

员工隐私泄漏途径、危害及保护对策*

晏 蕾** 杨宏玲

(西北工业大学管理学院, 西安 710072)

摘要:针对员工在应聘、聘用以及解聘后都有可能面临各种隐私泄漏问题, 总结目前员工隐私泄露的各种途径, 以及隐私泄露对员工和企业所带来的危害, 并参考国内外该领域知名学者之前的研究, 从四个角度提出员工隐私保护对策。

关键词:员工隐私泄露; 途径; 危害; 保护对策

中图分类号: C93 **文献标识码:** A **doi:** 10.3969/j.issn.1006-6055.2013.04.029

Employees' Privacy Leaking Ways, Harm and Protection Measures*

YAN Lei** YANG Hongling

(School of Management, Northwestern Polytechnical University, Xi'an 710072)

Abstract: Employees are likely to face all kinds of privacy problem in applying for a job, in Employment or After Fired. In this paper, the present comprehensive employee privacy leaking ways are summarized, as well as harm to employees and enterprise after privacy leaking. Referring to the previous studies in this field at home and abroad, four protection measures of employees privacy are put forward.

Key words: employee privacy; leaking ways; harm; privacy protection measures

1 引言

随着社会的信息化, 信息已经成为促进当代经济发展中的重要元素, 同时, 信息泄露问题也越来越严重。企业在无形中, 或者为维护其利益所采取的监控措施, 或将员工信息转予第三方, 都有可能泄露员工信息。因此, 员工在应聘、聘用过程、解聘后都可能面临各类隐私泄露问题, 相关法律也相对欠缺, 员工隐私亟需得到保护。企业内部隐私问题不仅会对员工造成侵权和伤害, 同时也会通过员工采取的隐私保护反应, 间接危害企业的利益。以前的研究主要集中在网络隐私保护、企业知情权和员工隐私权冲突、电子邮件监控问题以及隐私法律保护研究, 本文研究是对隐私领域前期研究的补充, 重点集中在企业内部员工隐私问题, 分析和总结目前企业内部隐私泄漏可能存在的途径, 并从员工角度和企业角度分别分析隐私问题的危害, 以提高企业与员工的关注, 减少隐私泄漏问题, 同时对于员工隐私保护从四个角度提出对策建议, 分别是员工自身、企业管理、行业自律、法律法规, 以保证员工隐私权益, 减少对企业的危害。

2 员工隐私泄露途径

2.1 企业招聘中隐私泄露

1) 招聘中简历处理。企业在招聘时, 往往要求应聘者提供姓名、年龄、性别、电话、住址、身份证号、健康情况以及其他很多涉及个人隐私的信息, 如果 HR 粗心大意或者不负责任, 未被录用的员工个人简历可能会被丢弃或者随意放置, 这样就很有可能泄露应聘者信息隐私, 信息落到不法分子或者信息倒卖者手里, 将会对这些人造成威胁。通过网站调查发现, 众多企业处理未录用人员简历方式有: 当作二次废纸反面使用、存放箱底、丢弃至垃圾桶、销毁、刻印为光盘储存

信息等等各种措施, 很容易引起应聘者隐私泄露问题^[1]。时评“招聘网站卖隐私”受到众多关注, 三大招聘网站智联招聘、中华英才、前程无忧严重泄露注册者隐私, 中国软件评测中心发布《2009 年网站个人信息保护测评报告》, 招聘网站分数最低。实体公司以及招聘网站对应聘者信息泄露情况十分严重^[2]。Stone 等学者^[3]也提出招聘中的信息收集, 尤其是与教育、家庭背景、人格及病历等都会对员工隐私造成威胁。

2) 招聘中的面试。面试侵犯隐私, 引起应聘者不满的新闻已不少见。招聘方在询问应聘者时往往会问及与工作岗位相关的学历、工作经历以及身体状况, 也会问及与工作岗位无关的家庭情况、社会关系、财产状况等^[4]。为了更多了解应聘者, 招聘者往往需要获得尽可能多的信息, 如果面试问题没有把握一定的度, 问及过多涉及隐私问题, 很容易使应聘者感受到隐私的侵犯, 引起不满, 将会导致人才的流失。企业在面试中往往也会采用录像手段获取应聘者信息。

3) 招聘中的体检。经常会发现这样一种现象, 医院在未告知求职者情况下, 将其标有乙肝信息的体检报告交于应聘单位, 导致该应聘者就业体检后被炒, 引起申诉。现在众多企业未经本人同意获取应聘者体检信息, 严重侵犯个人隐私。员工正式录用前, 雇主要求掌握其健康信息, 体检资料是否安全保密, 或者是工作人员对应聘者疾病信息恶意传播, 将会影响到应聘者个人隐私。

2.2 员工聘用中隐私泄露

2.2.1 对员工电子监控

随着信息技术以及电子技术的发展, 越来越多企业采取了电子监控手段管理企业, 来提高员工工作效率以及维护企业自身安全, 美国《消费者与工作者隐私权法案》对电子监控进行了这样的定义: 电子监控是指由他人实施, 不是通过直接观察而是通过计算机、电子观测和监督、电话服务的监听、电话计数或其他基于磁、电子摄像和光学摄像系统传输标记、信号、文字、图像、声音、数据、采用大量的电子监控器、极大的数据传输带宽、海量的存储空间, 有效的视听或计算机

* 国家社会科学基金 (10CGL018), 教育部人文社会科学基金 (10XJC630013) 资助

** E-mail: 503689544@qq.com; Tel: 15829926307

技术的形式,收集、储存、分析或报告关于个人活动信息的一切活动。大量公司对员工在工作场所的通讯和网络使用采取监控^[5],根据美国管理协会 2003 年的统计数字,75% 的美国大公司在公司的网络上对雇员使用网络的情况进行检查,约 57% 的公司查看雇员发送的 E-mail,这个比例在 1997 年还仅为 15%^[6]。企业使用电子监控仍呈现增长态势。

目前企业一般采用的监控包括对工作场所摄像头监视、电话监听、计算机监视与电子邮件监视^[7]。1) 工作场所摄像头监视。雇主在员工工作地点安装摄像头,使员工始终处于监控状态。为了杜绝员工在办公时间里用企业设备、线路炒股、聊天等与工作无关的事情,很多企业对雇员使用工作场所的设备纷纷加以种种规定和技术监控。这些监控措施不仅可以大大提高工作效率、减少企业损失,同时也可以防止商业机密的外泄。能够有效避免员工工作期间的消极怠工以及危害企业行为等。但是如果不提前告知被监视员工,员工在不知情状况下一些隐私信息很可能会被摄像获取,导致其隐私泄露。2) 电话监控。随着科技发展,出现很多电话监控、电话录音系统,电话监控能够使雇主掌握员工通话信息,避免员工打个人电话、长途等其他高额费用电话等,一些软件能够详细记录通话内容,很容易泄露员工隐私。3) 计算机监控。计算机监控有以下几种主要形式:雇主应用网络管理程序监视并存储雇员计算机终端屏幕或者硬盘上的信息。Dick Tracey, Spectator Little Brother, Internet Watch Dog 和 Net Snitch 都是现今大中型企业习惯用来监控员工电子信息的软件^[8]。雇主在未告知员工的情况下,通过监控员工的计算机信息能够很好的控制员工行为,清晰掌握员工在办公室的网络使用频率、用途以及其他信息,侵犯了员工的隐私。4) 电子邮件监视。2006 年,据美国媒体报道,由美国 Proof point 公司进行的这项调查共涉及了 406 个美、英公司,每个公司的员工都超过 10 00 人。调查发现,38% 的受访公司表示曾雇人专门查看和分析员工的电子邮件,而员工人数超过 2 万的美、英大公司中则有 44% 采取这一做法。企业通过电子邮件监视能够很好的避免员工通过邮件泄露公司信息,但是多数员工会使用邮件进行工作之外的交流,这些私人信息却被公司的监控人员掌握的一清二楚,严重威胁员工个人隐私^[9]。

2.2.2 单位组织的体检

为保证员工身体健康,大多数公司会定期组织员工体检,体检项目一般由公司指定,体检项目过多过细或者包含许多与工作无关体检项目,往往会引起员工不满,使员工感到隐私的侵犯。目前仍存在众多体检单位没有做到单独封装个人体检结果,导致员工体检信息曝光,隐私曝光新闻已屡见不鲜。医院体检结果如果未将个人单独封袋,而用人单位将体检结果随意放置,其他员工领取体检结果时可能会翻看别人体检信息,很容易就能了解到公司其他员工的身体状况,员工个人隐私很容易泄露,特别是患有某种疾病的员工,某员工患疾病信息的传播与公开会严重影响其个人声誉,可能导致员工自卑、不满、辞职、上诉等不良后果。

2.2.3 指纹资料及药物测试等生物措施

伴随科技社会进步,越来越多企业开始应用指纹识别来作为上下班考勤记录或者其他个人身份的识别工具,对于指

纹这类涉及人体生物特征的信息的隐私显得更重要^[10]。根据 2009 年 7 月 13 日个人资料隐私专员公署发表的一份报告,针对雇主收集雇员指纹资料做考勤用途的行为,提出指纹资料是性质独特不变的个人身份标识符,不能撤销或更改。一旦遭盗窃或在未获准许的情况下被查阅、处理或使用,有可能导致非常严重及显著的损害。药物测试在北美是比较普遍的,最近开发了一个专利软件通过生物统计测量来持续监测工人幸福感,利用无线传感器读心率、大脑信号、呼吸率、体温、运动、面部动作和血压等,引起广大雇员关于自身身体信号的隐私顾虑^[11]。Miller & Wells^[12]提出这种信息实践在组织内随处可见,引起的隐私顾虑将远远超过信息隐私实践活动的意义。

2.3 员工解聘后隐私泄露

员工辞职或者被辞退等离开公司以后,档案往往还会在公司保留一段时间,人力资源部门还掌握大量该员工信息,对员工聘用过程中工作情况也比较了解,如果未经其本人同意情况下,将员工个人信息转卖给人才市场或者猎头公司,或者将该员工情况告诉前来调查员工背景的企业,以及将员工信息随意丢弃等行为,都会造成员工隐私侵犯。

3 员工隐私泄露的危害

企业在招聘、聘用过程中以及解聘员工后,都可能因为企业行为导致员工隐私泄露,造成隐私威胁,从不同程度对员工造成危害,员工感受自身权益受到损害时,可能会采取负面口碑、消极怠工等隐私保护行为,给企业造成损失。

3.1 对员工的危害

通过以上员工隐私泄露的可能途径的总结,员工隐私泄露问题普遍存在,随时都可能面临隐私威胁。1) 个人隐私信息落到第三方手中,可能产生信息倒卖问题。有新闻报道,一些犯罪团伙和非法调查公司利用非法获取的公民个人信息进行电信诈骗、敲诈勒索和绑架、暴力讨债等违法犯罪活动。然而,许多受害者并不知道的是,这些犯罪所依托的,正是自己被泄露的个人信息。求职者的个人信息很可能被不法分子利用,用来办电话卡,信用卡,甚至进行诈骗等活动,给当事人造成很多难以想象的负面影响和损失。2) 伤害员工自尊心,甚至引起心理或生理疾病^[13]。员工体检报告曝光,医院方面未将个人体检信息单独封装,以及用人单位随意放置体检报告,导致员工体检报告在公司内传播,造成员工声誉损害,员工很可能产生自卑和强烈不满情绪等。3) 网络监控、电话监控等隐私泄露危害。企业负责监视人员对员工个人隐私信息如聊天内容、私人邮件等在组织内曝光,造成员工隐私侵犯的例子也普遍存在,影响员工声誉甚至可能导致被开除等。4) 指纹资料等生物资料泄露危害。指纹这类生物资料属于高度隐私信息,一旦遭盗窃或在未获准许的情况下被查阅、处理或使用,有可能导致非常严重及显著的损害。在现代科技条件下,对于指纹等人体生物信息的提取和留存,涉及个人的重大隐私利益,在不当处理的情况下,可能会严重侵害被提取者的基本权利,损及人性尊严及人格权利^[14]。

3.2 对企业的危害

隐私是雇主与雇员之间签订的正式与心理合同的重要

组成部分,它与程序正义、信任等相关^[15],工作场所个人隐私保护影响员工绩效,企业在有形无形中就会触犯到员工的隐私,侵犯员工权益,企业对员工隐私的触犯,直接导致员工工作满意度降低,影响员工工作绩效,降低公司效益。用电子设备监控员工会导致员工工作紧张,增强员工的不公平感,产生了不信任,从而降低工作效率和满意度等^[16]。Jai 等学者^[17]在消费者隐私保护反应一文中提出网络消费者感知隐私受到侵犯,可能采取一系列隐私保护反应,包括拒绝提供个人信息、歪曲信息、注销个人信息、传播负面口碑、直接抱怨在线公司、间接向第三方组织抱怨这六大行为,对企业造成不利影响。在企业与员工之间,也具有相似性,员工感知到个人隐私受到威胁,采取的反应可能有向企业提供虚假个人信息、消极怠工、辞职等,会影响企业正常运营,对企业传播负面口碑,毁坏企业名誉,员工起诉行为,泄露企业机密等等,这些员工隐私保护反应都将从不同程度影响企业,破坏企业声誉、损害企业利益、降低企业经济效益等,阻碍企业发展。

4 员工隐私保护的建议

国际劳工组织(The International Organization)1996 年提出关于员工个人资料保护的标准,其保护措施内容包括^[18]:员工的范围包括公私部门的员工;资料搜集过程应通知员工;资料应合法公平地被搜集使用;雇主应搜集在雇佣关系必要范围中最少的资料;资料的使用应和雇佣关系有关,且符合最初的搜集目的;员工应可以进入企业内部系统核对企业所搜集的资料;未经员工同意前,资料不得揭露给第三人知悉;不得要求员工放弃隐私权;医疗资料须保密;和工作无关的项目不应被搜集;某些搜集资料的科技应被禁止。企业多种行为对员工的隐私造成侵犯,不仅仅危及到员工的利益,同时也对企业造成很多不良影响。本文从员工自身、企业管理、法律法规和行业自律四个方面结合劳工组织提出的员工个人资料保护标准对员工隐私保护提出一些建议和对策,从员工利益和企业利益共同出发,降低企业对员工隐私的泄露,以达到减轻隐私威胁的目的,减轻对雇佣双方带来的危害。

4.1 雇员自我保护

1)雇员要明确自己拥有隐私权,合理保护自身权益,对于监控、以及私人信息处理具有知情权和控制权。投递简历时对于身份证、家庭情况等个人隐私信息不予一一列举,简历只是一些基本信息介绍等,保证自己信息尽量少的泄漏。面试询问问及与工作无关又感觉到侵犯隐私的问题,申请不予回答。未被录用,要求回收简历、体检表等个人信息。工作期间,尽量不要在网络、工作场所或者公用电话等涉及个人私密信息。提升自我保护意识首先要注意自身隐私保护。

2)约束自身行为,保障企业安全。雇主采取监控有很多原因,其中包括保护企业自身安全,防止不良员工窃取公司商业机密^[19],规避责任,避免员工工作时间打非工作性质的电话,通过电子邮件互相发送娱乐信息等^[20,21]。所以员工首先要约束自身行为,不向外界透露企业私密信息,在工作时间和场所,尽量不做工作之外事情,保证工作时间和工作成

果。

4.2 企业内部管理

1)目的正当,收集内容与工作相关。企业收集员工的信息必须与工作相关。HR 工作者对应聘者进行背景调查等获取其个人信息的目的,均是为了维护企业正当利益。但对于调查过程和内容要做好技术处理。贾石红教授提出企业应该遵循资料收集限制的原则:禁止对某些敏感数据的收集,比如揭示出身种族,表述政治观点和宗教信仰,透露健康状况、性习惯或刑事犯罪记录等信息的数据^[22]。王亚琼律师认为,安装摄像头应有一定限制,安装监控设备应当明确告知员工,并且监控应当仅限于工作场所和工作时间,监控的内容限于与企业的经营活动有关,如更衣室、卫生间等私密场所不能设置,否则就属于侵权^[23]。

2)程序公正,告知员工,使员工具有知情权。Mary^[24]提出程序公正能够使消费者感知公平公正,当有公正的程序保护其个人隐私,消费者更愿意提供其个人隐私。在企业中对于员工也是同理,企业的各项行为遵循公正程序,有效约束企业行为,并且员工知情,使员工感知公平公正,就会降低员工隐私危机感。企业应该在监控前告知员工,是否将对其进行电子监控及其所采取的电子监控形式^[25],Nicola^[26]提出告知内容应该尽量详细充分,申明形式、条件、限制和后果,使员工具有知情权,管理者和员工对于监管达成共识和协议,避免员工隐私无意泄露。也提出雇主采取监控应该充分详细的告知员工。

3)遵守保密性原则。简历的处理,对于未录用的员工简历退回或者销毁。保证其个人信息不被第三方利用。人力资源面试人员询问技巧培训,保证问题不触及其个人隐私,应聘者对问题回答具有可选择性。雇主不得将员工的隐私擅自传播给他人,以供他人利用,也不得将记录做长期储存,以免信息泄露。员工的体检信息应该把每个体检者的健康资料封袋,单位再凭姓名分发。同时,单位体检汇总表只列主要信息并封袋送单位主要负责人,企业负责人员有义务保证员工信息保密性。

4)形成保护员工隐私的企业文化。Mary 等^[27]认为组织有道德上的责任,采取合理的预防措施避免对员工隐私造成危害。他们进一步认为,企业可以提高隐私程序,不仅仅遵守法律和其他规章,创造一种文化的完整性,重点关注对企业组织隐私权的行的管理责任。利用良好的企业文化保护员工隐私,形成一种保护员工隐私的良好氛围。Weaver 等学者^[28]认为组织需要从高层来创造隐私保护的企业文化,从组织高层肩负起道德责任更有可能起到作用。

5)从消费者隐私保护到员工隐私保护,建立员工隐私保护制度或签订隐私协议。获取大量消费者信息成为现代营销成功的基础,伴随大量信息获取,消费者越发关注其个人隐私,于是众多商家在网站设立隐私申明、隐私政策等来降低消费者隐私关注,笔者前期通过对社交、电商、视频、媒体报刊等 100 家左右的中文网站隐私政策进行分析,发现 Google 是一家十分重视用户隐私权保护的网站,在其网站页面上先后发布了 7 个版本的用户隐私权政策,被认为是对用户隐私权保护较好的网站之一。Google 在其隐私权政策中

向用户解释了以下几个方面的问题:网站收集哪些信息,以及收集这些信息的原因;网站对这些信息的使用方式;网站为用户提供的选择,包括如何访问和更新信息等,并在政策中清楚、具体地解释了每一个细节的问题,在政策上很好的保护了用户隐私。国内的绝大多数网站上公布了其与隐私权相关的政策。然而公司内部关于员工隐私保护的政策很少,所以对于员工的隐私保护,公司可以借鉴网络隐私申明,在公司内部设立相关员工隐私保护制度等,员工与消费者隐私存在一些差异,但是存在很多共性,比如信息收集内容、原因、使用方式、个人信息查询、保密性等,企业员工信息隐私还涉及收集时间、地点等内容,不同企业根据自身特点灵活制定员工隐私保护制度。一些公司实施 GPS 卫星定位外出销售人员及车辆考勤系统,与员工签订隐私保护协议。这种隐私保护协议制定时可以包含员工隐私以及企业隐私,同时保护员工与公司的隐私安全。

4.3 行业自律

行业的相似性对员工隐私需求具有相似性,行业内对于员工隐私保护规范能够很好的引导和避免个别企业的滥用监控等侵犯员工隐私行为。齐爱民教授提出不同的行业收集与处理个人信息的情况是不同的,行业自律可以增强个人信息保护的针对性,做到有的放矢^[29]。美国联邦贸易委员会认为,在现有的条件下,对所有涉及处理个人信息的行业划定一个统一的标准是不可行的。而行业却可以为不同行业的个人信息保护量体裁衣,根据行业特点制定适合自己的个人信息保护政策。

4.4 法律法规

隐私权的概念最早是在 1890 年提出的^[30],保护隐私权的法律制度首先是在美国建立起来的,美国于 1974 年制定了专门的《隐私权法》,《财务隐私权法》等其他保护隐私权的法律,随后其他国家也相继开始在立法中保护隐私权,德国于 1976 年颁布《数据资料保护法》,在法国,1978 年通过了一项有关资料处理的法律规定:资料的处理不得损害个人身份、私人生活以及个人和公众的自由。从而使个人隐私得到了更完善的保护。瑞士、土耳其民法也明文确认隐私权。目前世界上已有 50 多个国家和地区制定了个人信息保护方面的法律法规^[31]。员工隐私方面,美国在 1986 年制定了《电子通讯隐私权法》,《消费者和工作隐私法》及《电子监控通知法》等相关法律,认为企业在保护公司利益及财产的前提下,可以利用企业的通讯系统了解员工的电子邮件内容,但是由于员工的隐私权应予尊重,因此要求企业应事先提出企业信息安全政策让员工知悉。德国《电子通讯法》以及《联邦资料保护法》对电子邮件和网络行为的监控行为约束,对于员工网络使用行为的监控有严格限制,企业行为应遵守联邦资料保护法之规定,个人数据处理使用限于该法或其它法规,或经当事人同意始得为之^[32]。

我国《民法通则》及相关民事立法没有将隐私权作为公民的一项独立的人格权来加以保护。在劳动法领域,对劳动者隐私权的保护更为薄弱。《劳动法》及其法规更多的是关于劳动者的工作条件、生活待遇、工资保障及相关福利等的规定^[33]。对于应聘者隐私权的保护以及用人单位管理权的

范围都没有明确的规定,宪法、刑法、民事诉讼法的有关规定和有关司法解释都表明了承认公民隐私权的态度^[34],但是这是远远不够的,员工的隐私得不到确切的保障,建议借鉴美法等国,在《民法通则》和《劳动法》这些法规中明确规定公民与劳动者的隐私受到法律保护或者设立专门的员工隐私保护法。

5 结论

企业在招聘、聘用中以及解聘后的一系列行为都有可能造成员工信息的泄露,导致员工隐私受到威胁,侵犯其个人利益,同时也会间接地通过员工可能采取的反应对企业造成威胁。以前学者对于企业内部隐私研究相对比较欠缺,国内该领域相关研究更少,之前研究主要是企业某一具体行为,如招聘、或者是电子监控导致员工隐私威胁,并提出对策,并没有分析企业可能面临的危害,本文的创新点主要是从员工和企业两个角度分析了员工隐私侵犯可能带来的危害,阐述了隐私保护对雇佣双方都有危害。并且通过阅读相关期刊文献、新闻报道等对隐私泄露途径进行总结。另外就是在对策和建议中,企业管理方面,结合国外隐私领域专家的研究从程序公正、隐私文化入手,提高企业对员工的隐私保护。并结合前期关于网站隐私政策和网络消费者隐私保护研究引申到企业内部员工隐私保护,建议在企业内部制定专门的员工隐私保护制度和隐私协议;法律法规方面结合国外隐私保护法对国内立法提出建议。论文提出一些具有一定建设性意义的对策,减轻员工隐私问题,兼顾企业和员工的利益,提升员工满意度,促进企业发展。论文对以后该领域研究具有一定的借鉴意义。论文有待研究的是员工感知隐私威胁,可能采取隐私保护反应的具体细化以及分类,以及各种反应给企业带来的威胁程度。

参考文献

- [1] 彭移风. 招聘中的隐私管理[J]. 人力资源, 2009, (7): 30-31.
- [2] 佚名. 招聘网站卖隐私[J]. 三联竞争力, 2010, (5): 52.
- [3] STONE D L, STONE E L. Privacy and human resource information systems[J]. International Association for Human Resources and Information Management Journal, 1998, 2(2): 44-50.
- [4] 彭移风. 给员工隐私设置安全线[J]. 企业管理, 2007, (7): 82-83.
- [5] SEE A M A, THE EPOLICY INST. Electronic Monitoring Surveillance Survey [EB/OL]. <http://www.plattgroupllc.com/jun08/2007ElectronicMonitoringSurveillanceSurvey.pdf>.
- [6] 陈芳. 电子监控及其社会影响[J]. 农业网络信息, 2007, (8): 134-136.
- [7] 那彦琳. 电子监控与职场隐私保护[D]. 武汉: 华中科技大学法学院, 2006.
- [8] 严耕, 陆俊, 孙伟平. 网络伦理[M]. 北京: 北京出版社, 1998.
- [9] 新华网. 调查显示三分之一美英公司监视员工电子邮件[EB/OL]. 2006-6-5. <http://tech.sina.com.cn/i/2006-06-05/1109974235.sht.html>.
- [10] 张建成. 指纹资料隐私保护的基本思考[J]. 兰州学刊, 2011, (3): 120-124.
- [11] ZUREIK E. Globalisation of personal data project: international survey concept paper[EB/OL]. http://www.sscqueens.org/sites/default/files/concept_paper.pdf. (下转第 564 页)

- 建议[J]. 勘探地球物理进展, 2006, 29(3): 170-182.
- [10] 何拥军, 陈建文, 曾繁彩, 等. 世界天然气水合物调查研究进展[J]. 海洋地质动态, 2004, 20(6): 43-46.
- [11] 许红, 黄君权, 夏斌, 等. 最新国际天然气水合物研究现状与资源潜力评估(上)[J]. 天然气工业, 2005, 25(5): 21-25.
- [12] 许红, 黄君权, 夏斌, 等. 最新国际天然气水合物研究现状与资源潜力评估(下)[J]. 天然气工业, 2005, 25(6): 18-23.
- [13] 许红, 刘守全, 王建桥, 等. 国际天然气水合物调查研究现状及其主要技术构成[J]. 中国地质, 2001, 1(3): 1-4.
- [14] 俄罗斯研究天然气水合物开采技术[EB/OL]. 2012-8-13. <http://info.china.alibaba.com/news/detail/v0-d1021472119.html>.
- [15] 高端装备制造业“十二五”发展规划发布[EB/OL]. 2012-5-8. <http://www.istic.ac.cn/TechInfoArticalShow.aspx?ArticleID=92700>.
- [16] 海洋工程装备制造业中长期发展规划(全文)[EB/OL]. 2012-6-29. http://www.china.com.cn/policy/txt/2012-03/22/content_24958675.htm.
- [17] 石油技术: 中国重视天然气水合物研究[EB/OL]. 2012-4-5. <http://info.china.alibaba.com/news/detail/v0-d1024670082.html>.
- [18] 陈多福, 姚伯初, 徐文新. 美国天然气水合物研究概况及我国的研究对策[J]. 海洋地质, 2002, (2): 1-6.
- [19] 石油技术: 中国重视天然气水合物研究[EB/OL]. 2012-4-5. [tp://info.china.alibaba.com/news/detail/v0-d1024670082.html](http://info.china.alibaba.com/news/detail/v0-d1024670082.html).
- [20] 徐海良, 林良程, 吴万荣, 等. 海底天然气水合物绞吸式开采方法研究[J]. 中山大学学报(自然科学版), 2011, 50(3): 48-52.
- [21] 刘刚, 李朝玮. 天然气水合物研究现状及应用前景[J]. 北京石油化工学院学报, 2011, 19(3): 60-64.
- [22] 我国首座深水钻井平台“海洋石油 981”首钻成功[EB/OL]. 2012-5-9. http://www.fujian.gov.cn/ywzgyw/201205/t20120509_471409.htm.
- [23] 探秘中国载人深潜器“蛟龙”号 专家揭秘技术突破[EB/OL]. 2011-9-9. <http://www.chinanews.com/gn/2011/08-15/3257255.shtml>.
- [24] 赵建东. 7062 米的传奇——记 7000 米级载人潜水器重大专项研发试验之路[N]. 中国海洋报, 2012-7-18(A3).
- [25] 张永勤. 国外天然气水合物勘探现状及我国水合物勘探进展[J]. 探矿工程(岩土钻掘工程), 2010, 37(10): 1-8.
- [26] 樊拴狮, 陈玉娟, 郎雪梅, 等. 韩国天然气水合物研究开发思路及对我国的启示[J]. 中外能源, 2009, 14(10): 20-25.
- [27] 吴传芝, 赵克斌, 孙长青, 等. 天然气水合物开采研究现状[J]. 地质科技情报, 2008, 27(1): 47-52.
- [28] 李兴武. 勘探开发天然气水合物的思考[J]. 新能源研究与利用, 2004, (3): 41-42.

(上接第 551 页)

- [12] MILLER C, WELLS F S. Balancing security and privacy in the digital workplace[J]. Journal of Change Management, 2010, 7(3): 315-28.
- [13] 汪金龙. 基于和谐组织的员工隐私权保护[J]. 中国人力资源开发, 2006, (7): 84-86.
- [14] 李震山. 论个人资料之保护[M]. 台湾: 台湾五南图书出版社, 2000.
- [15] ALGE B J. Effects of computer surveillance on perceptions of privacy and procedural justice[J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(4): 797-804.
- [16] 赵耀. 员工工作时雇主该不该用电子设备来监视[J]. 中国人力资源开发, 2005, (5): 72-74.
- [17] JAI Y S, SUNG S K. Internet users' information privacy-protective responses: a taxonomy and a nomological model[J]. MIS Quarterly, 2008, 32(3): 503-529.
- [18] EPIC. Workplace Privacy[EB/OL]. <http://epic.org/privacy/workplace>.
- [19] SEE, JARED A. FAVOLE. Ex-Bristol-Myers Employee Charged with Stealing Trade Secrets[EB/OL]. <http://www.barcays.com>.
- [20] JEFFREY A M. Social media, employee privacy and concerted activity: brave new world or big brother? [J]. Labor Law Journal, 2012, 63(3): 165-173.
- [21] COREY A C. The Eavesdropping Employer: A Twenty-First Century Framework for Employee Monitoring [J]. American Business Law Journal, 2011, 48(2): 285-369.
- [22] 贾石红. 我国网络隐私权的法律保护[J]. 西北大学学报, 2005, 35(6): 107-111.
- [23] 李莉雅. 办公室里该不该装摄像头[N]. 石家庄日报, 2011-07-26.
- [24] MARY J C. Information Privacy Concerns, Procedural Fairness, and Impersonal Trust: An Empirical Investigation [J]. Organization Science, 1999, 10(1): 104-115.
- [25] 马民虎, 祁荷香. 美国企业电子监控法鉴评[J]. 网络安全技术与应用, 2004, (4): 48-51.
- [26] NICOLA L. Electronic privacy in the workplace: Transparency and responsibility[J]. International Review of Law, 2010, 24(2): 163-173.
- [27] MARY J C, CYNTHIA C W. How ethics can enhance organizational privacy: lessons from the Choicepoint and TJX data breaches [J], MIS Quarterly, 2009, 33(4): 73-87.
- [28] WEAVER, TREVINO L K, COCHRAN. Corporate Ethics Programs as Control Systems: Influences of Executive Commitment and Environmental Factors [J]. Academy of Management Journal, 1999, 42(1): 41-57.
- [29] 齐爱民. 个人信息保护法研究[J]. 河北法学, 2008, 26(4): 15-33.
- [30] WARREN S D, BRANDIES L D. The right to privacy[J]. Harvard Law Review, 1890, 4(5): 193-220.
- [31] 叶六奇. 个人信息保护的理论基础[J]. 情报理论与实践, 2010, 33(3): 34-36.
- [32] 林欣荣. 企业商业秘密保护与员工基本权利保护的调和[D]. 上海: 复旦大学法学院, 2010.
- [33] 张倩. 劳动者隐私权研究[D]. 吉林: 吉林大学法学院, 2007.
- [34] 翁国民, 汪成红. 论隐私权与知情权的冲突[J]. 浙江大学学报, 2002, 32(2): 33-39.