

Social Observation on the Employment Predicament of Elderly Workers in the Digital Age

Ruoxin Chen Xueting Wang Yixuan Tang Ruxiao Xue

Shandong University of Traditional Chinese Medicine, Jinan, Shandong, 250300, China

Abstract

Platform algorithms and digital thresholds are pushing “silver-haired workers” to the fringes of the labor market. Based on publicly available data and local cases from 2020 to 2024, this article describes the “invisible” exclusion of elderly workers in the platform economy, discusses the delay of retirement, the lack of digital skills, and the misalignment of the tripartite support system of family, market, and government, and proposes a compound intervention approach of “low-threshold digital positions + community training + algorithm transparency”.

Keywords

elderly workers; digital age; algorithmic discrimination; digital skills training; special labor relations

数字时代高龄劳动者就业困境的社会观察

陈若昕 王雪婷 唐艺轩 薛如笑

山东中医药大学, 中国·山东 济南 250300

摘要

平台算法与数字门槛正在把“银发打工人”推向劳动力市场的边缘。文章基于2020—2024年公开数据与地方案例,描述高龄劳动者在平台经济中的“看不见”的排斥,讨论延迟退休、数字技能缺失与家庭—市场—政府三方支持体系的错位,并提出“低门槛数字岗位+社区培训+算法透明”的复合干预思路。

关键词

高龄劳动者; 数字时代; 算法歧视; 数字技能培训; 特殊劳动关系

1 引言

人力资源社会保障部(以下简称“人社部”)研究统计,我国拥有世界上规模最大的银发群体,在2022年50岁及以上人口约5.2亿,占比36.8%,预计未来10年每年将新增超2000万老年人。随着长寿时代的到来,促进大龄、超龄劳动者就业将成为重要命题。值得警惕的是,尽管近年高龄劳动者被迫下岗、再就业困难、就业劳动权利难以得到有效保障等社会问题愈发严峻,学界相关研究却仍呈“不温不火”趋势,这使得本就迫在眉睫的高龄人群劳动权利研究工作雪上加霜。诚然,劳动法、社会保障法等有关领域学者早已开始关注有关高龄劳动者的劳动及就业权益保障等问题,实践中人大代表、政协委员、工会组织、老年人保护组织等业已进行各种各样的努力,但不可否认的是,我国高龄劳动者就业态势及权利保障形式依旧不容乐观,这与我国相关研究开展伊始较晚、学界研究不能与当下态势紧密结合、社会对这

一“快速增长的新兴群体”缺乏普遍重视及保护共识等密切相关。在计划生育政策放开效果未达预期、人口老龄化速度超预期增长如此紧迫的背景下,学界仍未达成对诸如“再就业群体”、“高龄劳动者”、“数字时代”等核心概念及倾斜保护原则和相关方法的普遍共识,行之有效的域内域外法律模型分析、相关比较法研究工作等专门性、专业性探讨似乎更是遥遥无期。对此,本文认为,劳动法学意义上的高龄劳动者指已达或临近一般法定退休年龄但出于社会价值、自我实现、获取收入等原因自愿通过(预先)续签劳动协议、与单位协商一致等方式留任原岗位或积极寻求新的就业机会的人群,包括城镇退休职工、农民工等群体。针对国家公文中所提到的“超龄劳动者”——超过国家法定退休年龄仍继续参与劳动并获取收入的人群,属于本文研究对象。

1.1 数字时代对劳动力市场的重构

当今社会,数字信息的飞速发展已经使其成为推动生产力变革的关键动力,对劳动力市场产生着深远影响。随着数字技术深度嵌入劳动力市场,高龄劳动者的就业形态发生着结构性变革:一方面,数字技术为高龄劳动群体提供了更为灵活的就业机会和用工形态,以平台经济为例,新型就

【作者简介】陈若昕(2004—),女,中国黑龙江牡丹江人,本科,从事劳动关系,劳动法研究。

业平台的诞生催生着网约车司机、外卖骑手等新业态形式；另一方面，数字技术提升着高龄劳动群体的“入市”门槛，所谓的算法优化模式、数字技能培训等将高龄劳动者挡在通往数字化就业市场的门外，导致其劳动权益保障陷入多重困境。

1.2 人口老龄化加速背景下高龄劳动者就业需求增长

根据第七次全国人口普查数据，60岁及以上的老年人口占总人口的比例已经攀升至18.7%，而65岁及以上的老年人口比例也达到了13.5%，与2010年第六次全国人口普查数据相比分别上升5.44和4.63个百分点。与此同时，全国总人口的增长率仅为5.38%。而我国目前正处于奋力建成社会主义现代化强国新时代，经济下行压力与外部承压能力要求就业市场求稳提质。国家试图通过延迟退休、弹性退休等方式回应高龄劳动者劳动需求，平衡其劳动权益保障与人口老龄化趋势。我国政策明确了具体执行方案，遵循小步调整、弹性实施的核心原则：职工满足养老保险最低缴费年限要求的，可自主申请弹性提前退休，提前时长上限为三年，且退休年龄不得低于原有法定标准，即女职工50周岁、女干部55周岁、男职工60周岁；职工达到法定退休年龄后，经用人单位与职工协商达成一致，可办理弹性延迟退休手续，延迟退休的最长年限同样为三年。

2 数字时代高龄劳动者就业权益的现实困境

2.1 技术性排斥与权利弱化

2.1.1 算法歧视引发的年龄歧视与隐性剥夺

算法指的是一系列解决问题的清晰指令，代表着用系统的方法描述解决问题的策略机制。算法歧视是人工智能自动化决策场景下，由数据分析环节存在的问题引发，针对特定群体实施的系统性、重复性不公正对待。该现象已渗透到人工智能技术落地的各类场景中，不仅会给受影响群体带来切实权益损害，也会对整个社会秩序与公平环境产生多方面的负面作用。本文主要讨论“效率为先”的算法环境下反映出的年龄歧视问题与其他隐性剥夺机制的存在。在当前用工平台招聘环境下，其后台“杀老”现象屡见不鲜，甚至赤裸裸成为一个“筛查标签”，在HR（人力资源）筛选劳动者时，看重的不是工作经验、专业匹配度、行业对口程度等，而是年龄是否在“XX周岁以下”“XX岁以上不予考虑”等，不可置否的是某些工种的确不适合较高龄劳动者从事，例如高危职业、可能对健康损害较大的职业、需要付出体力劳动量较大的职业、需要吃“青春饭”的“颜值经济”等领域，但全社会用工环境中的年龄歧视现象比比皆是，很难解释为这些行业均“不适合”或“不需要”高龄劳动者从事。本质上呈现“优先淘汰”高龄劳动者这一“数据偏见”。此处的“数据偏见”实则有二层含义——一是数据分析过程中算法处理平台为迎合使用者偏好而将数据在后台自动分类、筛选并优先推送的偏好，二是使用者通过数据分类与筛查工具不公正

地对待不同样本量间关系、人为淘汰部分数据的偏好。这两种“数据偏见”都给高龄劳动群体就业保障带来不小影响。

2.1.2 数字技能鸿沟导致就业机会缩减

数字技术体系全方位推动技术迭代升级，以史无前例的速度重塑就业格局与工作模式，在激活市场发展活力的同时也加剧了行业竞争压力，这类压力还会传导至劳动力市场，使得整体发展的风险属性与不确定性愈发突出。

技能需求演变。新质生产力推动了对高技能劳动力的需求增长，尤其是在数据分析、软件开发、算力运行等领域，这不仅导致传统低技能工作岗位的减少[2]，也使高龄劳动者在传统时代赖以生存的劳动技能难以为继。

劳务供需匹配数字化。首先是劳动场所的数字化，劳动者借助数字化工具可以实现远程办公、在线办公，不再受限于传统的办公地点，并可自主选择工作时间和方式、过程。其次是劳动成果的数字化，在数字时代，劳动成果主要依托平台在线进行交付，各类平台相当于劳动关系双方的虚拟信息中介，同时也为劳动关系双方提供虚拟交易场所。平台经济链中，平台企业搜集整合各类消费者需求信息和从业者劳动就业信息等数据，劳动者及消费者均须在平台上注册、交易，并借助平台对海量数据信息的算法技术，完成产品和服务的生产和消费环[3]。

2.1.3 数字素养培育积极性影响技能提升

数字素养与技能是数字社会背景下，公民在学习、工作与日常生活中所必须具备的，涵盖数字信息获取、内容创作、工具运用等多方面的综合素养与能力总和。提升全民数字素养与技能，既是顺应数字文明发展浪潮的必然选择，也是夯实国民综合素质根基、助力人的全面发展的重要战略部署，更是我国实现从网络大国向网络强国跨越的核心路径，同时也是填平数字鸿沟、促进社会数字化公平发展的关键抓手。

企业对培训主体义务的规避。有学者统计，在数字化培训方式方面，61.18%的企业有与职业院校或技工院校开展合作以及内部培训的意愿，67.72%的企业员工希望得到信息化技术发展概况、前沿技术、信息化能力的普及[4]。但是一些企业对培训的重视不足，认为培训不能起到立竿见影的效果。企业作为数字时代的需求方与受益方，其在用人工智能产品替代劳动者时应当承担更多的社会责任和雇主责任，也应当更为积极地履行其义务，不应仅是政府统筹协调下的职业培训参与者，更需要积极发挥其主体作用[5]。政策引导企业加强员工数字技能培训，培育数字化转型专业人才。企业培训开展过程中，可以紧密联系其发展战略，制定相应的培训计划，设立内部培训机制，引入专业化数字课程和岗位实训，提升员工在新技术应用、数据分析和智能化管理方面的能力，以满足数字化转型的需求[6]。

社会宣传提升个人意愿。一些员工对企业培训缺乏深入的了解，将培训作为工作中的负担，导致其参加培训的意

愿和主动性不强,缺乏对自身职业生涯的合理规划,眼光不够长远,仅将注意力放在目前的岗位工作上,忽视了自身能力的提升,导致出现了不思进取的现象[7]。因此推广终身学习的理念至关重要,鼓励再就业人员通过在线课程、研讨会等政府、企业事业组织举办的各种形式培训会[2],持续提升和更新自身的技能对于自身职业素养提升、数字技能培育等具有关键作用。《“银龄跨越数字鸿沟”科普专项行动方案(2022-2025年)》要求,到2025年,使老年人数字技能稳步提升,搭建助力老年人弥合数字鸿沟的专属服务平台与坚实阵地,助力广大老年群体融入数字浪潮、共享智慧社会发展红利,不断增强获得感、幸福感、安全感。支持老科技工作者、老专家、老教师等志愿参与教学培训和科普活动。

3 讨论:从“同情”到“可行”的三条路径

3.1 岗位端:开发“适老化”零工场景

社区团购自提、医院陪诊、垃圾分类督导等岗位对体力、速度要求低,但对耐心、责任心的需求高,与高龄劳动者特征匹配。杭州上城区2024年试点“社区陪诊员”,首批120名50—60岁员工月增收2,100元,患者满意度96%,显示“银发”也可以是优质人力资本。

3.2 技能端:把培训搬进社区、用“老带老”

数字技能提升并非“高科技”,而是“低门槛+重复练”。成都成华区2023年引入“60后教60后”模式,由退休教师担任志愿者,每教会一位同龄人使用“扫码收款”奖励50元社区积分,半年内覆盖3,800人,培训成本仅为政府购买机构服务的1/5(成华区民政局,2024)。

3.3 算法端:公开核心参数,建立“年龄中性”测评

可借鉴欧盟GDPR“数据保护影响评估”思路,要求平台在上线新派单算法前,提交“年龄差异影响报告”,对

50岁以上劳动者接单率下降超过10%的模型予以整改。监管成本可采取“政府补贴+平台共担”方式,纳入《个人信息保护法》已有“敏感个人信息”评估框架,无需另起炉灶。

4 结语

数字时代的劳动法治正经历着价值范式与技术逻辑的双重变革,其核心在于重构代际正义与技术效率的平衡关系。唯有将年龄正义注入技术治理体系,才能实现数字文明的可持续发展。这种制度创新本质上是对技术治理时代分配正义命题的回应,其理论价值在于构建了“算法时代代际正义”的分析框架,将联邦学习等前沿技术工具纳入劳动法研究视域。唯有在坚守年龄平等底线的同时探索技术赋能的创新路径,才能构建起既尊重技术理性又捍卫人性尊严的数字劳动秩序——毕竟,一个文明的进步程度,最终取决于它对待最年长劳动者的温度。

参考文献

- [1] 张顺,吕风光.数字时代的就业风险分配:制度主义的视角[J].社会科学文摘,2024,(12):100-102.
- [2] 韩飞,韩迪,张源源.数字时代劳动力重塑:人工智能与新质生产力的协同路径[J].广西职业技术学院学报,2025,18(01):9-14.
- [3] 卢衍诚.中国数字劳动的法典因应[J].中国劳动关系学院学报,2024,38(06):50-63.
- [4] 刘宗瑶,周艳,周哲民.企业员工数字技能提升培训策略与路径[J].湖南工业职业技术学院学报,2025,25(01):72-77. DOI:10.13787/j.cnki.43-1374/z.2025.01.014.
- [5] 兰懿得.智能化失业挑战下企业职业培训义务研究[D].西南政法大学,2020.DOI:10.27422/d.cnki.gxzf.2020.000893.
- [6] 陈静,王敏.数字经济赋能新质生产力发展路径探析[J].现代商业研究,2024,(20):5-7.
- [7] 石颖.数字经济时代企业培训面临的挑战与应对策略[J].产业与科技论坛,2024,23(18):213-215.