



MANITOBA TRUCKING ASSOCIATION

25 Bunting Street Winnipeg, Manitoba R2X 2P5

ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਸਹੀ ਕੰਪਨੀ

ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹੀ ਕੰਪਨੀ ਲੱਭਣਾ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਫਲ ਖੋਜ ਅਤੇ ਕਰੀਅਰ ਵਿੱਚ ਖੁਸ਼ੀ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਕੁੰਜੀ ਹੈ।

ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਵੇਂ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਟਰੱਕਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਲੱਭਣਾ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟੇਸ਼ਨ ਦੀ ਦੁਨੀਆ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਫਲ ਅਤੇ ਸੰਪੂਰਨ ਕਰੀਅਰ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਵੱਲ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਕਦਮ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਤੁਸੀਂ ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ ਡ੍ਰਾਈਵਿੰਗ ਸਕੂਲ ਤੋਂ ਪਾਸ ਹੋਏ ਹੋ, ਕਿਸੇ ਨਵੇਂ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਹੋ ਰਹੇ ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਡਰਾਈਵਰ ਹੋ, ਜਾਂ ਪੇਸ਼ੇ ਵਿੱਚ ਬਿਲਕੁਲ ਨਵੇਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਏ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਹੋ, ਟਰੱਕਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਚੋਣ ਕਰਨਾ ਤੁਹਾਡੀ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ, ਕਰੀਅਰ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ, ਅਤੇ ਸਮੁੱਚੀ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਆਓ ਕੁਝ ਮੁੱਖ ਵਿਚਾਰਾਂ ਅਤੇ ਕਦਮਾਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰੀਏ ਜੋ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲਈ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤਿਸ਼ਠਾਵਾਨ ਅਤੇ ਢੁਕਵੀਂ ਟਰੱਕਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਲੱਭਣ ਦੀ ਆਪਣੀ ਯਾਤਰਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਚੁੱਕਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਤੁਹਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਸੰਗਠਨ ਤੁਹਾਡੇ ਫੌਰੀ ਕੰਮ ਦੇ ਤਜਰਬਿਆਂ ਅਤੇ ਕਰੀਅਰ ਦੇ ਰਾਹ ਨੂੰ ਆਕਾਰ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਕੰਪਨੀ ਬਾਰੇ ਖੋਜ ਕਰੋ

ਉਹਨਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਜਿਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਦਿਲਚਸਪੀ ਹੈ, ਤੁਹਾਡੀ ਦਿਲਚਸਪੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਇਹਨਾਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਕਦਮਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ।

ਅਜਿਹੀ ਚੰਗੀ ਪ੍ਰਤਿਸ਼ਠਾ ਵਾਲੀ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰੋ ਜੋ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਕੀ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਤਰਜੀਹਾਂ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੈ? ਕੰਪਨੀ ਦੀਆਂ ਵੈੱਬਸਾਈਟਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖ ਕੇ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸੋਸ਼ਲ ਮੀਡੀਆ ਨੂੰ ਸਕ੍ਰੋਲ ਕਰਕੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕਰੋ। ਕੀ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕਰਦੇ ਹਨ? ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਵੈੱਬਸਾਈਟ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਮੀਖਿਆਵਾਂ, ਅਤੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧੀ ਇੰਟਰਵਿਊਆਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸਦੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਦੀ ਖੋਜ ਕਰੋ। [Glassdoor](#) ਅਤੇ [Indeed](#) ਦੋਵੇਂ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਕੰਪਨੀ ਬਾਰੇ ਸਮੀਖਿਆਵਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਉੱਥੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਘਟੀਆ ਕੰਪਨੀ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਫੌਰੀ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਵਿੱਚ ਕਮੀ। ਜ਼ਹਿਰੀਲਾ ਕੰਮ ਦਾ ਮਾਹੌਲ, ਮਾੜਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ, ਜਾਂ ਸਮਰਥਨ ਦੀ ਕਮੀ ਕਾਰਨ ਹਰੇਕ ਕੰਮ ਵਾਲਾ ਦਿਨ ਇੱਕ ਸੰਘਰਸ਼ ਵਾਂਗ ਮਹਿਸੂਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਥਕਾਵਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਮਨੋਬਲ ਘਟਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਮਾੜੀ ਸਾਖ ਵਾਲੀ ਕੰਪਨੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਸੰਬੰਧ ਦੇ ਕਾਰਨ ਤੁਹਾਡੀ ਸਾਖ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾ ਸਕਦਾ ਹੈ!

C-ਸਨੈਪ

ਜਦੋਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਕੰਪਨੀ ਲੱਭ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਦਿਲਚਸਪੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਵੈੱਬਸਾਈਟ 'ਤੇ [ਮੋਟਰ ਕੈਰੀਅਰ ਸੇਫਟੀ ਮਾਨੀਟਰਿੰਗ](#) 'ਤੇ ਜਾ ਕੇ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਕੈਰੀਅਰ ਪ੍ਰੋਫਾਈਲ ਦੇਖੋ।

ਕੈਰੀਅਰ ਦਾ ਨਾਮ ਟਾਈਪ ਕਰੋ ਅਤੇ ਖੋਜ (search) 'ਤੇ ਕਲਿੱਕ ਕਰੋ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਸਹੀ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਕ੍ਰੋਪਡਾਉਨ ਮੀਨੂ ਵਿੱਚੋਂ ਚੁਣੋ। ਰਿਪੋਰਟ ਦੇਖੋ ਚੁਣੋ। ਹੇਠਾਂ ਖੱਬੇ ਕੋਨੇ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਰੇਟਿੰਗ ਦੇਖੋ। ਕੀ ਇਹ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਹੈ? ਦੇਖੋ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਕਿੱਥੇ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੌਰਾਨ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਿਵੇਂ ਦਾ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਫਲੀਟ ਦੇ ਕੁੱਲ ਨੰਬਰ ਕਿਹੋ ਜਿਹੇ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।

ਕੋਈ ਕੰਪਨੀ ਜੋ ਲਗਾਤਾਰ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਵਿੱਚ ਫੇਲ੍ਹ ਹੁੰਦੀ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸਦੀ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਤੋਂ ਹੇਠਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਰੇਟਿੰਗ ਹੈ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਜੋਖਮ ਵਿੱਚ ਪਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਾਵਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਟੋਕੋਲ ਦੀ ਘਾਟ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਦੁਰਘਟਨਾਵਾਂ ਦਾ ਵਧੇਰੇ ਜੋਖਮ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਫਿਸਲਣਾ, ਠੋਕਰ ਖਾਣਾ, ਡਿੱਗਣਾ, ਅਤੇ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੱਟਾਂ ਜਾਂ ਰਸਾਇਣਾਂ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਵਰਗੀਆਂ ਹੋਰ ਗੰਭੀਰ ਘਟਨਾਵਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਚਿੰਤਾ, ਡਰ ਅਤੇ ਤਣਾਅ ਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਮੁੱਚੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ 'ਤੇ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਅਸਰ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ।

SAFE Work Certified (ਸੇਫ ਵਰਕ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ)

SAFE Work Manitoba ਨੇ ਸੂਬੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਲਈ ਇੱਕ ਮਿਆਰ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ SAFE Work Certified ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਟੀਚਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਸੱਟਾਂ ਅਤੇ ਬਿਮਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ RPM ਟਰੱਕਿੰਗ ਇੰਡਸਟਰੀ ਸੇਫਟੀ, ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਕੇ ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਵਿੱਚ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੋ ਇਸ ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਪ੍ਰਮਾਣੀਕਰਣ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ।

ਫੰਡਿੰਗ ਇਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ:
ਕੈਨੇਡਾ ਸਰਕਾਰ ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਸਰਕਾਰ

RPM SAFE Work Certified ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੀ ਸੂਚੀ:

ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਮਾਣੀਕਰਣ ਅਜਿਹੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਸੰਬੰਧੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਮਿਆਰ SAFE Work Manitoba ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ SAFE Work Certified ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। RPM ਟਰੱਕਿੰਗ ਉਦਯੋਗ ਲਈ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਭਾਈਵਾਲ ਹੈ ਅਤੇ SAFE Work Certified ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੂੰ ਟਰੱਕਿੰਗ ਮਾਨਤਾ ਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕੰਪਨੀਆਂ – ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਟਰੱਕਿੰਗ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ

ਕੈਨੇਡਾ ਸਰਕਾਰ

ਕੈਨੇਡਾ ਸਰਕਾਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਉੱਚ ਤਰਜੀਹ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਕੈਨੇਡਾ ਲੇਬਰ ਕੋਡ (ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਸੰਬੰਧੀ ਜ਼ਾਬਤੇ) ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਅਵੱਗਿਆ ਜਾਂ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨਾਮ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣਨ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸੰਬੰਧੀ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਇਸ ਲਿੰਕ 'ਤੇ ਜਾਓ: [ਕੈਨੇਡਾ ਲੇਬਰ ਕੋਡ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਵੱਗਿਆ ਅਤੇ ਉਲੰਘਣਾਵਾਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਜਨਤਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਹਰ ਕਰਨਾ – Canada.ca](#)

ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਸੂਬਾ

ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਦੀ ਸਰਕਾਰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਜਨਤਕ ਨਾਲ ਸਾਂਝੀ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ [ਕੰਮ ਰੋਕਣ ਦੇ ਆਰਡਰ, ਜੁਰਮਾਨੇ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾਵਾਂ](#) ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਤਾਂ ਜੋ ਹਰ ਕੋਈ ਉਹਨਾਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਬਾਰੇ ਸੁਚੇਤ ਰਹਿ ਸਕੇ ਜੋ ਸ਼ਾਇਦ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਨਾ ਲੈਂਦੀਆਂ ਹੋਣ। ਇਹਨਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਕੇ, ਤੁਸੀਂ ਦੇਖ ਸਕਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕੌਣ ਸੂਬੇ ਦੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਲਿੰਕ 'ਤੇ ਕਲਿੱਕ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਖੋਜ ਪੱਟੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀ ਦਿਲਚਸਪੀ ਵਾਲੀ ਕੰਪਨੀ ਸੂਚੀਬੱਧ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਵਰਕਰਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਬੋਰਡ (WCB) ਦੁਆਰਾ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਜੁਰਮਾਨੇ

ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਦਾ ਵਰਕਰਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਬੋਰਡ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਸੱਟਾਂ ਅਤੇ ਬਿਮਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਅਤੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਆਪਣੇ ਭਾਈਵਾਲਾਂ ਨਾਲ ਸਹਿਯੋਗ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, WCB ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਸਿਹਤਮੰਦ ਕੰਮ ਦੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਸਿਹਤਯਾਬੀ ਅਤੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸੀ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਸੁਖਾਲਾ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਹਮਦਰਦੀ ਭਰੀਆਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਵਿੱਤੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ।

ਵਰਕਰਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਬੋਰਡ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਰਕਰਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਜੁਰਮਾਨੇ ਜਾਰੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਜੁਰਮਾਨੇ | ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਦਾ ਵਰਕਰਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਬੋਰਡ ([wcb.mb.ca](#))

ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਦਾ ਵਰਕਰਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਬੋਰਡ ਕਲੀਅਰੈਂਸ

ਇਹ ਜਾਣਨਾ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕਿਹੜੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ 'ਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਜੁਰਮਾਨੇ ਲੱਗ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਹ ਜਾਣਨਾ ਕਿ ਕਿਹੜੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਚੰਗੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹਨ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕਰ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਸਹੀ ਕੰਪਨੀ ਲੱਭਣ ਵਾਸਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ! WCB ਕੋਲ ਇੱਕ ਖੋਜਣਯੋਗ ਡਾਟਾਬੇਸ ਹੈ ਜੋ ਆਮ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੇ ਨਾਂ ਖੋਜਣ ਅਤੇ WCB ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇਖਣ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਪਹੁੰਚ ਕਲੀਅਰੈਂਸ ਦੇ ਮੁੱਖ ਪੰਨੇ 'ਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਲਿੰਕ 'ਤੇ ਕਲਿੱਕ ਕਰੋ। ਮੁੱਖ ਪੰਨੇ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਰਲ ਗਾਈਡ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਹੈ “*Guide for Using WCB’s Online Clearance System*” (WCB ਦੇ ਔਨਲਾਈਨ ਕਲੀਅਰੈਂਸ ਸਿਸਟਮ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਗਾਈਡ)।

ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਕਲੀਅਰੈਂਸ ਦਰਜਾ “Good Standing” (ਚੰਗੀ ਸਥਿਤੀ) ਵਿੱਚ ਹੈ। ਇਸ ਕਲੀਅਰੈਂਸ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਕੰਪਨੀ WCB ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਪਹੁੰਚ ਕਲੀਅਰੈਂਸ | ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਦਾ ਵਰਕਰਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਬੋਰਡ ([wcb.mb.ca](#))

ਸੁਰੱਖਿਆ

ਕਿਸੇ ਕੰਪਨੀ ਬਾਰੇ ਖੋਜ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ। ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ, ਸੁਰੱਖਿਆ ਹਰ ਕਿਸੇ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ। ਕੋਈ ਕੰਪਨੀ ਜੋ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਮਹੱਤਵ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਬਾਰੇ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਵੇਗੀ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਔਜ਼ਾਰ ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਕਰਨ (PPE) ਮੁਹੱਈਆ ਕਰੇਗੀ ਤਾਂ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਰ ਸਕਣ।

ਹੱਕ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ

ਸੁਰੱਖਿਆ ਹਰ ਕਿਸੇ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ। ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਹਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਕੱਠੇ ਮਿਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਸਾਰਿਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਸਿਹਤਮੰਦ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਮਾਹੌਲ ਨੂੰ ਬਣਾ ਕੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਚਾਰ ਮੌਲਿਕ ਹੱਕ ਹਨ, ਭਾਵੇਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕੈਨੇਡਾ ਸਰਕਾਰ ਦੇ।

*ਧਿਆਨ ਦਿਓ: ਕੈਨੇਡਾ ਸਰਕਾਰ ਸਿਰਫ ਤਿੰਨ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਨੂੰ ਪਛਾਣਦੀ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਚੌਥੇ ਹੱਕ ਦਾ ਅੰਗ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

1. ਜਾਣਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ

ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਜਾਣਨ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕਿਹੜੇ ਖ਼ਤਰੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਕੰਟਰੋਲ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਖ਼ਤਰਿਆਂ, ਸੰਕਟਕਾਲੀ ਉਪਕਰਨ, ਅਤੇ ਬਾਹਰ ਨਿਕਲਣ ਦੇ ਰਸਤਿਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਇੱਕ ਦੌਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੌਕਰੀ-ਸੰਬੰਧੀ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਐਮਰਜੈਂਸੀ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਲਈ ਵੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੈ।

ਫੰਡਿੰਗ ਇਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ:

ਕੈਨੇਡਾ ਸਰਕਾਰ

ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਸਰਕਾਰ

ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਔਨਬੋਰਡਿੰਗ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੌਰਾਨ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਆਪਣੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਸਾਰੀਆਂ ਸੁਰੱਖਿਆ, ਖ਼ਤਰਿਆਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਦੇ ਹੋਣ।

2. ਭਾਗ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ

ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਖ਼ਤਰਿਆਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਕੇ, ਸੁਝਾਅ ਦੇ ਕੇ ਅਤੇ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛ ਕੇ ਹਿੱਸਾ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ।

20 ਜਾਂ ਵੱਧ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਲੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀ ਹੋਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਵਿੱਚ ਖ਼ਤਰਿਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨਾ, ਜੋਖਮਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣਾ, ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਜੇ ਕੋਈ ਕਮੇਟੀ ਮੌਜੂਦ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਸਿਹਤਮੰਦ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਲਈ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਭਾਵੇਂ ਕੋਈ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਹਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ।

3. ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ

ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਉਹ ਖ਼ਤਰਨਾਕ ਮੰਨਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਜਾਂ ਦੂਜਿਆਂ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਖ਼ਤਰਾ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਖ਼ਤਰੇ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਰੇ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਖ਼ਤਰੇ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜੋਖਮ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕੱਠੇ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨਗੇ।

ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਕੋਈ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਲੱਭ ਸਕਦੇ, ਤਾਂ ਹੱਲ ਲੱਭਣ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਹੱਲ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹਨ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਖ਼ਤਰਨਾਕ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਬਦਲੇ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਹੱਕ: ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਆਪਣੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਜਿਸਨੇ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਨੂੰ ਜਾਣਨ, ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਜਾਂ ਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਆਪਣੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਹੱਕਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਉੱਝ ਉਸ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ।

ਵਿਤਕਰਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ

ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਮਾਹੌਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ।

ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਵਿੱਚ, ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹਨ:

- ਵੰਸ਼, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰੰਗ ਅਤੇ ਸਮਝੀ ਗਈ ਨਸਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।
- ਰਾਸ਼ਟਰੀਅਤਾ ਜਾਂ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ।
- ਨਸਲੀ ਪਿਛੋਕੜ ਜਾਂ ਮੂਲ।
- ਧਰਮ ਜਾਂ ਮੱਤ, ਧਾਰਮਿਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਧਾਰਮਿਕ ਸੰਬੰਧ ਜਾਂ ਧਾਰਮਿਕ ਗਤੀਵਿਧੀ।
- ਉਮਰ।
- ਲਿੰਗ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਲਿੰਗ-ਨਿਰਧਾਰਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਜਾਂ ਹਾਲਾਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗਰਭ-ਅਵਸਥਾ, ਗਰਭ-ਅਵਸਥਾ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ, ਜਾਂ ਗਰਭ-ਅਵਸਥਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਾਲਾਤ।
- ਲਿੰਗੀ ਪਛਾਣ।
- ਜਿਨਸੀ ਰੁਝਾਨ।
- ਵਿਆਹੁਤਾ ਜਾਂ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ।
- ਆਮਦਨੀ ਦਾ ਸਰੋਤ।
- ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਸੰਬੰਧ ਜਾਂ ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਗਤੀਵਿਧੀ।
- ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਜਾਂ ਹਾਲਾਤ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਸਰਵਿਸ ਜਾਨਵਰ, ਫ੍ਰੀਲਚੇਅਰ, ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਪਚਾਰਕ ਉਪਕਰਣ ਜਾਂ ਡਿਵਾਈਸ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।
- ਸਮਾਜਿਕ ਪਿਛੜਾਪਣ।

ਸੰਘੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਥਾਂਵਾਂ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਵੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ:

- ਨਸਲ
- ਲਿੰਗ
- ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਜਾਂ ਨਸਲੀ ਮੂਲ
- ਜਿਨਸੀ ਰੁਝਾਨ
- ਰੰਗ
- ਵਿਵਾਹਿਕ ਦਰਜਾ
- ਧਰਮ
- ਪਰਿਵਾਰਕ ਦਰਜਾ
- ਉਮਰ
- ਅਪਾਹਜਤਾ
- ਸਜ਼ਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਮਾਫ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹਨ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਮਾਹੌਲ ਭੇਦਭਾਵ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹੋਰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਰੱਖਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹਨ। ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਕਈ ਰੂਪਾਂ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਾਈਬਰ ਪੱਕੇਸ਼ਾਹੀ, ਸਰੀਰਕ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ, ਨਿੱਜੀ, ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ, ਅਤੇ ਜਿਨਸੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਹਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਅਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਤੁਰੰਤ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਾਨੂੰਨ

ਓਵਰਟਾਈਮ

ਟਰੈਕਿੰਗ ਵਿੱਚ ਓਵਰਟਾਈਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਹੋਰ ਉਦਯੋਗਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਸੰਘੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਚਾਰਟ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਸ਼੍ਰੇਣੀ	ਉਦਯੋਗ	ਮਿਆਰੀ ਘੰਟੇ ਜਿਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਓਵਰਟਾਈਮ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੈ- ਰੋਜ਼ਾਨਾ	ਮਿਆਰੀ ਘੰਟੇ ਜਿਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਓਵਰਟਾਈਮ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੈ- ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ	ਮਿਆਰੀ ਘੰਟੇ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਛੁੱਟੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ	ਔਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ	ਅਧਿਕਤਮ ਘੰਟੇ
ਹਾਈਵੇ ਮੋਟਰ ਵਹੀਕਲ ਆਪਰੇਟਰ	ਮਾਲ ਅਤੇ ਡਾਕ ਦੀ ਢੋਆ-ਢੁਆਈ	ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ	60	50	ਨਹੀਂ	ਵਪਾਰਕ ਵਾਹਨ ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਮੇਂ
ਸਿਟੀ ਮੋਟਰ ਵਹੀਕਲ ਆਪਰੇਟਰ	ਮਾਲ ਅਤੇ ਡਾਕ ਦੀ ਢੋਆ-ਢੁਆਈ	9	45	36	ਨਹੀਂ	ਵਪਾਰਕ ਵਾਹਨ ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਮੇਂ
ਬੱਸ ਆਪਰੇਟਰ	ਯਾਤਰੀਆਂ ਦੀ ਢੋਆ-ਢੁਆਈ	8	40	32	ਹਾਂ	ਵਪਾਰਕ ਵਾਹਨ ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਮੇਂ
ਸ਼ੰਟ ਡਰਾਈਵਰ	ਆਵਾਜਾਈ - ਸਿਰਫ਼ ਯਾਰਡ ਦੇ ਅੰਦਰ	8	40	32	ਹਾਂ	48 - ਜਿੱਥੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇ ਔਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ
ਗੈਰ-ਡਰਾਈਵਿੰਗ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਸਾਂਭ-ਸੰਭਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਵੇਅਰਹਾਊਸ ਅਤੇ ਦਫ਼ਤਰ ਦੇ ਸਟਾਫ਼ ਸਮੇਤ)	ਸਾਰੇ ਖੇਤਰ	8	40	32	ਹਾਂ	48 - ਜਿੱਥੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇ ਔਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ

ਸੰਘੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲੈਣ ਲਈ ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਇਸ ਲਿੰਕ 'ਤੇ ਜਾਓ:

[ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ - ਸੰਘੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸਥਾਨ - Canada.ca](http://Canada.ca)

ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ

ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਹਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਕੁਝ ਕੰਪਨੀਆਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹਰ ਚੈਕ 'ਤੇ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ; ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਭੁਗਤਾਨ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਹੋ ਚੁੱਕਾ ਹੈ। ਹੋਰ ਕੰਪਨੀਆਂ ਇਸ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਟਰੱਸਟ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੀਆਂ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਯੋਗ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਨਹੀਂ ਬਣਦਾ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਪੈਸੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪਸੰਦ ਦੇ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ; ਹਾਲਾਂਕਿ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੀਆਂ ਖਾਸ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅੰਤਿਮ ਫੈਸਲਾ ਲੈਂਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਪੂਰਾ ਸਾਲ ਪੂਰਾ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹਰ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਭਿਆਸ ਅਤੇ ਨੀਤੀਆਂ ਹਨ; ਕੁਝ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਵਰ੍ਹੇਗੰਢ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

	ਸੰਘੀ	ਮੈਨੀਟੋਬਾ
ਲਗਾਤਾਰ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਇੱਕ ਸਾਲ	ਦੋ ਹਫ਼ਤੇ	ਦੋ ਹਫ਼ਤੇ
ਲਗਾਤਾਰ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਪੰਜ ਸਾਲ	ਤਿੰਨ ਹਫ਼ਤੇ	ਤਿੰਨ ਹਫ਼ਤੇ
ਲਗਾਤਾਰ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਦੱਸ ਸਾਲ	ਚਾਰ ਹਫ਼ਤੇ	ਤਿੰਨ ਹਫ਼ਤੇ

ਫੰਡਿੰਗ ਇਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ:

ਕੈਨੇਡਾ ਸਰਕਾਰ ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਸਰਕਾਰ

ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ

ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਕੰਪਨੀ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਵਾਧੇ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ 'ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਧਿਆਨ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਅਜਿਹੇ ਸੰਗਠਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਸਿਖਲਾਈ, ਸਲਾਹ ਅਤੇ ਹੁਨਰ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸਹੀ ਸਿਖਲਾਈ ਤੁਹਾਡੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਤੇਜ਼ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰੀਅਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਦਰਵਾਜ਼ੇ ਖੋਲ੍ਹ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕਰੀਅਰ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਲਈ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਟ੍ਰੈਕ ਰਿਕਾਰਡ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰੋ।

ਆਪਣੀ ਖੋਜ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਜਾਂਚ ਕਰੋ ਕਿ ਕੀ ਕੰਪਨੀ ਨਵੇਂ ਆਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ, ਸਲਾਹ, ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮਾਰਗਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਕੰਪਨੀ ਇੱਕ ਵਧੀਆ ਵਿਕਲਪ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਆਪਣੇ-ਆਪ ਨੂੰ ਪੁੱਛੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ 10 ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿੱਥੇ ਹੋਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ। ਕੀ ਇਹ ਕੰਪਨੀ ਉਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਤੁਸੀਂ ਭਾਲ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ?

ਕਿਸੇ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਵੱਡਾ ਫਰਕ ਲਿਆ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਹ ਅਨਮੋਲ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਉਦਯੋਗ ਬਾਰੇ ਸੂਝ ਸਾਂਝੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੀ ਭੂਮਿਕਾ ਅਤੇ ਸੰਗਠਨ ਦੀਆਂ ਪੇਚੀਦਗੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਸੀਮਤ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਵਾਲੀ ਕੰਪਨੀ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਨਾਲ ਕਰੀਅਰ ਵਿੱਚ ਖੜੋਤ ਆ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਹੁਨਰ ਵਿਕਾਸ, ਤਰੱਕੀਆਂ, ਅਤੇ ਕੀਮਤੀ ਅਨੁਭਵ ਖੁੰਝਾਂ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਲਾਲ ਝੰਡੇ

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਚੌਕਸ ਰਹਿਣਾ ਅਤੇ ਲਾਲ ਝੰਡਿਆਂ ਲਈ ਨਜ਼ਰ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਕੰਪਨੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮੌਕੇ ਨਾਲ ਸੰਭਾਵੀ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਲਾਲ ਝੰਡੇ ਸੰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮੱਸਿਆ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਤੋਂ ਬਚਣ ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੂਚਿਤ ਫੈਸਲਾ ਲਵੋ।

ਇੱਥੇ ਕੁਝ ਆਮ ਲਾਲ ਝੰਡੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:

Driver Inc.

ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ Driver Inc. ਬਾਰੇ ਜਾਣੂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਇੱਕ ਖ਼ਤਰਨਾਕ ਘੁਟਾਲਾ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਖ਼ਤਰੇ ਵਿੱਚ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਉਚਿਤ ਟੈਕਸ ਤੋਂ ਬਚਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਬੇਨਕਾਬ ਹੋਣ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਭਾਰੀ ਪੈਨਲਟੀਆਂ ਅਤੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। Driver Inc. ਵਿੱਚ ਭਾਗ ਲੈਣਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਅਨੈਤਿਕ ਦੋਵੇਂ ਹੈ।

ਸੰਖੇਪ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, Driver Inc. ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਾਲਕ-ਆਪਰੇਟਰਾਂ ਵਜੋਂ ਗਲਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮਾਲਕ-ਆਪਰੇਟਰ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਾਲੇ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਮਾਲਕ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਆਪਣੇ ਟਰੱਕ ਦੇ ਮਾਲਕ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਖੁਦ ਅਦਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਮਾਨ ਹੱਕਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਮਾਲਕ-ਆਪਰੇਟਰ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੰਪਨੀ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਸਮਾਨ

ਖਰਚਿਆਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਆਮ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚੋਂ ਕਟੌਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਬੀਮਾ (EI), ਕੈਨੇਡਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਯੋਜਨਾ (CPP), ਅਤੇ ਆਮਦਨ ਟੈਕਸ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਇਸ ਲਈ, ਜੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜ਼ਖਮੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਵਰਕਰਜ਼ ਕੰਪਨੀਮੈਸ਼ਨ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਜਾਂ ਆਸਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੱਟ ਲੱਗਣ ਕਾਰਨ ਕੰਮ ਤੋਂ ਦੂਰ ਬਿਤਾਏ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

Driver Inc. ਸਰਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਭਾਰੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸਕੀਮ ਦੇ ਜਾਣੇ-ਪਛਾਣੇ ਦੋਸ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਉਣ, ਨਿਰੀਖਣ ਕਰਨ, ਲੇਖਾ-ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ, ਅਤੇ ਕੋਠੇਰ ਜੁਰਮਾਨੇ ਲਗਾਉਣ ਦਾ ਪਾਇਲਟ (ਪ੍ਰਯੋਗੀ) ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਚਲਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਪ੍ਰਯੋਗੀ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਹੈ, ਜਲਦੀ ਹੀ ਹੋਰ ਉਪਾਵਾਂ ਅਤੇ ਲਾਗੂਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵਾਧੇ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰੋ!

ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜੋ ਤੁਹਾਨੂੰ ਧੋਖਾਧੜੀ ਕਰਨ ਦੇ ਜੋਖਮ ਵਿੱਚ ਪਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੈ, ਉਸ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੁਰਮਾਨੇ ਕੋਠੇਰ ਹਨ, ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੀ ਸਾਖ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਬਦਤਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਸਲਾਹ ਲਵੋ, ਸਾਵਧਾਨ ਰਹੋ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਆਪਣੇ ਹੱਕਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣੋ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਰਜੇ ਦਾ ਗਲਤ ਵਰਗੀਕਰਨ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਾ ਦਿਓ।

ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਤਲਾਸ਼ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ

ਵਿਆਕਰਣ ਦੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ, ਅਸਪਸ਼ਟ ਵਰਣਨ, ਜਾਂ ਵਧਾਏ-ਚੜ੍ਹਾਏ ਗਏ ਦਾਅਵਿਆਂ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਪੋਸਟਾਂ ਕਿਸੇ ਗੈਰ-ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਸੰਗਠਨ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦੇ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਜੇ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਵੇਰਵਾ ਅਸਪਸ਼ਟ ਹੈ ਜਾਂ ਇੰਟਰਵਿਊ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੌਰਾਨ ਬਦਲਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਅਵਿਵਸਥਾ ਜਾਂ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਭੂਮਿਕਾ ਦੀ ਘਾਟ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਚੰਗੀਆਂ ਲੱਗਦੀਆਂ ਹਨ ਜਾਂ ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਤੇਜ਼ ਤਰੱਕੀਆਂ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਵਾਸਤਵਿਕ ਕਮਾਈ ਦਾ ਵਾਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਾਵਧਾਨ ਰਹੋ।

ਕੀ ਇਹ ਕੰਪਨੀ ਹਮੇਸ਼ਾ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖ ਰਹੀ ਹੈ? ਕੀ ਇਹ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਵਿਸਤਾਰ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ? ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕੋ ਅਹੁਦਿਆਂ ਲਈ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮੌਕੇ ਬਣਨਾ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਦਲ ਰਹੇ ਹਨ, ਜੋ ਕੰਮ ਦੇ ਮਾਹੌਲ ਵਿੱਚ ਸੰਭਾਵੀ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦਾ ਸੂਝਾਅ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਖੋਜ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਸਮੀਖਿਆਵਾਂ ਦੇਖਦੇ ਹੋ? ਉਹ ਕੀ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ? ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਸਮੀਖਿਆਵਾਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਸਮੀਖਿਆਵਾਂ ਕਿੰਨੀਆਂ ਹਨ? ਕੀ ਸਮੀਖਿਆਵਾਂ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹਨ, ਜਾਂ ਕੀ ਉਹ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਲੱਗਦੀਆਂ ਹਨ? ਜੇ ਕੋਈ ਵਰਦੀ ਦੇ ਰੰਗ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਪਰਵਾਹ ਕਰਦੇ ਹੋ? ਜਾਂ ਕੀ ਇਹ ਵਧੇਰੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਸਮੀਖਿਆ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਬਾਰੇ ਦੱਸਦੀ ਹੈ? ਕੀ ਕੰਪਨੀ ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਫਿਰ ਦੂਰ ਅਤੀਤ ਵਿੱਚ ਖ਼ਬਰਾਂ ਵਿੱਚ ਰਹੀ ਹੈ? ਚੰਗੀ/ਮਾੜੀ? ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ, ਜਾਂ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਬਾਰੇ ਲਗਾਤਾਰ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਸਮੀਖਿਆਵਾਂ ਲਾਲ ਝੰਡਾ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

ਫੰਡਿੰਗ ਇਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ:

ਕੈਨੇਡਾ ਸਰਕਾਰ

ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਸਰਕਾਰ

ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੌਰਾਨ

ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਇੰਟਰਵਿਊ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਸਹੂਲਤ, ਉਪਕਰਨ, ਅਤੇ ਇਸ ਗੱਲ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦਿਓ ਕਿ ਕੀ ਸਫਾਈ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦਾ ਉਪਕਰਨ? ਕੀ ਇਸਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ? ਦੇਖੋ ਕਿ ਸਹੂਲਤ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਵੇਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਜਲਦੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ? ਕੀ ਉਹ ਖੁਸ਼ ਲੱਗਦੇ ਹਨ?

- ਆਮ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਭਿਆਸਾਂ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਦਿਓ:
- ਮਾੜੀ ਸਾਂਭ-ਸੰਭਾਲ।
- ਸ਼ੌਂਪ ਜਾਂ ਯਾਰਡ ਵਿੱਚ PPE ਨਹੀਂ ਪਹਿਨੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।
- ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਬੋਰਡ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ।
- ਉਪਕਰਨ ਅਤੇ ਵਾਹਨਾਂ ਦੀ ਹਾਲਤ ਖ਼ਰਾਬ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
- ਕੋਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ ਨਹੀਂ ਹੈ।
- ਮੁਲਾਕਾਤੀਆਂ ਲਈ ਕੋਈ ਸਾਈਨ ਇਨ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਇਸ ਗੱਲ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦਿਓ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਉਮੀਦਵਾਰ ਵਜੋਂ ਕਿਵੇਂ ਵਿਹਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਕੀ ਉਹ ਆਪਣੇ ਸੰਚਾਰ ਵਿੱਚ ਆਦਰਕਾਰੀ, ਸੰਗਠਿਤ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਹਨ? ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਮੁੱਚੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਦਾ ਸੂਚਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਉਹ ਦੂਜਿਆਂ ਨੂੰ ਨੀਚਾ ਦਿਖਾਉਣ ਵਾਲੇ, ਅਪਮਾਨਜਨਕ, ਜਾਂ ਮਿਹਰਬਾਨੀ ਦਿਖਾਉਣ ਵਾਲੇ ਹਨ ਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਦੇਖਣਾ ਚਾਹੋ। ਕੋਈ ਅਵਿਵਸਥਿਤ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਸੰਗਠਿਤ ਇੰਟਰਵਿਊ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਪੇਸ਼ੇਵਰਤਾ ਜਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਮੀਦਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਦਰਸਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੌਰਾਨ ਸਿਖਲਾਈ, ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੇਵਾ, ਸੁਰੱਖਿਆ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਹਾਲਾਤ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛੋ। ਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਭੂਮਿਕਾ, ਟੀਮ ਜਾਂ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਢਾਂਚੇ ਬਾਰੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਚਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਲਾਲ ਝੰਡਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਿਖਲਾਈ ਯੋਜਨਾ ਜਾਂ ਆਨ-ਬੋਰਡਿੰਗ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ (ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ) ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਨਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਮਾੜੇ ਸਮਰਥਨ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਭੂਮਿਕਾ ਦੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛੋ। ਜੇ ਕੰਮ ਦਾ ਬੋਝ ਜਾਂ ਉਮੀਦਾਂ ਬੇਕਾਬੂ ਲੱਗਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਸਾਵਧਾਨ ਰਹੋ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਕਾਰਨ ਥਕਾਵਟ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟਤਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਲਾਭਾਂ ਬਾਰੇ ਟਾਲ-ਮਟੋਲ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਦੀ ਘਾਟ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਸੰਬੰਧੀ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪੈਸੇ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਨਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇਵਾਂ ਲਈ ਚੁਣੌਤੀਪੂਰਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਪ੍ਰਗਤੀਸ਼ੀਲ ਕੰਪਨੀਆਂ ਭਰਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਰਵਾਇਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਸੰਗਠਨ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਬਾਰੇ ਗੱਲਬਾਤ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਲੈ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਆਫਰ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਉਹ ਕਰੋ ਜੇ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਸਹੀ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਰਾਮ ਨਾਲ ਰਹਿਣ ਲਈ ਕੀ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਪੁੱਛਣ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ, "ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਭੂਮਿਕਾ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰੋਜ਼ ਸਾਂਝੀ

ਕਰ ਸਕੋਗੇ?" ਜੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦਾ ਤਾਂ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਦੱਸੋ। ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, ਤੁਸੀਂ ਆਪਣਾ ਜਾਂ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਬਰਬਾਦ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ।

ਇੰਟਰਵਿਊ ਤੋਂ ਬਾਅਦ

ਇੰਟਰਵਿਊ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਫਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਵਧਾਈਆਂ! ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋ, ਤਾਂ ਆਫਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣਾ ਸਮਾਂ ਲਓ; ਤਿੰਨ (3) ਦਿਨ ਉਚਿਤ ਸਮਾਂ ਹੈ। ਜਿਹੜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੁਹਾਡੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਦਬਾਅ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕੁਝ ਲੁਕਾਉਣ ਜਾਂ ਉਚਿਤ ਸੋਚ-ਵਿਚਾਰ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋਣ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜੋ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਸੇ ਆਫਰ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਮਨਾਉਣ ਲਈ ਦਬਾਅ ਪਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਚਾਲਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਡੇ ਬਿਹਤਰੀਨ ਹਿੱਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਾ ਰੱਖਣ।

ਸਿੱਟਾ

ਆਪਣੀ ਸੁਭਾਵਕ ਸੂਝ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਖੋਜ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀ ਜਾਂ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੌਰਾਨ ਕਈ ਲਾਲ ਝੰਡਿਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਸਮਝਦਾਰੀ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਮੌਕਾ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਸਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵਧਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਕੋਈ ਆਫਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ।

ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, ਜਿਸ ਕੰਪਨੀ ਲਈ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕ ਨਵੇਂ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਉਹ ਤੁਹਾਡੀ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਯਾਤਰਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਬੁਨਿਆਦੀ ਕਾਰਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਤੁਹਾਡੇ ਕਰੀਅਰ ਦੇ ਰਸਤੇ ਨੂੰ ਆਕਾਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਤੁਹਾਡੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਲਈ ਅਧਾਰ ਨਿਯਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਪੂਰੀ ਖੋਜ ਕਰਨਾ, ਭਰਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੌਰਾਨ ਸਹੀ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਣਾ, ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸਫਲ ਅਤੇ ਸੰਪੂਰਨ ਕਰੀਅਰ ਦੇ ਰਾਹ 'ਤੇ ਪਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੂਚਿਤ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ।

ਯਾਦ ਰੱਖੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਤਰਜੀਹਾਂ ਅਤੇ ਕਰੀਅਰ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਆਦਰਸ਼ ਕੰਪਨੀ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਆਪਣੇ ਕਰੀਅਰ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਚੋਣ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਹਰੇਕ ਸੰਭਾਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਆਪਣੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰੋ!

ਫੰਡਿੰਗ ਇਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ:

ਕੈਨੇਡਾ ਸਰਕਾਰ

ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਸਰਕਾਰ