实了就业年龄歧视的存在。

表 2 年龄对于雇主回应的回归分析

变量	雇主回复			面试邀请		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 1	模型 2	模型 3
年龄						
40 岁	0. 836 (0. 102)	/		0. 829 (0. 115)	/	
55 岁	0. 286 *** (0. 030)	0. 282 *** (0. 030)	/	0. 302 *** (0. 035)	0. 300 *** (0. 035)	/
60 岁	0. 180 *** (0. 025)	/	0. 216 *** (0. 025)	0. 223 *** (0. 035)	/	0. 269 *** (0. 033)
性别(参照组:女性)						
男性	0. 857 * (0. 061)	0. 632 *** (0. 063)	1. 187 (0. 121)	0. 873 (0. 069)	0. 688 *** (0. 076)	1. 130 (0. 129)
岗位类型(参照组:货运司机)						
保洁员	1. 356 (0. 250)	1. 078 (0. 294)	1. 893 * (0. 485)	1. 225 (0. 259)	1. 013 (0. 315)	1. 575 (0. 468)
销售员	1. 615 ** (0. 262)	1. 933 ** (0. 435)	1. 122 (0. 272)	1. 702 ** (0. 316)	2. 099 ** (0. 537)	1. 204 (0. 337)
服务员	1. 087 (0. 197)	1. 157 (0. 298)	1. 167 (0. 299)	1. 202 (0. 248)	1. 490 (0. 432)	1. 061 (0. 315)

续表 2

变量	雇主回复			面试邀请		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 1	模型 2	模型 3
招聘人数	1.002 (0.001)	1.001 (0.002)	1.003 (0.002)	1.002 (0.002)	1.001 (0.002)	1.003 (0.002)
学历要求(参照组:无要求)						
初中及以下	0.781 (0.224)	1.272 (0.493)	0.461 (0.198)	0.933 (0.302)	1.384 (0.603)	0.607 (0.295)
高中	0.660 * (0.111)	0.680 (0.159)	0.570 * (0.150)	0.641 * (0.125)	0.563 * (0.153)	0.689 (0.209)
大学及以上	0.453 ** (0.111)	0.497 * (0.172)	0.388 ** (0.134)	0.537 * (0.149)	0.685 (0.262)	0.391 * (0.161)
经验要求(参照组:无要求)						
有要求	0.394 *** (0.051)	0.291 *** (0.052)	0.587 ** (0.111)	0.361 *** (0.054)	0.319 *** (0.065)	0.433 *** (0.096)
薪资水平	1.118 *** (0.026)	1.120 *** (0.036)	1.121 ** (0.039)	1.120 *** (0.030)	1.134 *** (0.041)	1.109 * (0.045)
公司规模(参照组:小型企业)						
中型企业	0.951 (0.185)	0.737 (0.214)	1.177 (0.311)	0.944 (0.210)	0.751 (0.249)	1.145 (0.346)
大型企业	0.608 ** (0.102)	0.691 (0.158)	0.539 * (0.132)	0.650 * (0.124)	0.633 (0.168)	0.672 (0.186)
城市(参照组:北京)						
西安	2.935 *** (0.468)	2.809 *** (0.639)	2.982 *** (0.677)	3.459 *** (0.630)	3.569 *** (0.924)	3.468 *** (0.909)
成都	1.658 ** (0.257)	2.239 *** (0.484)	0.993 (0.228)	1.792 ** (0.319)	2.499 *** (0.613)	1.075 (0.287)
南京	1.560 ** (0.248)	1.498 (0.343)	1.579 * (0.349)	1.437 * (0.264)	1.349 (0.355)	1.491 (0.383)
常数项	0.154 *** (0.042)	0.178 *** (0.069)	0.106 *** (0.040)	0.073 *** (0.023)	0.070 *** (0.031)	0.061 *** (0.027)
观测值	6896	3444	3452	6896	3444	3452
组数	1724	861	863	1724	861	863

注:(1)模型 1 和模型 2 中年龄的参照组为 35 岁;模型 3 中年龄的参照组为 40 岁。(2)括号内为标准误。(3) * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

表 3 中的结果显示,就员工和消费者低频互动的货运司机和保洁员岗位而言,雇主的年龄歧视程度相对较低。55 岁组收到的雇主回复和面试邀请与 35 岁组均无显著差异。年龄歧视只在 60 岁组存在:货运司机岗位 60 岁组收到的雇主回复和面试邀请显著少于 35 岁组(分别少 66.5% 和 56.1%);保洁员岗位 60 岁组收到的雇主回复显著少于 35 岁组(少 39.8%),收到的面试邀请与 35 岁组无显著差异。不仅如此,这两类岗位中雇主可能更愿意招聘年龄稍大的年轻

员工,或许是因为雇主认为 40 岁组的员工雇佣成本更低且工作稳定性更强。

就员工和消费者高频互动的销售员和服务员岗位而言,雇主的年龄歧视比较明显,即求职者年龄越大,投递简历后收到的雇主回复和面试邀请越少。销售员岗位 40 岁、55 岁和 60 岁组收到的雇主回复分别比 35 岁组显著少 57%、93.1% 和 93.9%,收到的面试邀请分别比 35 岁组显著少 51.8%、92.4% 和 89.1%。服务员岗位 40 岁组收到的雇主回复和面试邀请与 35 岁组差异不显著;55 岁和 60 岁组收到的雇主回复分别比 35 岁组显著少 84.6% 和 89.2%,收到的面试邀请分别比 35 岁组显著少 87.3% 和 90%。

表 3 分岗位样本年龄对于雇主回应的回归分析

变量	雇主回复				面试邀请			
	货运司机	保洁员	销售员	服务员	货运司机	保洁员	销售员	服务员
年龄(参照组:35 岁)								
40 岁	1.560 (0.422)	1.876 ** (0.440)	0.430 ** (0.127)	0.790 (0.198)	1.499 (0.483)	2.240 ** (0.580)	0.482 * (0.165)	0.635 (0.182)
55 岁	0.783 (0.166)	0.794 (0.156)	0.069 *** (0.016)	0.154 *** (0.037)	0.869 (0.206)	0.975 (0.220)	0.076 *** (0.020)	0.127 *** (0.035)
60 岁	0.335 *** (0.101)	0.602 * (0.150)	0.061 *** (0.021)	0.108 *** (0.033)	0.439 * (0.154)	0.829 (0.228)	0.109 *** (0.042)	0.100 *** (0.035)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	0.049 *** (0.027)	0.139 *** (0.056)	0.545 (0.256)	1.340 (0.696)	0.024 *** (0.016)	0.072 *** (0.032)	0.191 ** (0.105)	0.557 (0.337)
观测值	1756	1964	1628	1548	1756	1964	1628	1548
组数	439	491	407	387	439	491	407	387

注:(1)括号内为标准误。(2)* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

就城市而言,四个城市均存在就业年龄歧视(见表 4)。无论以雇主回复还是面试邀请为标准,40 岁组与 35 岁组收到的雇主回应均无显著差异,55 岁组和 60 岁组收到的雇主回应均显著少于 35 岁组。相对来说,南京雇主的年龄歧视程度最低,成都雇主对于 55 岁组较为友好但对 60 岁组歧视程度较高,北京和西安雇主的年龄歧视程度均较高。这或许是因为北京和西安在其各自所在经济区域内处于核心位置,两个城市都能够吸引大量年轻劳动力就业,因此对高龄劳动者的需求相对较低,相应的就业年龄歧视程度较高。虽然成都也属于区域经济圈核心城市,且近年来服务业增加值增速较快,但周边城市的大量劳动力仍可选择前往重庆、珠三角地区等地就业。为满足不断增长的用工需求,成都的雇主在招聘中可能放宽招聘年龄限制,因此对 55 岁的求职者更为友好。南京位于长三角经济圈,周边有上海、杭

州等经济发展水平更高或相似的城市,年轻劳动力被这些城市分流,因此其对高龄劳动者的需求高于北京、成都和西安,在招聘过程中雇主的年龄歧视程度相对较低。

表 4 分城市样本年龄对于雇主回应的回归分析

变量	雇主回复				面试邀请			
	北京	西安	成都	南京	北京	西安	成都	南京
年龄(参照组:35岁)								
40岁	1.199 (0.289)	0.760 (0.212)	0.657 (0.161)	1.118 (0.271)	1.119 (0.299)	0.779 (0.231)	0.669 (0.198)	1.223 (0.345)
55岁	0.242 *** (0.049)	0.139 *** (0.035)	0.412 *** (0.074)	0.406 *** (0.089)	0.234 *** (0.051)	0.159 *** (0.043)	0.409 *** (0.083)	0.514 ** (0.129)
60岁	0.192 *** (0.052)	0.147 *** (0.047)	0.160 *** (0.045)	0.316 *** (0.085)	0.254 *** (0.075)	0.204 *** (0.069)	0.169 *** (0.057)	0.434 ** (0.133)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	0.132 *** (0.068)	0.134 *** (0.073)	0.196 ** (0.104)	0.355 * (0.184)	0.086 *** (0.051)	0.067 *** (0.040)	0.120 ** (0.079)	0.139 ** (0.085)
观测值	1628	1908	1804	1556	1628	1908	1804	1556
组数	407	477	451	389	407	477	451	389

注:(1)括号内为标准误。(2)* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

(二)析因实验结果与分析

从雇佣决策变量看,析因实验和通讯审计实验结果一致(见表5)。雇主推荐雇用年轻组的比例显著高于推荐雇用高龄组的比例。雇主推荐年轻组参加管理培训的比例和认为年轻组未来获得晋升的比例均显著高于高龄组,这意味着雇主相信高龄劳动者的培养价值和晋升可能性不及年轻劳动者。虚拟消费者的评价结果与雇主相似,可见就业年龄歧视现象在大学生群体中同样存在,当他们进入企业就业或自主创业后,也有可能作出对高龄劳动者不利的招聘决策。

表 5 雇佣决策变量的双变量分析结果

变量	真实雇主评价			虚拟消费者评价		
	年轻组	高龄组	均值差	年轻组	高龄组	均值差
是否推荐雇用	0.91	0.61	0.30 ***	0.82	0.53	0.19 ***
工资	3975.33	3748.70	226.63	4441.33	4169.03	272.30 **
管理培训	0.99	0.84	0.15 **	0.80	0.44	0.36 ***
晋升机会	1.00	0.81	0.19 ***	0.87	0.47	0.40 ***

注:* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

不同“员工—消费者互动频率”情境中年龄歧视的影响结果见表6。在两类互动情境下,雇主对年轻组和高龄组的评分在是否推荐雇用和工资方面存在明

显差异。在高频互动情境中,雇主推荐雇用年轻组的比例显著高于推荐雇用高龄组的比例,而在低频互动情境中上述比例差异不显著。这与通讯审计实验的发现相呼应,共同支持雇主假设消费者更偏好年轻员工服务这一投射效应的存在,因此会在高频互动情境中作出更不利于高龄组的招聘决策。此外,表 6 结果还显示,雇主给两个年龄组的工资在高频互动情境中不存在显著差异,却在低频互动情境中表现为高龄组工资显著更低。由此说明,雇主认为低频互动情境中高龄组的雇佣成本更低,同样是完成老板交代的任务,雇用“更便宜”的员工是一种理性选择,这或许有助于理解在低频互动情境中雇主的年龄歧视程度较低的原因。

表 6 分互动情境的雇主雇佣决策双变量分析结果

变量	员工—消费者高频互动情境			员工—消费者低频互动情境		
	年轻组	高龄组	均值差	年轻组	高龄组	均值差
是否推荐雇用	0. 80	0. 50	0. 30 ***	0. 70	0. 58	0. 12
工资	4143. 75	4167. 19	76. 56	4114. 06	3745. 31	368. 75 **
管理培训	0. 84	0. 48	0. 36 ***	0. 89	0. 48	0. 41 ***
晋升机会	0. 84	0. 52	0. 32 ***	0. 89	0. 41	0. 48 ***

注: * $P < 0. 05$, ** $P < 0. 01$, *** $P < 0. 001$ 。

表 7 结果显示,在学习能力指标和灵活性与适应性指标上,雇主和虚拟消费者给年轻组的评分均值都显著高于高龄组,说明他们不仅认为高龄劳动者在学习新知识、新概念或新技术方面不如年轻劳动者,还认为高龄劳动者在面对新工作环境、新工作内容时适应能力不足。真实雇主对年轻组忠诚度的评分均值显著高于高龄组,或许是因为雇主会假设高龄劳动者不会像年轻劳动者一样在企业工作很长时间。在工作效率、专业技术和进取心水平指标上,虚拟消费者给年轻组的评分均显著高于高龄组。

表 7 生产效率变量的双变量分析结果

变量	真实雇主评价			虚拟消费者评价		
	年轻组	高龄组	均值差	年轻组	高龄组	均值差
工作能力	5. 54	5. 33	0. 21	5. 59	5. 45	0. 14
工作效率	5. 58	5. 35	0. 23	5. 44	5. 03	0. 41 ***
专业技术	5. 34	5. 18	0. 16	5. 43	5. 10	0. 33 **
学习能力	5. 53	5. 16	0. 36 **	5. 29	4. 48	0. 81 ***
独立性水平	5. 51	5. 40	0. 11	5. 33	5. 26	0. 07
自信心水平	5. 58	5. 45	0. 13	5. 43	5. 39	0. 04
进取心水平	5. 58	5. 39	0. 19	5. 31	4. 95	0. 36 **

续表 7

变量	真实雇主评价			虚拟消费者评价		
	年轻组	高龄组	均值差	年轻组	高龄组	均值差
组织能力	5.48	5.48	0	4.83	4.86	-0.03
灵活性与适应性	5.61	5.18	0.44 **	5.44	5.00	0.44 ***
沟通能力	5.63	5.61	0.01	5.66	5.55	0.11
忠诚度	77.76	73.59	4.17 *	71.30	72.92	-1.62

注：* $P < 0.05$ ，** $P < 0.01$ ，*** $P < 0.001$ 。

在所有 11 项指标中,雇主评分的均值差在 3 项指标上有显著差异,虚拟消费者则在 5 项指标上有显著差异,均显示评分者认为高龄劳动者的生产效率低于年轻劳动者、风险成本高于年轻劳动者。上述发现证明统计歧视确实存在,说明雇主将年龄作为判断求职者生产效率或风险成本的代理指标。

本研究通过个性特征变量的评分,考察就业年龄歧视是否与偏好歧视有关,结果见表 8。在所有 11 项指标中,仅虚拟消费者关于值得信赖的评分均值存在显著差异(年轻组的评分显著低于高龄组),即他们认为高龄劳动者更值得信赖。其他所有相关指标的均值差都不显著。这说明没有足够的证据表明雇主和虚拟消费者“更不喜欢”高龄劳动者,未发现对于高龄劳动者的偏好歧视。此外,雇主在真诚、温和、能够了解他人感受这 3 项指标上给年轻组的评分高于高龄组,而在人际敌意的 5 个指标上给高龄组的评分高于年轻组。尽管这一结果在统计学意义上不显著,但是这个评分依旧表明雇主存在高龄劳动者更难相处、更具人际敌意的消极刻板印象。

表 8 个性特征变量的双变量分析结果

变量	真实雇主评价			虚拟消费者评价		
	年轻组	高龄组	均值差	年轻组	高龄组	均值差
真诚	5.54	5.51	0.03	5.16	5.26	-0.10
值得信赖	5.51	5.51	0.00	5.15	5.36	-0.21 *
温和	5.56	5.45	0.11	5.16	5.33	-0.17
能够了解他人感受	5.60	5.40	0.20	5.27	5.32	-0.05
喜爱	5.56	5.35	0.21	5.02	4.98	0.04
粗鲁的	2.14	2.41	-0.27	2.13	2.12	0.01
不正派的	1.90	2.16	-0.26	1.95	1.82	0.13
喜欢指使别人的	2.31	2.56	-0.25	2.28	2.37	-0.09
自私的	2.10	2.46	-0.36	2.31	2.12	0.19
咄咄逼人的	2.00	2.30	-0.30	2.06	2.08	-0.02
努力标准分值	3.90	3.68	0.23	4.20	4.27	-0.07

注：* $P < 0.05$ ，** $P < 0.01$ ，*** $P < 0.001$ 。

(三) 访谈资料分析

为探索就业年龄歧视的驱动机制,本研究将结合雇主访谈资料做进一步分析。拒绝雇用高龄劳动者的被访者认为,高龄劳动者的生产效率普遍更低,在雇佣成本相似的情况下,招聘高龄劳动者“更不划算”。部分被访者强调雇用高龄劳动者往往面临更高的结构性风险:“你超过55岁是不(让)给你买的,公共责任安全险是买不到的,你如果一旦出现工伤什么的,我们就要赔更多”(访谈资料 NS5)。另外,雇主也担心劳动过程中出现伤病或意外带来的潜在纠纷:“假如你雇了人,一个老人家,他们是有子女的对吧?如果子女知道人家出了事,肯定都是不会放过你的,你是不是也怕人家子女会把你讹上对不对?店里万一有个事,说不清楚”(访谈资料 NS18)。

通过“前厅”与“后台”的二分法,服务业领域的雇主将岗位的年龄限定和员工与消费者的互动频率联系起来。“前厅”即员工和消费者高频互动的工作情境,雇主通常假设消费者更倾向于由“帅哥美女”提供服务。

前厅年龄不能太大了,就是收银、服务员这些,不能超过40(岁)吧。这个要跟顾客接触,谈吐啊、仪表啊什么的,我们想招年轻一点的,顾客也会更乐意一点点吧。(访谈资料 NS15)

“后台”即员工和消费者低频互动的工作情境,主要是“干自己的事情,辅助性的、不与客户接触和沟通的,我只是给他做一个流程图,你今天这个事情应该做什么,先做什么后做什么,只需要把事情做好就行了”(访谈资料 NS13)。通常情况下,雇主会将这部分岗位的年龄限制放宽到40~54岁。质性分析揭示了偏好歧视的发生情境与作用机制:前厅的工作岗位职责是“对人负责”,雇主会假设消费者存在容貌偏好,年龄作为一种简单有效的划分方式被雇主用于筛选求职者;后台的工作职责是“对事负责”,雇主更注重员工的经验、技能和工作稳定性,相对而言其招聘条件对高龄劳动者更加友好。

定性分析也揭示出隐性歧视的微妙影响。受传统老年观和退休理念影响,年龄成为一种隐性符号。雇主认为雇用高龄劳动者是一种越道德界限的行为,因此拒绝为他们提供就业机会。在这种情况下,雇主不仅不会认为自己的行为是年龄歧视,反而会认为自己做了“正确的事”,即帮助高龄劳动者退休和回归家庭,助其颐养天年。一家连锁店店主的表述很有代表性:

我感觉他儿女孝顺的话,就肯定不会让他们父母再就业了。闲不住可

以出去旅游,可以出去逛,可以出去玩,养狗养猫啊啥都可以。我感觉应该不会有儿女希望父母再就业吧。(访谈资料 NS2)

此外,一些连锁店店长或大型商业中心的负责人也明确表示,企业或商场有规定不允许雇用超过一定年龄(即 50~55 岁)的劳动者,“不符合企业/商场年龄要求”成为他们拒绝雇用高龄劳动者的理由。不仅如此,我们在访谈时发现,没有任何雇主曾因拒绝雇用高龄劳动者受到质疑。由于现行法律并未明确禁止年龄歧视,这种“按照规定办事”的理念为雇主作出带有年龄歧视的招聘决策赋予了合法性与效能感,使他们很难意识到年龄歧视的存在。

五、结论与讨论

(一)研究结论

就业年龄歧视的特殊性在于其潜在对象涵盖全体中老年人。这种现象不仅会加剧高龄者陷入贫困的风险,而且可能阻碍经济社会的可持续发展。因此,相关学术研究和政策探索的目的是消除年龄歧视,使所有年龄段的群体都能从中获益。基于混合研究方法考察国内劳动力市场中的就业年龄歧视现象,本研究得到三个核心发现。

第一,中国劳动力市场中的就业年龄歧视现象真实存在。在前述城市、职业和学历群体中,即使控制了虚拟简历中的生产效率因素,雇主依然歧视高龄劳动者,高龄组收到的雇主回应显著少于年轻组,前者需要投递两倍数量的简历才能得到与后者相同的回复与面试机会。

第二,在不同岗位类型与城市类型样本中均存在就业年龄歧视的证据:在员工和消费者互动频率更高的岗位中就业年龄歧视程度更高,反之则更低;在处于区域经济圈核心位置的城市中,就业年龄歧视程度更高,反之则更低。

第三,雇主就业年龄歧视兼具统计歧视、偏好歧视和隐性歧视的多元化特征,其中统计歧视最为明显。一是雇主普遍存在高龄劳动者工作能力不足、雇佣风险更大的年龄刻板印象,认为雇用高龄劳动者缺乏经济意义;二是部分雇主的偏好歧视源于雇主假设消费者存在年龄偏好;三是传统老年观、退休理念以及企业规章制度都会影响雇主的雇佣决策,为就业年龄歧视的存在提供了合法性。

(二) 研究讨论

国内外关于就业年龄歧视的研究缺乏可供参考的一般性理论解释框架。本研究认为,其形成机制具有多元化特征,并初步提炼出如图 1 所示的理论解释框架。

从单向机制来看,统计歧视、偏好歧视以及隐性歧视理论都有助于理解雇主的就业年龄歧视。其一,雇主将年龄作为生产效率的代理指标,以年龄为基础“统计性地”评估求职者的潜在能力和风险,将带有年龄歧视的招聘决策合理化为符合“生产效率”和“风险规避”的理性选择。其二,雇主可能对高龄求职者持有消极刻板印象,认为高龄劳动者更难相处、更具人际敌意,这或许是构成年龄歧视现象存在的偏好歧视动因。其三,与传统老年观和退休理念相关的社会规范、招聘制度以及雇佣过程中的实施效能,共同推动雇主将拒绝雇用高龄劳动者视为“合情合理”的选择,年龄成为左右招聘决策的隐性歧视符号。

从互动机制来看,雇主的就业年龄歧视与“员工—消费者”互动可能发生的情境密切相关。一方面,统计歧视与偏好歧视通过“员工—消费者”的互动情境影响就业年龄歧视:对于高频互动岗位,雇主对消费者存在年龄偏好歧视的投射假设,这可解释其自身较高的年龄歧视水平;对于低频互动岗位,雇主出于雇佣成本考虑的统计歧视或许有助于理解其自身较低的年龄歧视水平。另一方面,对于大多数雇主而言,指导其雇佣实践的生活化理念依然是老有所养、老有所乐的传统观念。本研究推测,契合传统观念的隐性歧视构成影响雇主年龄偏好的文化情境,推动雇主作出带有年龄歧视的招聘决策,未来研究可进一步探索上述机制。

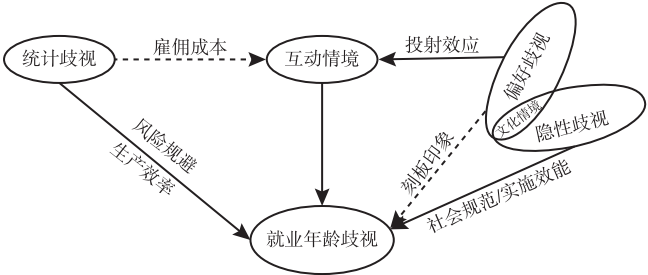


图 1 理解就业年龄歧视的一般性理论解释框架

(三) 政策建议

党的二十届三中全会提出,要“完善促进机会公平制度机制”。^① 为推动高

^① 新华社,2024,《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定》,中国政府网(https://www.gov.cn/zhengce/202407/content_6963770.htm?slb=true)。

龄劳动者高质量充分就业,年龄公平导向的政策设计应包括如下三点。

第一,制定年龄公平法律,完善监督自律机制。一是制定专门法律,明确规定除高强度、高风险或有足够证据证明高龄劳动者不适合的职业外,用人单位不得在招聘、培训和晋升中设置年龄限制。二是强化监督管理,由人力资源和社会保障部门牵头成立监督机构,动态审查企业招聘程序,引导企业依法合规用工。三是推进行业自律,引导行业商会协会约束企业履行责任,对雇主开展年龄公平主题宣讲,引导企业签订“年龄公平承诺书”。

第二,优化营商环境,培育就业岗位。一是细化配套政策,由商务部、工业和信息化部、交通运输部、住房和城乡建设部等部门共同出台配套政策,构建“年龄友好型”市场环境,对雇用高龄劳动者的企业给予扶持和激励。二是拓宽就业渠道。聚焦康养、医疗、生活服务等重点行业,孵化培育“年龄友好型”重点企业,拓宽高龄群体就业渠道。三是创造新型岗位。鼓励企业引入短时、兼职、远程办公等多种形式的“年龄友好型”工作岗位,为高龄劳动者创业和灵活就业提供全过程支持。

第三,完善就业公共服务,打造精准帮扶链条。一是建设服务平台,人力资源和社会保障部、社会工作部门统筹建设“家门口”就业驿站,日常开展支持高龄劳动者就业的公共服务项目。二是优化推介路径,各地就业服务中心密切对接企业用人需求,推行“企业需求+技能培训+岗位推介”的一体化模式,为高龄劳动者提供一站式就业帮扶。三是完善帮扶流程,落实“及时对接、专人专项、资源链接、推荐就业”的机制,建立高龄劳动者电子帮扶台账,实现就业帮扶可持续、不断线。

(四)研究不足与未来展望

本研究还存在如下四点局限。第一,本研究仅局限于考察少数年龄限制宽松的服务业和运输业,研究结论无法推论全国劳动力市场的年龄歧视特征。第二,本研究只涉及四个中心城市,研究结论无法推论中小城市和农村地区。第三,通讯审计实验适用于简历筛选环节,无法用于进一步考察面试和签约过程中的就业年龄歧视现象。尽管有约75%~90%的年龄歧视可在面试邀请阶段被发现(Riach & Rich, 2002),但是这也不足以说明以及推论最终雇佣结果是否存在就业年龄歧视。第四,本研究未将高学历群体纳入实验过程,部分原因在于市场对高龄劳动者的需求一般不涉及受教育水平(陆林、兰竹虹, 2015),另一方面则是因为这一群体更可能在国企、事业单位等通过考试、返聘或熟人介绍等方式就业,本研究未能覆盖到这些岗位,因此结论无法推论高学历群体。

未来的研究应从理论和实践两方面作进一步探索。研究者应拓展职业、城市与学历群体范围,在更深、更广的层次考察就业年龄歧视现象,通过政府、高校和社会组织等多方合作开展高龄劳动者就业帮扶项目,以精准帮扶落实就业优先政策,以高龄劳动者高质量充分就业助力中国式现代化建设。

参考文献:

艾琳,2021,《老龄化背景下反就业年龄歧视的法律规制》,《吉林大学社会科学学报》第4期。

贝克尔,加里,2022,《歧视经济学》,于占杰译,北京:商务印书馆。

蔡昉,2020,《如何开启第二次人口红利?》,《国际经济评论》第2期。

陈卫,2022,《中国人口负增长与老龄化趋势预测》,《社会科学辑刊》第5期。

陈友华,孙永健,2023,《放大与缩小:中国人口老龄问题中被掩盖的事实——兼论中国老龄研究中的指标改良与理论反思》,《人口研究》第1期。

胡湛、彭希哲、吴玉韶,2022,《积极应对人口老龄化的“中国方案”》,《中国社会科学》第9期。

李璐、孔繁敏、齐秋鸽,2016,《中国劳动力市场就业歧视趋势研究——基于对招聘广告的内容分析》,《中国劳动关系学院学报》第2期。

李翌萱,2016,《积极老龄化视域下中国老年人经济活动参与研究》,《兰州学刊》第5期。

刘厚莲、原新,2020,《人口负增长时代还能实现经济持续增长吗?》,《人口研究》第4期。

陆林、兰竹虹,2015,《我国城市老年人就业意愿的影响因素分析——基于2010年中国城乡老年人口状况追踪调查数据》,《西北人口》第4期。

彭希哲、胡湛,2011,《公共政策视角下的中国人口老龄化》,《中国社会科学》第3期。

石贝贝,2017,《我国城乡老年人口消费的实证研究——兼论“退休—消费之谜”》,《人口研究》第3期。

孙劲悦,2004,《关于就业年龄歧视原因的调查分析》,《财经问题研究》第4期。

谢立黎、韩文婷,2022,《日本促进老年人就业的政策改革与启示》,《人口与经济》第6期。

杨菊华、闫紫菊,2025,《从人力资源大国迈向人力资源强国:基于劳动年龄人口的分析》,《北京行政学院学报》第2期。

伊兰伯格,罗纳德·G.、罗伯特·S. 史密斯,2021,《现代劳动经济学:理论与公共政策》第十三版,刘昕译,北京:中国人民大学出版社。

殷剑峰,2022,《人口负增长与长期停滞——基于日本的理论探讨及对中国的启示》,《中国社会科学》第1期。

喻术红,2017,《老龄化背景下的高龄劳动者就业促进问题》,《武汉大学学报(哲学社会科学版)》第5期。

曾益、杨悦,2021,《从中央调剂走向统收统支——全国统筹能降低养老保险财政负担吗?》,《财经研究》第12期。

张时飞、唐钧,2010,《中国就业歧视:基本判断》,《江苏社会科学》第2期。

周伟,2007,《我国就业中年龄歧视的实证研究——以1995~2005年上海和成都两市30万份招聘广告为例》,《政法论丛》第3期。

佐斌、张阳阳、赵菊、王娟,2006,《刻板印象内容模型:理论假设及研究》,《心理科学进展》第1期。

Baert, Stijn, Jennifer Norga, Yannick Thuy & Marieke Van Hecke 2016, “Getting Grey Hairs in the Labour Market: An Alternative Experiment on Age Discrimination.” *Journal of Economic Psychology* 57.

Bertrand, Marianne, Dolly Chugh & Sendhil Mullainathan 2005, “Implicit Discrimination.” *American Economic*

Review 95(2).

- Carlsson, Magnus & Stefan Eriksson 2019, "Age Discrimination in Hiring Decisions: Evidence from a Field Experiment in the Labor Market." *Labour Economics* 59.
- Correll, Shelly J., Stephen Benard & In Paik 2007, "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology* 112(5).
- Gray, Lance & Judy McGregor 2003, "Human Resource Development and Older Workers: Stereotypes in New Zealand." *Asia Pacific Journal of Human Resources* 41(3).
- Guryan, Jonathan & Kerwin Kofi Charles 2013, "Taste-Based or Statistical Discrimination: The Economics of Discrimination Returns to Its Roots." *The Economic Journal* 123(572).
- Henkens, Kène 2005, "Stereotyping Older Workers and Retirement: The Managers' Point of View." *Canadian Journal on Aging* 24(4).
- Lahey, Joanna N. 2008, "Age, Women, and Hiring: An Experimental Study." *Journal of Human Resources* 43(1).
- Lippens, Louis, Siel Vermeiren & Stijn Baert 2023, "The State of Hiring Discrimination: A Meta-analysis of (Almost) All Recent Correspondence Experiments." *European Economic Review* 151.
- Neumark, David, Ian Burn & Button Patrick 2016, "Experimental Age Discrimination Evidence and the Heckman Critique." *American Economic Review* 106(5).
- Neumark, David, Ian Burn, Patrick Button & Nanneh Chehras 2019, "Do State Laws Protecting Older Workers from Discrimination Reduce Age Discrimination in Hiring? Evidence from a Field Experiment." *The Journal of Law and Economics* 62(2).
- Phelps, Edmund S. 1972, "The Statistical Theory of Racism and Sexism." *The American Economic Review* 62(4).
- Posthuma, Richard A. & Michael A. Campion 2009, "Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions." *Journal of Management* 35(1).
- Riach, Peter A. 2015, "A Field Experiment Investigating Age Discrimination in Four European Labour Markets." *International Review of Applied Economics* 29(5).
- Riach, Peter A. & Judith Rich 2002, "Field Experiments of Discrimination in the Market Place." *The Economic Journal* 112(483).
- Rivera, Lauren A. & András Tilcsik 2016, "Class Advantage, Commitment Penalty: The Gendered Effect of Social Class Signals in an Elite Labor Market." *American Sociological Review* 81(6).
- Sonnet, Anne, Hilde Olsen & Thomas Manfredi 2014, "Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, the Netherlands, Norway and Switzerland." *De Economist* 162(4).
- Taylor, Philip & Alan Walker 1998, "Employers and Older Workers: Attitudes and Employment Practices." *Ageing & Society* 18(6).

作者单位:西安交通大学人文社会科学学院社会学系、
西安交通大学实证社会科学研究所
责任编辑:赵梦瑶