

数智时代劳动者个人信息保护现实困境与治理路径研究

王茂华

四川省社会科学院法学研究所, 四川 成都

收稿日期: 2026年6月18日; 录用日期: 2026年7月18日; 发布日期: 2026年7月28日

摘要

数智时代给劳动者的个人信息保护带来了巨大挑战, 劳动法相关理论必须对此做出回应。首先, 用人单位滥用“知情同意规则”, 过度收集劳动者的个人信息, 加剧了劳动者权益受侵害的风险。《民法典》和《个人信息保护法》等通用性法律已经不足以提供周全保护, 必须构建精细化立法。收集劳动者信息的本身目的是支付薪酬、方便用人单位管理, 但被部分用人单位将其异化为预测离职倾向、工作投入度的指标。因此, 劳动法应与差分隐私、联邦学习等数字治理工具相结合, 有效规制用人单位的违法收集劳动者个人信息的行为, 弥补现行劳动法律规定的缺失, 应对数智时代带来的挑战。

关键词

数智时代, 劳动者个人信息保护, 数字技术, 知情同意

A Study on the Practical Dilemmas and Governance Paths of Workers' Personal Information Protection in the Digital Intelligence Era

Maohua Wang

Law Research Institute of Sichuan Academy of Social Sciences, Chengdu Sichuan

Received: June 18, 2026; accepted: July 18, 2026; published: July 28, 2026

Abstract

The digital age poses significant challenges to the protection of workers' personal information, and labor law theories must respond accordingly. First, employers abuse the “informed consent” rule

by excessively collecting workers' personal information, thereby exacerbating the risk of infringement upon workers' rights. General laws such as the *Civil Code* and the *Personal Information Protection Law* are no longer sufficient to provide comprehensive protection, necessitating more refined legislation. The original purpose of collecting workers' information is to facilitate payroll administration and workforce management, but some employers have distorted this practice into a tool for predicting turnover intentions and work engagement levels. Therefore, labor law should be integrated with digital governance tools such as differential privacy and federated learning to effectively regulate employers' illegal collection of workers' personal information, fill the gaps in current labor legislation, and address the challenges brought by the digital age.

Keywords

Digital Intelligence Era, Workers' Personal Information Protection, Digital Technology, Informed Consent

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

随着数字网络技术的发展,人类的生产生活方式有了大幅度改善,劳动就业领域也发生了巨大的变化。用人单位广泛应用“AI面试”“居家办公”“远程会议”“行为监控系统”等数字化管理工具,实现了人力资源管理的高效化和精确化,节约了大量社会资源,同时不可避免地引发了大规模、全周期的个人信息收集和处理。2020年,H&M公司被曝过度收集员工个人信息,其中包括病假、休假、员工诊疗记录等,并且公司以此为依据对员工做出不利决策。同年,美团被曝出过度收集骑手的个人信息,用人单位通过实时监控算法等手段过度收集骑手的位置、订单状态等信息,迫使骑手为确保订单准时送达违反交通法规,最终发生严重事故。劳动者个人信息普遍遭受侵害已成为国家和社会公众所必须面对的实际问题[1]。

2021年,《民法典》和《个人信息保护法》相继实施,标志着我国对个人信息保护的系统化法律规范指引。根据个人信息保护的一般规范,个人信息收集存在知情同意豁免。但在劳动就业领域,“知情同意规则”常常被滥用,用人单位利用自身的优势地位,收集劳动者的个人信息,处于不利地位的劳动者难以拒绝。

《民法典》和《个人信息保护法》对个人信息保护的规定过于笼统,根本无法有效应对劳动就业领域个人信息处理的一系列问题。我国的《个人信息保护法》对劳动者的个人信息保护还存在立法空白,欧盟的《通用数据保护条例》明确规定了劳动者个人数据保护条款以及用人单位违法收集劳动者个人信息的惩罚条款[2]。实践中,用人单位对劳动者监控频繁,利用数字技术手段对劳动者监控范围实现全局化,从传统的年龄、性别、学历扩展至生物识别信息、健康生理信息、网络行为信息甚至社交往来信息。同时,监控手段也趋近隐蔽,劳动者往往在不知情的情况下被持续收集信息。劳动者在维权过程中还要面对举证困难的问题,对于涉及利用数字化算法侵犯个人信息的案件,算法的复杂性和不透明性,使劳动者难以获取有效证据。

2. 文献综述

(一) 国内研究现状

国内学界对劳动者个人信息保护的关注始于数字技术大规模嵌入劳动管理过程。在基础理论层面,

学者们普遍认识到传统隐私权制度在职场语境中的局限性，主张建立独立的劳动者个人信息保护制度。有研究指出，劳动者个人信息保护除具有一般个人信息保护的价值外，还有助于实现劳动者或求职者的平等权、言论自由权以及工作中的权利[3]。在权利界定上，数字时代劳动者隐私权被理解为劳动者在用人单位数字化劳动管理的工作场所中，对自己的隐私信息排他性地享有、维护和使用的权利。

关于现实困境，学界形成了较为集中的问题意识。第一，“知情同意规则”的异化成为核心议题。有研究指出，劳动者个人信息保护面临着劳动关系中“知情同意规则”异化、劳动者知情权行使障碍和算法偏见设置等特殊困境[4]。第二，职场监控的泛化与隐蔽化引起广泛忧虑。数字技术在工作场所的广泛应用使得用人单位实施监控愈发便利与隐蔽，而劳动关系所固有的从属性又使劳动者难以有效抵抗。第三，算法歧视问题日益凸显。算法决策在劳动领域开启了新型人力资源管理模式，在带来便利的同时也加剧了女性等群体的数字化歧视风险。有学者进一步指出，新业态背景下“大数据分析”“算法权力”的扩张导致劳动者隐私权的易损性贯穿于劳动关系从缔结到终止的全过程，劳动者成为隐私权的“数字弱势群体”[5]。

在保护路径方面，学界提出了若干方向。有研究主张实现劳动者个人信息权保护的劳动基准化；有学者从比较法视角考察了美国分散立法模式与欧盟统一多层次立法模式的差异；还有研究引入动态系统论，借助利益位阶排序为劳动者隐私权保护提供立法和司法实践指引。

(二) 国外研究现状

域外研究为我国提供了重要的制度参照。欧盟《通用数据保护条例》在劳动关系领域确立了较高的保护标准，其统一立法模式和独立的监管机构设置被广泛认为具有示范意义。美国则采取分散立法模式，依赖工会和行业自律，以判例法为基础的“隐私合理期待标准”在司法实践中发挥着重要作用。日本在劳动者个人信息保护方面也形成了具有特色的制度安排。然而，既有域外研究多聚焦于一般性的个人信息保护框架，对劳动关系的特殊性——尤其是数字时代从属性的深刻变化——缺乏充分的制度回应。

(三) 劳动关系“从属性”在数字时代的内涵演变

从属性是劳动关系的核心识别标准，也是劳动者获得劳动法倾斜保护的理论基石。数字时代的到来，使这一传统概念面临深刻挑战。

第一，从属性的形式发生了结构性变化。数字技术的发展深刻改变了劳动者、劳动资料、劳动对象的组合方式，使得劳动关系形式多元化、劳资关系从属性弱化。传统劳动关系逐渐被非标准用工模式替代，呈现出非典型化、碎片化、模糊化的特征[6]。平台通过弱化“网约工”的主体适格性、组织从属性及淡化自身劳动管理职能，掀起了“去劳动关系化”的浪潮。然而，这种“去劳动关系化”并未真正消除从属性，而是将其从显性的组织依附转化为隐性的技术依附。

第二，从属性的载体从“组织控制”转向“算法控制”。传统从属性以用人单位的组织架构和管理层级为载体，表现为人格从属性、经济从属性和组织从属性的三维结构。而在数字时代，算法控制突破了“有形工厂”的物理边界，构建起“无形平台”的数据围栏，推动控制逻辑从“身体规训”迈向“认知殖民”。有学者据此提出构建“数据从属性”的劳动关系认定标准，以数据生产资料的占有为基础、算法控制为表征、数据要素分配为结果。“算法从属性”概念的提出，正是对传统从属性理论在数字时代的有力补充。

第三，从属性的法律效果从“权利赋予”转向“风险分配”。传统从属性的功能在于确认劳动者身份从而赋予其劳动法上的权利保护。但在数字时代，从属性本身成为用人单位收集、处理劳动者个人信息的正当性依据——用人单位往往以“管理需要”为由主张其知情权，将劳动者的个人信息纳入管理范畴。这使得从属性从劳动者获得保护的“桥梁”转变为个人信息被收集的“通道”，加剧了劳动者权益受侵害的风险。

3. 数字时代劳动者个人信息保护现实困境

(一) 法理与规制层面范式失灵

《民法典》和《个人信息保护法》虽然都规定了知情同意规则，但从内部劳动关系来看，用人单位与劳动者签订劳动合同后，双方建立劳动法律关系，劳动合同的从属性导致用人单位利用其经济、组织、人格上的优势地位收集、处理和利用劳动者的个人信息，居于弱势地位的劳动者不具有应对用人单位违法收集个人信息的谈判能力和行动能力。迫于内部压力，劳动者的个人信息被随意处理成为常态。在职场监控技术下，劳动者的个人信息包括工作时间个人行为举止、与同事间的沟通攀谈、对热点事件的交流评论等内容完全暴露在用人单位的监控之下。从外部对比关系来看，与劳动者与用人单位之间存在的弱势地位相比，消费者在个人信息保护中存在较大的自主权利。面对同样个人信息收集处理的情况，消费者可以凭借更高程度的自由意志行使接受或拒绝的权利，但劳动者基于劳动关系的从属性导致其自由受限，劳动者在面对用人单位做出的不当个人信息处理决定时，首先考虑的是该决定是否会影响劳动关系存续、薪资发放、绩效考核等，而非个人信息是否受到侵害。与消费场域不同，职场中的工作并不具备产品和服务的可替代性，由特定信息处理者进行处理实质上决定了劳动目的的实现，即“隐私(信息)换就业”^[7]。对于劳动者而言，签约时同意信息处理意味着可以获得与意向用人单位建立劳动关系的机会，而在劳动过程中，由于劳动者在组织、人身、经济上直接依附于用人单位并被其实际控制，授权同意与能否继续工作密切相关¹。不仅如此，即使同意处理，随着人工智能和算法的应用，用人单位也可能通过信息处理作出调岗、降职甚至解雇等对劳动者的不利决定²。

劳动关系的持续性决定了用人单位个人信息收集的持续性，劳动合同的期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限三种形式，一旦签订完毕，劳动者与用人单位之间的权利义务即受到合同权利义务关系的制约。用人单位可以依据劳动者的一次知情同意授权而持续获取劳动者的个人信息。只要劳动合同的期限没有终止，用人单位就有理由在职权范围内收集、处理和利用劳动者个人信息。一般的个人信息处理中通常不会存在这种持续性特征，在消费者个人信息处理中，商家与消费者之间往往为一次性的买卖合同，消费者享有自主权利，能够在短时间内处理终结卖家的个人信息处理行为。在数智时代，个人信息持续化处理是常态，作为信息主体的劳动者本该享有随时叫停的权利，但迫于劳动关系的束缚，无法要求用人单位停止持续性侵犯个人信息处理行为。基于劳动法律关系的从属性和持续性特点，劳动者对个人信息处理的“同意”难以符合《个人信息保护法》所要求的“自愿、明确”标准。为了获得工作或避免不利后果，劳动者往往难以选择，知情同意规则在用人单位不当处理劳动者个人信息时很难发挥作用。此外，用人单位利用数字技术不当处理劳动者的个人信息，由于数字技术的影响范围不特定，一旦劳动者个人信息泄露，侵权范围会不断扩散，持续传播，难以通过技术手段即时消除影响。

(二) 技术与管理层面存在技术性鸿沟

随着信息技术的发展，互联网、算法、大数据等数字技术被广泛用于职场，人类已经从传统时代进入了数智时代，用人单位管理劳动者的方式也发生了深刻变化，通过数据收集、数据处理、电子追踪、智能监控等手段对劳动者进行管理。数字技术的应用帮助用人单位实现高效人员管理，维护生产经营秩序。但在数字化管理的过程中，用人单位基于其优势地位获取劳动者隐私的渠道也更加多样化，并利用其不当收集劳动者个人信息的行为，对劳动者做出不利决策。“张某某与深圳市某小额贷款有限公司纠纷案”中，张某某认为摄像头位置安装不当侵犯其个人隐私，在工位撑伞遮挡，最终被公司以严重违纪解除劳动合同。某公司为了防止员工上班“摸鱼”，要求员工每天下班前将手机电量及 APP 的电量消耗

¹广东省高级人民法院(2020)粤民申 8843 号民事裁定书。

²山东省烟台市中级人民法院(2019)鲁 06 民终 7145 号民事判决书。

截图私发给公司领导，领导据此判断员工是否在上班期间偷懒。信息技术的发展极大地扩张了用人单位获取劳动者个人信息范围，视频监控、追踪软件、可穿戴设备等的不当应用造成了用人单位对劳动者隐私权和信息权益的入侵，激化了劳资矛盾。

随着数字化技术的持续发展，用人单位对劳动者个人信息实现了全域化的监控，包括对劳动者私密信息、私密空间、私密活动的侵犯。数字技术的发展使得用人单位以极低的成本获得劳动者私密信息，并利用数字技术将收集到劳动者私密信息按照多重标准分类，以此作为是否录用以及录用后薪资待遇的考察因素。此外，个人信息作为一种新型财富，蕴含重大经济价值，用人单位常常不当泄露、贩卖劳动者的个人信息，致使劳动者受到经济和心理上的双重伤害。部分用人单位收集数据的目的异化。各种智能信息收集系统的最初目的是便利用用人单位管理员工、高效决策，但却成为了部分用人单位预测劳动者离职倾向、工作投入度的工具，杭州某公司开发的“智能坐垫”和南京环卫工人佩戴的“智能手环”在实现其宣传的保障员工健康、提高管理效率功能之余，收集、处理了大量包含私密数据(至少涉及健康信息、行踪轨迹)在内的个人信息，在此基础上形成针对劳动者的“数字画像”，并对其进行实时监控、操纵和歧视等严重侵害劳动者人格尊严和人格自由的行为[8]。

(三) 权益与救济层面的失效难题

数智时代，用人单位对劳动者的监控手段逐渐智能化，监控范围从单纯物理空间扩展至网络行为，导致劳动者的私密空间受到极大地限制[9]。随着信息技术在工作场所的广泛应用，数智监控技术不仅对劳动者的个人私密空间进行实时记录，还通过各类算法对劳动者的电子邮箱、微信、QQ等即时通讯工具实行实时监控[10]。用人单位通过监控劳动者电脑、平板等办公设备，能够准确获得劳动者使用网站、软件等程序的时间。用人单位利用其优势地位不断模糊劳动者个人信息与工作活动的界限。

劳动者的个人信息受用人单位侵犯时，往往采取提起民事诉讼的方式进行救济。民事诉讼以“谁主张，谁举证”为基本的举证规则。根据该规则，劳动者需要对用人单位侵犯其个人信息的行为提供证据，基于劳动关系的特殊性，作为普通劳动者很难获取以用人单位作为管理者所收集的侵权信息。在数智时代，用人单位利用其先进技术进一步加强对劳动者个人信息的控制，可以说，没有用人单位指定的生产设备、技术人员、操作方法，普通劳动者几乎不可能获取用人单位基于特殊算法下所隐藏的对劳动者个人信息的侵权行为的证据，这使得劳资关系的不平等进一步增强，劳动者陷入无法举证的困境。在当前私法诉讼保护的路径下，处理用人单位侵犯劳动者个人信息的案件，一味按照“谁主张，谁举证”的规则，将导致劳动者无法有效维权。民事救济属于事后救济，个人信息受到侵犯的劳动者往往在劳动关系解除后才会提起诉讼，因用人单位对劳动者个人信息侵犯具有持续性和规模性的特点，即使提起民事诉讼，得到胜诉判决，劳动者的个人信息往往还会遭到持续性侵害。数智时代的背景下，数字算法程序更改成本高，劳动者一次性的、独立的个案纠纷难以使用用人单位做出改变，这种算法程序所导致的持续性侵害往往已经达到了“不可逆”的程度。因此，保护劳动者的个人信息依靠单纯的事后救济，无法达到有效规制的目的。

4. 数字时代劳动者个人信息保护治理路径

(一) 构建专门化与体系化的法律规范体系

劳动关系具有从属性特征，通用性的《民法典》和《个人信息保护法》等法律规范难以应对工作场合下的个人信息侵权问题，如何区分用人单位行使用工管理权和侵犯劳动者个人信息之间的界限，是当前劳动者个人信息保护的关键问题。特别是在数智时代，用人单位为方便用工管理、企业经营，收集劳动者的个人信息是不可避免的，因此依赖事后救济很难有效保障劳动者的合法权益，必须要在立法上制定专门的法律规范，完善知情同意规则的应用，从源头上规范用人单位收集、处理、利用劳动者个人信

息的行为。就业是最基本的民生,必须保障劳动者在工作过程中的基本人格尊严,打破我国传统劳动立法“重物质条件保障,轻人格尊严保护”的桎梏[11]。

《个人信息保护法》以“告知-同意”为核心处理规则,在劳动就业领域,对劳动者个人信息的保护延续了“告知-同意”的基本规则[12]。“告知-同意”规则中的“告知”,是基于用人单位的角度,要求用人单位必须以清晰易懂、显著明确的语言或书面形式真实、准确、完整地向劳动者告知与个人信息收集、处理的相关内容。用人单位“告知”的时间需在处理劳动者个人信息之前,如遇紧急或特殊情况,需要在该情况消除后及时通知。用人单位应当将告知的内容标注清楚,使劳动者以容易识别、方便获取的方式了解告知内容。对于告知中包含互联网数字算法等具体内容,应当以一般人理解标准,尽可能减少使用过于晦涩难懂的专业术语。用人单位应履行诚实信用原则,不得对告知事项有所隐瞒、遗漏或误导。为避免后续纠纷劳动者举证困难的问题,劳动者同意权利,可以以一式两份的书面形式作出,由用人单位与劳动者分别持有,方便诉讼中确定当事人过错,保障劳动者事后救济权。

基于数智时代劳动者个人信息收集的不可避免性,必须从国家立法的层面规范该行为。国家人力资源和社会保障部门和国家网信办,应尽快制定相关规范,明确在劳动场景下的个人信息保护。在招聘、在职管理、离职等各个范围贯彻比例原则的适用,用人单位在收集、处理劳动者个人信息时,应当向劳动者释明行为目的,利用合理的数字技术收集劳动者的个人信息,在非工作时间或劳动者离职后,及时屏蔽数字技术对劳动者个人信息的获取。收集劳动者的个人信息应当采用权益侵害最小的方式,利用数字技术收集信息时尽量避免对劳动者敏感隐私的收集,例如生物识别信息、社交网络信息等。用人单位在处理劳动者个人信息时,所采取的措施应当既能保障劳动者的权益又能满足用人单位的管理需要[13]。在立法层面构建分层同意机制,对于超出劳动合同范围的个人信息,例如用人单位为举办文体活动,促进工作交流所收集的劳动者家庭成员信息,必须获得劳动者明确、单独的授权,授予劳动者部分授权、随时撤回的权利。

(二) 打造诚信负责的内部治理结构

面临数智时代下,劳动者与用人单位之间的专业能力差距,巴尔金教授等提出了个人信息保护的信义法保护方案,以对传统私法进行转型升级。他指出,信息处理者与个人之间的关系同信义义务所处理的关系具有一定的相似性。信义义务包括谨慎义务和忠诚义务,谨慎义务,指的是受托人必须谨慎行事,尽职尽责,以免损害委托人、受益人或客户的利益。忠诚义务,指的是受托人必须牢记委托人或客户的利益,为客户的利益行事,避免潜在或实际的利益冲突。用人单位在收集、处理劳动者个人信息时,必须履行谨慎义务和忠诚义务,不得未经劳动者同意,擅自收集劳动者个人信息,在劳动者个人信息遭受泄露或恶意攻击的情况下,应当立即采取措施,将损害降到最低并及时通知劳动者,保障劳动者的知情权。

用人单位利用相关数字化设备收集个人信息时,应当以个人信息保护作为底线。在开发和采购人力资源管理软件时,必须时刻谨记劳动者个人信息保护这条红线,并在后续过程中,设置相应的定期删除临时性监控数据、匿名化处理劳动者敏感信息等制度。在用人单位内部,设置相应的劳动者个人信息保护部门,明确各类数据的分级标准,以及信息泄露后的应急响应流程。建立由法律、技术、人力资源等部门的一线员工组建的算法伦理委员会,对使用计算机算法收集劳动者个人信息的公平性、透明度、可解释性进行事前审查与定期评估。

(三) 以创新工具捍卫劳动者个人信息权益

数智时代,用人单位可以利用智能技术手段收集劳动者个人信息,也可以运用技术手段本身来化解由此带来的风险,实现数据利用与劳动者个人信息保护的价值平衡。在满足用人单位日常管理需求的前提下,对用于企业宏观分析的数据进行匿名化梳理,对日常处理的数据可以使用假名、昵称等非识别信息标识,降低劳动者个人信息保护泄露与滥用的风险。利用差分隐私技术,为劳动者的个人信息上加一

道密码锁,在统计分析关于税收、薪资、离职倾向等敏感问题时,添加特定用于掩盖个体特征的随机数据,可以使攻击者无法从算法模型的输出结果中推断出特定的个人信息。在劳动者位置信息敏感的情况下,采用两阶段隐私保护方法,利用差分隐私技术构建不可区分的地理位置。用人单位在不需要集中原始数据的情况下,利用“联邦学习”技术,让多个参与方协同参与工作学习。

用人单位要积极破解算法黑箱,保护劳动者的知情权与申诉权。通过引入第三方的专业算法审计机构,对用于招聘筛选、绩效评估、薪酬分配、员工裁减等算法定期核查,检验用人单位算法是否存在系统歧视,对用人单位已经泄露的劳动者个人信息,也可通过第三方专业机构的权威比对,判断用人单位是否侵权。互联网技术门槛高,算法技术在作出有关劳动者权益的重大决定时,应当提供通常情况下普通人能够理解的理由,而非仅仅是程序代码。

5. 结语

数智时代是一把双刃剑,在劳动就业领域,在用人单位进行人力资源管理的过程中,数字技术为企业治理、风险规避、权利救济等方面带来了诸多便利,但部分用人单位为一时私利,利用数字技术不当收集、处理、泄露甚至贩卖劳动者个人信息。立法上需完善知情同意规则,要求用人单位落实告知义务,并通过显著方式提醒劳动者,授予劳动者个人信息部分授权,任意撤回的权利。发挥工会、行业协会、劳动监察部门的积极作用,建立联合执法机制。面对劳动者个人信息保护举证困难的问题,建立举证责任倒置制度,要求用人单位证明其算法决策的合法性、合理性、无害性。对于大规模的劳动者个人信息侵权案件,还可利用公益诉讼进行保护。

数智时代,劳动者的个人信息蕴含巨大的经济价值,其背后关乎社会各方面的稳定和谐,区分用人单位正当用工管理与不当处理劳动者个人信息的界限是劳动者个人信息保护的关键。数字技术作为用人单位用工管理的辅助工具,其意义在于提高效率、解放劳动者,绝不能成为新时代限制劳动者权利的新式枷锁。

参考文献

- [1] 杨超,王水明.劳动者个人信息保护:立场选择与实现路径[J].河北法学,2025,43(6):185-200.
- [2] 谢增毅.数字化对劳动法的主要挑战及其系统回应[J].学术月刊,2024,56(9):186-200.
- [3] 谢增毅.劳动者个人信息保护的法律价值、基本原则及立法路径[J].比较法研究,2021(3):25-39.
- [4] 王岩,陈业宏.数字经济时代劳动者个人信息保护问题研究[J].社科纵横,2021,36(1):120-128.
- [5] 王霞,鄢志文.数字经济下新业态劳动者隐私权保护困境反思与进路构建[J].齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版),2023(10):117-121.
- [6] 李素霞,黄立石.数字时代劳动关系的演化特征及其优化路径[J].河北经贸大学学报(综合版),2024,24(4):79-85.
- [7] 冉克平,刘冰洋.人力资源管理中个人信息保护的困境与出路[J].华中科技大学学报(社会科学版),2023,37(4):61-73.
- [8] 梅夏英.社会风险控制抑或个人权益保护——理解个人信息保护法的两个维度[J].环球法律评论,2022(1):5-20.
- [9] 丁晓东.劳动者个人信息法律保护面临的挑战及其应对[J].中国人民大学学报,2022,36(3):161-175.
- [10] 杨勤法,程圆圆.劳动者个人信息权益保护的法律困境与对策[J].中国人力资源开发,2022,39(6):95-104.
- [11] 张珍星.《民法典》背景下雇员个人信息保护的劳动法进路[J].西安交通大学学报(社会科学版),2021,41(6):147-158.
- [12] 徐强胜,王萍萍.论职场智能监控与劳动者个人信息保护之边界[J].湖北社会科学,2023(3):121-129.
- [13] 张耀文.比例原则在雇员个人信息保护中的构造及适用[J].交大法学,2023(6):158-172.