

Du kan bruge disse regler og aftaler til at få indflydelse på overvågning og algoritmeledelse:

Overenskomst aftaler om brug af kontrolforanstaltninger

Fagretligt er ledelsens ret til brug af overvågning af medarbejderne reguleret af forskellige aftaler både på det private og det offentlige område, hvor arbejdsgivers ret til at kontrollere og overvåge medarbejderne begrænses. De vigtigste aftaler kan du finde her:

Aftale på for ansatte på industriens område: [aftale-om-kontrolforanstaltninger.pdf](#)

Aftale for ansatte i regionerne: [SKM_C45824091213560](#)

Aftale for ansatte i kommunerne: [9_i_1_1_2024.pdf](#)

Aftale for ansatte i Staten : [Aftale om kontrolforanstaltninger | Regler, aftaler og cirkulærer](#)

Arbejdsmiljøloven

Hvis der er risiko for at brugen af overvågning eller algoritmer påvirker trivsel, samarbejde eller arbejdets tempo, giver loven f.eks. mulighed for at kræve, at der foretages risikovurderinger.

[Arbejdsmiljøloven](#)

Databeskyttelsesloven (GDPR)

Når overvågning involverer medarbejdernes personoplysninger, gælder GDPR lovgivningen. Det indebærer blandt andet, at enhver har ret til at kræve indsigt i de data arbejdspladsen registrerer på vedkommende. Det indebærer også at afgørelser for eksempel om firing af en medarbejder ikke alene må basere sig på automatiseret databehandling.

[Databeskyttelsesloven](#)