

## **Werken met gegevens**

Gegevensuitwisseling tussen CWI's en uitzendbureaus

*Registratiekamer, juni 1999, 98.V.389*

## **Inhoud**

- 1 Inleiding
  - Betrokkenheid Registratiekamer
  - Beleidsvoornemen Samenwerken Werk en Inkomen
  - Wettelijk kader samenwerking
  - Wettelijk kader meewerken aan arbeidstoeleiding
- 2 Juridisch kader van het gegevensverkeer
  - Wet bescherming persoonsgegevens
  - Arbeidsvoorzieningswet 1996 en de WBP
  - Organisatiewet sociale verzekeringen 1997
  - Algemene Bijstandswet
- 3 Samenwerking in de praktijk
  - Gegevensverstrekking door CWI
  - Gegevensverzameling door uitzendbureau
  - Gegevensverstrekking door uitzendbureau aan CWI
- 4 Samenvatting
- 5 Vuistregels

## 1 Inleiding

Sociale diensten, uitvoeringsinstellingen en arbeidsbureaus gaan samenwerken om uitkeringsgerechtigden aan het werk te helpen. In de toekomst zullen deze instellingen overal in Nederland Centra voor Werk en Inkomen (CWI's) oprichten. De uitkeringsgerechtigde hoeft dan nog maar naar één loket te gaan. Daar wordt gekeken hoe hij aan het werk kan worden geholpen en welke instelling het recht op uitkering kan vaststellen. Het kabinetsstandpunt Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) stelt integratieplannen voor die nog verder gaan. De CWI's worden dan onderdeel van een publieke organisatie, het Landelijk Instituut Werk en Inkomen.

Uitvoeringsinstellingen voor de sociale verzekeringen (uvi's), sociale diensten en arbeidsbureaus, schakelen steeds vaker derden in om hun taken uit te voeren of te helpen uitvoeren. Een van de taken is het bevorderen dat de belanghebbende gebruik maakt van voorzieningen die bijdragen aan een zelfstandige bestaansvoorziening. De uvi's, sociale diensten en arbeidsbureaus roepen hierbij de hulp in van uitzendbureaus om voor uitkeringsgerechtigden te bemiddelen. De vormen van samenwerking zijn zeer divers. Het komt voor dat een uitkeringsgerechtigde verplicht wordt zich bij (bepaalde) uitzendbureaus in te schrijven. Ook vestigen uitzendbureaus zich al in CWI's. Het komt voor dat een sociale dienst een bepaalde categorie cliënten laat bemiddelen door een uitzendbureau. In al deze gevallen worden gegevens over de uitkeringsgerechtigde uitgewisseld. Het wettelijk kader waarbinnen deze ontwikkelingen plaatsvinden is echter niet duidelijk of ontbreekt zelfs.

### 1.1 Betrokkenheid Registratiekamer

Aan samenwerking tussen CWI's en uitzendbureaus heeft de Registratiekamer al meerdere malen aandacht besteed. De samenwerking tussen sociale diensten en uitzendbureaus kwam aan de orde in haar rapport 'Privacybescherming in de uitvoering van de Algemene bijstandswet' van juni 1997. Enige tijd geleden heeft de Registratiekamer onderzoek verricht naar de samenwerking van Arbeidsvoorziening met Start en Vedior. Verder heeft de Registratiekamer klachten behandeld over het verstrekken van gegevens door een uitzendbureau aan een uitkeringverstrekende instantie. Voorbeelden daarvan zijn een uitvoeringsinstelling die een banenmarkt had georganiseerd, en een sociale dienst die een uitkeringsgerechtigde de verplichting tot inschrijving bij uitzendbureaus had opgelegd, en vervolgens bij die uitzendbureaus ging informeren.

De ontwikkelingen op het terrein van de samenwerking vormen voor de Registratiekamer de aanleiding om in meer algemene zin te onderzoeken hoe aan de samenwerking tussen (partners van) CWI's en uitzendbureaus vormgegeven kan worden op een wijze die recht doet aan de privacyregels.

Voor de totstandkoming van dit rapport is door de Registratiekamer eerst een discussienota CWI's en uitzendbureaus voorbereid. Deze discussienota is tijdens de daarvoor georganiseerde workshop op 3 november 1998 met deelnemers uit de praktijk besproken. Mede naar aanleiding van hetgeen daarin naar voren is gekomen, is dit rapport tot stand gebracht. Het rapport begint met een korte weergave van de ontwikkelingen op het terrein van Samenwerking Werk en Inkomen.

Vervolgens komt in dit rapport het juridisch kader aan de orde voor het gebruik van gegevens van uitkeringsgerechtigden door de drie kolommen; arbeidsbureaus, uvi's en sociale diensten, die samenwerken met uitzendbureaus (hoofdstuk 2). Het juridisch kader bestaat uit een algemeen gedeelte met de regels voor de bescherming van persoonsgegevens behandeld aan de hand van het wetsvoorstel bescherming persoonsgegevens (Kamerstukken II 1997/98, 25 892) en uit een weergave van de specifieke regelgeving.

Vervolgens worden deze regels op de samenwerking toegepast (hoofdstuk 3). Tot besluit zijn vuistregels opgenomen die gelden om de samenwerking vanuit de invalshoek van bescherming van persoonsgegevens zorgvuldig te laten verlopen (hoofdstuk 4).

### *1.2 Beleidsvoornemen Samenwerking Werk en Inkomen*

Tussen 1998 en 2001 moeten er in heel Nederland zogenaamde Centra voor Werk en Inkomen (CWI's) worden opgericht bestaande uit arbeidsbureaus, uvi's en sociale diensten. Werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden kunnen bij het CWI terecht voor een verwijzing naar werk of, als dat niet lukt, verstrekking van een uitkering. Het belangrijkste doel van Samenwerking Werk en Inkomen (SWI) is het aan het werk helpen van zoveel mogelijk mensen op een klantvriendelijke, efficiënte en effectieve wijze. Zo nodig komt daarbij het verstrekken van de uitkering. Dat alles achter één loket. 'Werk gaat boven uitkering' wordt de leidraad en de verbindende schakel tussen arbeidsvoorziening, sociale diensten en uitvoeringsinstellingen (uvi's), ofwel de drie kolommen. Op alle CWI's zal een 'haag' van vacatures moeten worden gepresenteerd.

In 1997 is door het kabinet aangegeven dat om deze betere, klantvriendelijke, efficiënte en effectieve toeleiding naar arbeid te bereiken, de volgende werkzaamheden van sociale diensten, uvi's en arbeidsbureaus moeten worden gestroomlijnd en gezamenlijk worden afgestemd:

- presentatie van het vacatureaanbod en de directe bemiddeling;
- registratie van gemeenschappelijke gegevens en de inschrijving voor werk;
- verzorging van de uitkeringsaanvraag, inclusief de eventuele doorverwijzing naar een uitkeringsinstantie;
- bestandsindeling;
- nadere beoordeling positie op de arbeidsmarkt ('kwalificerende intake').

Bij al deze werkzaamheden zal gebruik gemaakt worden van een uniform klantvolgsysteem, het zogeheten CVCS (Cliënt Volg Communicatie Stelsel). Dit stelsel is momenteel in ontwikkeling en is in een aantal pilots van start gegaan.

Uit het standpunt in de SUWI-nota (Kamerstukken II 1998/99, 26 448) volgt dat de CWI's in de toekomst de primaire taken gaan verrichten die toegang tot werk en zonodig een uitkering waarborgen. De CWI's zullen dan de volgende taken uitvoeren:

- het geven van informatie en advies aan werkgevers en werknemers;
- het bemiddelen van werkzoekenden en werkgevers;
- het werven en registreren van vacatures;
- het verzamelen van gegevens voor een WW-of Bijstandsuitkering;
- het beslissen over de verwijtbaarheid van werkloosheid (WW);
- het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid(WAO);
- de administratieve en kwalificerende intake.

### *1.3 Wettelijk kader van de samenwerking*

In verschillende wetten zijn bepalingen opgenomen over de verplichting tot samenwerking om de inschakeling van uitkeringsgerechtigden in het arbeidsproces te bevorderen. De verplichting tot samenwerking is eind 1997 geconcretiseerd in het Samenwerkingsbesluit SWI (Staatsblad 1997, 804). Het besluit brengt echter geen verandering in de wettelijk geregelde taken en bevoegdheden van de drie samenwerkende kolommen.

In het Samenwerkingsbesluit SWI is vastgelegd waarover de samenwerkende partners in ieder geval afspraken moeten maken. In artikel 2, tweede lid, onder a, staat bijvoorbeeld dat er afspraken moeten zijn over de registratie en uitwisseling van gemeenschappelijke gegevens. Op grond van artikel 2, tweede lid, onder k, moeten er afspraken zijn over de wijze waarop de drie partijen de uitkeringsaanvragen naar het beslissingsbevoegde bestuursorgaan doorzenden.

Een methode om de uitkeringsgerechtigde aan werk te helpen is het aanbieden van flexibele arbeid, uitzendwerk. Door bemiddeling van een uitzendbureau wordt de uitkeringsgerechtigde in de gelegenheid gesteld werkervaring op te doen. De kabinetsreactie SWI spoort hiertoe ook aan: 'Aangezien het uitgangspunt is dat zo veel mogelijk vacatures worden aangeboden in een SWI-centrum, acht het kabinet het van belang dat private bemiddelingsinstanties die daarvoor belangstelling hebben, waar mogelijk worden betrokken bij de samenwerking in een SWI-centrum.'

In een ander verband heeft het kabinet overigens wel benadrukt dat 'in de SWI-centra een gecoördineerde uitvoering van een aantal publieke taken plaatsvindt. Voor de werkzoekende moet volstrekt duidelijk zijn dat hij of zij te maken heeft met het ene loket van de samenwerkende publieke uitvoerders of met een niet-publieke dienstverlener' (Kamerstukken II 1997/98, 24 877, nr. 18, p. 6).

#### *1.4 Wettelijk kader van het meewerken aan arbeidstoeleiding*

De uitkeringsgerechtigde is op diverse manieren verplicht om werk te zoeken, passende arbeid te aanvaarden en dat na te laten wat inschakeling in de arbeid belemmert. Hij is verplicht tot inschrijving bij het arbeidsbureau en moet zorgen voor de tijdige verlenging daarvan. In het kader van de WW moet de werknemer zich inspannen om passende arbeid te behouden en te verkrijgen. Hij mag in dat verband geen eisen stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. In het verlengde hiervan ligt dat hij een concreet aanbod van passende arbeid niet mag afslaan.

De Richtlijn passende arbeid 1996 (Staatscourant 1996, 60) van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, geeft een nadere invulling aan deze verplichtingen. Ook wordt hierin vooruit gelopen op samenwerking tussen de betrokken instanties. Een belangrijk punt daarin is dat er periodieke terugkoppeling zal plaatsvinden over de sollicitatieactiviteiten van de cliënt. Ook van belang is, aldus de richtlijn, dat aandacht wordt besteed aan voorlichting aan uitkeringsgerechtigden zodat deze gestimuleerd worden om zelf de nodige acties te verrichten. Dit aspect wordt ook wel activering genoemd.

In het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW geeft het Lisv invulling aan de sollicitatieplicht (Staatscourant 1998, 22). Van de uitkeringsgerechtigde wordt verwacht dat hij er alles aan doet om zijn werkloosheid te voorkomen of op te heffen door het verrichten van concrete sollicitatieactiviteiten. Hieronder worden onder andere verstaan het versturen van (open) sollicitatiebrieven en het afleggen van een (spontaan) sollicitatiebezoek aan een werkgever. Ook inschrijving bij een uitzendbureau wordt genoemd als concrete sollicitatieactiviteit. Van de WW-uitkeringsgerechtigde wordt in het algemeen verwacht dat hij één concrete sollicitatieactiviteit verricht per week.

Er kan de uitkeringsgerechtigde een maatregel worden opgelegd als hij zich niet houdt aan de regels die gericht zijn op het zoeken of aanvaarden van werk. Op grond van artikel 27 WW, artikel 14 ABW, en artikel 20 IOAZ/IOAW kan een sanctie worden opgelegd. Ook controle is daarmee een aspect van de arbeidsmarkttoeleiding. Met het oog hierop is het echter onvermijdelijk dat de uitkeringverstrekkende organisaties ook willen weten wat het verloop is van de acties van de kant van de uitkeringsgerechtigde. Als gezegd, spelen zowel activering bij bemiddeling naar werk, als controle op voornoemde verplichtingen een rol bij de bemoeienis van het CWI bij de arbeidsmarkttoeleiding.

In artikel 7 Arbeidsvoorzieningswet 1996 is vastgelegd dat een arbeidsbureau verplicht is de sociale dienst of het Lisv in te lichten als de uitkeringsgerechtigde niet voldoet aan zijn verplichtingen. Dit oordeel of gegrond vermoeden mag het arbeidsbureau slechts geven op grond van duidelijke aanwijzingen. Het vastleggen van gegevens is noodzakelijk. Er kan volgens de MvT, mede in het licht van de rechtszekerheid, dus niet worden volstaan met mondelinge of telefonische berichtgeving.

## 2 Juridisch kader van het gegevensverkeer

'Samenwerking Werk en Inkomen' is een belangrijk onderdeel van het overheidsbeleid voor de sociale zekerheid maar leidt nog niet tot fusie van de deelnemende organisaties. Deze blijven (voorlopig) aan verschillende wettelijke regimes gebonden. Waar in de praktijk haast geen onderscheid meer valt te maken tussen een medewerker van een arbeidsbureau en een medewerker van een sociale dienst die in een CWI werken, gelden er verschillende wettelijke regels voor drie kolommen. Ook voor het omgaan met persoonsgegevens zijn verschillende regels. In de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 (OSV 1997), de Algemene Bijstandswet (ABW) en de Arbeidsvoorzieningswet 1996 zijn bepalingen opgenomen die aangeven op welke gronden persoonsgegevens van cliënten mogen worden vastgelegd, verder gebruikt en verstrekt. Hoewel er bij een CWI sprake is van een gezamenlijke intake blijft er sprake van kolomspecifieke gegevensopslag en verwerking. Niet alleen juridisch bestaat hier een onderscheid, ook feitelijk zullen de backoffices niet gemeenschappelijk zijn.

Van toepassing op het gegevensverkeer is de Europese richtlijn betreffende de bescherming van de natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens nr.95/46/EG. Deze richtlijn met een algemene strekking zal in Nederland geïmplementeerd worden door de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nrs.1-2, die de huidige Wet persoonsregistraties (WPR) zal vervangen. Vanwege het feit dat de Wet bescherming persoonsgegevens de Wet persoonsregistraties zal vervangen en binnenkort in werking zal treden, zal hier alleen de WBP behandeld worden, zoals deze thans in behandeling is bij de Tweede Kamer (hoofdstuk 2.1).

Voor het gegevensverkeer binnen CWI's en daarbuiten gelden twee soorten wettelijke regels. Het algemene kader, dat geldt voor bijvoorbeeld uitzendbureaus, wordt geboden door de WBP. Voor de sociale zekerheidssector geldt specifieke wetgeving ten aanzien van het gegevensverkeer en heeft algemene wetgeving met betrekking tot bescherming van persoonsgegevens aanvullende werking. Hieronder zullen de verschillende wettelijke regimes behandeld worden die van toepassing zijn op het gegevensverkeer tussen CWI's en derden. Allereerst wordt de algemene wetgeving ter bescherming van persoonsgegevens behandeld. De bijzondere wetgeving voor het verstrekken van gegevens door arbeidsbureaus, uvi's en sociale diensten komt in de hoofdstukken 2.2 tot en met 2.4 aan de orde. Aangezien een CWI doorgaans niet zelfstandig gegevens verwerkt, wordt per partner van een CWI het wettelijk kader behandeld. In de toekomst zal het CWI zelf verantwoordelijke worden voor het verwerken van persoonsgegevens. In nieuwe wetgeving zal dan het kader voor het verwerken van persoonsgegevens door het CWI vastgelegd moeten worden, zo ook bijzondere regels voor het verstrekken van gegevens door het CWI aan derden.

### 2.1 Wet bescherming persoonsgegevens

De Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) heeft, evenals de Wet persoonsregistraties (WPR), betrekking op persoonsgegevens. Het begrippenkader van de WBP is echter deels anders dan die van de WPR.

- Het centrale begrip is niet langer persoonsregistratie maar het verwerken van persoonsgegevens. Het verwerken van persoonsgegevens is elke handeling of elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens. Hieronder valt het verzamelen, vastleggen maar ook het verstrekken van gegevens aan derden.

- Degene op wie een persoonsgegeven betrekking heeft, wordt de betrokkene genoemd.
- Op grond van artikel 6 WBP worden de persoonsgegevens in overeenstemming met de wet en op een behoorlijke en zorgvuldige wijze verwerkt.
- Artikel 7 WBP bepaalt dat persoonsgegevens voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden worden verzameld.
- Artikel 8 WBP bevat een limitatieve opsomming van gronden die een gegevensverwerking rechtvaardigen.

Artikel 8 WBP luidt:

' Persoonsgegevens mogen slechts worden verwerkt indien:

- a. de betrokkene voor de verwerking zijn ondubbelzinnige toestemming heeft verleend;
- b. de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, of voor het nemen van precontractuele maatregelen naar aanleiding van een verzoek van betrokkene en die noodzakelijk zijn voor het sluiten van een overeenkomst;
- c. de gegevensverwerking noodzakelijk is om een wettelijke verplichting na te komen waaraan de verantwoordelijk onderworpen is;
- d. de gegevensverwerking noodzakelijk is ter vrijwaring van een vitaal belang van de betrokkene;
- e. de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak door het desbetreffende bestuursorgaan dan wel het bestuursorgaan waaraan de gegevens worden verstrekt, of
- f. de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de behartiging van het gerechtvaardigde belang van de verantwoordelijke of van een derde aan wie de gegevens worden verstrekt, tenzij het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van betrokkene, in het bijzonder het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, prevaleert'.

De grondslag voor de verzameling van deze gegevens moet gevonden worden in artikel 8 WBP. Ook alle andere vormen van het verwerken van gegevens, bijvoorbeeld het opvragen, ordenen, bewaren of verstrekken van gegevens, moet gegrond worden op artikel 8 WBP. Of andere vormen van het verwerken van persoonsgegevens zijn toegestaan hangt af van de vraag of deze gegevensverwerking verenigbaar is met de doeleinden waarvoor de gegevens zijn verkregen (artikel 9 WBP). Teneinde de transparantie van het gegevensverkeer te waarborgen, is de verantwoordelijke verplicht de betrokkene op de hoogte te brengen van zijn identiteit en doeleinden van de verwerking van de gegevens (artikel 33 en 34 WBP).

Bij de beoordeling van de vraag of een verwerking verenigbaar is met de doeleinden waarvoor de gegevens zijn verkregen, spelen de volgende factoren een rol:

- de verwantschap tussen het doel van de beoogde verwerking en het doel waarvoor de gegevens zijn verkregen;
- de aard van de betreffende gegevens;
- de gevolgen van de beoogde verwerking voor de betrokkene;
- de wijze waarop de gegevens zijn verkregen en
- de mate waarin jegens de betrokkene wordt voorzien in passende waarborgen.

Als de verzameling van gegevens plaatsvindt binnen een wettelijk kader, bijvoorbeeld de WW, kunnen deze gegevens niet zomaar worden gebruikt voor andere doeleinden. Als de betrokkene verplicht is om gegevens te overleggen (dus als de gegevensverzameling een verplicht karakter heeft) dan moeten er strikte grenzen gesteld worden aan het verenigbaar gebruik (zie boven).

De genoemde factoren kunnen elk op zich en in onderling verband worden beoordeeld en gewogen ter beantwoording van de vraag of er sprake is van verenigbaar gebruik. De eerste factor geeft aan dat het doel waarvoor de gegevens zijn verzameld, van belang is bij de beoordeling of verder gebruik van die gegevens geoorloofd is. Vervolgens is de aard van de gegevens van belang. Hoe gevoeliger het gegeven hoe minder snel mag worden aangenomen dat er sprake is van verenigbaar gebruik, indien bij enige verwerking wordt afgeweken van het oorspronkelijke doel. Voorts is van belang in welke mate betrokkene gevolgen ondervindt van een doelwijziging. Worden de gegevens gebruikt als basis voor mogelijke beslissingen met betrekking tot hem, dan is er eerder sprake van onverenigbaar gebruik dan wanneer de gegevens worden gebruikt voor toezending van bepaalde boodschappen. Denk hierbij aan het opleggen van een maatregel aan de uitkeringsgerechtigde.

Artikel 33 WBP bepaalt dat als de gegevens worden verkregen bij de betrokkene, de verantwoordelijke vóór het moment van de verkrijging de betrokkene informeert over de doeleinden van de verwerking en de identiteit van de verantwoordelijke. Deze verplichting geldt niet als de betrokkene daarvan reeds op de hoogte is. Worden de gegevens niet bij de betrokkene verkregen dan moet de verantwoordelijke deze informatie geven op het moment van vastlegging of, wanneer de gegevens bestemd zijn om te worden verstrekt, op het moment van de eerste verstrekking (artikel 34 WBP).

De verplichting geldt niet, als de betrokkene reeds op de hoogte is. Voor beide situaties geldt dat er meer moet worden uitgelegd voor zover dat gelet op de aard van de gegevens, de omstandigheden waaronder zij worden verkregen, of het gebruik dat ervan wordt gemaakt, nodig is om een behoorlijke en zorgvuldige verwerking te waarborgen.

Als er sprake is van een gegevensverwerking op grond van artikel 8, onder e; gegevensverwerking noodzakelijk voor publiekrechtelijke taak of f; noodzakelijk voor gerechtvaardigd belang, heeft de betrokkene het recht om zich hiertegen te verzetten. Artikel 40 WBP biedt de betrokkene een recht op verzet in verband met persoonlijke omstandigheden. Dit recht op verzet is relatief, de betrokkene kan aanspraak maken op een hernieuwde afweging van belangen in zijn concrete geval. Artikel 41 WBP biedt de betrokkene een absoluut recht op verzet als zijn gegevens worden gebruikt voor direct-marketingdoeleinden.

Het verwerken van gevoelige gegevens, zoals gegevens over ras, gezondheid, is alleen toegestaan in een aantal concreet omschreven gevallen en voor het overige, voor zover noodzakelijk ten behoeve van een zwaarwegend belang (artikel 16 en volgende WBP). Voor medische gegevens geldt de bijzondere regeling die genoemd is in artikel 21 WBP. Hierin wordt bijvoorbeeld geregeld dat bestuursorganen, werkgevers of instellingen die voor hen werkzaam zijn, medische gegevens mogen verwerken noodzakelijk voor de reïntegratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Het verbod om de bijzondere gegevens te verwerken geldt niet als de betrokkene zijn uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven.

Het verstrekken van gegevens aan derden is een vorm van verdere verwerking waarbij beoordeeld moet worden of deze voldoet aan de eisen van verenigbaar gebruik. Bij de beoordeling van de toelaatbaarheid van gegevensverwerkingen moeten de volgende vragen:

- Voor welk doel worden gegevens verzameld? (artikel 7 WBP)
- Is er een grondslag voor de verwerking? (artikel 8 WBP)
- Zijn er beperkingen: is de verdere verwerking niet onverenigbaar met doel waarvoor gegevens zijn verzameld, of is er een geheimhoudingsplicht? (artikel 9 WBP)
- Is de betrokkene geïnformeerd? (33 en 34 WBP)

## *2.2 Arbeidsvoorzieningswet 1996 en de WBP*

Op grond van artikel 4 Arbeidsvoorzieningswet 1996 is een arbeidsbureau verplicht ten behoeve van iedere werkzoekende en werkgever de werkzoekenden en vacatures te registreren. Deze verplichting is er om de aansluiting tussen vraag en aanbod van arbeidskrachten op de arbeidsmarkt te bevorderen, in het bijzonder door dienstverlening aan moeilijk plaatsbare werkzoekenden (artikel 3 Arbeidsvoorzieningswet 1996).

Artikel 78 Arbeidsvoorzieningswet 1996 stelt dat de geregistreerde gegevens openbaar zijn met dien verstande dat de openbaarmaking van tot een individuele werkzoekende herleidbare gegevens, plaatsvindt met inachtneming van het privacyreglement. De Arbeidsvoorzieningswet geeft geen specifiek wettelijk voorschrift om gegevens aan uitzendbureaus te verstrekken. Aangezien in artikel 78 Arbeidsvoorzieningswet 1996 en evenmin in enig andere bepaling van deze wet is aangegeven aan welke normen het verstrekken van persoonsgegevens moet voldoen, zal straks de WBP van toepassing zijn op de door Arbeidsvoorziening aangelegde registratie van werkzoekenden en werkgevers. Dit brengt mee dat aan de hand van de WBP beoordeeld moet worden of het arbeidsbureau gegevens over de werkzoekenden mag verstrekken aan derden, in dit geval uitzendbureaus.

Het doel waarvoor de gegevens worden verzameld zal liggen in de bevordering van de (weder)inpassing van werkzoekenden in het arbeidsproces. De grondslag van gegevensverwerkingen moet kunnen steunen op artikel 8 WBP. Zo zal de verzameling van gegevens plaatsvinden om een wettelijke verplichting na te komen waaraan de verantwoordelijke onderworpen is (artikel 8, onder c, WBP), namelijk de verplichting die op grond van artikel 4 Arbeidsvoorzieningswet 1996 aan Arbeidsvoorziening is opgelegd. Voor overige gevallen kan sprake zijn van verwerkingen noodzakelijk voor een goede vervulling van een publiekrechtelijke taak (artikel 8, onder e, WBP). De verdere verwerking, bijvoorbeeld het verstrekken van gegevens aan uitzendbureaus, mag niet onverenigbaar zijn met de doeleinden waarvoor de gegevens worden verkregen (artikel 9 WBP).

## *2.3 Organisatiewet sociale verzekeringen 1997*

Uitvoeringsinstellingen hebben een strikt kader waarbinnen de gegevens kunnen worden verwerkt. De Organisatiewet sociale verzekeringen (OSV 1997) kent immers een gesloten verstrekkingenregime. Alleen tussen de instanties die in de OSV 1997 en in het Besluit gegevensverstrekkingen OSV 1997 worden genoemd, kunnen gegevens uitgewisseld worden. Deze regeling treedt in de plaats van het algemene kader uit de WPR en in de toekomst de WBP. Aan de hand van de regels genoemd in de OSV 1997 moet beoordeeld worden of het verstrekken van gegevens aan uitzendbureaus is toegestaan.

In artikel 99 OSV 1997 komt het doelbindingsbeginsel tot uitdrukking: uitvoeringsinstellingen gebruiken de gegevens en inlichtingen waarover zij bij de uitoefening van hun taken beschikken uitsluitend voor het doel waarvoor die gegevens en inlichtingen zijn verkregen, tenzij bij of krachtens de wet gebruik voor een ander doel is voorgeschreven of toegestaan.

Verder geldt er een geheimhoudingsbepaling (artikel 98 OSV 1997). Een ieder die betrokken is bij de uitvoering van de wetten en daarbij beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijk karakter kent of moet kennen, is tot geheimhouding verplicht, tenzij er een wettelijk voorschrift tot het verstrekken van gegevens is, of uit zijn taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit, dan wel dat de verstrekking bij of krachtens de OSV 1997 is toegestaan. Algemeen wordt aangenomen dat ook met toestemming van de betrokken persoon gegevens aan een derde kunnen worden verstrekt.

#### *2.4 Algemene bijstandswet*

Evenals de OSV 1997 kent de ABW in de artikelen 123 en volgende een gesloten verstrekkingenregime. Dit houdt in dat verstrekking van gegevens aan derden slechts is toegestaan voor zover hier in of bij deze wet een grondslag bestaat. Met name artikel 125 ABW is voor de derdenverstrekking van belang. Dit vormt een specifiek voorschrift voor de gevallen waarin het college van B&W bevoegd dan wel verplicht is aan aldaar genoemde instanties informatie te verschaffen. Uitzendbureaus worden niet genoemd in dit verband. De algemene geheimhoudingsplicht van artikel 123, eerste lid, ABW verbiedt een ieder gegevens verder bekend te maken dan voor de uitvoering van de ABW noodzakelijk is dan wel op grond van deze wet is voorgeschreven of toegestaan.

De geheimhoudingsverplichting kan ook worden doorbroken, indien de betrokkene schriftelijk kenbaar maakt hiertegen geen bezwaar te hebben (artikel 123, tweede lid ABW). Materieel wijkt een dergelijke verklaring niet af van de ondubbelzinnige toestemming die ingevolge artikel 1, onder i, WBP en 8, onder a, WBP voor het verstrekken van gegevens kan worden verleend. Zowel bij de verklaring van geen bezwaar als bij de toestemming op grond van artikel 8, onder a, WBP dient de betrokkene vrijelijk zijn wil te kunnen bepalen. Voor wat betreft de vorm van de toestemming wijkt deze af van de WBP. De toestemming uit de ABW moet immers schriftelijk worden gegeven.

### 3 Samenwerking in de praktijk

De vorm van de gegevensuitwisseling tussen CWI's en uitzendbureaus is afhankelijk van het feit of zij wel of niet samenwerken.

Geen samenwerking tussen CWI en uitzendbureau

Als een uitkeringsgerechtigde zich zelfstandig inschrijft bij een uitzendbureau, dan zal een medewerker van een uvi of sociale dienst, de inschrijving doorgaans willen controleren. Het ligt echter niet voor de hand dat gegevens over iemand die zich inschrijft voor werk, aan een uitkerende instantie worden verstrekt. De inschrijving vindt immers plaats om degene die werk zoekt, te bemiddelen voor uitzendwerk.

Het uitzendbureau zal bij de inschrijving persoonsgegevens zoals naam en adres, en gegevens over gevolgde opleiding, kennis, ervaring, huidige bezigheden vragen. Als de sollicitant in aanmerking komt voor uitzending wordt deze ingeschreven in het bestand. Daarbij worden de resultaten vermeld van het interview, de referenties en de eventuele testuitslagen. Vervolgens zal de medewerker beoordelen of er een eventuele opdrachtgever (inlenend bedrijf of instelling) beschikbaar is of komt.

Komt de uitzending tot stand, dan wordt er enerzijds tussen uitzendkracht en uitzendbureau en anderzijds tussen inlener en uitzendbureau een overeenkomst gesloten. De eerstgenoemde uitzendovereenkomst kan gelden als de grondslag voor de gegevensverwerking. De gegevens mogen immers verzameld worden indien deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de uitzendovereenkomst, dan wel voor het nemen van precontractuele maatregelen naar aanleiding van een verzoek van betrokkene (artikel 8, onder b, WBP). Indien een uitzendbureau vervolgens wordt benaderd door een sociale dienst, uitvoeringsinstelling of arbeidsbureau met vragen over degene die zich heeft ingeschreven zal aan de hand van artikel 8 en 9 WBP bepaald moeten worden of het toegestaan is gegevens over hem te verstrekken aan deze instanties.

Voor de grondslag van het verstrekken aan deze instellingen kan gedacht worden aan artikel 8, onder e of f, WBP, maar vervolgens komt de vraag aan de orde of dit gebruik van gegevens niet onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor ze zijn verkregen (artikel 9 WBP). Ter beoordeling daarvan kunnen onderstaande factoren een rol spelen.

De verwantschap tussen het doel van de beoogde verwerking en het doel waarvoor de gegevens zijn verkregen is een van deze factoren. Van een verwantschap tussen het bemiddelen voor werk en het informeren van de sociale dienst, uvi of arbeidsbureau over de inzet en dergelijke van de betrokken uitkeringsgerechtigde kan niet zonder meer worden gesproken. De inschrijving vindt immers plaats om te beoordelen of iemand in aanmerking komt voor het uitzendwerk. Dat is het doel waarvoor de gegevens worden verzameld. Er is geen verwantschap aan te nemen tussen de inschrijving en het verstrekken van deze gegevens, voor activering of controle, aan de (partners van) het CWI. Daarbij speelt ook de aard van de gegevens een rol. Ten dele gaat het om gegevens met een weinig uitgesproken karakter, zoals NAW-gegevens, opleiding en werkervaring. Gegevens over de motivatie zijn echter al van een andere orde. De gevolgen van de verstrekking van met name deze gegevens kunnen daarbij groot zijn. Het komt bijvoorbeeld voor dat aan de uitkeringsgerechtigde mede vanwege diens opstelling bij een uitzendbureau een maatregel wordt opgelegd.

De wijze waarop de gegevens zijn verkregen is ook belangrijk. Worden de gegevens op een reguliere wijze bij inschrijving verkregen dan zal het uitzendbureau doorgaans niet bekend zijn met het feit of degene die zich meldt bij een uitzendbureau een uitkering heeft of niet, en of hij een verplichting heeft tot inschrijving. Het is bij een gewone inschrijving ook niet relevant. Worden de gegevens op

deze wijze verkregen, dan kan de betrokkene niet verwachten dat zijn gegevens worden doorverstrekt aan andere derden dan de toekomstige werkgever. Daarom is de verstrekking van de gegevens door een uitzendbureau aan de sociale dienst, uvi of het arbeidsbureau, onverenigbaar met de doeleinden waarvoor de gegevens zijn verkregen, namelijk de totstandkoming van een uitzendovereenkomst. De enige mogelijkheid voor het verstrekken van gegevens aan deze derden, is de ondubbelzinnige toestemming van de betrokkene (artikel 8, onder a WBP).

Wel kan een uitzendbureau in bepaalde gevallen verplicht zijn gegevens te verstrekken aan bijvoorbeeld sociale diensten. Deze verplichting is er voor verificatiedoeleinden en voor als het uitzendbureau werkgever is (geweest) en dan gaat het in beginsel over informatie over het aantal uren dat is gewerkt en het loon dat is uitbetaald (artikel 8, onder c, WBP en bijvoorbeeld 121 ABW). Op het moment dat iemand alleen maar is ingeschreven bij een uitzendbureau, is het uitzendbureau niet aan te merken als werkgever, en is er geen wettelijke plicht voor het uitzendbureau om gegevens te verstrekken. Het is belangrijk dat uitzendbureaus dit verschil kennen. Ook de organisaties die de uitzendbureaus benaderen moeten het verschil weten tussen de wettelijke plicht van het uitzendbureau als werkgever om gegevens te verstrekken, en de eis van toestemming van betrokkene als het gaat om gegevens over de inschrijving terwijl het uitzendbureau nog geen werkgever is.

Wel samenwerking tussen CWI en uitzendbureau

Een CWI kan op verschillende manieren samenwerken met een of meer uitzendbureaus. Het CWI kan bijvoorbeeld de uitkeringsgerechtigde verwijzen naar de uitzendbureaus (al of niet gevestigd binnen het CWI), of zelf de gegevens verstrekken aan een uitzendbureau. Daarna wordt informatie over de inschrijving en de eventuele bemiddelingsactiviteiten door het uitzendbureau teruggekoppeld.

Om te beoordelen of bij deze vorm van samenwerking gegevens mogen worden uitgewisseld, is het belangrijk de verschillende gegevensverwerkingen in kaart te brengen. Daarom komt in paragraaf 3.1 eerst de verstrekking van de gegevens door het CWI aan de orde. In paragraaf 3.2 wordt de verzameling van de gegevens door het uitzendbureau beschreven die het gevolg is van de daarvoor beschreven verstrekking van gegevens, of van de inschrijving van de betrokkene zelf. In paragraaf 3.3 komt het verstrekken van gegevens door de uitzendbureaus aan de CWI's aan de orde.

### *3.1 Gegevensverstrekking door CWI*

Een CWI verwerkt doorgaans niet zelfstandig persoonsgegevens. Dat gebeurt onder verantwoordelijkheid van de samenwerkende partners. Deze partners krijgen elk te maken met specifieke bepalingen voor gegevensverstrekking. Hieronder worden per partner (kolom) die regels toegepast.

Arbeidsbureaus

Bij het arbeidsbureau worden gegevens van werkzoekenden verzameld ter bevordering van de (weder)inpassing van werkzoekenden in het arbeidsproces. Om dit doel te bereiken verzamelt het arbeidsbureau gegevens over de werkzoekenden en worden deze gegevens verstrekt aan werkgevers die vacatures hebben te vervullen. Een andere methode is het inschakelen van uitzendbureaus om de werkzoekenden te bemiddelen. De opzet is dat degene die zich inschrijft bij het arbeidsbureau gemakkelijker aan werk kan komen vanwege de samenwerking. Deze verstrekking van gegevens kan dan gezien worden als een van de doelen waarvoor de gegevens worden verzameld.

Nu de verzameling van de gegevens van werkzoekenden kan worden gegrond op het wettelijk voorschrift uit de Arbeidsvoorzieningswet 1996, is artikel 8, onder c, WBP een grondslag voor deze verzameling. Het verstrekken van gegevens aan uitzendbureaus valt hier echter niet onder. Deze vorm van verwerking kan vallen onder artikel 8, onder e, WBP. Daartoe moet bepaald worden of deze vorm van gegevensverwerking noodzakelijk is voor de goede vervulling van de publiekrechtelijke taak. Voor sommige uitkeringsgerechtigden zal bemiddeling door het uitzendbureau een voor de hand liggende mogelijkheid zijn. De taak van een arbeidsbureau is immers het naar de arbeidsmarkt toeleiden van werkzoekenden. Uitzendbureaus kunnen bij deze taak een belangrijke rol vervullen. Destijds heeft de regering door een wijziging van de Arbeidsvoorzieningswet 1996, ook de verwachting uitgesproken dat Arbeidsvoorziening aan haar taakverbreding invulling zou geven door inschakeling van uitzendbureaus.

Ook al is er een grondslag voor de gegevensverstrekking, dit brengt niet met zich mee dat alle persoonsgegevens van alle uitkeringsgerechtigden ter beschikking kunnen worden gesteld aan een uitzendbureau. Het is in het kader van de 'goede vervulling van de publiekrechtelijke taak' nodig een selectie te maken van gegevens en van betrokkenen. Meestal kan het arbeidsbureau volstaan met een beperkte set van gegevens (alleen gegevens over werkervaring en opleiding) over een groep werkzoekenden. Het vooraf informeren van betrokkenen en hen de mogelijkheid bieden om bezwaar te maken tegen de verstrekking, kan er voor zorgen dat er niet meer gegevens verstrekt worden dan noodzakelijk is voor de goede vervulling van de publiekrechtelijke taak.

De werkzoekende moet vooraf (voordat de gegevens worden verkregen) goed worden geïnformeerd over de doeleinden van het verzamelen van zijn gegevens en/of het verstrekken daarvan aan het uitzendbureau (artikel 33 WBP). De mogelijkheid om vooraf bezwaar te maken tegen de gegevensverstrekking, heeft wel gevolgen voor het recht van verzet (artikel 40 WBP). Als de betrokkene geen bezwaar heeft gemaakt en hij alsnog verzet aantekent, zullen er bijzondere en nieuwe omstandigheden aanwezig moeten zijn om een geslaagd beroep te kunnen doen op dit recht.

#### Uitvoeringsinstellingen

Wanneer een uvi persoonsgegevens van uitkeringsgerechtigden aan een derde wil verstrekken zal de gegevensverstrekking gegrond moeten worden op een van de bepalingen uit de OSV 1997 of het daarbij behorende Besluit gegevensverstrekkingen OSV 1997. Uitzendbureaus worden niet genoemd in deze regelingen. Om de geheimhoudingsplicht van artikel 98 OSV 1997 te doorbreken zal de toestemming van de uitkeringsgerechtigde nodig zijn. Materieel zal deze toestemming moeten voldoen aan eisen die worden gesteld aan de toestemming op grond van artikel 1, onder i, WBP en artikel 8, onder a, WBP. Dat houdt in dat de toestemming een vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting moet zijn, waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt. De toestemming moet ook ondubbelzinnig zijn. Het verkrijgen van de toestemming onder druk van het opleggen van een sanctie is geen toestemming in deze zin en zal daardoor geen rechtmatige grond zijn om tot de verstrekking over te gaan.

#### Sociale diensten

In de ABW worden uitzendbureaus niet genoemd als instanties waaraan gegevens kunnen worden verstrekt. De geheimhoudingsverplichting kan worden doorbroken, indien de betrokkene schriftelijk kenbaar maakt hiertegen bezwaar te maken (artikel 123, tweede lid ABW). Materieel wijkt een dergelijke verklaring niet af van de toestemming die ingevolge artikel 1, onder i, WBP en 8, onder a, WBP voor het verstrekken van gegevens kan worden verleend. Zowel bij de verklaring van geen bezwaar als bij de toestemming op grond van artikel 8, onder a, WBP dient de betrokkene vrijelijk zijn wil te kunnen bepalen. De toestemming moet ondubbelzinnig zijn. Het laten tekenen van de toestemming onder druk van het opleggen van een sanctie is geen toestemming in deze zin en er zal daardoor geen rechtmatige grond zijn om tot de verstrekking over te gaan.

De Registratiekamer heeft in haar rapport Privacybescherming in de uitvoering van de Algemene bijstandswet (juni 1997) aandacht besteed aan uitbesteding van taken van de sociale diensten aan derden. Uit oogpunt van zorgvuldig beheer van persoonsgegevens vond de Registratiekamer het noodzakelijk dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de grenzen vaststelt waarbinnen uitbesteding van taken mag en kan plaatsvinden en onder welke voorwaarden. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft naar aanleiding van voornoemd rapport een privacykader opgesteld voor de uitvoering van de Algemene bijstandswet (20 februari 1998, Staatscourant 1998, nr. 37). Over het samenwerken met uitzendbureaus heeft hij zich op het standpunt gesteld dat zonder toestemming van de cliënt er geen sprake kan zijn van gegevensuitwisseling met uitzendbureaus. In hoofdstuk 3.3 van het kader staat verder dat belangrijk is dat de uitkeringsgerechtigde vooraf geïnformeerd wordt over de uitwisseling en dat hij hiertegen bezwaar kan maken. Per uitkeringsgerechtigde zal de sociale dienst moeten beoordelen of de inschrijving verlangd kan worden en of de sociale dienst gegevens over de desbetreffende uitkeringsgerechtigde aan het uitzendbureau zou moeten vragen.

#### Sofi-nummer

Een aandachtspunt bij het verstrekken van gegevens is of bij de uitwisseling gebruik mag worden gemaakt van het sofi-nummer. Artikel 24 WBP schrijft limitatief voor onder welke omstandigheden een nummer dat ter identificatie van een persoon wettelijk is voorgeschreven mag worden gebruikt. Het gebruik van het sofi-nummer is expliciet voorbehouden aan die personen en instanties die op basis van het Besluit gebruik sofi-nummer hiertoe bevoegd zijn. Toestemming van betrokkene is geen geldige gebruikstitel voor het sofi-nummer.

Een uitzendbureau legt het sofi-nummer vast voor het moment dat het uitzendbureau aan te merken is als werkgever en in die hoedanigheid verplicht is het sofi-nummer vast te leggen en te gebruiken in het verplichte gegevensverkeer met instellingen binnen het sofidomein, zoals uvi's. Het sofi-nummer mag niet door de drie CWI-partners aan het (op dat moment nog buiten het sofidomein liggende) uitzendbureau verstrekt worden. Andersom mag het sofi-nummer niet door het uitzendbureau aan de partners van CWI verstrekt worden als de gegevensverstrekking niet op basis van een wettelijk voorschrift plaatsvindt. Voor deze wijze van samenwerking kan het sofi-nummer derhalve niet gebruikt worden. De Registratiekamer kan zich voorstellen dat hierin wordt voorzien door een aanvullende regeling.

#### Conclusie

In CWI-verband mag slechts één partner, het arbeidsbureau, persoonsgegevens verstrekken aan een uitzendbureau, indien betrokkene daartegen geen bezwaar maakt. De uvi's en sociale diensten dienen over de ondubbelzinnige toestemming van de betrokkene te beschikken, waarbij de toestemming voor de sociale dienst schriftelijk moet zijn. Een eenduidige wijze van werken is aan te raden. Het is mogelijk dat via het arbeidsbureau de gegevens worden verstrekt zodat wordt gewerkt met het vooraf informeren en de cliënten in de gelegenheid worden gesteld tot het maken van bezwaar. Dit kan echter alleen als het gaat om de gegevens die ook daadwerkelijk onder de verantwoordelijkheid van het arbeidsbureau worden verwerkt.

Het arbeidsbureau moet een eigen bevoegdheid hebben om die gegevens over die groep uitkeringsgerechtigden te verstrekken en mag niet als doorgeefluik fungeren. In andere gevallen is het vragen om toestemming van de uitkeringsgerechtigden een goede oplossing voor het probleem dat in een CWI drie kolommen zijn gevestigd met verschillende wettelijke regimes. De CWI-partners die de persoonsgegevens willen gaan verstrekken zullen zich ervan moeten overtuigen dat het uitzendbureau de vertrouwelijkheid van deze gegevens in voldoende mate zal waarborgen. Het uitzendbureau zal uiteraard de regels van de WBP moeten naleven.

### *3.2 Gegevensverzameling door uitzendbureau*

Een uitzendbureau dat de gegevens over de uitkeringsgerechtigde verkrijgt, verzamelt de gegevens met het doel om betrokkene te bemiddelen naar werk. De gegevensverzekering vindt plaats doordat de betrokkene zichzelf meldt voor inschrijving, of doordat zijn gegevens door tussenkomst van CWI zijn verstrekt. Als de samenwerking tussen CWI en het uitzendbureau leidt tot inschrijving bij een uitzendbureau wordt het doel van de verzameling van gegevens mede door deze samenwerking bepaald. Indien de uitkeringsgerechtigde zich namelijk inschrijft op aanwijzing of door tussenkomst van (partners van) CWI, en het hem duidelijk is dat hij vanwege de samenwerking aanspraak kan maken op de dienstverlening van het uitzendbureau bepaalt dit de doeleinden van de verzameling. De gegevens worden dan niet alleen vanwege totstandkoming van een uitzendovereenkomst verzameld, maar ook ter uitvoering van de samenwerking tussen de uitzendbureaus en het CWI. De gegevens mogen dan ook worden gebruikt om (partners van) het CWI op de hoogte te brengen van de vorderingen van het uitzendbureau met de uitkeringsgerechtigde, de activiteiten die zijn ondernomen, de indruk die de uitkeringsgerechtigde heeft gemaakt, etc. Binnen een samenwerkingsverband kan het daarom mogelijk zijn dat door een uitzendbureau voor meerdere doeleinden gegevens worden verzameld, die sterk met elkaar verband houden.

Deze gecombineerde doeleinden voldoen aan het vereiste van artikel 7 WBP; namelijk dat zij welbepaald, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd zijn. De grondslag voor de gegevensverzameling is dan artikel 8, onder b, WBP en eventueel ook artikel 8, onder a, WBP. Verder mogen er alleen gegevens verstrekt en verkregen worden voorzover dat noodzakelijk is, dus die gegevens die betrekking hebben op de bemiddeling naar werk, zoals gegevens over werkervaring en opleiding. De gegevens over persoonlijke levenssituatie en dergelijke horen hier niet bij. Artikel 11, eerste lid, WBP bepaalt dat de gegevens toereikend, ter zake dienend en niet bovenmatig zijn.

Bij verkrijging van de gegevens door tussenkomst van het CWI geldt dat volstaan kan worden met het aanleveren van een beperkte set gegevens. Meer hoeft ook niet want uitzendbureaus verzamelen de overige informatie in het persoonlijk contact met de uitkeringsgerechtigde.

De betrokkene moet wel over de verschillende doeleinden, vóór het moment van verkrijging van de gegevens, worden geïnformeerd door het uitzendbureau (artikel 33 WBP). Schrijft de uitkeringsgerechtigde zichzelf in, dan geldt artikel 33 WBP. Hij moet dan op de hoogte worden gebracht van de samenwerking, doel van de terugkoppeling en welke gegevens over hem verstrekt zullen worden. Worden zijn gegevens via het CWI verkregen, dan geldt artikel 34 WBP. Op het moment van vastlegging moet de betrokkene worden geïnformeerd, tenzij deze reeds daarvan op de hoogte is, bijvoorbeeld doordat hij zijn toestemming heeft gegeven. Wordt de betrokkene niet over de samenwerking en de verschillende doeleinden geïnformeerd, dan wordt niet voldaan aan de eisen van artikel 6 WBP, namelijk dat de gegevensverwerking in overeenstemming met de wet en op een behoorlijke en zorgvuldige wijze plaats vindt. De gegevensverwerking zal dan niet mogen plaatsvinden.

### *3.3 Gegevensverstrekking door uitzendbureau aan CWI*

Bij samenwerking tussen (partners) van CWI's en uitzendbureaus gaat het om het gezamenlijk inzetten van mogelijkheden om de uitkeringsgerechtigden aan het werk te helpen. Terugkoppeling over de ondernomen activiteiten zal vaak noodzakelijk zijn. Dit kan gaan om een terugkoppeling op geaggregeerd niveau, bijvoorbeeld hoeveel uitkeringsgerechtigden daadwerkelijk zijn bemiddeld, of een terugkoppeling op individueel niveau.

Als de samenwerking zich niet alleen richt op een doorverwijzing, maar ook op het verder (gezamenlijk) begeleiden van de uitkeringsgerechtigde, dan zal zoals hiervoor aan de orde kwam, de gegevensverzameling bij het uitzendbureau tevens tot doel hebben de samenwerkende partners te informeren over de vorderingen. Deze terugkoppelingen kunnen zijn gebaseerd op de samenwerkingsovereenkomst. Over het algemeen gesproken bestaat bij de drie kolommen behoefte aan informatie over de uitkeringsgerechtigde en zijn vorderingen. Men wil weten of de uitkeringsgerechtigde inmiddels al werkt of heeft gewerkt en ook wat volgens het uitzendbureau de kansen van de betrokkene zijn (activering). Ook kan de opstelling van een uitkeringsgerechtigde bij het uitzendbureau aanleiding zijn om te beoordelen of door de werkzoekende is voldaan aan zijn verplichting om passende arbeid te vinden. Vanzelfsprekend moet ook dit aspect duidelijk gemaakt worden aan de uitkeringsgerechtigde. Gegevens met een subjectief karakter, over de inzet of gemotiveerdheid van de cliënt, dienen zorgvuldig te worden verwerkt. Deze kunnen immers gevolgen hebben voor betrokkene in de vorm van een maatregel. De grondslag voor deze terugkoppeling varieert. Er is een wettelijke plicht om informatie te verstrekken aan een uitvoeringsinstelling of sociale dienst, indien de uitkeringsgerechtigde heeft gewerkt voor het uitzendbureau.

Het in overige gevallen verstrekken van gegevens aan de sociale dienst of arbeidsbureau kan gegrond worden op artikel 8, onder e, WBP. Het verstrekken van gegevens is noodzakelijk voor de goede vervulling van de publiekrechtelijke taak door het bestuursorgaan waaraan de gegevens worden verstrekt. Hierbij kan gedacht worden aan de taak om de inschakeling van de uitkeringsgerechtigden in het arbeidsproces te bevorderen.

De grondslag van verstrekking aan een uvi kan slechts artikel 8, onder f, WBP, zijn. Dit heeft te maken met het feit dat een uvi -anders dan het Lisv- geen bestuursorgaan is. De uvi moet dan een gerechtvaardigd belang hebben bij het verstrekken van gegevens door het uitzendbureau. Voor beide grondslagen geldt dat er sprake is van een bevoegdheid van het uitzendbureau en geen verplichting tot het verstrekken van gegevens.

#### Conclusie

Het verzamelen van persoonsgegevens bij een uitzendbureau dat samenwerkt met (partners van) CWI's mag plaatsvinden voor meerdere doeleinden, namelijk de bemiddeling naar werk en de terugkoppeling met (partners van) CWI's waarmee wordt samengewerkt. Het verstrekken van gegevens over degene die zich heeft ingeschreven en die nog niet heeft gewerkt voor het uitzendbureau, is een bevoegdheid van het uitzendbureau. De grondslagen daarvoor zijn artikel 8, onder e en f, WBP tenzij er een wettelijke verplichting is.

## 4 Samenvatting

In de toekomst zullen overal in Nederland Centra voor Werk en Inkomen (CWI's) worden opgericht. In de CWI's gaan arbeidsbureaus, uitvoeringsinstellingen en sociale diensten samenwerken om de uitkeringsgerechtigden aan het werk te helpen. De uitkeringsgerechtigde hoeft dan nog maar naar één loket te gaan. Hier wordt dan gekeken hoe hij aan het werk kan worden geholpen en welke instelling het recht op uitkering kan vaststellen. De CWI's -waar hier CWI's zijn vermeld, wordt ook steeds bedoeld de afzonderlijke partners van CWI's- schakelen soms derden in om hun taken uit te voeren of te helpen uitvoeren. Een van hun gezamenlijke taken is het aan het werk helpen van de uitkeringsgerechtigden. De uitkeringsgerechtigde is daarbij vaak verplicht zich in te zetten om aan werk te komen.

De CWI's zoeken steeds meer samenwerking met uitzendbureaus om uitkeringsgerechtigden te bemiddelen naar de arbeidsmarkt. De vormen van samenwerking zijn zeer divers, maar in vrijwel alle gevallen worden persoonsgegevens over de uitkeringsgerechtigde uitgewisseld. CWI's willen bij samenwerking niet alleen hun cliënten wijzen op de mogelijkheden van inschrijving bij uitzendbureaus, maar willen ook vaak de vorderingen volgen. In het rapport heeft de Registratiekamer onderzocht hoe aan de samenwerking tussen CWI's en uitzendbureaus vormgegeven kan worden op een wijze die recht doet aan de privacyregels. Voor het algemene kader wordt het Wetsvoorstel bescherming persoonsgegevens (WBP) toegepast. Ondanks de samenwerking tussen de partijen in een CWI, gelden voor elk van hen echter nog aparte, bijzondere regels. Dit zijn de Arbeidsvoorzieningswet 1996, de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 en de Algemene bijstandswet.

Aan de hand van twee voorbeelden wordt nagegaan op welke wijze CWI's gegevens kunnen uitwisselen met uitzendbureaus. Als een CWI niet samenwerkt met een uitzendbureau, en de uitkeringsgerechtigde schrijft zich zelfstandig in bij een uitzendbureau, dan mag het uitzendbureau niet zonder toestemming gegevens over de uitkeringsgerechtigde verstrekken aan een CWI. Dit heeft te maken met de regels die gelden voor verenigbaar gebruik. Als de verantwoordelijke, in dit geval het uitzendbureau, persoonsgegevens verzameld heeft en deze voor een andere doel wil gebruiken, mag dat alleen als dat verdere gebruik verenigbaar is met het doel waarvoor de gegevens zijn verzameld. Het doel waarvoor een uitzendbureau persoonsgegevens verzamelt is om degene die zich inschrijft, te bemiddelen voor uitzendwerk. Het inlichten van een CWI is hiermee niet verenigbaar. Er mogen slechts gegevens verstrekt worden als er daartoe een wettelijke plicht bestaat, en dat is wanneer het uitzendbureau werkgever is (geweest). In alle andere gevallen zal de toestemming van de uitkeringsgerechtigde nodig zijn als het uitzendbureau over hem en zijn inschrijving gegevens wil verstrekken.

Als een CWI wel samenwerkt met een uitzendbureau dan is het voor de beoordeling van de rechtmatigheid van het gegevensverkeer van belang de verschillende gegevensstromen en partijen te onderscheiden. Als CWI's overgaan tot het verstrekken van gegevens van de uitkeringsgerechtigden aan uitzendbureaus geldt het volgende. Een arbeidsbureau mag gegevens verstrekken als de ingeschrevenen vooraf op de hoogte zijn gebracht van het voornemen, en in de gelegenheid worden gesteld bezwaar te maken. Een uitvoeringsinstelling heeft toestemming van de uitkeringsgerechtigde nodig en de sociale dienst zelfs zijn schriftelijke toestemming. De CWI's die persoonsgegevens willen gaan verstrekken moeten zich ervan overtuigen dat het uitzendbureau de vertrouwelijkheid van de gegevens zal waarborgen.

Het uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt verzamelt de gegevens met het doel om binnen het samenwerkingsverband de betrokkene te bemiddelen naar werk. De gegevensverzameling vindt plaats omdat het CWI gegevens over uitkeringsgerechtigden heeft verstrekt, of doordat de betrokkene zichzelf meldt voor inschrijving. Het doel van de verzameling wordt bepaald door de samenwerking. Twee factoren zijn daarbij van belang. De uitkeringsgerechtigde schrijft zich in op aanwijzing van of door tussenkomst van het CWI, en het is hem duidelijk dat hij vanwege de samenwerking aanspraak kan maken op de dienstverlening van het uitzendbureau. De gegevens mogen dan ook worden gebruikt om het CWI op de hoogte te brengen van de vorderingen van het uitzendbureau met de uitkeringsgerechtigde, de activiteiten die zijn ondernomen, de indruk die de uitkeringsgerechtigde heeft gemaakt etc.

Binnen een samenwerkingsverband kan een uitzendbureau dus voor meerdere doeleinden gegevens verzamelen. Deze doeleinden welbepaald, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd zijn. Verder mogen alleen gegevens verstrekt en verkregen worden voor zover dat noodzakelijk is en moet de betrokkene over de verschillende doeleinden en de samenwerking geïnformeerd worden. De vuistregels die de Registratiekamer aan het slot van het rapport heeft opgenomen zijn een praktische richtlijn voor CWI's en uitzendbureaus om de privacyregels toe te passen.

## 5 Vuistregels voor de bescherming van persoonsgegevens

Betrek de bescherming van persoonsgegevens nadrukkelijk bij het aangaan van samenwerking tussen een CWI en een uitzendbureau.

- Maak de scheiding duidelijk tussen het CWI en het uitzendbureau.
- Bepaal van te voren de groep uitkeringsgerechtigden die in aanmerking komt voor de samenwerking.
- Breng van te voren het gegevensverkeer in kaart en omschrijf de doeleinden van de gegevensverwerking(en).
- Een sociale dienst of uvi kan alleen gegevens aan een uitzendbureau verstrekken als de uitkeringsgerechtigde toestemming heeft gegeven. Deze toestemming moet hij vrijwillig hebben gegeven. De uitkeringsgerechtigde moet weten waar hij toestemming voor geeft en wat de gang van zaken is.
- De toestemming moet zorgvuldig zijn en in het geval van de sociale dienst schriftelijk.
- Als de gegevensverstrekking plaatsvindt door het arbeidsbureau dan moet de betrokkene van tevoren in de gelegenheid worden gesteld bezwaar te maken.
- Maak afspraken over de wijze waarop gegevens verstrekt worden.
- Zorg dat de persoonsgegevens worden beveiligd.
- Maak afspraken over de bewaartermijn van de gegevens bij het uitzendbureau.

Informeer de uitkeringsgerechtigde over de samenwerking met uitzendbureaus:

- Breng de uitkeringsgerechtigde op de hoogte van de samenwerking en maak de positie die de uitkeringsgerechtigde daarin heeft duidelijk (zowel in het activerings-, als bij het controleaspect).
- Laat zien welke gegevens worden uitgewisseld.
- Laat zien aan welke uitzendbureaus de gegevens worden verstrekt.

Verstrek alleen die persoonsgegevens die noodzakelijk zijn:

- Verstrek aan het uitzendbureau alleen gegevens van een geselecteerde groep en verstrek alleen die gegevens die het uitzendbureau nodig heeft om de eerste selectie te maken.
- Als het uitzendbureau gegevens verstrekt aan (partners van) CWI's mogen alleen die persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor de terugkoppeling en die verband houden met de samenwerking verstrekt worden.
- Beperk de terugkoppeling tot relevante en op feiten gebaseerde gegevens.