

劳动力市场下互不挖人协议的反垄断法规制

秦蕾蕾

华东政法大学知识产权学院, 上海

收稿日期: 2024年2月29日; 录用日期: 2024年3月5日; 发布日期: 2024年4月17日

摘要

为降低用人成本减少人才流失, 相关市场的经营者间联合通过互不挖人协议的形式限制劳动力市场中人力资源的自由流通, 但协议同时也减少了劳动者福利增长的重要渠道, 不合理地降低了资源的优化配置, 阻碍创新、降低社会福祉。面对我国劳动力市场的激烈竞争和劳动者的不断申诉, 我国《反垄断法》应在借鉴域外国家反垄断审查经验的基础上, 在判断互不挖人协议违法时遵循本身违法原则, 对于部分特殊情况以合理原则作为补充, 在界定相关市场时应根据协议制定的时间背景综合判断, 充分发挥《反垄断法》的作用, 保护市场竞争, 维护劳动力市场的健康活力。

关键词

互不挖人协议, 横向垄断协议, 反垄断法审查, 限制竞争

Antitrust Regulation of Non-Poaching Agreements under the Labor Market

Leilei Qin

School of Intellectual Property, East China University of Political Science and Law, Shanghai

Received: Feb. 29th, 2024; accepted: Mar. 5th, 2024; published: Apr. 17th, 2024

Abstract

In order to reduce the cost of employment and the loss of talents, the operators in the relevant market jointly restrict the free flow of human resources in the labor market by means of non-poaching agreement, but the agreement also reduces the important channel for the growth of workers' welfare, unreasonably reduces the optimal allocation of resources, hinders innovation and reduces social welfare. In the face of the fierce competition in China's labor market and the continuous complaints from workers, China's Antimonopoly Law should, on the basis of the anti-monopoly review experience of overseas countries, follow the principle of per se violation in judging the violation of the agreement on non-digging, supplemented by the principle of reasonableness in

文章引用: 秦蕾蕾. 劳动力市场下互不挖人协议的反垄断法规制[J]. 争议解决, 2024, 10(4): 101-108.

DOI: 10.12677/ds.2024.104205

some special cases, and make comprehensive judgments based on the time and background of the establishment of the agreement in defining the relevant market, so as to give full play to the function of the Antimonopoly Law and protect market competition and safeguard the welfare of the labor market. The Antimonopoly Law should be brought into full play to protect market competition and maintain the healthy vitality of the labor market.

Keywords

Mutual Non-Poaching Agreements, Horizontal Monopolization Agreements, Antitrust Law Review, Restriction of Competition

Copyright © 2024 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

2023年6月20日, 牧原集团开放日举办第十八届养猪节共创共享论坛, 围绕生产管理、饲料管理和企业管理等展开讨论。论坛最后, 牧原集团联合温氏、双胞胎、正大向行业发出倡议, 尊重行业秩序, 打造商业文明, 签署互不挖人公约。公约显示: “为减少内卷, 文明发展, 我倡议: 不挖人, 不拆台。如有违约, 加倍反制。” 2023年7月31日, 国家市场监督管理总局(国家反垄断局)就牧原食品股份有限公司等四家生猪龙头企业达成的《互不挖人公约》约谈了涉事企业, 并明确指出公约有违《反垄断法》精神, 不利于构建全国统一大市场。¹互不挖人协议的签订牧原并非第一家, 此前在高科技、互联网、航空业已频频出现。在这些行业中, 一些企业巨头会相互约定, 不得猎聘竞争对手的关键岗位员工或科技人才。但本次国家市场监督管理总局以该行为可能违反《反垄断法》为由约谈, 是对该行为的首次正面回应。在美国、加拿大等域外司法领域针对此类协议有明确的禁止性规定及执法案例, 我国尚未有在反先的反垄断法审查或处罚案例, 笔者试从促进竞争维护社会福祉入手, 在借鉴域外相关经验的基础上, 分析我国反垄断法对互不挖人协议的规制路径。

2. 互不挖人协议之定性

在竞争激烈的市场中, 经营者所做的一切都涉及竞争, 因此, 规范竞争的法律也就有潜在的基础规制经营者商业行为的每一个方面[1]。在劳动市场中, 如果相关经营者具有明显的优势地位, 那么这些经营者在劳动力市场共谋或协议限制了劳动者的就业空间或者薪酬、福利水平等, 会造成劳动者的福利损失, 导致限制竞争的后果。从《反垄断法》的精神及规制范畴而言², 《反垄断法》应在现有垄断行为认定的体系框架下审查该限制竞争行为, 以理清行为边界, 保障劳动力市场的正常竞争秩序。互不挖人协议在形式和实质上应被归类为《反垄断法》范畴中的横向垄断协议。

2.1. 互不挖人协议具有排除或限制竞争的效果

互不挖人协议是雇主之间达成的不雇佣对方员工的协议。这实际上只是雇主之间一系列相关协议中的一环, 除了互不挖人的约定外, 雇主往往还会同意不聘用或“冷落”对方的雇员, 以及在协议各方固定工资和交换报酬信息。此外, 还有一些纵向的无佣金协议, 例如, 人事代理公司与其提供工人的公

¹ 参见, 《牧原、温氏等四家猪企“结盟”互不挖人涉嫌违反〈反垄断法〉被约谈》, 载新华网, http://www.xinhuanet.com/2023-08/02/c_1212251487.htm, 2024.4.10 日最后访问。

² 根据我国《反垄断法》16条: “本法所称垄断协议, 是指排除、限制竞争的协议、决定或者其他协同行为。”

司之间的协议。这些协议的目的和效果都是通过从劳动力市场切断雇员流动，降低雇佣成本和人才流失风险，本质是为了减少劳动力市场的竞争。

首先，互不挖人协议违反了市场竞争原则，正如市场产出方面的市场分割和定价协议一样，在正常运行的劳动力市场上，雇主通过提供更高的工资、更有利的工作条件(如更安全的工作场所)和福利设施(如轮班自由)来争夺人力资源。对人才的竞争是“买方”间竞争的一种，即投入或供应市场的竞争。根据经济学理论³，对工人的竞争会导致雇主竞相提高报酬，直至等于边际收入产品，也就是有竞争力的报酬水平[2]。为了保持竞争压力，员工需要且必须保留辞职的自由，如果他们当前的雇主没有支付给他们有竞争力的工资，他们可以转到竞争雇主那里，这是劳动者获得与其劳动等值回报、更多社会资源的筹码，也是个人发展上升渠道畅通的保障。当雇主同意互不相挖人时，他们就切断了一个重要的竞争来源。虽然竞争可能会继续发生在最初的职场准入环节中，自愿辞职和寻找新工作的雇员仍会对雇主保持一定的竞争压力，但在运行良好的劳动力市场中，竞争对手挖走雇员的风险仍然是竞争压力的重要来源。

其次，劳动者可以在不同企业、行业和地区之间自由流动，选择适合自身的工作岗位，是实现劳动力最优配置的必要条件。劳动力作为生产要素，只有在适合的岗位才能实现较高的生产效率。由于劳动力市场存在着信息不对称等因素，劳动者初次就业不容易匹配到最合适的岗位，企业也未必能选到最合意的员工，基于市场法治原则保障自由流动和有序流动能够改进不合适的人力岗位匹配。⁴也有人认为，互不挖人协议有利于消费者，因为它降低了劳动力成本，而这些节省下来的劳动力成本会以更低的价格转嫁给消费者。⁵这种观点从根本上说是一种误导。在标准的垄断模型中，工资下调可能会导致工人被排挤出劳动力市场，或者被迫进入生产率较低的领域，最终导致产出减少，从而可能提高消费者价格。即使在产出保持不变的情况下(例如，工会组织防止了失业)，也不一定能确保消费者受益。因此，基于这种理由来支持互不挖人协议的合理性并不具备充分的逻辑基础，而且也缺乏明确法律法规予以支撑。劳动力市场的自由流动对于维护市场竞争、员工权益和消费者利益至关重要，任何限制劳动力流动的协议都应当受到审慎对待，以确保公平和法律遵从。因此从市场竞争的本质和原理出发，互不挖人协议作为劳动力市场中雇主间签订的协议，对于劳动者福利增强以及劳动力市场的自由流通具有显著的限制效果。

2.2. 互不挖人协议本质上为横向垄断协议

所谓横向垄断协议，是指具有竞争关系经营者之间达成的垄断协议。例如，在生产或者销售过程中处于同一阶段的生产商之间、零售商之间或者批发商之间达成协议。常见的横向垄断协议包括：实施固定价格、限制产量、划分市场、限制购买或开发、联合抵制其他竞争对手等排除、限制竞争的行为。我国《反垄断法》对横向垄断协议的认定标准并未详细规定，美国联邦贸易委员会和司法部通过颁发相关指南的方式，从竞争政策的角度细化了横向协议的界定和合法性问题。

但从实践中反垄断法规的适用中，能够抽象出横向垄断协议的认定标准。在北京锐邦涌和科贸有限公司诉强生(上海)医疗器材有限公司、强生(中国)医疗器材有限公司纵向垄断协议纠纷上诉案中，认为“限制最低转售价格的协议、决定或其他协同行为，具有排除、限制竞争的效果，才能构成垄断协议。分析评价限制最低转售价格行为的经济效果，可以从相关市场竞争是否充分、实施企业在相关市场是否具有很强的市场地位、实施企业是否具有限制竞争的行为动机、限制最低转售价格行为的竞争效果四个方面进行综合判断。”⁶在劳动力市场中，互不挖人协议限制了人力资源的自由流动，这导致市场资源在竞争

³ 参见，《反托拉斯法案例与解析中，克里斯托弗·L》，载知乎专栏 <https://zhuanlan.zhihu.com/p/410702134>。

⁴ 参见，Eric A. Posner: 《当反垄断会面劳动力市场：How Antitrust Failed Workers》，载 <https://mp.weixin.qq.com/s/l-ynD5dEvtYhpna-V2RpYg>。

⁵ 参见，《“互不挖人”公约还是“互不涨薪”公约？》，载微信公众号祥哥够力 <https://mp.weixin.qq.com/s/MGrFlabuGZ7N8hZ9dlvj5A>。

⁶ 北京锐邦涌和科贸有限公司诉强生(上海)医疗器材有限公司、强生(中国)医疗器材有限公司纵向垄断协议纠纷上诉案，2012 沪高民三(知)终字第 63 号上海市高级人民法院，案例来源：《最高人民法院公报》2014 年第 2 期(总第 208 期)。

压力下的最优配置受到影响，证明这种限制对竞争的不利影响确实具有一定难度。而在横向垄断协议的判断中，一般适用本身违法原则来判断该协议是否构成反垄断法意义上的垄断协议。在反垄断执法和司法两个领域，也是以本身违法为标准。在司法领域，最高人民法院关于审理因垄断行为引发的民事纠纷案件应用法律若干问题的规定第七条规定，被诉垄断行为属于反垄断法第十三条第一款第一项至第五项规定的垄断协议的，被告应对该协议不具有排除、限制竞争的效果承担举证责任，可见，司法解释通过将横向垄断协议是否具有排除限制竞争效果的举证责任分配给垄断民事纠纷中的被告，即推定协议一旦违反相关禁止性规定则具有排除限制竞争效果。

现行《反垄断法》体系下，对横向垄断协议的违法认定采取的是“禁止 + 豁免”模式[3]。《反垄断法》第十三条禁止具有竞争关系的经营者达成六类垄断协议，同时，《反垄断法》第十五条进一步列举了七类可以不适用第十三条的情形，这些情形的共同之处是竞争者之间达成的协议所带来的利益大于协议对竞争的不利影响，从而可以得到豁免。需要注意的是，如竞争者达成的是《反垄断法》第十三条(一)至(五)中的任一协议时，原则上可推定该等协议具有排除、限制竞争的效果；而如果竞争者达成的是其他类型的垄断协议，判定该等协议是否被《反垄断法》所禁止则需要进一步判断其是否具有排除、限制竞争的效果。互不挖人协议是雇主之间直接或通过中介达成的对另一项交易不具有辅助性或合理必要性的独立协议，在劳动力市场中限制人才的流动就是限制竞争，虽然协议不符合《反垄断法》第十三条列举的情形，但可以适用兜底条款“本法所称垄断协议，是指排除、限制竞争的协议、决定或者其他协同行为。”[4]

2.3. 美国、欧盟等国家认为互不挖人协议为市场共享“卡塔尔”

美国《谢尔曼反托拉斯法》第一条明令禁止限制州际贸易的协议、联合或合谋，该条通常适用于企业之间针对产品或服务固定价格、划分销售市场的垄断协议行为，但根据美国司法部和联邦贸易委员会联合颁布的《人力资源领域反垄断指南》(Antitrust Guidance For Human Resource Professionals)(以下简称《指南》)，《谢尔曼反托拉斯法》可适用于劳动力市场或就业市场[5]。

2010年，美国司法部起诉了苹果、谷歌和其他几家硅谷科技公司，因其共谋拒绝雇佣对方的软件工程师的行为。⁷ 涉案的证据包括各公司高管之间的电子邮件往来，只要一家协议主体违反约定，雇主间就会通过相互抱怨对方的背信行为，本案后续以被告就此案和雇员提起的后续集体诉讼达成和解落幕。案件公布后，美国司法部宣布对苹果、谷歌互不挖人协议启动刑事调查，与此同时，普查发现包括麦当劳和汉堡王在内的许多大型特许经营公司都在特许经营合同中加入了互不挖人条款。⁸ 2016年，美国司法部和联邦贸易委员会发布了《指南》，将劳动力市场中的竞争者定义为为雇用或留住同一类型雇员的企业，而不需要考虑企业之间是否提供相同的产品或者服务。如果企业以降低成本为由，与竞争者达成限制或固定潜在雇员薪酬或其他就业条件的协议，将会违反《反垄断法》而受到处罚[6]。

《指南》还将人力资源领域中常见的垄断违法行为进行了分类，不同类别的行为分别适用不同的违法判定方法：第一类是属于核心卡特尔行为(hardcore cartel conduct)的固定薪酬协议(wage-fixing agreements)和互不挖人协议(no-poaching agreements)，针对此类协议将适用本身违法原则(per se illegal)来判定是否违法；第二类是竞争者之间交换敏感信息行为，针对该类行为并不适用本身违法原则来判定是否违法，执法机关将考察该类行为是否具有或者可能具有反竞争效果，如果具有反竞争效果，仍然会判定为垄断违法行为[7]。

与美国类似，欧盟的争议也主要集中在固定薪资协议和互不挖人条款上。欧盟委员会竞争事务委员

⁷Complaint, United States v. Adobe Systems, Inc., No. 1:10-CV-01629 (D.D.C. Mar. 18, 2011).

⁸《麦当劳互不挖人协议反垄断诉讼遇挫，将被发回重审》，载竞争与反垄断微信公众号 <https://mp.weixin.qq.com/s/SsLD9CCCUHC9M3ASxFz3Eg>。

玛格丽特·维斯塔格曾在 2021 年 10 月在意大利反垄断协会年会上的演讲中表示⁹，固定薪资协议、互不挖人协议等将降低经济运行效率，并指出这些协议均可能构成卡特尔。尽管欧盟执法机构目前尚未就此发布文件或采取执法措施，但维斯塔格的这一表态被认为是剑指人力资源领域的垄断协议[8]。

在欧盟成员国层面，已有数起针对或涉及人力资源领域垄断协议的审查案例。如果符合《欧盟运作条约》第 101(3)条规定的条件¹⁰，无补偿的互不挖人协议理论上也可享受豁免，但如果不符合，则协议自动无效并面临罚款等处罚。欧盟的反垄断机构将“无补贴”互不挖人或竞业限制协议定性为市场共享卡特尔，并将其视为对竞争的“客体”限制，这种限制即存在扰乱正常竞争的可能性，而且对市场的有害影响是公认的，无需在具体案件中加以证明。互不挖人协议限制了劳动力市场上工人的流动性和工资，并可能导致产出市场上的价格上涨和创新减少。因此，为了减轻举证责任，推定反垄断成立，在司法实践中，通常认为只要提供证据证明协议的反竞争目的即可，无需证明对市场的实际或潜在影响。

3. 劳动力市场迫切需要反垄断法关注

自由竞争的市场是经济充满活力的基础。正如开放市场中卖家之间的竞争使消费者以更低的价格获得更高质量的产品和服务一样，雇主之间的竞争有助于通过更高的工资、更好的福利提高劳动者的福祉，甚至普通消费者也可以从雇主之间的竞争中获益，因为更具竞争力的劳动力可能会创造更多或更好的商品服务。但往往在关注竞争政策的行使调整时，人们更多将视线投入到卖家市场，忽略了在需求庞大的买家市场，一些具有市场支配地位或影响力的买家为了降低成本或减少竞争，也可能通过联盟的手段损害市场正常的竞争秩序。竞争政策不仅应关注市场势力对买方的损害，不论他们是中间卖家还是消费者；也应关注市场势力对卖方的损害，不论他们是普通雇员还是中小微供应商。比如在外卖领域，互联网巨头垄断劳动力市场后将进一步压低劳动力价格，从而损及员工利益。而企业间通过禁止相互挖人、冻结薪资、设立行业黑名单制度等结盟现象十分普遍，在 2011 年，高朋网因为批量挖人竞争对手的雇员，包括糯米网在内的数家平台企业宣布永不招录高朋网的员工。2021 年 3 月 24 日，微信公众号共进社发表的《黄峥自述：一路走来，我的经历与思考|共进社 Enjoy》提到：“2018 年前拼多多和腾讯签署了一份互不挖猎协议，拼多多要挖腾讯的人，只有腾讯同意才可以。”一些互不挖人协议并未进入公众领域，广泛存在于各行各业。¹¹

新修改的《反垄断法》第一条规定，“为了预防和制止垄断行为，保护市场公平竞争，鼓励创新，提高经济运行效率，维护消费者利益和社会公共利益，促进社会主义市场经济健康发展，制定本法。”可见，《反垄断法》的法益目标是多元的，其直接目的是预防和制止垄断，保护市场竞争；最终目的是提高经济效益，维护消费者合法权益和维护社会公共利益[9]。而就业保护是社会公共利益的重要维度，为了创造和维持就业机会，《反垄断法》的实施有时甚至会以牺牲竞争效率为代价。特殊情景下的就业保护并不直接涉及劳动力市场竞争的减少，也不涉及影响劳动投入市场的垄断行为所导致的工资下降。综上，在劳动力市场适用反垄断审查已迫在眉睫[10]。

4. 我国反垄断法对互不挖人协议的具体适用

《反垄断法》是经济领域的“龙头法”，“其目的是坚持自由竞争作为其基本的贸易规则，他的前

⁹ 参见《人力资源领域反垄断执法第一案解读：中外比较与风险管控》，载大成反垄断团队微信公众号

<https://mp.weixin.qq.com/s/pPYX7jcZvKeIP3Sxmlg3jQ>。

¹⁰ See, Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU): Article 101(3) acknowledges that some restrictive agreements may generate objective economic benefits that outweigh the negative effects of the restriction of competition, and exempts those agreements from these prohibitions.

¹¹ 参见洪桂彬：《猪企“互不挖人公约”，HR 领域也需反垄断？》，载微信公众号

<https://mp.weixin.qq.com/s/cZ3e6HgcPjw5XbDAQ3A1A>，2024 年 2 月 25 日最后访问。

提是竞争力无限制的相互作用可以产生最佳的资源分配、最低的价格、最高的质量和最大的物质进步……”，国内司法环境中对于竞争政策的贯彻与落实更多的依赖于行政执法，现行反垄断法中的规定高度抽象概念化，事实上并不利于行政机关执法，而在互不挖人协议领域也没有在线丰富的在先判例作为参考，劳动力市场需要反垄断法规制基于经济学原理在前文已经论述，但对互不挖人协议的反垄断审查如何具体展开？^[11]需要根据互不挖人协议的实际表现形式进行差异化分析。

4.1. 互不挖人协议认定违法的标准

通常认定横向垄断协议需要具备三个条件：第一，协议的主体属于有竞争关系的经营者；第二，协议内容符合《反垄断法》第十三条第一款明文规定的形式要求；第三，协议具有排除、限制竞争的目的或者效果。

第一，在劳动力市场下，订立互不挖人协议的买方(需求方)可以是有一定竞争关系的经营者，也可以是存在潜在或间接竞争关系的经营者，但对于专业化程度高的劳动者，协议的主体可以不受限于竞争关系。从域外国家的实践经验和近期国内关于互不挖人协议的相关报道不难看出，互不挖人协议广泛辐射在各行各业，在劳动力市场中，被互不挖人协议限制跳槽的人才往往是核心管理人员或者掌握一定核心信息或技术的劳动者。互联网行业的发展让人才的流通并不局限于某个特殊行业内纵向的流通，尤其是企业管理人员，其核心竞争力是多年工作积累的工作经验以及对业态的熟悉了解，其能力的迁移并不一定受行业的限制。而签订互不挖人协议的往往是具有一定市场影响力的经营者，在大企业间形成联盟达成协议以降低用人成本，所以协议主体应包括直接、间接、潜在竞争关系的所有雇主。劳动力市场应当以从业人员也就是雇员的角度细分界定，专业化程度高的劳动者可能比才能较全面的劳动者的市场更狭窄，因为他们的经验和技能可能仅适用于特定范围的工作，这使得这类劳动者面临较少的职业选择机会；低技能工人的流动性可能较低或者更倾向于规避风险的工作；劳动者更换工作的可选择范围和意愿也和相关市场的界定相关。与此同时，地理和时间因素也影响着相关市场界定。在实际反垄断审查中，可参考行业内人力资源的现有标准^[12]。

第二，互不挖人协议的垄断认定以反竞争为核心，而此类协议本身就具有排除、限制竞争的目的或潜在效果，所以采用本身违法原则，一旦构成互不挖人协议的外观，即构成垄断。正如前文所述，劳动力市场是典型的买方垄断市场，劳动者在有限的适配性岗位间流转，本身能够选择的空间就很有有限。雇主以联盟共谋的方式，明示或暗示其他需求方不雇佣该雇员，雇员在相关性、替代性岗位上即刻失去了选择权和议价能力。而企业通过限制雇员的选择权，阻碍人才的流通来降低自己的用人成本和人才流失风险，除了剥夺雇员的选择权之外也对维持劳动力市场上正常的竞争秩序不利。雇员在相关市场上的流通受阻，其掌握的相关技术行业信息、工作相关的知识也失去了流通的载体，影响创新损害全社会福祉。劳动者相比企业而言是弱势群体，在维权和对抗上天然处于不利地位，因此对于互不挖人协议，应当采用推定原则，除了雇主能够证明其满足豁免的要件外，应推定其具有反竞争效果。

4.2. 互不挖人协议中豁免规则的适用

反垄断法禁止垄断行为的同时，设置了豁免条款。反垄断法调整的是市场竞争行为，在禁止反竞争行为的同时要考虑执法的合理性，对于横向垄断行为，在预设其本身违法的情况下应给予经营者一定的辩解空间，避免在执法超出合理范畴。经营者可以自行举证互不挖角协议符合《反垄断法》第十五条，例如有利于降低成本，或者通过保护商业秘密有利于技术改进与产品研发，或者有利于保护客户商业秘密等等。除了法律明确规定的上述情形，经营者最核心的举证责任应当与《反垄断法》规制的核心宗旨相一致，即经营者的行为不足以达到反竞争的效果。

首先, 经营者可主张互不挖人协议具有必要性。互不挖人协议具有强附属性, 必须依赖于主交易而签订, 如果经营者能够证明该限制是主交易的必要条件, 即“如果不存在该限制, 主交易便无法进行”, 并且不存在限制性更小的替代措施, 则可以适用豁免规则[13]。其次, 经营者应证明互不挖人协议是合比例的, 参考竞业限制, 企业在对员工设置限制条件时应考虑限制条件的合理性和成比例, 不应完全排除劳动者在缔约方之间流动的可能性, 也不应设置不合比例的脱敏期, 或者限定不合比例的“转会费”, 又或者对离职人员给与某种打击报复。最后, 如果协议主体间具有控制关系, 例如两个或两个以上经营者从属于一个共同控制人则不存在竞争关系, 这一点应当由经营者在事先的反垄断审查过程中主张并证明。

横向垄断协议通常具有严重排除、限制竞争的效果, 同时具有高度隐秘性, 且经营者之间相对稳定, 如果相关经营者能够主动配合, 将极大降低执法机构发现横向垄断协议并展开调查的难度[14]。因此, 2019年1月4日国务院反垄断委员会印发的《国务院反垄断委员会横向垄断协议案件宽大制度适用指南》对于愿意主动报告横向垄断协议并提供重要证据, 同时停止涉嫌违法行为并配合执法机构调查的经营者, 执法机构相应地对其减轻或者免除处罚。对于互不挖人协议的审查, 该规定同样有助于提高执法机构发现并查处垄断协议行为的效率, 节约行政执法成本, 维护消费者的利益, 也是经营者获得责任减轻的重要措施。

5. 结论

人才自古便是兵家必争之地, 随着市场竞争和营商环境的发展, 高度专业化和出类拔萃的各类劳动者也成了企业核心竞争力的体现。企业为了降低用人成本, 以互不挖人协议的形式阻碍劳动力市场上人力资源的自由流通, 不合理地限制了劳动者福利增长的渠道, 同时降低了资源优化配置和流转的正常渠道, 具有显著的反竞争效果。推动企业科学用人合法用人, 需要竞争政策持续干预和引导, 但同时也要避免反垄断法的过度干预, 因此要明确互不挖人协议的法律属性, 回到反垄断法的审查框架当中, 厘清垄断违法的认定标准和豁免规则, 在行政执法层面给予劳动者申诉的渠道, 维护劳动力市场的健康活跃。

参考文献

- [1] Frese, M. (1995) Error Management in Training: Conceptual and Empirical Results. In: Zuccheromaglio, C., Bagnara, S. and Stucky, S.U., Eds., *Organizational Learning and Technological Change*, 112-124. https://doi.org/10.1007/978-3-642-79550-3_7
- [2] Matthew Gibson Policy Brief: Employer Market Power in Silicon Valley. IZA Policy Papers 182 (2021) <https://www.iza.org/publications/pp/182/policy-brief-employer-market-power-in-silicon-valley>
- [3] 焦海涛. 我国反垄断法中垄断协议违法性的分析模式[J]. 法学, 2024(2): 149-164.
- [4] 郭传凯. 市场力量分析下反垄断规制体系的完善[J]. 中国流通经济, 2021(5): 109-120.
- [5] Dept. of Justice, Antitrust Div. & Fed. Trade Comm. (2016) Antitrust Guidance for Human Resource Professionals. <https://www.justice.gov/atr/file/903511/dl>
- [6] 葛家欣. 美国劳动力市场反垄断法监管实践及启示[J]. 工会理论研究(上海工会管理职业学院学报), 2022(6): 69-80.
- [7] 班小辉. 论雇主联合限制竞争雇员的反垄断规制——以美国法为视角[J]. 武大国际法评论, 2016(2): 353-370.
- [8] 聂婴智, 张义豪. 劳动力市场的反垄断规制研究——基于对美国公司间“互不挖人”协议案例的借鉴[J]. 价格理论与实践, 2022(8): 34-39.
- [9] 焦海涛. 反垄断法上的社会政策目标[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2019: 28-30.
- [10] 张素伦. 劳动力市场垄断行为的法律规制[J]. 中国政法大学学报, 2022(6): 227-239.
- [11] 丁茂中. 论规范垄断协议行为的立法完善[J]. 政治与法律, 2020(3): 141-150.
- [12] Chen, Y., Macaluso, C. and Hershbein, B.J. (2022) Monopsony in the US Labor Market. *American Economic Review*,

112, 2099-2138.

- [13] 陈璐. 反垄断法中豁免制度之研究[J]. 经济研究导刊, 2022(4): 152-155.
- [14] 钟冬明. 反垄断法宽大制度中申请者信息保护研究[D]: [硕士学位论文]. 广州: 华南理工大学, 2021.