



Webinar

Fair Recruitment in a Digital Age

Migration, Labour Rights & the Role of Public Employment Services

30th October 2025



International
Labour
Organization



ITUC CSI IGB



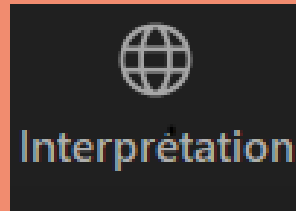
Employment opportunities for all



Welcome to the webinar of Fair Recruitment in a Digital Age: Migration, Labour Rights & the Role of Public Employment Services

Bienvenue au webinaire "Recrutement équitable à l'ère numérique : migration, droits du travail et rôle des services publics de l'emploi"

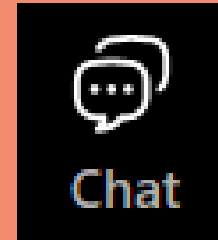
Bienvenidos al webinar "Contratación justa en la era digital: migración, derechos laborales y el papel de los servicios públicos de empleo"



Seleccione su idioma (inglés, francés o español) haciendo clic en el icono del globo terráqueo situado debajo de la pantalla.

Merci de sélectionner votre langue (anglais, français, espagnol) en cliquant sur le globe en bas de votre écran.

Por favor, seleccione su idioma (inglés, francés, español) haciendo clic en el globo situado en la parte inferior de su pantalla.



Las preguntas solo pueden formularse a través del chat. Solo se responderán algunas preguntas en directo, el resto se atenderán posteriormente, en el seguimiento del evento.

Las preguntas solo podrán formularse a través del chat. Solo se responderán algunas preguntas en directo, las demás se atenderán posteriormente, en el seguimiento del evento.

Las preguntas solo podrán formularse a través del chat. Solo se responderán algunas preguntas en directo, las demás se atenderán después, en el seguimiento del evento.

Moderadores



Nicole Clobes

Secretaría de WAPES/Consultora



Anna-Karin Palm Olsson

Especialista técnica de la OIT



International
Labour
Organization



Ponentes



Maria Gallotti

Especialista en migración laboral (coordinadora de la Iniciativa para la Contratación Justa) - División de Migración Laboral - Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Ira Rachmawati

Confederación Sindical Internacional - Responsable de Derechos Humanos y Sindicales



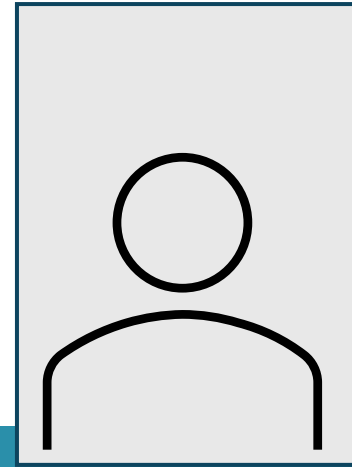
Prof. G. «Hari» Harindranath

Profesor de Sistemas de Información - Royal Holloway Business School, Royal Holloway, Universidad de Londres



Edith Okoki

Directora general - Autoridad Nacional de Empleo (NEA), Kenia



Representante de la Federación de Empleadores de Kenia (FKE)



International
Labour
Organization



ITUC CSI IGB



NEA



WAPES
World Association of Public Employment Services

Contratación justa en la era digital: la perspectiva global de la OIT

CONTRATACIÓN JUSTA EN LA ERA DIGITAL: MIGRACIÓN, DERECHOS LABORALES Y EL PAPEL DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

30 de octubre de 2025, 12:00-13:30

Maria Gallotti- OIT-MIGRANT
Iniciativa para la contratación justa



¿Por qué centrarse en la contratación justa?

▶ **\$5.6 Billion**

Recruitment fees and related costs constitute 15 per cent (\$5.6 billion) of the illegal annual profits from international migrant workers.

▶ **3X**

Migrant workers are 3x more at risk of forced labour.

▶ **20%**

Overall, 20% of forced labour cases emanate from debt bondage, often linked to recruitment fees and related costs.

▶ **15 Months**

Recruitment fees and related costs collected from workers can reach up to 15 months worth of wages.

▶ **43%**

Of workers in forced labour are deceived on the type of work they had initially agreed to.

▶ **Unfair recruitment practices**

Include forced recruitment through physical force, contract deception, debt bondage linked to repayment of recruitment fees, retention of passport, discrimination, illegal wage deductions to recover recruitment costs, threats...

Formas comunes de abusos en la contratación

Antes de la partida

- ▶ Tasas de contratación ilegales y costes relacionados, y corrupción.
- ▶ Deudas y tipos de interés elevados.
- ▶ Engaño y fraude

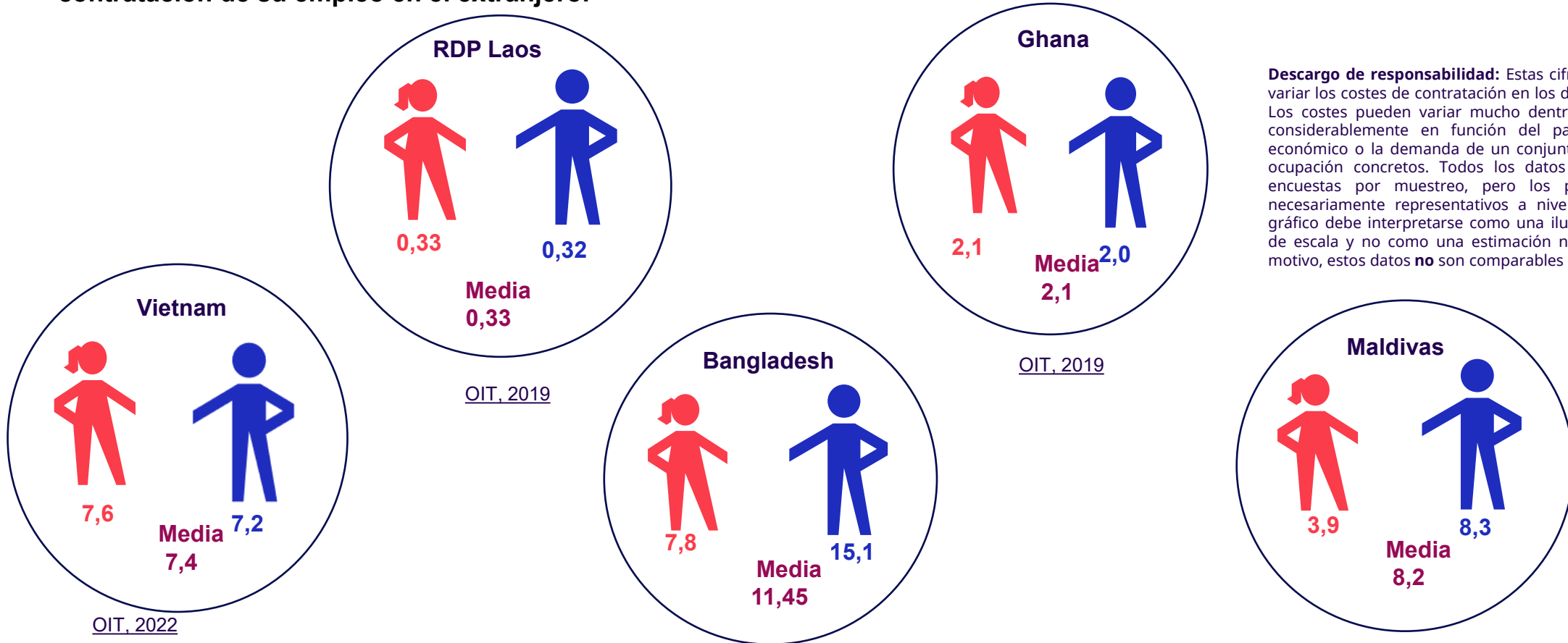


En el destino

- ▶ Sustitución de contratos.
- ▶ Retención de pasaportes o documentos de viaje.
- ▶ Impago y deducción de salarios/robo de salarios.
- ▶ Servidumbre por deudas vinculada al reembolso de los gastos y costes de contratación.
- ▶ Amenazas si los trabajadores quieren abandonar a sus empleadores, junto con el temor a ser detenidos, expulsados o deportados del país de empleo.
- ▶ Los trabajadores están vinculados a los empleadores a través de sus permisos de trabajo y las restricciones para cambiar de empleador.

Indicador de costes de contratación (RCI)

Las cifras indican el número de meses de trabajo que necesitaría un trabajador migrante para cubrir los costes de contratación de su empleo en el extranjero.



Descargo de responsabilidad: Estas cifras indican cuánto pueden variar los costes de contratación en los diferentes países de origen. Los costes pueden variar mucho dentro de cada país y difieren considerablemente en función del país de destino, el sector económico o la demanda de un conjunto de competencias o una ocupación concretos. Todos los datos se recopilaron mediante encuestas por muestreo, pero los proyectos piloto no son necesariamente representativos a nivel nacional, por lo que el gráfico debe interpretarse como una ilustración de las diferencias de escala y no como una estimación nacional por país. Por este motivo, estos datos **no** son comparables entre países.

¿Qué es la contratación justa?

«La contratación realizada dentro de la legalidad, de conformidad con las normas internacionales del trabajo y con respeto por los derechos humanos, sin discriminación y protegiendo a los trabajadores de situaciones abusivas».

Ámbito de aplicación: La contratación incluye la selección, el transporte, la colocación en un empleo y, en el caso de los trabajadores migrantes, el regreso al país de origen de los trabajadores si es necesario.

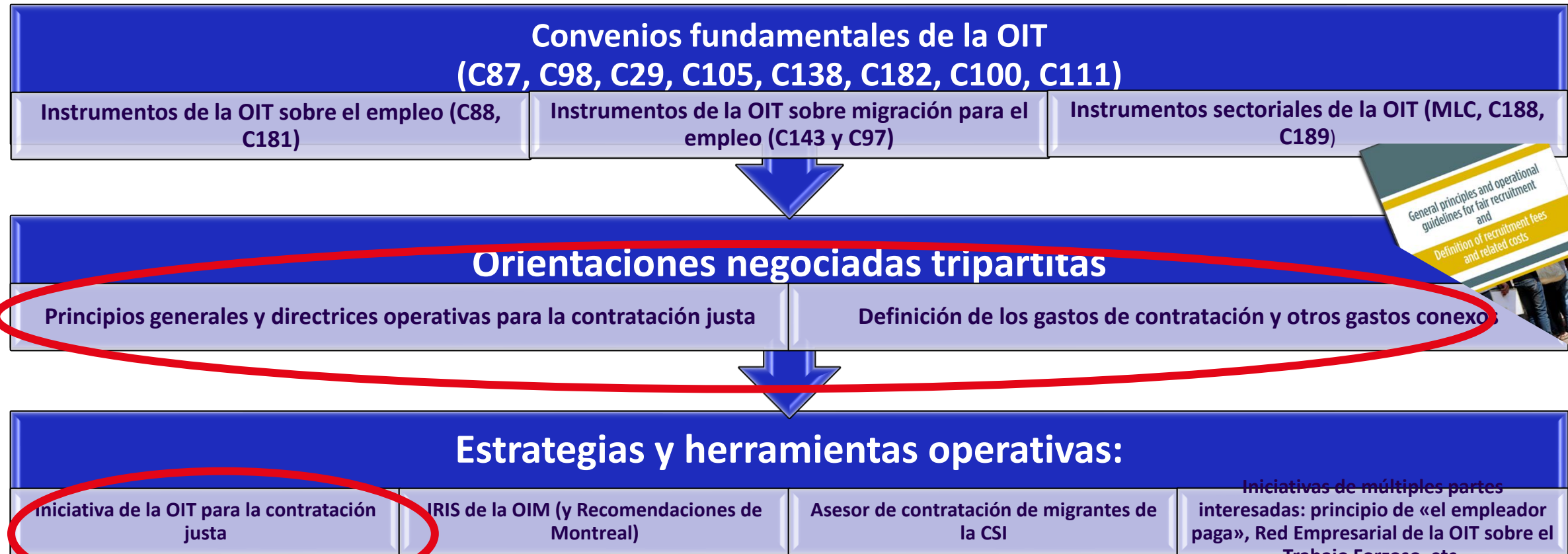
Se aplica a la contratación tanto dentro como fuera de las fronteras internacionales.



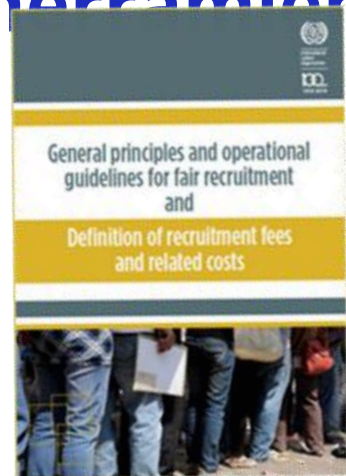
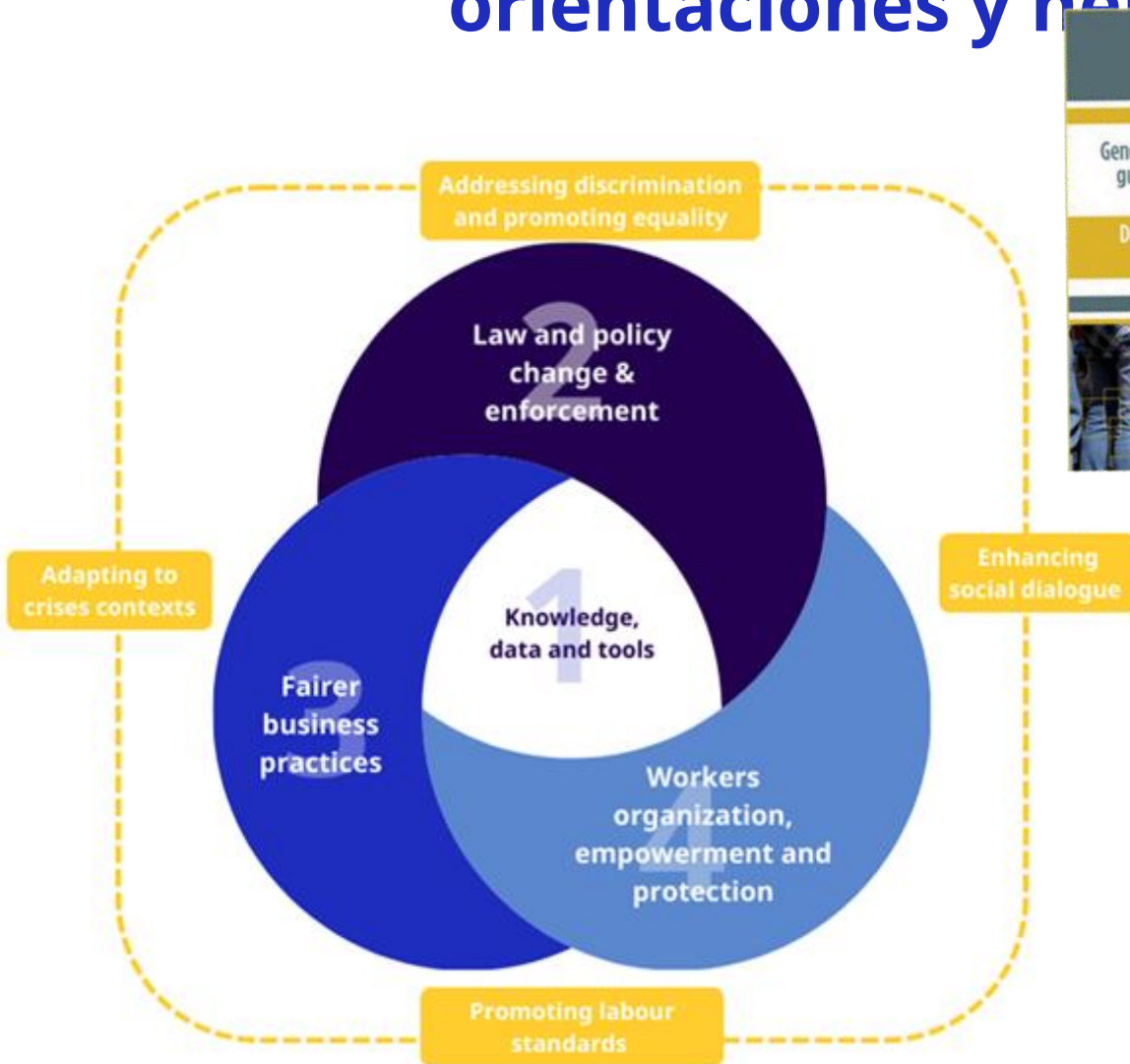
El FRI de la OIT y los Principios Generales y Directrices Operativas para una Contratación Justa (GPOG)



Marco internacional e iniciativas sobre contratación



La Iniciativa de Contratación Justa de la OIT: un enfoque del mundo del trabajo respaldado por orientaciones y herramientas



Principios generales y directrices operativas

1 RESPECT FOR HUMAN AND LABOUR RIGHTS	2 RESPOND TO ESTABLISHED LABOUR MARKET NEEDS AND PROMOTE DECENT WORK	3 RECRUITMENT LAWS AND POLICIES THAT APPLY TO ALL
4 EFFICIENCY, TRANSPARENCY AND PROTECTION OF WORKERS	5 ENFORCE RECRUITMENT REGULATIONS THROUGH LABOUR INSPECTION	6 RESPECT AND ENFORCEMENT OF NATIONAL LAWS AND COLLECTIVE AGREEMENTS
7 NO RECRUITMENT FEES AND COSTS ARE CHARGED TO WORKERS	8 CLEAR AND TRANSPARENT EMPLOYMENT CONTRACTS	9 WORKERS' FREEDOM FROM DECEPTION AND COERCION
10 ACCESS TO FREE, COMPREHENSIVE AND ACCURATE INFORMATION	11 FREEDOM OF MOVEMENT AND NO RETENTION OF IDENTITY DOCUMENTS	12 FREEDOM TO TERMINATE CONTRACT, CHANGE EMPLOYER, AND SAFELY RETURN
13 ACCESS TO FREE DISPUTE RESOLUTION AND EFFECTIVE REMEDIES		

► **Principio: no se cobrará a los trabajadores, directa o indirectamente, total o parcialmente, ninguna comisión ni gastos relacionados con su contratación**

► **La definición abarca:**

- A. Tasas de contratación
- B. Costes relacionados
- C. Costes ilegítimos, irrazonables y no revelados



Vídeo:

<https://www.youtube.com/watch?v=CG0hUOSc5mk>

Costes relacionados: Costes necesarios para garantizar el acceso al empleo o la colocación, o impuestos durante el proceso de contratación:

- ✓ **Gastos médicos** (incluidas pruebas médicas o vacunas)
- ✓ **Gastos de seguro** (incluidos los fondos de bienestar para migrantes)
- ✓ Costes de **pruebas de aptitud y cualificación** (incluidas pruebas de idiomas)
- ✓ Costes de **formación y orientación** (incluida la formación in situ, previa a la salida o posterior a la llegada)
- ✓ Costes **de equipamiento** (incluidas herramientas, uniformes y equipo de seguridad)
- ✓ Gastos **de viaje y alojamiento** (incluidos los relacionados con la formación, las entrevistas, las citas consulares, el traslado y el regreso o la repatriación)
- ✓ **Costos administrativos** (visado, pasaporte)

La enumeración de los costes relacionados en esta definición es generalizada y no exhaustiva □ consultas nacionales.

¿Puede la tecnología digital facilitar la migración laboral segura y la contratación justa?

- Un estudio (2021) realizado en el marco de la iniciativa Fair (disponible aquí: [wcms_831814.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dms/-/wcms_831814.pdf), infografía: [wcms_849385.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dms/-/wcms_849385.pdf))
- ofrece lecciones aprendidas y ejemplos de prácticas prometedoras
- 64 productos digitales analizados
- 321 trabajadores migrantes entrevistados

Promover la justicia social, fomentar el trabajo decente



International
Labour
Organization






▶ How digital technology can protect migrant workers from forced labour and exploitation

◀ Digital technology can be a game changer in migrant worker protection

- ▶ Where to start?
- ▶ What digital products are already out there?
- ▶ How to make sure that technology delivers real benefits?

Lessons for design, development and promotion

Based on the research findings, an effective digital product for a migrant worker...

-  **works on a mobile phone**
Mobile phones are the devices most accessed by migrant workers.
-  **can be accessed even where connectivity is poor and/or intermittent**
The product must function, for instance, in rural villages.
-  **features information from a trusted source**
Migrant workers ranked misinformation as the top-rated concern associated with using digital technology. They trust friends, family, and recruitment agencies more than online sources.
-  **features the right information for the right audience**
The information featured can, for instance, be broken down by migration stage, adapted to specific migration corridors, in languages spoken by the migrant workers, and more.
-  **is regularly updated and well maintained**
This appears obvious, yet several of the products identified by the research were out of date and/or malfunctioning.

Smart phones and apps such as WhatsApp, Facebook and YouTube enable us to constantly be in touch with our family members and friends at home and abroad.
▶ Migrant worker from Sri Lanka

is strongly promoted to the target audience
Migrant workers need to know where and how to access the product. To build trust, the promotion drive should include information on the developer and the sources of the content featured. Traditional, offline methods of raising awareness (for example radio, posters) should be maintained for those who have limited access to digital ICT.

taps into migrant workers' heavy use of social media
Many migrants predominantly use their device to stay in touch with friends and family, with Facebook being the most popular app used among the migrants in the study. Social media networks should systematically be part of digital outreach.

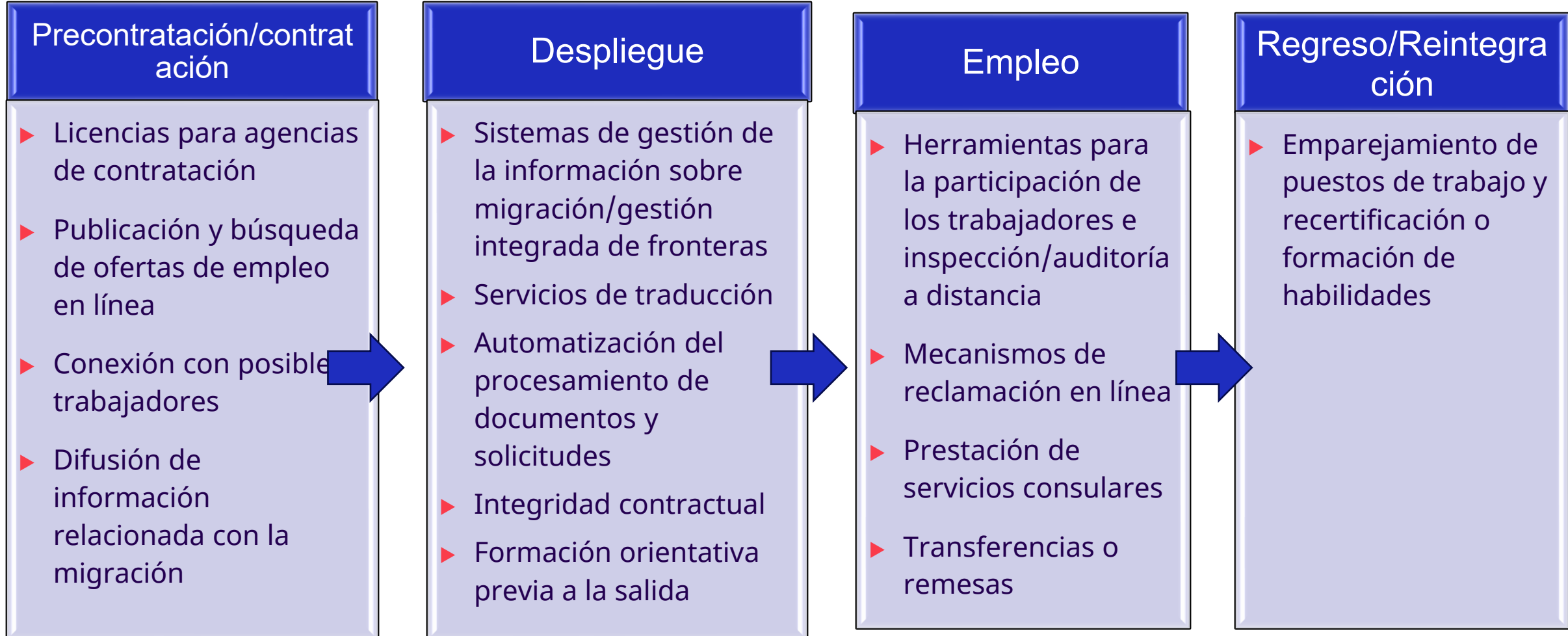
is accompanied by digital literacy skills training
Many migrant workers have low digital literacy. As a result, they are often not aware of the broad range of services available online. Digital literacy and digital safety skills training could be included in pre-departure orientation and training.

does not reinvent the wheel
There are many useful digital products out there already which would benefit from stronger promotion. These products can be used as they are, or else can provide inspiration for a new product. Digital technologies and information systems used by different government agencies should be interoperable and integrated.

involves migrant workers in product design and development
Migrant workers should be consulted to ensure uptake and sustainability. As end users, they have the hands-on knowledge of the problems the new product aims to fix.

Because there are a lot of posts that are really just scams, people just wanting to make money off you online, so it's hard to trust online sources.
▶ Migrant worker from the Philippines

Los productos digitales pueden facilitar todos los pasos del proceso



Principios generales y directrices operativas de la OIT para una contratación justa	Papel potencial de la tecnología digital
Principio 1 Respeto, protección y cumplimiento de los derechos humanos	Facilitar el diálogo social, la voz colectiva y la organización de los trabajadores.
Principio 2: Responder a las necesidades establecidas del mercado laboral y promover el trabajo decente.	Recopilar y analizar datos para comprender mejor las necesidades del mercado.
Principio 3: Legislación y políticas de contratación que se apliquen a todos los trabajadores, reclutadores de mano de obra y empleadores.	Mejorar la capacidad de las medidas de aplicación.
Principio 4: Eficiencia, transparencia y protección para los trabajadores, como el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones.	Automatización y digitalización de los procedimientos administrativos; evaluaciones de competencias en línea.
Principio 5: hacer cumplir la normativa en materia de contratación, reforzar el papel de la inspección de trabajo y utilizar sistemas normalizados de registro, concesión de licencias o certificación.	Uso de herramientas digitales de inspección laboral y sistemas de información para la normalización, el almacenamiento y el procesamiento de datos.
Principio 6: respetar y hacer cumplir las leyes y reglamentos nacionales de los países de origen, tránsito y destino, así como los derechos humanos internacionalmente reconocidos y los convenios colectivos.	Capacitar a los actores institucionales, como las autoridades fronterizas, para detectar, supervisar y registrar las infracciones.
Principio 7: No se deben cobrar ni sufragar gastos de contratación ni otros gastos relacionados a los trabajadores o solicitantes de empleo.	Mantenimiento de registros digitales de las transacciones financieras.
Principio 8: contratos de trabajo claros y transparentes, verificables y fácilmente comprensibles.	Almacenamiento seguro de los contratos originales.
Principio 9: Los trabajadores deben estar libres de engaños o coacciones.	Servicios de asistencia y consulta en línea.
Principio 10: Acceso a información gratuita, completa y precisa sobre derechos, contratación y condiciones de empleo.	Sitios web/aplicaciones para teléfonos móviles que contengan información sobre los derechos y las condiciones generales de empleo.
Principio 11: libertad de movimiento y no retención de documentos de identidad.	Repositorios digitales seguros para almacenar copias de contratos y documentos de identidad.
Principio 12: libertad para rescindir el contrato, cambiar de empleador y regresar de forma segura	Recopilar información, acceder a servicios consulares y solicitar la repatriación.
Principio 13: Acceso a mecanismos gratuitos o asequibles de reclamación y otros mecanismos de resolución de conflictos.	Mecanismos de reclamación en línea.

¿Es la tecnología digital un factor de cambio en la protección de los trabajadores migrantes?

- ▶ Puede facilitar la migración laboral y mejorar los procesos de contratación y la transparencia.
- ▶ Puede ayudar a reducir la explotación y proporcionar acceso a mecanismos de reclamación para los trabajadores migrantes.
- ▶ **PERO NO es una panacea**
- ▶ La eficacia de las herramientas digitales **depende del diseño, la gobernanza y la accesibilidad** en diversos contextos migratorios.
- ▶ Esto requiere: **un marco jurídico** adecuado, **la participación** de los trabajadores migrantes en el diseño y la aplicación, **el desarrollo de capacidades** y el intercambio entre pares, la formación en **alfabetización digital** de los trabajadores, la orientación de la información, el aprovechamiento y **la evaluación** de las iniciativas existentes, etc.



▶ **¡Gracias!**

Explora recursos y herramientas
relevantes

Explore la página web de la OIT ILO FRI para obtener herramientas

<https://www.ilo.org/topics-and-sectors/fair-recruitment>



E-learning on fair recruitment processes for practitioners



Establishing Fair Recruitment Processes: An ILO online training toolkit



Videos on fair recruitment



¿CÓMO participar?

Únete e intercambia opiniones en el «Centro de conocimientos sobre contratación justa»: www.fairrecruitmenthub.org



Inscríbese y participe en el curso de aprendizaje electrónico sobre FR: www.itsilo.org/courses/e-learning-fair-recruitment-processes-practitioners

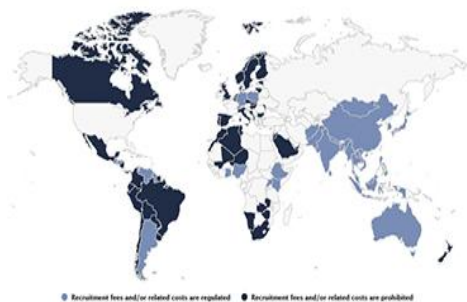
Explore la base de datos de definición de tarifas y costes: <https://ilo.org/gimi/FRI.action>

Inspírese con las «prácticas prometedoras para promover la contratación justa»: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_840791/lang--en/index.htm

Consulte las preguntas frecuentes sobre la contratación justa: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_849479/lang--en/index.htm

Lea los informes, la información y los resúmenes temáticos de la FRI en la página web temática de la OIT sobre la contratación justa: www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm

Suscríbese al boletín informativo de la FRI





Ira Rachmawati

Confederación Sindical Internacional -
Responsable de Derechos Humanos y
Sindicales



International
Labour
Organization



ITUC CSI IGB





FOR INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION
DEMOCRACY

De la transparencia al empoderamiento
Los sindicatos promueven la contratación justa en la era digital

El papel de los sindicatos



Empoderar a los trabajadores (apoyo, información y protección)

- [¡Los trabajadores sindicalizados están mejor protegidos! – Organización, sensibilización, campañas a nivel mundial](#)
- Asistencia jurídica, formación previa a la salida y representación

Supervisar y denunciar los abusos

- Documentar prácticas injustas (tasas de contratación, sustitución de contratos, engaño o tráfico) y apoyar a los trabajadores para que presenten denuncias
- Acción colectiva para que se escuche la voz de los trabajadores. Colaborar con las comunidades locales y los gobiernos locales.

Defensa y diálogo social

- Negociar con los gobiernos y los empleadores para que adopten leyes acordes con las Directrices de la OIT para una contratación justa
- Impulsar la ratificación, la transposición nacional y la aplicación de los convenios pertinentes de la OIT
- Garantizar que no haya lagunas en la normativa sobre contratación y aplicación de la legislación laboral

Iniciativas de los sindicatos



- **Acuerdos marco globales;**

Los sindicatos han negociado acuerdos con empresas multinacionales para garantizar la contratación justa, políticas sin comisiones, libertad de asociación y trabajo digno (BWI – VINCI, IndustriALL – TotalEnergies, UNI – IKEA).

- **Cooperación sindical transfronteriza;**

Los sindicatos de los países de origen y destino firmaron memorandos de entendimiento para cooperar conjuntamente en la protección de los trabajadores migrantes, compartir datos sobre las agencias de contratación y apoyar conjuntamente a los trabajadores en casos de abuso o incumplimiento de contrato. (NLC Nigeria – GFBTU Baréin, PSLINK Filipinas – VerDi Alemania, GEFONT Nepal – KCTU Corea del Sur)

- **Centro de recursos para trabajadores migrantes**

Los sindicatos gestionan centros que ofrecen asesoramiento jurídico, verificación de contratos, apoyo para presentar denuncias, etc. (MRC – COTU Kenia, MRC KSBSI Indonesia, MRC Arab TUC Jordania, MRC Singapur).

- **Asesor de contratación...**

¿Qué es?

- Sitio web diseñado como una plataforma entre pares donde los trabajadores migrantes pueden buscar información sobre la experiencia de contratación de otros trabajadores migrantes y donde pueden buscar ayuda e información.



¿Quién debe utilizarlo y con qué finalidad?

- **Para los futuros trabajadores migrantes**
 - ✓ para tomar decisiones informadas
- **Para los trabajadores migrantes actuales**
 - ✓ recibir información sobre su país de destino
 - ✓ para evaluar a sus reclutadores laborales
 - ✓ para denunciar una infracción o presentar una queja y/o solicitar una reparación
- **Para los trabajadores migrantes que regresan**
 - ✓ revisar a sus reclutadores laborales
 - ✓ denunciar una infracción o presentar una queja y/o solicitar una reparación
- **Para los empleadores**
 - ✓ Para saber con qué agencias asociarse y cuáles evitar
- **Para los gobiernos**
 - ✓ Supervisar el proceso de contratación y obtener comentarios/evaluaciones de los trabajadores
- **Para las agencias de contratación**
 - ✓ Promover la competencia leal en el sector de la contratación, incluyendo la promoción de reclutadores justos y éticos

Países disponibles en

<https://www.recruitmentadvisor.org/>

- | | |
|---------------|----------------------------|
| 1. Nepal | 14. Corea del Sur |
| 2. Filipinas | 15. Taiwán |
| 3. Indonesia | 16. Baréin |
| 4. Kenia | 17. Jordania |
| 5. Sri Lanka | 18. Kuwait |
| 6. Ghana | 19. Omán |
| 7. Bangladés | 20. Catar |
| 8. Nigeria | 21. Arabia Saudita |
| 9. Uganda | 22. Líbano |
| 10. Etiopía | 23. Emiratos Árabes Unidos |
| 11. Hong Kong | 24. Túnez |
| 12. Malasia | 25. Marruecos |
| 13. Singapur | |

Año	Usuarios
2018	11 439
2019	19 583
2020	30 285
2021	47 749
2022	145 227
2023	331 977
2024	330 803

www.recruitmentadvisor.org



FIND OUT ABOUT YOUR RIGHTS & YOUR RIGHT RECRUITER

SELECT COUNTRY & CLICK GO !

I'm searching for an agency in

to work in

GO

- Sinhala
- Swahili
- Tamil
- नेपाली
- Filipino
- Indonesia
- Bengali



FIND OUT ABOUT YOUR RIGHTS & YOUR RIGHT RECRUITER

SELECT COUNTRY & CLICK GO !

I'm searching for an agency in

to work in

GO

- country
- Nepal
- Philippines
- Indonesia
- Hong Kong
- Jordan
- Kenya
- Sri lanka
- Bangladesh
- Ghana
- Nigeria
- Ethiopia
- Uganda

Recent agency reviews

Check out recent agency reviews from workers who have shared their recruitment experience with agencies! Share yours so other workers can learn from your recruitment experience.

Review an agency

Montage Overseas Pvt. Ltd
Reviewed by

Anonymous
September 2022

★★★

The agency was not good, I paid huge amount of fee but didn't get salary as agreed.

Job World International Overseas Pvt. Ltd.
Reviewed by

Anonymous
September 2022

★★★★★

LEADS EMPLOYMENT AGENCY (PVT) LTD
Reviewed by

Anonymous
August 2022

★★★

I was sick in Dubai. Worked only one year and returned to Sri Lanka. Then re migrate to Kuwait. But also again sick. After 8 months prepared ticket by myself and again return to Sri Lanka. But little later re-migrate to Qatar and worked 2 years and returned to Sri Lanka. Then again re - migrate to Lebanon and worked 2 and half years there.

About us

RecruitmentAdvisor is a global recruitment and employment review platform offering you easy access to information about recruitment agencies and workers' rights when you're

Search for an agency

More than 10,000 recruitment agencies are listed in RecruitmentAdvisor. You can find out what workers have said about recruitment agencies through their reviews.

Review an agency

Share your experience by reviewing your recruitment agency so that other workers can find more information for their recruitment option. We believe that the best advisor for

I'm searching for an agency in

to work in

GO

- country
- Saudi Arabia
- Qatar
- Hong Kong
- Taiwan
- South Korea
- Malaysia
- Singapore
- United Arab Emirates
- Oman
- Kuwait
- Bahrain
- Jordan
- Lebanon
- Nigeria
- Ethiopia
- Uganda

Montage Overseas Pvt. Ltd
Reviewed by

Anonymous
September 2022

Job World International Overseas Pvt. Ltd.
Reviewed by

Anonymous

LEADS EMPLOYMENT AGENCY (PVT) LTD
Reviewed by

Anonymous

I'm searching for an agency in Indonesia to work in Bahrain

75 agencies match your request

Based on reviews of other users/workers, we found out these agencies in **Indonesia** send workers to **Bahrain**.

Sort: by alphabetical order by rating by reviews

PT. AGAFIA ADDA MANDIRI

Jl. Merak No. 15 A RT. 04/14 Kel. Mekarsari Kec. Cimanggis Kota Depok Jawa Barat

★★★★★ 0 reviews

PT. AGESA ASA JAYA

Jl. Kayu Manis VIII No. 55, Matraman, Jakarta Timur

★★★★★ 2 reviews

PT. AGROSIN MARUMI

Jl. Al Barkah No. 57 Manggarai Selatan, Tebet, Jakarta Selatan

★★★★★ 1 reviews

What you need to know!

Indonesia

Bahrain

→ Common problems in the recruitment of Indonesian migrant workers

Some of the problems facing Indonesian migrant workers start at home. They become exacerba...

→ Tips for Migrant Workers from Indonesia

Migrating to work in other countries is a big decision to make, especially for individuals...

→ Relevant Legislation for Migrant Workers from Indonesia

Indonesia adopted its first legal framework for the protection of Indonesian migrant workers in 2004, with the enactm...

→ Existing government to government agreement on protection of migrant

MADUSANKA MANPOWER SERVICE

★★★★★ 1 reviews



Phone number
776251680



Country
Sri lanka



Email
madusankamanpower@dialognet.lk

4

Systematic violations of
[More info about the Index](#)

Degree of respect for workers rights based on ITUC Global Rights Index

Workers' review

★★★★★ 1 reviews

Higher rating indicates lower or zero fees & costs that workers have to pay for the recruitment with this agency

- ★★★★★ Recruitment Fees & Related Costs
- ★★★★★ Pre-Employment Orientation
- ★★★★★ Employment contract
- ★★★★★ Working conditions
- ★★★★★ Worker's evaluation

[Review this agency](#)



Anonymous
September 2021

★★★★★

"I am in destination country yet. The first house in the destination country is very bad and did not pay my salary. So I move to the second one. Agency at destination country helped me to take one month salary from earlier employer."

MICHAELANGELO MANPOWER EXPONENT INCORPORATED Private Employment Agency

★★★★★ 25 reviews



Address
SUITE 401 & 402, A.P. BLDG, F. AGONCILLO ST. ERMITA, MANILA



Phone number
5267305
3105508
0920-9503238



Country
Philippines



Email
contact@mmei.biz

Degree of respect for workers rights in the country based on ITUC Global Rights Index

5

No guarantee of rights
[More info about the Index](#)

Workers' reviews

★★★★★ 25 reviews

- ★★★★★ Recruitment Fees & Related Costs
- ★★★★★ Pre-Employment Orientation
- ★★★★★ Employment contract
- ★★★★★ Working conditions
- ★★★★★ Worker's evaluation

[Review this agency](#)



Anonymous
November 2020

★★★★★

"useless training, long training more money to spend"



Anonymous
November 2020

★★★★★

"too much money"



Anonymous
November 2020

★★★★★

"they are nice agency only too much collecting money"



Anonymous
November 2020

★★★★★

"my agency is good and helpful"



Anonymous
November 2020

★★★★★

"my agency is very friendly and accomodating, good service"



Anonymous
October 2018

★★★★★

"I want to claim the seven months salary deduction, I was terminated for no reason at all"

Reply to reviews

Are you owner/manager/staff of this agency? Claim this agency to reply the reviews

[CLAIM THIS AGENCY →](#)

Reply to reviews

Are you owner/manager/staff of this agency? Claim this agency reviews

[CLAIM THIS AGENCY →](#)

Chatbot asesor de selección de personal



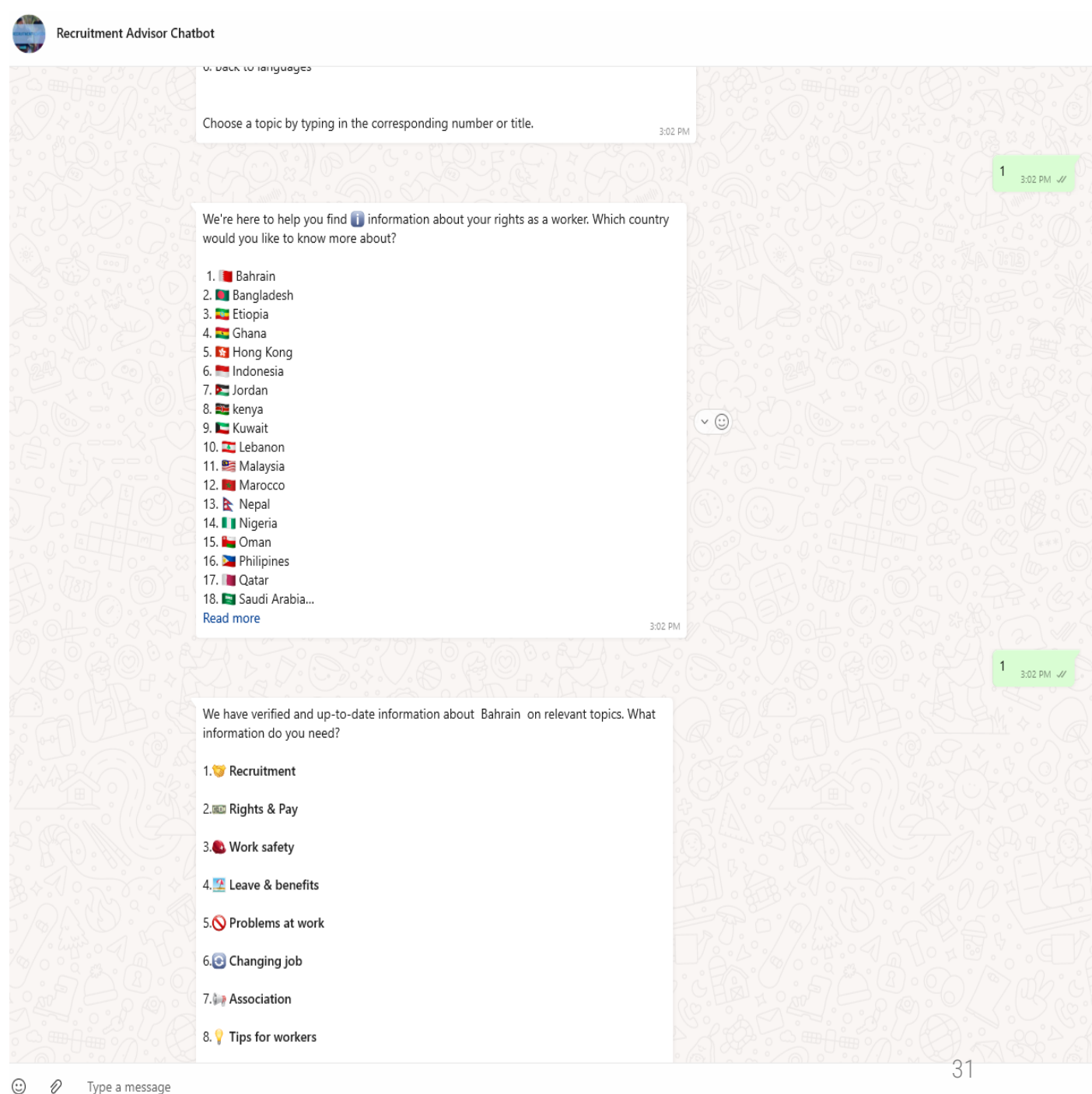
Recruitment Advisor Chatbot

~Migrant Recuitement Advisor - English


Video


Voice

Phone number
+1 (201) 581-9499



The screenshot shows a chat interface for the 'Recruitment Advisor Chatbot'. At the top, there's a header with the chatbot's name and a 'back to languages' link. Below this, a message asks the user to 'Choose a topic by typing in the corresponding number or title.' A list of 18 countries is provided, each with a small flag icon: Bahrain, Bangladesh, Ethiopia, Ghana, Hong Kong, Indonesia, Jordan, Kenya, Kuwait, Lebanon, Malaysia, Marocco, Nepal, Nigeria, Oman, Philipines, Qatar, and Saudi Arabia. A 'Read more' link is at the bottom of the list. The chat history shows two previous messages, both starting with '1' and timestamped '3:02 PM'. The bottom of the screen features a 'Type a message' input field with a smiley face icon.

Recruitment Advisor Chatbot

back to languages

Choose a topic by typing in the corresponding number or title. 3:02 PM

We're here to help you find information about your rights as a worker. Which country would you like to know more about?

1. Bahrain
2. Bangladesh
3. Ethiopia
4. Ghana
5. Hong Kong
6. Indonesia
7. Jordan
8. Kenya
9. Kuwait
10. Lebanon
11. Malaysia
12. Marocco
13. Nepal
14. Nigeria
15. Oman
16. Philipines
17. Qatar
18. Saudi Arabia...

[Read more](#) 3:02 PM

We have verified and up-to-date information about Bahrain on relevant topics. What information do you need?

1. Recruitment
2. Rights & Pay
3. Work safety
4. Leave & benefits
5. Problems at work
6. Changing job
7. Association
8. Tips for workers

Type a message

Recruitment details

I used the agency's service in the year

Write the year

Heard about the job from

- None -

Recruitment Fees & Related Costs

I paid the following costs during the recruitment process

- | | | |
|--|--|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Recruitment Fees ⓘ | <input type="checkbox"/> Medical costs ⓘ | <input type="checkbox"/> Other |
| <input type="checkbox"/> Insurance costs ⓘ | <input type="checkbox"/> Costs for orientation ⓘ | |
| <input type="checkbox"/> Equipment costs ⓘ | <input type="checkbox"/> Administrative costs ⓘ | |
| <input type="checkbox"/> Travel & lodging costs ⓘ | <input type="checkbox"/> Costs for skills & qualification test ⓘ | |
| <input type="checkbox"/> Costs for special skills training ⓘ | | |

Pre-employment Orientation

I received the following information during the pre-employment orientation

- | | | |
|--|---|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Information about my rights and obligations | <input type="checkbox"/> Information about what to do if I have a complaint | <input type="checkbox"/> Other |
| <input type="checkbox"/> Information about useful contacts & services at destination | | |

Employment Contract

I received contract before starting employment Yes No

The employment contract was in a language I can understand Yes No

The employment contract contained clear information about

- | | | |
|---|--|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Salary | <input type="checkbox"/> Job description | <input type="checkbox"/> Other |
| <input type="checkbox"/> Job location | <input type="checkbox"/> Working time | |
| <input type="checkbox"/> Leave days | <input type="checkbox"/> Accommodation | |
| <input type="checkbox"/> Health care coverage | | |

Working Conditions

My agency sent me to work in

Write the company name

My passport and other personal documents were taken by

- My recruitment agency My employer Other

I received the job I was promised Yes No

I received the salary I was promised Yes No

I could resign from employment freely with reasonable notice Yes No

There was a union of workers association I could join Yes No

Worker's evaluation

I would use the same agency again Yes No

I would return to the same employer Yes No

I would return to/stay in the same country for my future job Yes No

Comment

Please tell other workers how your recruitment was, write your opinion at least in one sentence (e.g. fair/unfair, free of charge/expensive, reliable/unreliable)

If you have an activity code, please insert it here

Enter your code here



SRI LANKA

BASED ON 636 REVIEWS FROM SRI LANKAN WORKERS



54% of workers paid numerous fees and costs related to their recruitment – such as recruitment fees, insurance costs and medical costs



Only 40% of workers received any pre-departure orientation – such as information on their rights, contacts, and services in their destination country



80% of workers had their passport withheld by the employer



97% of workers had no access to trade unions or workers' associations in their destination country

FAIR RECRUITMENT IS A RIGHT OF ALL WORKERS

RECRUITMENT ADVISOR



BANGLADESH

BASED ON 835 REVIEWS FROM BANGLADESHI WORKERS



78% of workers learned about their jobs through subagents or brokers



88% of workers paid recruitment fees



98% of workers had their passport withheld by the employer



Only 12% of workers had access to trade unions or workers' associations in their destination country

FAIR RECRUITMENT IS A RIGHT OF ALL WORKERS

RECRUITMENT ADVISOR



NEPAL

BASED ON 345 REVIEWS FROM NEPALI WORKERS WORKING IN QATAR



99% of workers paid recruitment fees



49% of workers had their passport withheld by the employer



21% of workers did not receive the employment they were promised



49% of workers were not paid the salary that was agreed



99% of workers had no access to trade unions or workers' associations

FAIR RECRUITMENT IS A RIGHT OF ALL WORKERS

RECRUITMENT ADVISOR





KENYA

BASED ON 479 REVIEWS ON RECRUITMENT ADVISOR FROM KENYAN WORKERS



76% of migrant workers paid recruitment fees and other costs – including medical, orientation, training, qualification tests, and travel and lodging costs



In Kenya, the National Employment Authority (NEA) requires that all migrant workers must undergo pre-employment orientation and training before employment. However, 35% of workers reported that they did not receive any information prior to their employment



76% of migrant workers did not receive their employment contracts

FAIR RECRUITMENT IS A RIGHT OF ALL WORKERS

RECRUITMENT ADVISOR





Migration Recruitment Advisor -
Philippines

Like This Page · August 9 · 🌐

OFW ka ba? Nagamit mo na ba ang #recruitmentadvisor? Si ate nakapag-post na ng review ng kanyang recruitment agency! Madali lang daw gamitin mga bes kaya ano pa inaantay niyo?

Alamin ang ratings ng iba't ibang recruitment agencies!

I-review ang ginamit mong recruitment agency para sa kaalaman ng iba pang OFWs!

Go to www.recruitmentadvisor.org 🟢 na!

#fairrecruitment
#decentwork
#migrantworkersrights
#norecruitmentfees
#EndTrafficking
#EndModernSlavery
#OFW
#OFWRights

📍 Tag Photo 📍 Add Location ✎ Edit

👤 Rizal Baluis, Ira Rachmawati and 5 others 1 Share

👍 Like 💬 Comment ➦ Share 🌐



Write a comment...



Press Enter to post.

25



Recruitment Advisor Global
@recruitmentadvisor · Nonprofit Organization

[Edit Send Message](#)

Migrant Recruitment Advisor-... [Contact Us](#) [Liked](#) [Message](#)

<http://www.recruitmentadvisor.org/ne>

Typically replies within an hour
[Send Message](#)

dparadesh@gmail.com

[Social Service](#)

Suggest Edits

Is this the right phone number for this page?

[Yes](#) [Unsure](#) [No](#)

Photos [See All](#)

Migrant Recruitment Advisor-MRA, Nepal
16m · 🌐

Hybrid meeting
Promoting fair recruitment by monitoring recruitment of migrant workers to reduce their vulnerability towards forced labour

A sub-regional South Asia meeting on Migrant Recruitment Advisor (MRA) with highlights of MRA in Nepal and its analysis report Kathmandu, 15 September 2021
Organized by ITUC, ITUC-AP, SARTUC and FES, Nepal office. Thank you all the participants

MRA Nepal team



Campaña en redes sociales

https://www.facebook.com/Migrant-Recruitment-Advisor-Philippines-2053908801543803/?modal=admin_todo_tour

Migrant Recruitment Advisor - Philippines

Page [Inbox 22](#) [Notifications 1](#) [Insights](#) [Publishing To...](#) [Ad Center](#) [Settings](#) [Help](#)

Migrant Recruitment Advisor - Philippines
Create Page @Username

[Home](#)
[Events](#)
[Reviews](#)
[About](#)
[Videos](#)

[Like](#) [Follow](#) [Share](#) [...](#)

[+ Add a Button](#)

[Create Post](#) [Live](#) [Event](#) [Offer](#) [Job](#)

[No Rating Yet](#)

[Invite friends to like your Page](#)

Write a post...

Recruitment Advisor - විදෙස්
සේවා උපදේශක
-වෙளிநாட்டு
வேலைவாய்ப்பு
ஆலோசகர்

@RecruitmentAdvisorSriLanka · Non-Governmental Organization (NGO)

[Edit Learn More](#)

Ventajas para los sindicatos que utilizan Recruitment Advisor

• **Alcance global y solidaridad**

- Sindicatos de **17 países** han participado en campañas activas para promover prácticas de **contratación justas**.

📣 **Empoderamiento de los trabajadores a través de la sensibilización**

- Proporciona **información precisa y transparente** directamente a los trabajadores (migrantes), lo que les permite tomar decisiones informadas y evitar la explotación.

👊 **Fortalecimiento de la organización de los trabajadores**

- Facilita **la acción colectiva** ayudando a los sindicatos a **organizar a los trabajadores migrantes**, ampliando el alcance y la influencia de los sindicatos.

📊 **Defensa basada en datos**

- El acceso a datos completos y a **los resultados de encuestas** realizadas a los trabajadores permite llevar a cabo **una defensa específica y eficaz**, así como influir en las políticas.

💡 **Mayor visibilidad y credibilidad**

- La participación demuestra un **compromiso con la contratación justa**, lo que aumenta la confianza entre los trabajadores y refuerza el liderazgo sindical.



Prof. G. «Hari» Harindranath

Catedrático de Sistemas de Información - Royal Holloway
Business School, Royal Holloway, Universidad de Londres



International
Labour
Organization





Edith Okoki

Directora General - Autoridad Nacional de Empleo
(NEA), Kenia



International
Labour
Organization



ITUC CSI IGB



NEA
Employment opportunities for all



WAPES
World Association of Public Employment Services



CONTRATACIÓN JUSTA EN LA ERA DIGITAL:

EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS DE LOS CENTROS DE RECURSOS PARA TRABAJADORES MIGRANTES DE KENIA



AUTORIDAD NACIONAL DE EMPLEO

30TH DE OCTUBRE DE 2025

www.nea.go.ke, dg.nea@nea.go.ke

CONTRATACIÓN JUSTA EN LA ERA DIGITAL

En el mundo actual, la digitalización está transformando la forma en que se lleva a cabo la contratación, especialmente en los mercados laborales internacionales. La tecnología ha agilizado y facilitado la contratación, pero también ha traído consigo nuevos riesgos. Los trabajadores migrantes, en particular, a menudo se enfrentan a sistemas de contratación complejos sin suficiente información ni protección.

Como resultado, muchos siguen siendo vulnerables a la desinformación, el fraude y la explotación.

Por eso, la contratación ética debe ir más allá del uso de herramientas digitales. Requiere sistemas sólidos y centrados en las personas que protejan a los trabajadores migrantes antes de su partida, durante su empleo y a su regreso. **Los Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes de Kenia (KLMRC)** son un ejemplo práctico e inspirador de este tipo de estructura.

¿Qué son los Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes de Kenia (KLMRC)?

- Los KLMRC fueron creados por el Gobierno de Kenia, a través del Ministerio de Trabajo y la Autoridad Nacional de Empleo (NEA), en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Hay seis centros ubicados en los principales centros de migración: los condados de Nairobi, Thika, Kisumu, Machakos, Mombasa y Eldoret. Su misión es promover una migración laboral segura y bien informada y apoyar la reintegración satisfactoria de los migrantes que regresan.
- Estos centros ofrecen servicios accesibles y basados en los derechos que empoderan a las personas en todas las etapas de su proceso migratorio.

Servicios ofrecidos por los KLMRC

Los servicios ofrecidos por los KLMRC de Kenia se dividen en cuatro áreas principales:

1. Servicios de registro e información,
2. Retorno y reintegración,
3. servicios de apoyo
4. Servicios de derivación.

1. Servicios de registro e información

- Los migrantes reciben información y asesoramiento antes de su partida sobre los mercados laborales, los procedimientos de contratación y los requisitos de migración. Esto les ayuda a tomar decisiones informadas y reduce el riesgo de explotación.
- Los trabajadores pueden acceder a estos servicios en línea a través del Sistema Integrado de Gestión de la Autoridad Nacional de Empleo (NEAIMS) en neaims.go.ke y el sitio web de los trabajadores migrantes de Kenia en kmw.nea.go.ke.
- Estas plataformas proporcionan información verificada sobre agencias de contratación autorizadas, oportunidades de empleo, acuerdos laborales bilaterales (BLA) y un manual informativo. También permiten denunciar situaciones de emergencia en línea. Además, hay una línea gratuita disponible para obtener información y denunciar situaciones de emergencia, accesible incluso desde el extranjero.
- En conjunto, estas herramientas mejoran la transparencia y promueven la rendición de cuentas a lo largo de todo el proceso de contratación.

2. Apoyo al retorno y la reintegración

- Los KLMRC ofrecen un paquete integral de apoyo a los migrantes que regresan. Los servicios incluyen formación en materia de educación financiera, asesoramiento psicosocial (con el apoyo de un psicólogo interno en el centro de Nairobi) y desarrollo del espíritu empresarial.
- A través de asociaciones con organizaciones como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), los repatriados reciben orientación para desarrollar ideas de negocio, presentarlas de forma eficaz y recibir comentarios constructivos. Este apoyo integral les ayuda a reintegrarse con éxito en sus comunidades y a buscar medios de vida sostenibles.

3. Servicios de apoyo

- Los centros ayudan a resolver quejas y disputas relacionadas con el empleo o los retos de reintegración.
- La resolución temprana de estas cuestiones fomenta la colaboración, reduce las malas prácticas en la contratación y refuerza la responsabilidad general en el ecosistema migratorio.

4. Servicios de derivación

- Los KLMRC ponen en contacto a los migrantes con servicios externos especializados, como asistencia jurídica, atención sanitaria, certificación de competencias y registro de empresas.
- Se están realizando esfuerzos para crear un directorio de derivación estructurado con el fin de mejorar la coordinación entre los proveedores de servicios y garantizar que los migrantes reciban un apoyo integral.

El papel de los socios en la reintegración

Las asociaciones desempeñan un papel fundamental para garantizar el éxito de los programas de reintegración. Los socios colaboradores aportan financiación, conocimientos técnicos, recursos de formación y capital inicial para iniciativas empresariales. También organizan sesiones de presentación y visitas de exposición, lo que proporciona a los repatriados experiencia práctica y oportunidades de crecimiento.

Una estrecha coordinación con las oficinas públicas de empleo garantiza la armonización y la sostenibilidad de los servicios. En última instancia, la reintegración no consiste solo en regresar a casa, sino en reconstruir los medios de vida, recuperar la confianza y reincorporarse a la sociedad con dignidad.

La reintegración sostenible combina habilidades empresariales, apoyo a la salud mental y redes profesionales, lo que constituye la base para el éxito a largo plazo.

Por qué es importante hoy en día una contratación justa

- Si bien la digitalización ha agilizado los procesos de contratación, también ha creado nuevas vulnerabilidades. Muchos trabajadores migrantes siguen enfrentando dificultades para acceder a sistemas justos y transparentes que protejan sus derechos y su bienestar.
- Por lo tanto, la contratación ética requiere algo más que eficiencia digital, exige marcos institucionales sólidos que garanticen la equidad, la rendición de cuentas y el trabajo digno para todos. La creación de estos sistemas es esencial para garantizar que el progreso digital se traduzca en protección y oportunidades reales para los trabajadores.

Retos experimentados

Aunque Kenia ha logrado grandes avances en la promoción de la contratación justa a través de sistemas digitales y los Centros de Recursos para Migrantes, aún quedan algunos retos por superar.

Muchos trabajadores migrantes, especialmente los procedentes de zonas rurales, siguen teniendo dificultades con la alfabetización digital. A algunos les resulta difícil navegar por sistemas en línea como NEAIMS, lo que limita su acceso a información precisa y a canales de contratación seguros.

El fraude en la contratación también sigue siendo motivo de preocupación. Agentes sin escrúpulos continúan aprovechándose de los solicitantes de empleo mediante anuncios falsos en Internet y ofertas engañosas.

Los propios KLMRC se enfrentan a limitaciones de recursos, en particular para mantener la capacidad técnica y operativa necesaria para atender eficazmente a los migrantes en todos los centros.

Puntos clave para los funcionarios de empleo público (1/2)

La contratación justa y ética es un proceso continuo. No termina cuando un trabajador se marcha o regresa a su país. Requiere un apoyo constante antes, durante y después de la migración. La reintegración debe ser holística y combinar formación, asesoramiento, desarrollo empresarial y protección jurídica y social.

→ Los Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes de Kenia demuestran lo que se puede lograr cuando los gobiernos, los socios internacionales y los servicios de empleo colaboran para crear un sistema de contratación justo, transparente y sostenible en la era digital.

Conclusiones clave para los funcionarios de empleo público (2/2)

- **La tecnología por sí sola no es suficiente.** Aunque las herramientas digitales agilizan los procesos, las personas siguen necesitando orientación y asesoramiento personalizados para tomar decisiones informadas y seguras sobre la migración.
- **Los datos marcan la diferencia.** La información recopilada a través de NEAIMS y los MRC ha ayudado a mejorar las políticas y los programas, haciendo que las intervenciones sean más específicas y eficaces.

GRACIAS

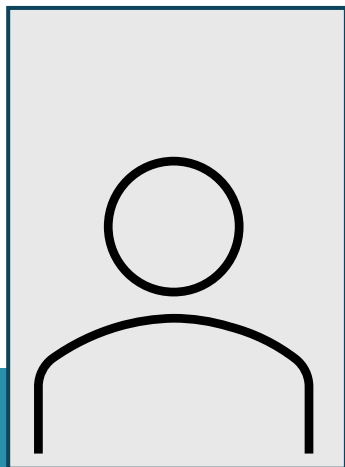
PRESENTADO POR

EDITH OKOKI (SRA.)

DIRECTORA GENERAL - NEA



Employment opportunities for all



Federación Representativa de
Empresarios de Kenia (FKE)



International
Labour
Organization

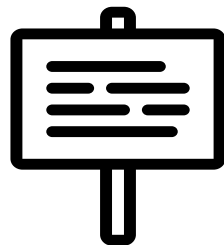


ITUC CSI IGB



NEA
Employment opportunities for all





Todos los documentos se enviarán a los participantes posteriormente.


Tous les documents seront envoyés aux participants à la fin du webinaire.

Mandaremos todos los documentos a los participantes al final del seminario web.



Todas las preguntas se resumirán después del seminario web. Si tiene alguna pregunta adicional, póngase en contacto con Nicole Clobes.

Toutes les questions seront traitées à la fin du webinaire. Pour toutes questions additionnelles, merci de contacter Nicole Clobes.

Todas las preguntas serán atendidas después del seminario web. Para cualquier otra pregunta  pueden ponerse en contacto con Nicole Clobes.

nicole.clobes@wapes.org



Al final del seminario web habrá disponible una breve encuesta. Le agradecemos de antemano sus comentarios.

Une courte enquête sera disponible à la fin du webinaire. Nous vous remercions d'avance pour vos commentaires.

Se compartirá una breve encuesta al final del evento. Les agradecemos de antemano sus comentarios.





Webinar

Fair Recruitment in a Digital Age

Migration, Labour Rights & the Role of Public Employment Services

30th October 2025



International
Labour
Organization



ITUC CSI IGB



Employment opportunities for all



World Association of Public Employment Services

Thank you!
¡Merci!
¡Gracias!