

JAARVERSLAG 2022



**Recht halen moet meer opleveren dan het kost
voor slachtoffers van arbeidsuitbuiting in Nederland**



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
Wie klopten aan bij FairWork in 2022?	4
Doelen:	
1. Ken je rechten en weet hoe je voor jezelf moet opkomen	6
2. Hulp op maat & toegang tot recht	9
3. Professionals herkennen mensenhandel en weten wat te doen	11
4. Slachtoffer staat centraal in aanpak van arbeidsuitbuiting	14
5. Duurzame netwerkopbouw	18
Financiën in 2022	21

VOORWOORD

‘Twee Spaanse vrouwen benaderden ons: bij het beëindigen van hun baan kregen ze allebei een rekening van 160 euro voor klus- en schoonmaakwerkzaamheden in hun woning. De afspraak was dat ze sâmen 160 euro zouden betalen. Met onze steun voelden zij zich in staat om zelf het uitzendbureau te confronteren.

Toen dit niks opleverde, schreef FairWork het uitzendbureau een brief. Binnen tien dagen was het opgelost en hoefden ze niet te betalen. Zo zie je dat mensen informatie nodig hebben, maar ook de steun van een organisatie die hen helpt hun rechten op te eisen.’

Ook in 2022 was onze hulp weer hard nodig. Van relatief kleine ingrepen met groot effect als bovenstaande, tot grote misstanden die we aankaarten in de media, bij de politiek en beleidsmakers. Bijvoorbeeld de schokkende conclusie van [ons onderzoek](#) dat een kwart van de Nederlandse bedrijven zich wel eens schuldig maakt aan arbeidsuitbuiting. Uit het onderzoek blijkt dat bijna één op de vijf inleners denkt dat arbeidsuitbuiting of mensenhandel regelmatig tot vaak voorkomt in Nederland.

Dat vraagt steeds meer van ons en met het nodige succes, maar doet soms ook verzuchten; dweilen we niet met de kraan open? Wachten we op het volgende ‘rapport Roemer’ waarin we dan weer hetzelfde constateren? Wat kunnen we meer doen? Uit die gedachte is [Fair Jobs](#) ontstaan. Het eerste uitzendbureau waar uitzendkrachten zelf aan het stuur staan. Wat kan dat betekenen voor een echt ander systeem? Een ambitie die we verder gaan onderzoeken en uitwerken in 2023.

Maar nu eerst 2022: voor u ligt een prachtig jaarverslag met veel voorbeelden van het werk dat het geweldige team en onze onvolprezen, veelkleurige vrijwilligers deden. Allemaal in het teken van onze [meerjarenstrategie](#), samen werkend aan ons doel: Recht halen moet meer opleveren dan het kost voor slachtoffers van arbeidsuitbuiting in Nederland.

Namens het bestuur van FairWork, Femke Aarts, Klara Boonstra, Toke Huntjens, Hans Spekman, Katja Ünütürk

Jitze Reeder
Voorzitter



Jitze Reeder (voorzitter FairWork)

COLOFON

Redactie: Karin Burgerhout, Anna Ensing, Jitze Reeder, Eline Willemsen, Romaike Zuidema

Eindredactie: Francien Winsemius

Ontwerp: Rijser (<https://www.rijser.nl/>)

Fotografie: portretten door Bibi Veth (<https://www.bibiveth.nl/>),

met uitzondering van portret pagina 3: Christa Romp (<https://www.christaromp.nl/>)



WIE KLOPTEN AAN BIJ FAIRWORK IN 2022?

In 2022 klopten 1.194 internationale werknemers bij ons aan met een vraag of klacht over hun werk. Dat aantal is vergelijkbaar met vorig jaar (1.215). Daaronder waren tenminste 661 mannen en 468 vrouwen. Zij hebben van FairWork relevante informatie en waar nodig ondersteuning ontvangen.

Aan deze mensen is gevraagd of er nog andere collega's waren in dezelfde situatie: dat waren er 1.898. Dit is een flinke stijging in vergelijking met 2021: toen werden 666 collega's genoemd.

Mensenhandel

In ons interne registratiesysteem geven medewerkers en vrijwilligers aan wat de situatie van elke cliënt is. Op basis van de ingevoerde kenmerken worden deze personen wel of niet gecategoriseerd als 'cliënten met signalen van mensenhandel'. Dit is de categorie die wij melden bij CoMensha ten behoeve van de landelijke cijfers.

In 2022 zag FairWork bij 388 mensen (32,5% van alle cliënten) signalen van mensenhandel. In 2021 was dat 22,4 % (272 van de 1.215 cliënten). Dit betekent een aanzienlijke groei in het deel van onze cliënten dat te maken heeft met (zeer) ernstige misstanden op het werk of zelfs mensenhandel. Hier maken wij ons zorgen over. Tegelijkertijd betekent het dat FairWork haar toegankelijkheid voor cliënten in ernstige arbeidssituaties heeft verbeterd.

Misstanden gemeld

In 2022 zijn door ons 31 meldingen gedaan bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) en twee bij de politie. Dat zijn er beide minder dan in 2021 (51 bij de NLA en vijf bij de politie). De meeste cliënten kiezen niet voor een officiële melding omdat zij enerzijds bang zijn (bijvoorbeeld om werk of woning te verliezen) en anderzijds weinig vertrouwen hebben dat hun melding zorgt voor nabetaling of een andere concrete verbetering.

Doorverwijzing

In 2022 heeft FairWork mensen doorververwezen naar het juridisch loket (53), een arbeidsrechtenadvocaat (44) of andere (hulpverlenings)organisaties (62). Dit gebeurde vaak met een warme overdracht. We verwezen ook mensen door naar Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (12), Stichting Normering Flexwonen (10), een vakbond (9) en een ambassade. We verwezen tenminste 12 mensen door naar de NLA. Veel van hen bleven we begeleiden. Dit aantal was de helft van vorig jaar (24).

Vragen en klachten

Als we de vragen en klachten analyseren waarmee internationale werknemers FairWork in 2022 benaderden, gaan die vooral om het niet (geheel) betalen van salaris (455).

Andere veelvoorkomende klachten waren gerelateerd aan huisvesting (212) of aan ontslag (170). Huisvestingsproblemen zijn gestegen in vergelijking met 2021 (157 vragen en klachten over huisvesting). Hier hoort ook het verlies van huisvesting en dakloosheid bij.

Er waren 154 mensen die problemen hadden met hun werkgever die met ziekte te maken hebben, 149 mensen hadden vragen en klachten

over een te laag loon. Deze problemen en aantallen zijn vergelijkbaar met 2021.

Andere veelvoorkomende vragen en klachten hadden te maken met ongelijke behandeling, pesten/mobbing, vakantiegeld, lange dagen/veel uren werk, bedreiging of een arbeidsongeval.

Landen van herkomst

De meeste cliënten kwamen uit Hongarije (213), Roemenië (210) en Polen (178). Dit zijn ook de drie landen die we in 2021 het meest terugzagen in de cijfers. Een sterk gegroeide groep was in 2022 de groep cliënten uit Oekraïne (173) die ons benaderde met klachten op het werk in Nederland.

Verder hadden onze cliënten als land van herkomst: Spanje (62), Bulgarije (57), Kroatië (34), Filipijnen (28), Indonesië (26), Portugal (25), Brazilië (13) en uit 44 andere landen zagen we enkele cliënten.

Verblijfsstatus

Tenminste 643 cliënten waren EU-ingezetenen. Daarnaast telden we 87 Oekraïense vluchtelingen met een speciale status, 63 ongedocumenteerden, 24 EU-ingezetenen die geen recht hebben op werk in Nederland en 6 mensen met een au pair-visum en nog enkele andere verblijfsvarianten (zoals geprivilegieerd document, verblijf bij partner, etc.).

Regionale verdeling

In Nederland werkten deze mensen in de provincie Brabant (een opvallende stijger ten opzichte van vorig jaar, met 109 vragen en klachten), Noord-Holland (107), Zuid-Holland (74), Gelderland (48) en Limburg (41). Hierbij is het belangrijk om op te merken dat de werkplek niet altijd is geregistreerd.

Sector

Zij werkten in sectoren als logistiek (109), horeca (57), de vleesindustrie (40), schoonmaak (37), land- en tuinbouw (34), productiewerk (34), de bouw (31). Verder deden 22 mensen huishoudelijk werk, waar we ook oppaswerk bijrekenen. Van 728 mensen is de sector onbekend.

Opvallende verschillen met vorig jaar zijn dat we minder huishoudelijk werkers zagen (67 in 2021) en minder werkenden in de bouw (59 in 2021). De sector logistiek is in 2022 flink gestegen ten opzichte van vorig jaar (81).

Een deel van de mensen die bij ons aanklopten in 2022 werkte direct voor de werkgever (148). Maar zoals elk jaar werkte het grootste deel van deze mensen via een uitzendbureau (366).

Hoe FairWork gevonden?

De groep die in 2022 een vraag of een klacht had, vond ons via een zoekmachine (249), via een andere hulporganisatie (87), via Facebook Messenger (86), social media (85) of online veldwerk van onze cultural mediators (77). Zeker 61 mensen kwamen via een andere cliënt bij FairWork terecht en 28 via een kennis/vriend/ familie. Ook kwamen zeker 20 cliënten via het netwerk van een cultural mediator binnen bij ons of via een voorlichting (ook 20). Dit is vergelijkbaar met vorig jaar.



1. KEN JE RECHTEN EN WEET HOE JE VOOR JEZELF KUNT OPKOMEN

FairWork wil dat iedere internationale werknemer in Nederland zijn of haar rechten kent en weet hoe voor zichzelf op te komen. Wij spelen een rol in die informatievoorziening en ondersteunen cliënten om de informatie te gebruiken om hun recht op te eisen. Zo werken we aan empowerment van mensen die kwetsbaar zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. Goede informatie zorgt er ook voor dat mensen (verdere) uitbuiting kunnen voorkomen, en dat zij de juiste instanties weten te vinden voor zorg, handhaving of toegang tot recht.

Juridisch adviseur Rosa:

‘Wij informeren internationale uitzendkrachten onder andere over het claimen van ontslagvergoeding en ondersteunen hen daar zo nodig bij.

‘Zo hebben we in 2022 voor zeven mensen een vergoeding weten te realiseren. Bijvoorbeeld voor twee Poolse cliënten en een Bulgaarse cliënt die geen werk meer kregen aangeboden van het uitzendbureau. Zij wisten niet dat dit geldt als beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en dat zij konden verzoeken om een ontslagvergoeding.’

Om te zorgen dat zo veel mogelijk internationale werknemers hun rechten kennen, hebben we informatie verspreid via voorlichtingsbijeenkomsten, via social media en door cliënten persoonlijk te informeren wanneer zij contact met ons zochten. Vaak werken we hierin samen met andere organisaties. Dit werkt goed, omdat we hierdoor meer mensen bereiken.

Zo organiseerden we ruim 25 voorlichtingsbijeenkomsten, vrijwel allemaal samen met andere organisaties. Daarnaast hielden we vaste spreekuren bij partnerorganisaties. Die hebben we gepromoot door 26 gezamenlijke *facebook* events.

Door middel van online campagnes hebben we in totaal ruim 286.000 mensen voorzien van informatie over arbeidsrechten in Nederland (een stijging van ruim 23.000 mensen ten opzichte van 2021).

Op de website [FairWork](#) bieden we in 18 talen informatie over arbeidsrechten en ondersteuningsmogelijkheden. We ontvingen ruim 54.000 bezoekers die meer dan 164.000 pagina's bekeken. Naast Nederlandse gebruikers gebeurde dat vooral door Engels-, Pools- en Spaanstalige gebruikers.

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beheert FairWork de website [Work in NL](#). Daarop is in 7 talen informatie over rechten en plichten in Nederland te vinden. De website ontving ruim 141.000 bezoekers die meer dan 274.000 pagina's bekeken. Naast de Nederlandse informatie werd de Pools-, Engels- en Spaanstalige informatie het meest bekeken.

Succesverhalen

In de dagelijkse werkpraktijk vierten we grote en kleine successen. Sommige waargebeurde verhalen publiceren we om te laten zien dat het mogelijk is om met goede informatie je recht op te eisen en je positie te verbeteren. Hierdoor stimuleren we andere mensen die misstanden of uitbuiting ervaren om dit ook te doen, en FairWork te betrekken als dat nodig is.

Eline, cliëntbegeleiding:

‘Afgelopen jaar werden we benaderd door een aantal Indiase koks die lange dagen maakten, nauwelijks betaald kregen geïntimideerd werden. Ze werkten via de ‘Regeling Aziatische Horeca’ in Nederland.

‘We hebben de zaak aangebracht bij de Arbeidsinspectie en na enige tijd zijn de koks door de inspectie uit de situatie gehaald. De twee restauranteigenaren zijn gearresteerd. Zij waren bekenden van de autoriteiten. FairWork vraagt zich af hoe het kan dat zij toch de mogelijkheid hadden om mensen uit andere landen te rekruteren.

‘Gelukkig verblijven de koks inmiddels op een veilige plek en hebben zij ondersteuning gekregen. Na een rapportage van de Arbeidsinspectie over de vele misstanden in deze sector heeft de overheid de regeling stopgezet.’

Op social media hebben we [nieuwe animaties](#) en [geschreven voorbeeldverhalen](#) verspreid. In deze verhalen wordt duidelijk hoe mensen dankzij goede informatie zelf (of samen met FairWork) hun recht konden opeisen.

Brenda, vrijwilliger in het Spaanstalige team:

‘Een casus is me in het bijzonder bijgebleven. Twee Spaanse vrouwen benaderden ons met een vraag over hun salarisstrookjes. Ze waren bang dat hun overuren niet waren opgenomen. Niemand binnen het uitzendbureau kon hen goed uitleggen hoe hun salarisstrookje was opgebouwd. Ik heb het ze uitgelegd, en het bleek te kloppen. Dat stelde hen gerust.

‘Een tijdje later benaderden ze ons weer. Bij het beëindigen van hun vorige baan, bleek dat het uitzendbureau ze ieder 160 euro in rekening bracht voor klus- en schoonmaakwerkzaamheden in hun woning. Maar de afspraak was dat ze samen 160 euro zouden betalen. Met onze steun voelden zij zich in staat om zelf het uitzendbureau te confronteren.

‘Toen dit niks opleverde, schreef FairWork het uitzendbureau een brief. Binnen tien dagen was het opgelost en hoefden ze niet te betalen. Zo zie je dat mensen informatie nodig hebben, maar ook de steun van een organisatie die hen helpt hun rechten op te eisen.’





Samenwerking

Door samenwerking met andere organisaties vergroten we het bereik van onze informatie over arbeidsrechten en ondersteuningsmogelijkheden. Relaties met organisaties met wie we effectief samenwerken hebben we voortgezet. Ook zijn nieuwe relaties opgestart.

Yasmine, in 2022 coördinator van het Indonesische team:

“We wilden samenwerken met organisaties die zowel Indonesiërs met een verblijfsvergunning als Indonesiërs zonder geldige verblijfsvergunning in beeld hebben. Bij beide groepen kunnen zich immers problemen voordoen. Dit is goed gelukt.

Zo heb ik op een zes bijeenkomsten van IMWU-NL (Indonesian Migrant Workers Union) informatie gegeven over de rechten van werkers in Nederland. IMWU-NL stuurde vervolgens 30 cliënten die problemen hadden met hun werkgever door naar FairWork. Ook met een andere organisatie, Indonesian Diaspora Network Netherlands (IDN NL), organiseerden we een bijeenkomst. Deze vond online plaats.

Het fijne aan samenwerken met deze organisaties is dat zij zelf een grote achterban hebben. Ook hebben zij een website en verspreiden ze een nieuwsbrief. De organisaties kunnen ons en onze informatie inzetten om het thema arbeidsuitbuiting onder de aandacht te brengen van hun leden en netwerk.

Naast deze migrantenorganisaties werkte ik ook samen met een Indonesische moskee en een Indonesische kerk in Den Haag en had ik regelmatig contact met de Indonesische ambassade.”

2. HULP OP MAAT & TOEGANG TOT RECHT

FairWork wil dat iedere kwetsbare internationale werknemer in Nederland hulp op maat krijgt en toegang heeft tot recht. Helaas ondervinden velen van hen hier misstanden op hun werk. Daarbij hebben zij vaak verschillende vormen van ondersteuning nodig om deze op te lossen. Voor sommige cliënten volstaat informatie vanuit FairWork, zodat zij zelf hun positie kunnen verbeteren. Anderen hebben intensievere begeleiding nodig, zodat zij bijvoorbeeld een melding kunnen doen bij de autoriteiten. Ook dragen we mensen over aan een andere hulporganisatie of een advocaat.

Juridisch adviseur Rosa:

“Veel internationale uitzendkrachten raken hun huisvesting kwijt als zij hun werk verliezen. Dat heeft grote impact. Zij hebben meestal nog geen netwerk in Nederland en kunnen nergens op terugvallen.

Sinds 2022 moet een uitzendbureau dat ook huisvesting faciliteert uitzendkrachten bij einde contract een vertrektermijn van vier weken bieden. Dat geeft mensen tijd om een nieuwe woning te zoeken. Er moet ook rekening gehouden worden met persoonlijke omstandigheden van uitzendkrachten, zoals ziekte.

Door middel van het sturen van een door ons opgestelde voorbeeldbrief is het cliënten gelukt om tijdelijk in de huisvesting te blijven, ook al werden ze er in eerste instantie uitgezet. Ook hebben we gebeld met uitzendbureaus en hen deze regel uitgelegd.

Zo ook in het geval van een Poolse uitzendkracht; vanwege ziekte beëindigde het uitzendbureau zijn arbeidsovereenkomst en daarmee zijn huurcontract. De gemeente beweerde dat hij geen recht op opvang had, terwijl hij hier op basis van de ‘Wet maatschappelijke opvang’ wel recht op had. Door onze interventie kon hij in zijn woning blijven en was maatschappelijke opvang uiteindelijk niet nodig.’

Eigen taal en cultuur

De vragen en klachten van cliënten worden behandeld door onze teams die georganiseerd zijn per taal. Een teamcoördinator werkt hierin samen met vrijwilligers die kennis hebben van de taal en cultuur. Zij bepalen samen hoe ze de cliënten op maat ondersteunen. In 2022 waren 68 internationale vrijwilligers actief bij FairWork.

Brenda, vrijwilliger in het Spaanstalige team:

‘Ik kende de vragen en klachten waarmee mensen bij FairWork aankloppen uit mijn land van herkomst. Het was een shock voor mij om te ontdekken dat dit ook in Nederland onder mijn landgenoten veel voorkomt. Ook mensen die hoog opgeleid zijn kunnen hier in de problemen komen. Het rechtssysteem functioneert, maar er zijn zoveel grijze gebieden. Daar moeten mensen zich goed bewust van zijn.’





De teams leveren maatwerk en stimuleren mensen om zelf actie te ondernemen.

Juridisch adviseur Rosa:

'FairWork vindt zelfredzaamheid van cliënten heel belangrijk. Zo hebben wij een Roemeens stel geholpen bij aanpassing van hun werktijden. Omdat ze tegelijkertijd waren ingeroosterd, konden zij niet voor hun pasgeboren kind zorgen. Wij hebben met de cliënten hun wensen op papier gezet. Vervolgens hebben zij dit verzoek zelf bij de werkgever ingediend. Hun baas heeft daarna de werktijden veranderd.'

Samenwerking

Door samenwerking met andere organisaties bouwen wij een netwerk waarbinnen internationale werknemers die misstanden ondervinden, ondersteund worden.

Maria, coördinator van het Spaanstalige team:

'Voor goede banden met andere organisaties moet er regelmatig, vast overleg met hen zijn. Daarnaast trainen we vrijwilligers van organisaties die in contact kunnen komen met slachtoffers van uitbuiting. Zij kunnen vervolgens slachtoffers signaleren en naar FairWork doorverwijzen.'

Ook is goed contact met coördinatoren van belang. Casa Migrante (een Amsterdamse hulporganisatie voor Spaanssprekende mensen) doet bijvoorbeeld een snelle inventarisatie van de hulpvraag van hun cliënten aan de poort. Mensen met een arbeidsrechtelijke kwestie worden zo op efficiënte wijze naar FairWork doorverwezen.'

Ook werk ik samen met Veni Cultura, Centro Espanol de La Haya, Company of Friends en RIT. Persoonlijk ben ik actief betrokken bij CRE (Consejo de Residentes Españoles). Met deze organisaties organiseren we voorlichtingsbijeenkomsten voor de doelgroep en casussen worden naar ons doorverwezen.'

Het mooie is dat sommige vrijwilligers zowel bij ons actief zijn als bij migrantenorganisaties. Dat vergemakkelijkt de contacten tussen de organisaties. Die kruisbestuivingen pakken in de praktijk erg goed uit. Het afgelopen jaar zijn veel casussen naar ons doorverwezen via diverse organisaties. Ook weten we dat ze zelf beter uit de voeten kunnen met het thema arbeidsuitbuiting.'

3. PROFESSIONALS HERKENNEN MENSENHANDEL EN WETEN WAT TE DOEN

Tallose professionals in Nederland, in heel diverse sectoren, komen tijdens hun dagelijkse werk in aanraking met werknemers uit andere landen. De FairWork Academie verzorgt voor hen trainingen op maat, zodat zij mogelijke slachtoffers kunnen herkennen en weten hoe ze kunnen bijdragen aan de strijd tegen uitbuiting.

We richten ons op de professionals die de meeste impact hebben: gemeentelijke aandachtsfunctionarissen en ambtenaren met burgercontact, professionals in de zorg en medewerkers van migranten- en ondersteuningsorganisaties.

In 2022 werden circa 800 mensen getraind door FairWork. Ons bereik was daarmee ongeveer even groot als in 2021. Een verschil is wel dat we de meeste deelnemers weer live ontmoet hebben, waar we het jaar ervoor nog veel online trainden.

Signaleringscultuur

Onze trainingen zijn meer dan alleen een manier om individuele deelnemers vaardigheden aan te reiken, te motiveren en te inspireren om te signaleren en te handelen. Ze dragen ook bij aan het verankeren en verbeteren van de signaleringscultuur binnen hun organisatie. Dit aspect van borging en duurzaamheid is essentieel voor ons en krijgt vorm doordat wij stevige randvoorwaarden vragen vóórdat wij gaan trainen. Bijvoorbeeld uitgesproken steun van beleidsmakers en leidinggevenden voor de uitvoerders die signalen kunnen zien. Maar ook praktische zaken, zoals een goed vindbare meldroute en de aanwezigheid van sleutelfiguren tijdens de training, zijn noodzakelijk om een training te laten slagen.

Smeerolie

Trainingen werken als smeerolie voor de aanpak en meldroute voor signalen mensenhandel bij gemeenten en Veilig Thuis. Dat is nodig, want een aanpak op papier of intranet is niet genoeg. Een meldroute moet tot leven gebracht worden. Pas wanneer professionals zich bewust zijn van mensenhandel en elkaar durven en weten te vinden, zullen ze daadwerkelijk actie ondernemen.

In 2022 werd door de FairWork Academie in circa 94 gemeenten en in alle Veilig Thuisregio's van Nederland bijgedragen aan een doorleefde meldroute voor signalen van mensenhandel. Zowel aandachtsfunctionarissen bij gemeenten als mensen bij andere organisaties die wij getraind hebben, geven aan dat na onze training meer signalen mensenhandel herkend worden dan daarvoor.

Samenwerking

De trainingen blijven ook een belangrijk middel om samenwerkingen met allerhande organisaties te verstevigen. In 2022 droegen trainingen bij aan de directe samenwerking met zo'n 32 organisaties: van gemeente tot rechtswinkel en van RIEC tot migranten(zelf) organisatie.





Trainingsacteur Arianne Fennema en de experience room

Experience room

Dit jaar introduceerde de FairWork Academie een nieuwe werkvorm, de *experience room*. De deelnemers leren op een actieve manier, door te puzzelen en te ervaren. Ze gaan in twee groepen aan de slag waarbij ze signalen van mensenhandel moeten oppikken. Zo krijgen ze bijvoorbeeld een 'verloren tasje' of foto's te zien, materiaal waarin ze signalen kunnen herkennen. Ook spreken zij met betrokkenen bij een uitbuitingszaak (gespeeld door acteurs).

We trainen op deze manier stapsgewijs het doorlopen van het proces van signaleren: van het eerste niet-pluis gevoel tot een eventuele melding. Hierbij oefenen de deelnemers met het oppikken van signalen, gepast en methodisch doorvragen bij een slachtoffer of uitbuiters en het maken van een goede afweging: wel of niet melden. De deelnemers waren enthousiast over de goede mix tussen kennis opdoen, plezier (er werd veel gelachen) en toepasbaarheid in hun werk.

Nieuwe doelgroepen, nieuwe trainingsvragen

In 2022 vonden tienduizenden mensen uit Oekraïne een veilige plek in Nederland. Veel van hen konden en wilden snel aan het werk. Dat vertaalde zich bij FairWork in een toenemend aantal trainingsverzoeken van organisaties die deze vluchtelingen ondersteunen. Zij zien in de praktijk dat de Oekraïense nieuwkomers kwetsbaar kunnen zijn voor uitbuiting, bijvoorbeeld doordat ze nog weinig kennis van de Nederlandse taal en regels hebben of doordat ze onderdak krijgen bij particulieren die ook werk aanbieden.

Arnold, coordinator HUB Ukrainian Displaced People Amsterdam:

'We hebben hier in de HUB dagelijks te maken met Oekraïense ontheemden en we zien dat daar kwetsbare mensen tussen zitten. Soms zien of horen we zaken die ons niet in de haak lijken. Iemand vertelde ons bijvoorbeeld een huurcontract van meer dan €1000 getekend te hebben met iemand die ook werk beloofd had, maar daarmee niet over de brug kwam.

Om goed beslagen ten ijs te komen, zochten we voor onze medewerkers een training over mensenhandel. De gemeente Amsterdam zet vanuit de afdeling Openbare Orde en Veiligheid (OOV) actief in op een stad zonder uitbuiting, daardoor was het snel geregeld.

De training van FairWork had een goede balans tussen theorie en praktijk en was echt verdiepend. De gebruikte voorbeelden sloten aan, ze lieten zien hoe dicht bij huis uitbuiting kan plaatsvinden. We hebben geoefend met doorvragen op een signaal. Wat ook heel erg is blijven hangen: hoe geef je een folder mee op een manier dat mensen het belang snappen en bij je terug (durven) komen? Zo doen we nu ook meer aan preventie.

Wij hebben een vrij unieke kans om iets voor mensen te betekenen. Het kan zijn dat we deze mensen maar een keer zien en dan wil je signalen niet missen en handvatten kunnen meegeven die ze kunnen gebruiken. De training heeft meer

bewustzijn opgeleverd, maar ook een handelswijze. We kunnen nu echt iets doen met wat we zien. Het helpt daarbij dat de gemeentelijke aandachtfunctionaris direct betrokken was bij de training en dat hij ook echt steeds reageert op onze meldingen.

Een voorbeeld? Begin van de zomer sprak een collega een vrouw die samen met andere vrouwen en een kind bij iemand woonde, die een soort wurgcontract met schuldenbinding met hen sloot. We konden haar rustig uitleggen waarom dat een risicovolle situatie voor haar was en nodigden haar uit om terug te komen met de andere vrouwen. Het was even spannend, zouden ze opnieuw contact zoeken? Dat deden ze gelukkig en door hen nieuwe huisvesting aan te bieden, konden we de situatie doorbreken.'



4. SLACHTOFFER STAAT CENTRAAL IN AANPAK VAN ARBEIDSUITBUITING

FairWork vindt dat het belang van de slachtoffers altijd centraal moet staan in de aanpak van arbeidsuitbuiting. Daarom vragen wij bij de Arbeidsinspectie en beleidsmakers prioriteit te geven aan zorg voor het slachtoffer boven handhaving.

Dat er goed naar deze mensen geluisterd wordt is niet alleen menselijk, maar uiteindelijk ook juridisch verstandiger. Zo kunnen overtredingen echt aangepakt worden en creëren we een klimaat waarin mensen misstanden durven te melden.

Anna, die zich bezighoudt met beleidsbeïnvloeding:

'Omdat FairWork veel cliënten begeleid, zien we welke rechten gedupeerden en slachtoffers in de praktijk hebben. We streven, met input vanuit onze cliëntbegeleiding, dan ook naar beleids- en wetsveranderingen die leiden tot een positieverbetering van onze doelgroep. Dat is altijd ons uitgangspunt.'

Speerpunten

FairWork heeft drie speerpunten waar we ons ook in 2022 hard voor hebben gemaakt. We willen dat:

- de geringste aanwijzing zorgvuldiger wordt vastgesteld;
- slachtoffers en benadeelden effectiever hun onbetaalde loon op kunnen eisen;
- een strikte scheiding komt tussen de controle op arbeidsrechten en de controle van de verblijfsstatus, zodat ongedocumenteerden zich veilig voelen om misstanden te melden.

We zien dat de focus vanuit de overheid nog erg ligt op het beboeten en bestraffen van daders, terwijl de kern is dat slachtoffers ernstig zijn onderbetaald.

Impact

In 2022 hebben we een driejarig project afgerond dat was gericht op een inclusiever beleid waarin alle slachtoffers daadwerkelijk worden geholpen. Hierin waren deze drie punten opgenomen. Hoewel de doelen helaas nog niet bereikt zijn, worden ze door een steeds breder veld gedeeld. Avance, een organisatie die de impact van het project evalueerde, trok de conclusie dat FairWork een belangrijke rol speelde in de beleidsbeïnvloeding, zeker vanwege de combinatie met ons directe ondersteuningswerk:

'The fact that FairWork is so much connected to the field of labour exploitation and is analysing cases, is of great added value, and the most important reason they have such a strong voice in their advocacy work. So, in the case of FairWork it is impossible to split service delivery from advocacy (...). With these complex support questions, they go through a whole route with the victim to try to get fair treatment, starting with approaching employers in mediation, and ending with prosecution in court. By going through this route, FairWork learns about all bottlenecks in the system for victims to report exploitation.'

Natuurlijk hebben partners ook bijdragen aan veranderingen op beleidsniveau, maar we zijn trots op de belangrijke rol die FairWork heeft gespeeld:

'This case study of the project of FairWork clearly shows that the contribution of one organization to systems change is not easily distinguished from the contribution of other actors and factors in the system. FairWork can still influence part of these actors, for example by having a good cooperation and constructive attitude. (...) However, in these kinds of circumstances, what makes FairWork such a strong actor is that through their long existence, strong network and good cooperation, when opportunities like pandemics arise, they are very well able to capitalize this and use this for their advocacy work.'

Achter de voordeur

We hebben de [kwetsbare positie van vrouwelijke arbeidsmigranten 'achter de voordeur' verbeterd](#). We deden dat zowel door het beïnvloeden van beleid als door informatievoorziening en trainingen voor professionals. Verder werkten we aan aanpassingen in het au-pairbeleid en namen deel aan het Field Lab 'Behind Closed Doors'.

Samen met het Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM) zetten wij ons in voor een rechtvaardige Europese 'Care Strategy' en [duurzaam arbeidsmigratiebeleid in Europa en in Nederland](#).

Uitzendbranche

Ook de problemen in de uitzendsector bleven een belangrijk thema. We zetten ons in voor structurele veranderingen. Dit deden wij onder andere door regelmatig knelpunten en klachten te bespreken met de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en daarnaast in overleg te gaan met individuele bedrijven.

Mede dankzij onze inspanningen is in 2022 voortgang geboekt op een aantal belangrijke aanbevelingen uit ons eerder gepubliceerde [verbeterplan voor de uitzendbranche](#):

- er komt een certificeringsplicht voor uitzendbureaus zodat inleners weten met welk bureau ze in zee kunnen gaan;
- er komt een wet die onder andere verplicht stelt dat het huurcontract wordt losgekoppeld van het arbeidscontract;
- Veel uitzendbureaus werken inmiddels met een inkomensgarantie voor de eerste periode dat een nieuwe arbeidsmigrant in Nederland arriveert;
- ook mag de werknemer na beëindiging van het arbeidscontract nog vier weken in de woning verblijven.

Verder lanceerden we [Fair Jobs](#), een nieuw uitzendbureau waar uitzendkrachten aan het stuur gaan staan. Op 18 oktober werd in deelsessies over rechten & plichten, wonen, werkgevers en misstanden door 50 gasten verkend hoe het anders zou kunnen in de uitzendbranche. Het leverde een scala aan strategieën en ideeën op, die verwerkt worden in de opzet van het uitzendbureau. De reacties waren enthousiast: 'Het was echt een hele inspirerende bijeenkomst', 'Wat een gave middag!' en 'Dit is *by far* het beste initiatief dat in lange tijd voorbij is gekomen.'



Op dezelfde dag publiceerde FairWork [nieuw onderzoek](#). Daaruit bleek dat bijna één op de vijf inleners denkt dat arbeidsuitbuiting of mensenhandel regelmatig tot vaak voorkomt in Nederland. Ongeveer een kwart van de Nederlandse bedrijven blijkt zich wel eens schuldig te maken aan arbeidsuitbuiting of mensenhandel. Hierbij is rekening gehouden met het gegeven dat inleners ook verantwoordelijk zijn voor hun flexibele arbeidskrachten.

Dakloosheid

Samen met andere organisaties die zich inzetten voor dakloze mensen stuurden we in december 2022 een [brief aan de vaste kamercommissie VWS](#) over uitsluiting van dakloze EU-migranten tot opvang, bijstand en zorg. De aanleiding van deze brief was het nieuwe plan van aanpak dakloze EU-burgers en het debat dat daarover plaatsvond in de Tweede Kamer. FairWork droeg hieraan bij omdat wij in de praktijk zagen dat veel EU-burgers dakloos werden nadat zij hun flexibele uitzendcontract verliezen, waaraan hun huisvesting was gekoppeld.

Nieuw wetsartikel

In de afgelopen jaren maakten we ons, samen met organisaties zoals CoMensha en FNV, hard voor de positie van de groep die nu 'ernstig benadeeld' wordt genoemd, maar die geen slachtofferrechten kent. Dit heeft bijgedragen aan de roep om aanpassingen in het beleid of de wetgeving voor slachtoffers.

In 2022 maakte het ministerie van Justitie en Veiligheid duidelijk te werken aan de modernisering van de strafbaarstelling van mensenhandel (artikel 273f Sr). Uiteraard volgde FairWork de ontwikkelingen rondom dit proces op de voet. We zijn blij dat er een nieuwe wet 'Ernstige Benadeling' komt. Samen met partners hebben we jarenlang gepleit dat de aanpak binnen het strafrecht blijft. In 2022 zorgde dit eindelijk voor een doorbraak. Het strafrecht doet meer recht aan de ernstige situaties waarin onze cliënten vaak verkeren en biedt meer garanties op compensatie.

Anna, die zich bezighoudt met beleidsbeïnvloeding:

'Hulpverleningsorganisaties deden jarenlang pogingen om de drempel van strafrechtelijke vervolging van mensenhandel te verlagen. De wetgever is nu bezig met de formulering van een nieuw wetsartikel: ernstige benadeling.'

FairWork is blij dat er een nieuw wetsartikel (binnen het strafrecht) komt dat recht doet aan de situatie van vele gedupeerde internationale werknemers in Nederland. Voor ons is het essentieel dat zowel slachtoffers van mensenhandel als van ernstige benadeling bescherming krijgen. Het nieuwe artikel behoeft wat ons betreft wel duidelijkere afbakening.'

Onderzoek

Meer inzicht en kennis doorgeven, ook aan een nieuwe generatie, is erg belangrijk. Daarom begeleiden we ook dit jaar weer studenten bij hun onderzoek.

Een student van het Institute of Social Studies (ISS) deed onderzoek naar Latijns-Amerikaanse huishoudelijk werkers in Nederland.

De resultaten werden in 2022 met de doelgroep gedeeld en besproken. Een student van de Universiteit van Amsterdam (UVA) deed onderzoek naar souvenirwinkels in Amsterdam.

Een student van de Vrije Universiteit (VU), die zelf au pair is geweest, deed [onderzoek naar au pairs](#). Dit zorgde voor een interessante presentatie en discussie over de rol van stakeholders in het verbeteren van de kwetsbare positie van au pairs. Een andere VU-student deed onderzoek naar de rol van Afrikaanse kerken in het voorkomen of stimuleren van arbeidsuitbuiting.

FairWork in de media

Om slachtoffers zichtbaar te maken in de samenleving, delen wij verhalen over moderne slavernij in Nederland. Ook verspreiden we inhoudelijke bevindingen, aanbevelingen en knelpunten. Dit is belangrijk met het oog op beleidsbeïnvloeding en onze eigen profilering.

We ontvingen 38 mediaverzoeken (2 minder dan in 2021). Er verschenen 21 publicaties over ons werk in dagbladen en op de radio (6 meer dan in 2021).

Met deze free publicity bereikten we 16,2 miljoen mensen (6,1 miljoen meer dan in 2021). De mediawaarde (bedrag dat betaalde publiciteit op die plek gekost zou hebben) van deze aandacht bedroeg €77.630 (€237.240 minder dan in 2021).

Op de sociale media is de achterban van FairWork toegenomen: op Facebook groeiden we van 8.582 naar 9.131 volgers en op LinkedIn van 1.654 naar 2.043. Alleen op Twitter daalden we licht (van 2.288 naar 2.272 volgers). Op Mastodon zijn we begonnen met een nieuw kanaal. Het aantal leden van de nieuwsbrief steeg van 1.359 naar 1.527.



Huisslaaf niet gezien

5. DUURZAME NETWERKOPBOUW

FairWork functioneert als een spin in het web waar het gaat om de strijd tegen arbeidsuitbuiting en de ondersteuning van slachtoffers. Dat betekent dat veel partners uit het netwerk ons weten te vinden, en wij hen.

Samenwerking is cruciaal, zowel voor de praktische cliënt-ondersteuning, als voor de beleidsbeïnvloeding. Samen met strategische partners en een breed netwerk kunnen we internationale werknemers die arbeidsomstandigheden ondervinden of hier kwetsbaar voor zijn effectiever ondersteunen. Ook kunnen we krachtiger pleiten voor structurele verbeteringen in de aanpak van arbeidsuitbuiting in Nederland.

Regelmatig ontvangt FairWork vragen en verzoeken van organisaties uit het netwerk om cliënten te ondersteunen, mee te denken over plannen, of onze visie op arbeidsuitbuiting en aanverwante thema's toe te lichten. Dit varieert van de Nederlandse Arbeidsinspectie tot zorgcoördinatoren mensenhandel, migrantenorganisaties, of andere NGO's die met kwetsbare migranten werken.

FairWork heeft in 2022 laten zien een belangrijke speler te zijn in de strijd tegen arbeidsuitbuiting, zowel in de directe ondersteuning van benadeelden als ook in de lobby. In een projectevaluatie die een externe impactonderzoeker van Avance deed, kwam dit ook naar voren:

"This case-study strongly indicates that FairWork, through their long existence and constructive attitude, cooperates very well with other organisations, both organisations with similar interests, such as migrant organisations and other NGO's, and also the organisations where in their opinion changes are needed. For advocacy good cooperation is also needed, to have one voice that has bigger strength."

Strategische partners

- Met de **Algemene Bond Uitzendondernemingen** (ABU) hebben we zowel op beleidsniveau als op casusniveau contact. Zo bemiddelt de ABU bij klachten van onze cliënten over uitzendbureaus die lid zijn van deze brancheorganisatie.
- Met het **Bureau Nationaal Rapporteur Mensenhandel** (BNRM) bespreken we knelpunten en succesvolle strategieën in de aanpak van arbeidsuitbuiting.
- Met CoMensha, **Coördinatiecentrum tegen Mensenhandel** werken we samen op het gebied van beleidsbeïnvloeding, soms bilateraal, soms in breder verband. Ook hebben we contact over complexe cliëntzaken.
- Ook met de vakbond **FNV** werken we samen aan beleidsbeïnvloeding. Daarnaast zoeken FairWork en FNV de samenwerking op om cliënten beter te ondersteunen, vooral als het gaat om de benadeling van grote groepen is de FNV een belangrijke partner.

- FairWork is onderdeel van de **Global Alliance Against Traffic in Women** (GAATW), een alliantie van meer dan 80 niet-gouvernementele organisaties uit Afrika, Azië, Europa, LAC en Noord-Amerika. GAATW werkt aan rechten voor en veiligheid van migrerende werknemers in alle formele en informele arbeidssectoren. In 2022 droegen wij bij aan een onderzoek naar de sociaaleconomische inclusie van Zuidoost Aziatische vrouwen door in Nederland meer dan 30 Indonesische en Filipijnse vrouwen te interviewen. Vanuit de gesprekken werden vervolgens workshops en netwerkactiviteiten voor de doelgroep vormgegeven.
- FairWork heeft met veel **gemeentes** nauwe banden. Niet alleen omdat we veel gemeenteambtenaren trainen, maar ook omdat we gemeentes voeden met onze kennis en expertise op het gebied van arbeidsuitbuiting. In 2022 deden we dat vooral bij de gemeentes Amsterdam, Den Haag en Utrecht.
- **Kenniscentrum Arbeidsmigranten:** deze organisatie streeft ernaar de positie van arbeidsmigranten in Nederland te verbeteren. Dat is van belang voor de arbeidsmigrant zelf, werkgevers, onze maatschappij en toekomstige generaties. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten geeft op drie manieren invulling aan haar missie: ontwikkelen, verzamelen en verspreiden van wetenschappelijke kennis, faciliteren van het maatschappelijk debat en middels opinie aanjagen van beleidsvorming en -uitvoering rondom arbeidsmigratie. Francien Winsemius van FairWork heeft zitting in het bestuur van het Kenniscentrum.
- Als lid van **La Strada International** (LSI), het Europese netwerk tegen mensenhandel, werken wij aan gezamenlijke acties tegen mensenhandel. In 2022 coördineerden we een internationaal project met drie partners uit het LSI Netwerk. Samen met dit internationale consortium zorgden we voor verbeterde signalering en voorlichting van slachtoffers 'achter de voordeur'. We brachten het thema onder de aandacht van het anti-mensenhandel netwerk in Europa en publiceerden een strategisch document met aanbevelingen voor lobby op Europees niveau.
- Ook werken we samen met het **ministerie van Justitie en Veiligheid** (J&V). FairWork droeg bij met ervaring en expertise aan twee Rondetafelbijeenkomsten van het Programma Samen Tegen Mensenhandel, om tot een herijking van het programma te komen. In het najaar namen we ook deel aan de informele consultatiebijeenkomst inzake de modernisering van de strafbaarstelling van mensenhandel (artikel 273f Sr). Zo hebben we onze kennis op het gebied van mensenhandel en ernstige misstanden onder arbeidsmigranten over het voetlicht kunnen brengen. Hiermee willen we bereiken dat wetgeving en overheidsprogramma's aansluiten bij de realiteit en dat de belangen van de slachtoffers centraal gesteld worden.
- Het **ministerie van Social Zaken en Werkgelegenheid** (SZW) is voor FairWork een belangrijke partner in de aanpak van arbeidsuitbuiting. Voor het tweede jaar op een rij werkten we samen met het ministerie aan de website www.workinnl.nl, waarop internationale werknemers informatie kunnen vinden over hun rechten en plichten in Nederland.



- FairWork en de **Nederlandse Arbeidsinspectie** (NLA) verwezen in 2022 meerdere cliënten aan elkaar door, afhankelijk van wat deze mensen nodig hadden. Daarnaast heeft FairWork knelpunten die onze cliënten ervaren bij de NLA aangekaart. In 2022 werkten we samen met het Programma Arbeidsuitbuiting, met de Directie Opsporing, met het Frontoffice en voerden we een gesprek met de Inspecteur-Generaal van de NLA over de kansen en uitdagingen van samenwerking.
- In 2022 is de samenwerking met het **Nederlandse Rode Kruis** versterkt. Binnen het project waarin we samen trainingen en workshops verzorgen, zijn we ook gestart met een gezamenlijk lobbytraject om de positie van ongedocumenteerde slachtoffers van mensenhandel te verbeteren.
- Als lid van **Platform for Undocumented Migrants** (PICUM) zijn wij onderdeel van een netwerk van organisaties in Europa die zich inzetten voor ongedocumenteerden. We nemen deel aan de werkgroep over arbeidsrecht en huishoudelijk werk. Binnen dit netwerk droegen wij in 2022 bij aan de Europese beleidsbeïnvloeding die ten goede komt aan de bescherming van ongedocumenteerde werknemers, zoals de lobby voor een 'European Care Strategy' of de herziening van de 'Single Permit Directive'.
- FairWork neemt deel aan het mede door onze organisatie opgerichte **Strategisch Overleg Mensenhandel** (SOM). Het SOM heeft in 2022 een gezamenlijk document aangeboden aan de Group of Experts on Action Against Trafficking in Human Beings (GRETA). GRETA monitort of Europese lidstaten, waaronder Nederland, hun verplichtingen op grond van het mensenhanderverdrag van de Raad van Europa nakomen. We ervaren, net als andere SOM leden, knelpunten in de aanpak van arbeidsuitbuiting. Deze zijn in oktober gezamenlijk aan GRETA toegelicht.
- Bij de **Regionaal Informatie- en Expertise Centra** (RIEC's) onderhoudt FairWork contact met accounthouders mensenhandel en overlegt over gezamenlijke trainingen.
- FairWork heeft in 2022 samenwerkingsverbanden voortgezet en is nieuwe aangegaan met laagdrempelige organisaties die arbeidsmigranten ondersteunen (**zelf- en migrantenorganisaties**), om zo onze gezamenlijke outreach en ondersteuning te versterken. Dit waren onder andere: Barka, Casa Migrante, INWU-NL, Indonesian Diaspora Netherlands, IDHEM, Filmis, Migrante, Rompro, Stap Verder, Wereldhuis Amsterdam en Den Haag, Stichting ROS.

FINANCIËN IN 2022

FairWork kent drie soorten inkomsten:

- ▶ Baten uit fondsenwerving (giften, donaties, schenkingen en particuliere fondsen);
- ▶ Subsidies van overheden (gemeentelijk, provinciaal, nationaal en internationaal);
- ▶ Overige baten (trainingen, vergoedingen, e.d.).

In 2022 waren deze bronnen samen goed voor €1.272.191 aan inkomsten (€1.222.693 begroot).

FairWork besteedt haar inkomsten aan:

- ▶ Haar doelactiviteiten, ondergebracht in twee werkgebieden;
- ▶ Kosten voor beheer en administratie.

In 2022 had FairWork voor een bedrag van €1.192.197 aan lasten (€1.223.719 begroot).

FairWork sluit 2022 af met een positief saldo van €79.994. Dit bedrag wordt toegevoegd aan de algemene reserve en de bestemmings-reserves van de organisatie. FairWork beklemmt haar algemene reserves met een continuïteitsbuffer ten behoeve van het voortbestaan van FairWork.

De volledige jaarrekening is te bekijken op onze [ANBI-pagina](#) en op te vragen via info@fairwork.nu.

Fondsenwerving

De financiële strategie van FairWork is gericht op diversificatie van de inkomsten. FairWork heeft in 2022 naast inkomsten uit project-subsidies en uit verkoop van trainingen ook enkele substantiële donaties ontvangen.

Omdat de afhankelijkheid van kortlopende projectsubsidies een essentiële organisatie als FairWork kwetsbaar maakt, streven we naar meer structurele en organisatiebrede financiering. In 2022 is onze eerste instellingssubsidie ontvangen, die in 2023 opnieuw wordt verleend.

Sponsoring

Voor een stichting als FairWork is sponsoring onmisbaar. In 2022 kregen we steun van verschillende bedrijven en organisaties:

- ▶ Rijser ontwikkelt kwalitatief hoogstaande grafische producties en zorgt dat FairWork voor een scherpe prijs grafisch ontwerp en drukwerk kan afnemen;
- ▶ Via Google Ad Grants ontvangt FairWork maximaal \$10.000 advertentietegoed per maand om online onze missie en activiteiten te promoten;
- ▶ Maxlead is een strategische onlinemarketingpartner en ondersteunt FairWork voor een scherpe prijs;
- ▶ Merlin Online Advies ondersteunt de online aanpak van FairWork voor een scherpe prijs;
- ▶ Koekepeer is een full service creative agency, dat voor een scherpe prijs campagnes maakt voor FairWork;



Door de belastingdienst is FairWork aangemerkt als Algemeen Nut beogende Instelling (ANBI) en we voldoen aan de regelgeving op dit gebied.

INVITATION: INTERNATIONAL MIGRANTS DAY Sunday December 18

Assembly with migrant & refugee collectives

Location: BOOST, Danie Theronstraat 2, Amsterdam

Program: 15.00u-17.30u

Food: 17.30u-18.30u



Organised by: Amsterdam City Rights, FNV Migrant Domestic Workers, IMWU, KABALIKAT, MIGRANTE, FILMIS and others.

- ▶ Via TechSoup Nederland bespaart FairWork op de aanschaffing van IT-producten. We hebben onze efficiëntie kunnen verhogen door kosteloos de producten van Microsoft te gebruiken.

Bedankt voor jullie steun, we hopen in 2023 op jullie te kunnen blijven rekenen.

Financiers

Het werk van FairWork is in 2022 mede mogelijk gemaakt door:

- ▶ European Commission
- ▶ Fonds 1818
- ▶ Fred Foundation
- ▶ Fundatie van Santheuvel Sobbe
- ▶ Global Alliance Against Trafficking in Women (GAATW)
- ▶ Gemeente Amsterdam
- ▶ Gemeente Den Haag
- ▶ Kansfonds
- ▶ Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)
- ▶ Ministerie Justitie en Veiligheid (J&V)
- ▶ Nationale Postcodeloterij via het Nederlandse Rode Kruis
- ▶ Oranjefonds
- ▶ Steunfonds Amsterdam
- ▶ Stichting Dioraphte
- ▶ Stichting Haëlla
- ▶ United Nations Voluntary Trust Fund on Contemporary Forms of Slavery

Hartelijk bedankt voor jullie steun, we hopen dat we de samenwerking in 2023 kunnen voortzetten.

Donaties

In 2022 ontvingen we vele giften van particuliere donoren, waarvoor onze hartelijke dank.

Ook doneren? Dat kan rechtstreeks via NL54 TRIO 0198440405 t.n.v. Stichting FairWork te Amsterdam of via onze website: <https://www.fairwork.nu/eenmalige-bijdrage>



*Bijeenkomst van het FairWork-team
'Preventie, Signalering en
Ondersteuning' (zomer 2022)*

Nieuwezijds Voorburgwal 32
1012 RZ Amsterdam
T 020 760 08 09
E info@fairwork.nu
www.fairwork.nu

Rekeningnummer:
NL54TRIO0198440405

*Dit drukwerk is mede mogelijk gemaakt
door Rijser | Studio Print Druk, www.rijser.nl.*

MODERNE SLAVERNIJ, DICHTERBIJ DAN JE DENKT

