

数字经济背景下电商人才流动限制的反垄断 规制研究

黄栩椒

江苏大学法学院, 江苏 镇江

收稿日期: 2026年7月15日; 录用日期: 2026年7月30日; 发布日期: 2026年9月14日

摘要

数字经济时代, 电子商务平台已成为驱动行业发展的核心载体, 平台间、平台与生态内主体间达成的人才流动限制协议, 本质上是平台利用市场支配地位与数据优势实施的横向垄断行为, 不仅严重扭曲电商劳动力市场竞争秩序, 还侵害广大电商从业者的择业自由权、劳动报酬权与职业发展权。应立足电商平台用工场景的特殊性, 以保障劳动者权益为核心立场, 剖析平台主导的人才流动限制行为的垄断属性与对劳动者权益的损害, 明确平台主体的反垄断合规义务, 既通过反垄断执法破除平台对劳动力市场的垄断壁垒, 又以劳动者权益保护为根本导向, 推动电商行业实现公平竞争与劳动者权益保障的协同发展, 为数字经济背景下电商劳动力市场的健康有序发展提供法治保障。

关键词

电子商务, 人才流动限制, 垄断协议, 反垄断规制

Research on Antitrust Regulation of E-Commerce Talent Mobility Restrictions under Digital Economy Background

Xujiao Huang

School of Law, Jiangsu University, Zhenjiang Jiangsu

Received: July 15, 2026; accepted: July 30, 2026; published: September 14, 2026

Abstract

In the digital economy era, e-commerce platforms have become the core drivers of industrial

文章引用: 黄栩椒. 数字经济背景下电商人才流动限制的反垄断规制研究[J]. 电子商务评论, 2026, 15(9): 406-411.

DOI: 10.12677/ecl.2026.1591013

development. Restriction agreements on talent mobility between platforms and within their ecosystems essentially constitute horizontal monopolistic practices where platforms leverage market dominance and data advantages. These arrangements not only severely distort competition in the e-commerce labor market but also infringe upon workers' rights to employment freedom, fair compensation, and career advancement. This study examines the monopolistic nature of platform-led talent mobility restrictions and their detrimental impacts on worker rights, grounded in the unique employment dynamics of e-commerce platforms. By prioritizing labor rights protection, it clarifies platforms' anti-trust compliance obligations. The approach aims to dismantle market barriers through regulatory enforcement while fostering coordinated development of fair competition and worker safeguards within the e-commerce sector, thereby providing legal safeguards for the healthy and orderly evolution of e-commerce labor markets in the digital economy landscape.

Keywords

E-Commerce, Restrictions on Talent Mobility, Monopoly Agreements, Antitrust Regulation

Copyright © 2026 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. 问题的提出

数字经济时代，电子商务已成为国民经济的重要增长引擎，平台企业、直播电商、跨境电商、供应链服务商等主体对技术人才、运营人才、数据人才的争夺日益白热化。然而，在行业人才竞争日趋白热化的背景下，头部电商平台为巩固市场地位、降低用工成本、压制中小平台竞争，频繁主导达成各类人才流动限制协议。或是平台间以口头默契、行业公约等形式约定“互不挖角”，直接限制同类岗位人才的跨平台流动，或是平台利用流量、数据、渠道优势，在与入驻商家、MCN 机构、供应链服务商的合作协议中附加“不得挖用平台员工”的强制性条款，变相限制员工离职后的职业选择，形成对平台生态内劳动力市场的封闭垄断。此类平台主导的人才流动限制行为，表面上是平台降低人才流失风险的经营策略，实质上是典型的排除、限制竞争的垄断行为，其核心危害直接指向广大电商劳动者：一方面，平台通过合谋压制薪资竞争，导致电商从业者薪资水平长期被低估，劳动报酬权遭受严重侵害。另一方面，人为设置的人才流动壁垒，阻断了劳动者的职业晋升通道与技能提升路径，择业自由权被实质性剥夺。同时，平台对劳动力市场的垄断，进一步加剧了劳资双方的地位失衡，劳动者在劳动关系中彻底丧失议价能力，合法权益难以得到有效保障。

针对上述问题，学界已从多个角度展开探讨。在劳动力市场反垄断层面，既有研究指出劳动力市场的“互不挖角”协议属于典型的横向垄断行为，应适用本身违法原则^[1]。而在电商平台垄断规制层面，已有针对数字经济时代电商平台垄断规制的困境与体系重构方向的分析^[2]。在平台责任与劳动者权益保护层面，电子商务平台“守门人”责任理论为平台义务设定提供了学理支撑^[3]。综观已有研究，学者们对劳动力市场垄断、电商平台反竞争行为、平台责任等问题做出了有益探索，但鲜有将三者贯通起来，专门以“电商人才流动限制”为对象，从反垄断规制与劳动者权益保障的视角进行研究。尤其是对平台利用生态优势实施的纵向附属型人才流动限制，其垄断属性认定、劳动者权益损害机理及规制路径尚缺乏深入研究。

《中华人民共和国反垄断法》¹(后文简称《反垄断法》)《中华人民共和国电子商务法》²(后文简称《电

¹https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/fdzdgknr/fgs/art/2023/art_f0fae9eb3a684fc39e84d89eabfc2caa.html

²http://www.npc.gov.cn/zgrdw/npc/lftz/rlwy/2018-08/31/content_2060827.htm

子商务法》)《中华人民共和国劳动法》³等法律法规,明确将维护市场公平竞争、保障劳动者合法权益作为核心立法目标。但当前针对电商平台人才流动限制行为的规制,仍存在诸多短板。一是规制重心多聚焦于市场竞争秩序维护,对劳动者权益保障的核心立场不够突出;二是对平台主导的隐性垄断行为的认定标准不够清晰,平台利用生态优势实施的变相限制难以有效规制;三是劳动者维权渠道不畅,针对平台垄断行为的举证难、维权成本高问题突出。在此背景下,以保障劳动者权益为核心,系统构建电商平台人才流动限制行为的反垄断规制体系,是破除平台垄断、规范电商行业竞争秩序、推动数字经济健康发展的现实需要。

本文以数字经济为背景,以电商平台为核心研究对象,以劳动者权益保障为立场,剖析平台主导的人才流动限制行为的垄断属性与权益损害,明确平台的反垄断合规义务,构建全方位、多层次的规制路径,以期将反垄断规制的视角从传统商品服务市场延伸至电商劳动力这一“买方市场”,揭示平台主导的人才流动限制作为垄断协议的新形态。同时,以劳动者权益保障为核心价值导向,构建了行政监管、司法救济、平台自治的规制体系,为数字经济背景下电商劳动力市场的法治化治理提供了理论依据与实践路径。既通过反垄断执法打破平台对劳动力市场的垄断,又切实维护广大电商劳动者的合法权益,实现平台经济规范健康持续发展与劳动者权益保障的有机统一。

2. 平台主导的电商人才流动限制行为的垄断属性与权益损害分析

2.1. 平台主导的人才流动限制行为的核心类型与垄断属性

结合电商平台的运营模式与用工特点,平台主导的人才流动限制行为主要分为两类,均符合《反垄断法》规定的垄断协议构成要件,本质上是平台排除、限制竞争的违法行为。

平台间横向合谋型限制此类行为是指具有直接竞争关系的电商平台之间,达成的明示或默示的“互不挖角协议”,常见于同类目综合电商平台、直播电商平台、跨境电商平台之间。协议主体均为电商劳动力市场的核心竞争者,争夺网络营销、数据运营、平台技术等同类核心岗位人才,协议内容直接以限制人才跨平台流动、压制薪资上涨为核心,与《反垄断法》明确禁止的固定价格、分割市场等核心卡特尔行为具有同质性,属于典型的横向垄断协议,适用本身违法原则,一经认定即构成违法,无需额外考量竞争效果[4]。

平台生态纵向附属型限制此类行为是指平台利用其在生态体系中的支配地位,在与入驻商家、MCN机构、供应链服务商、ERP系统合作方等生态主体的合作协议中,附加“不得挖用平台员工”“不得招聘平台离职员工”等强制性条款。此类行为表面上是平台维护商业秘密、保障生态稳定的合理需求,实质上是平台利用市场支配地位,将劳动力市场的竞争限制延伸至整个生态体系,形成对平台生态内劳动力资源的垄断控制,排除、限制了生态内主体的人才招聘竞争与劳动者的自由流动,属于纵向垄断协议,适用“合理原则”进行审查,若平台无法证明协议具有正当性、未排除限制竞争,则应认定为违法。

2.2. 平台人才流动限制对劳动者权益的多重损害

在数字经济驱动下,电商行业高度依赖运营、技术、营销、数据、跨境服务等专业人才,人才自由流动既是行业创新迭代的关键,也是劳动者实现价值提升的基本路径。由电商平台主导的各类人才流动限制行为,本质上是利用市场优势与生态控制力压制劳动力市场竞争,全方位损害电商劳动者合法权益。

择业自由是电商从业者最基础的劳动权利。电商行业岗位灵活、分工细化,运营、直播、跨境、客服、技术开发等岗位高度依赖市场流动实现人岗匹配。平台通过“互不挖角”约定、生态禁聘条款、离职黑名单等方式,人为切断跨平台、跨商家、跨机构的就业通道,使劳动者即便对薪酬、工作强度、发展空

³http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/201905/t20190521_296651.html

间不满,也难以通过正常跳槽获得更好岗位,在电商劳动力市场中被“锁定”在单一平台或封闭生态内,择业自主权被实质性剥夺。电商行业薪资水平高度依赖人才竞争形成的市场定价[5]。平台之间通过合谋限制人才争夺,直接消除了薪资上涨的市场动力,导致运营岗、营销岗、技术岗、跨境服务岗等核心岗位薪酬长期被压低。尤其对直播电商、跨境电商、网络营销等灵活就业群体而言,原本依靠市场竞争获得的议价空间完全消失,薪资增长停滞、绩效激励弱化、加班补偿不足等问题被进一步放大,劳动者无法通过行业竞争获得与技能、贡献相匹配的收入,劳动报酬权遭受持续损害。

电商平台掌握流量、数据、订单、渠道等核心资源,在劳动关系中天然占据优势。平台通过人才流动限制进一步垄断劳动力供给,使劳动者对平台的依附性显著增强,“不敢离职、不能议价、不愿维权”成为普遍状态。劳动者一旦提出合理诉求或试图跳槽,极易面临行业排斥、就业受阻等隐性报复,维权渠道被严重挤压,形成“弱势更弱、强势更强”的失衡格局,劳动者在薪酬、休息、社保、职业保护等方面的基本权益难以得到保障。

2.3. 以劳动者权益为核心规制平台行为的正当性

在数字经济与电商平台深度融合的发展背景下,将劳动者权益保障作为规制平台人才流动限制行为的核心导向,并非单一的权益保护诉求,而是契合法律立法精神、适配电商行业发展规律、维护市场整体竞争秩序的必然选择,既是对劳动者基本权利的底线守护,也是推动电商行业健康可持续发展的重要保障。

从法律规制的底层逻辑来看,以劳动者权益为核心规制平台行为,是全面契合我国现行法律体系立法宗旨的必然要求。我国《反垄断法》将维护市场公平竞争、保障社会公共利益作为核心立法目标,而电商劳动者作为数字经济就业群体的重要组成部分,其择业自由、劳动报酬、职业发展等合法权益,是社会公共利益在劳动力市场的直接体现,更是公共利益的重要构成维度;《电子商务法》明确约束电商平台的支配地位滥用行为,同时要求平台经营者履行保障从业人员合法权益的义务,从制度层面划定了平台经营与劳动者权益保护的双重边界[6]。

从电商行业的发展规律来看,以劳动者权益为核心规制平台行为,是推动电商行业高质量发展的内在需求。电商行业作为数字经济的核心业态,其发展活力根植于人力资本的创新能力和专业价值,网络营销、平台运营、数据分析、跨境电商、直播电商等核心领域的发展,依赖于专业人才的自由流动与价值发挥。平台通过人才流动限制构建的劳动力市场垄断,看似短期降低了自身用工成本,实则从根本上抑制了行业人才的活力与创造力,导致人才技能固化、行业创新停滞,最终让电商行业陷入低水平竞争的困境。

从市场竞争的整体格局来看,以劳动者权益为核心规制平台行为,是维护电商劳动力市场与商品服务市场双重竞争秩序的重要支撑。平台对人才流动的限制,不仅扭曲了劳动力市场的定价机制,压低劳动者报酬,更会通过人才活力不足、创新能力弱化,导致电商平台的服务质量、运营效率、产品创新能力下降,最终损害消费者的合法权益,破坏商品服务市场的公平竞争秩序[7]。

3. 数字经济背景下电商平台人才流动限制的规制路径

数字经济背景下,电商行业的平台化运营、生态化协同、数字化驱动特征,决定了电商平台人才流动限制行为的规制不能照搬传统行业模式,需紧扣电商经济发展规律,以保障劳动者合法权益为核心,以破解平台垄断、恢复劳动力市场公平竞争为目标,融合行政监管、司法救济、平台自治与行业协同的多元力量,构建适配电商行业特性、兼具实操性与系统性的规制体系,既破除人才流动的显性与隐性壁垒,又推动电商平台形成良性用工竞争,让人才流动成为激发电商行业创新活力、保障劳动者权益的重要动力。

3.1. 行政规制：强化平台监管

构建贴合电商经济的行政精准监管体系，是规制平台人才流动限制行为的核心抓手，需依托电商行业的数字化优势，实现监管的场景化、智能化与常态化。监管部门应聚焦电商平台这一核心主体，结合电商行业 B2B、B2C、直播电商、跨境电商等不同业态的用工特点，明确差异化的监管重点[8]。针对头部综合电商、垂直电商、直播电商平台之间的横向合谋型人才流动限制，将网络营销、平台运营、数据分析、跨境服务等电商核心岗位纳入重点监测范围，依托大数据技术整合电商平台招聘数据、人才流动率、薪资水平、社保缴纳等多源信息，搭建电商劳动力市场动态监测平台，通过算法模型识别异常竞争信号，如多家平台同类核心岗位同步冻结招聘、薪资水平长期偏离市场合理区间、跨平台员工流动率骤降等，实现对口头默契、行业公约等隐性合谋行为的精准识别与快速查处。

针对平台利用流量、数据、渠道优势，在与入驻商家、MCN 机构、供应链服务商等生态主体合作中附加的纵向人才限制条款，重点审查平台是否具有市场支配地位、限制条款是否为保护商业秘密、维护生态运营的必要手段，对超出合理限度、借助生态优势封锁劳动力市场的行为，责令平台限期删除不合理条款，并对整改效果进行跟踪核查，防止平台变相规避监管。同时，市场监管、商务、人社等部门应联合出台“电子商务平台劳动力市场公平竞争指引”，紧扣电商平台运营场景，明确平台在人才招聘、生态合作、技术使用等环节的禁止性规定，细化平台不得通过 ERP 系统权限封锁、客户数据加密、直播账号冻结等数字化手段限制人才流动的具体要求，划定平台合规经营的清晰边界，让监管规则与电商经济发展实际深度适配，既提升监管的精准性，又降低平台合规成本[9]。

3.2. 司法救济：优化维权机制

优化适配电商劳动者维权需求的司法救济机制，是保障劳动者合法权益的关键支撑，需针对电商劳动者分散化、灵活化、跨区域的特点，破解举证难、维权成本高、诉讼效率低等现实问题。司法机关应完善电商平台人才流动限制案件的证据规则，考虑到此类行为的隐蔽性与电商劳动者的举证弱势，实行举证责任倒置，劳动者仅需提供平台存在招聘限制、薪资异常、流动受阻等初步证据，即由平台举证证明其行为未排除、限制竞争，未损害劳动者权益。

同时强化证据开示制度，法院可依申请或职权调取电商平台的内部合作协议、招聘管理制度、数据系统操作记录、高管通讯记录等关键证据，为劳动者维权提供坚实的证据支撑。针对电商劳动者跨平台、跨区域就业的特点，推广适用代表人诉讼制度，采用“默示加入、明示退出”的诉讼模式，由电商行业工会、劳动者保护组织代表广大受害劳动者提起诉讼，集中处理同类维权案件，大幅降低劳动者的时间、经济成本，实现“一次诉讼、多方维权”。此外，应明确电商平台人才流动限制行为的损害赔偿范围，结合电商行业岗位特性，将劳动者的薪资损失、职业发展机会损失、灵活用工群体的流量权益损失、维权合理开支等均纳入赔偿范畴，对故意实施垄断行为、严重损害劳动者权益的平台，依法支持劳动者的惩罚性赔偿诉求，通过提高平台违法成本，形成强有力的司法威慑，让司法救济成为电商劳动者维护自身权益的坚实后盾[10]。

3.3. 平台自治：强化主体责任

强化电商平台的主体自治与合规建设，是从源头防范人才流动限制行为的重要基础，需推动平台将劳动者权益保障与公平竞争要求融入运营全流程，形成自我约束、自我规范的内生机制。电商平台应立足自身运营模式，建立健全反垄断与劳动者权益保障双重合规体系，将人才流动限制行为纳入合规审查重点，对平台与其他竞争主体的合作、与生态内商家的协议、内部用工管理制度等进行全面审查，杜绝各类显性与隐性的人才限制条款。同时设立专门的合规管理部门，配备专业人员负责平台用工合规工作，

定期开展反垄断、劳动权益保护相关培训，提升平台管理层、人力资源部门、业务部门的合规意识，让合规经营成为平台的自觉行为[11]。

平台应主动破除人才流动壁垒，摒弃“互不挖角”等短视行为，建立公平开放的招聘与用工机制，不得通过设置离职黑名单、行业封杀、技术封锁等方式限制员工的正常跨平台流动，在员工离职时，规范 ERP 系统权限、客户数据、直播账号等电商核心资源的交接流程，区分企业商业秘密与员工个人职业技能，保障劳动者离职后的择业自由。此外，电商平台应结合行业特点建立合理的薪资增长与职业发展机制，针对网络营销、直播运营、跨境电商等核心岗位，根据市场竞争水平与员工技能、贡献制定公平的薪酬体系，搭建内部培训、晋升通道，通过提升用工待遇、优化工作环境吸引和留住人才，而非通过垄断手段限制人才流动，让平台的竞争回归服务质量、创新能力的核心维度，形成良性的用工竞争格局。

4. 结语

数字经济背景下，电子商务劳动力市场的公平竞争是行业创新发展与劳动者权益保障的重要基础。电商平台主导的人才流动限制行为，是平台资本无序扩张的典型表现，其本质是排除、限制竞争的垄断行为，核心危害是损害广大电商劳动者的合法权益。立足电商平台的核心主体地位，明确平台人才流动限制行为的垄断属性与权益损害，构建了行政监管、司法救济、平台自治的多方规制路径。通过全方位、多层次的规制体系，既严厉打击平台的垄断行为，破除劳动力市场的流动壁垒，又切实保障广大电商劳动者的择业自由权、劳动报酬权等合法权益，实现平台经济规范健康持续发展与劳动者权益保障的有机统一。

基金项目

本文系江苏省研究生科研创新计划项目“劳动力市场‘互不挖角协议’的反垄断规制研究”的阶段性成果，项目编号：KYCX25_4136。

参考文献

- [1] 赵曦, 李剑. 互不挖角协议《反垄断法》规制的理据与进路[J]. 南海法学, 2024, 8(1): 27-44.
- [2] 喻术红, 李梦云. “去劳动关系化”下平台劳务提供者保护的反垄断法介入[J]. 河北法学, 2023, 41(3): 23-41.
- [3] 常春, 韩桂君. 反垄断制度保障平台从业者权益的可能及限度[J]. 电子科技大学学报(社科版), 2023, 25(4): 26-33.
- [4] 葛家欣. 劳动力市场买方垄断的反垄断法介入[J]. 北方法学, 2024, 18(5): 97-113.
- [5] 王林. 电子商务风险识别与智能管控策略——评《大数据驱动下电商平台供应链融资风险动态预警研究》[J]. 安全与环境学报, 2026, 26(3): 1232.
- [6] 申佳鹭, 魏晓妍. 数字经济背景下电子商务平台的市场竞争策略研究[J]. 现代商业研究, 2026(1): 118-120.
- [7] 王承堂. 电子商务平台守门人责任研究[J]. 中国法学, 2025(5): 123-144.
- [8] 高庆馨. 数字经济时代电商平台垄断规制困境与体系重构[J]. 上海商业, 2025(8): 51-53.
- [9] 兰红艳. 数字经济时代电子商务平台的运营管理研究[J]. 全国流通经济, 2025(11): 157-160.
- [10] 郑佳宁. 电子商务平台经营者的民事责任规范进路[J]. 学术研究, 2024(9): 57-66+177.
- [11] 崔雯婧. 浅析电子商务平台反竞争行为的法律规制[J]. 经济研究导刊, 2024(6): 133-136.