



MANITOBA TRUCKING ASSOCIATION

25 Bunting Street Winnipeg, Manitoba R2X 2P5

ANG TAMANG KUMpanyA PARA SA IYO

Ang paghahanap ng tamang kumpanya para magtrabaho ay susi sa matagumpay na paghahanap ng trabaho at kasiyahan at asenso sa career.

Ang paghahanap ng magandang kumpanya ng truck bilang baguhan sa industriya ay mahalagang hakbang sa paglulunsad ng matagumpay at fulfilling na career sa mundo ng transportasyon. Ikaw man ay nagtapos kamakailan sa driving school, may karanasang driver na lilipat sa bagong lugar, o ganap na bago sa propesyon, ang paggawa ng tamang desisyon sa kumpanya ng truck ay maaaring maaapekto sa iyong kasiyahan sa trabaho, pag-usad ng career at kabuuang kapakanan.

Siyasatin namin ang ilang mahalagang pagsasaalang-alang at hakbang na dapat mong gawin kapag nagsisimula sa iyong journey para maghanap ng kagalang-galang at naaangkop na kumpanya ng truck para sa iyo. Gumaganap ng mahalagang tungkulin ang pipiliin mong organisasyon sa pagbuo ng iyong agarang mga karanasan sa trabaho at tinatahak na landas ng career.

MANALIKSIK TUNGKOL SA KUMpanyA

Habang nag-eexplore ng mga posisyon na interesado ka, pag-isipan ang mga mahalagang hakbang na ito sa pagsusuri ng mga kumpanya na pumupukaw sa interes mo.

Maghanap ng kumpanya na may magandang reputasyon na nagpapahalaga sa mga empleyado nito. Nababagay ba ang kultura sa iyong mga pagpapahalaga at mga gusto sa trabaho? Magsimula sa pamamagitan ng paghahanap ng mga website ng kumpanya at pag-scroll ng kanilang social media. Mahalaga ba sa kanila ang kanilang mga empleyado? Alamin ang kultura ng kumpanya sa pamamagitan ng website nito, mga review ng empleyado at mga panayam na nagbibigay ng impormasyon. Ang parehong [Glassdoor](#) at [Indeed](#) ay nagbibigay ng mga review ng kumpanya mula sa mga nagtrabaho na roon.

Ang isa sa pinaka-agarang mga epekto ng pagtatrabaho sa hindi magandang kumpanya ay bawas na kasiyahan sa trabaho. Ang hindi magandang kapaligiran ng trabaho, hindi magandang pamamahala o kakulangan ng suporta ay maaaring gawing mahirap ang bawat araw ng trabaho, na hahantong sa pagkapagod at nabawasang moral. Dagdag pa rito, ang pagtatrabaho sa isang kumpanya na may hindi magandang reputasyon ay

maaaring makasira sa reputasyon mo sa pamamagitan ng pagiging kabilang dito!

C-Snap

Kapag nakahanap ka na ng kumpanya na interesado ka, tingnan ang kanilang Carrier Profile sa pamamagitan ng pagbisita sa [Motor Carrier Safety Monitoring](#) sa website ng Gobyerno ng Manitoba.

I-type ang pangalan ng carrier at i-click ang search. Pumili mula sa dropdown menu para masigurong mapipili mo ang tamang kumpanya. Piliin ang view report. Tingnan ang kanilang rating sa kaligtasan sa ibabang kaliwa sa sulok. Kasiya-siya ba ito? Tingnan kung saan nag-ooperate ang kumpanya, ano ang kanilang naging pagganap sa mga inspeksyon at gaano karami ang bilang ng kanilang grupo.

Ang kumpanyang palaging bumabagsak sa mga inspeksyon at may rating sa kaligtasan na mababa sa kasiya-siya ay maaaring inilalagay sa panganib ang kanilang mga empleyado. Ang kakulangan sa mga hakbang at protokol na pangkaligtasan ay maaaring magresulta sa mas mataas na panganib ng mga aksidente sa lugar ng trabaho, kasama ang mga pagkadulas, pagkadapa, pagkahulog at marami pang matinding insidente tulad ng mga pinsala na may kaugnayan sa makina o pagkakatantad sa kemikal. Maaaring makaranas ang mga empleyado ng pagkabalisa, takot at stress na may kaugnayan sa kanilang mga trabaho, na maaaring negatibong makaapekto sa kabuuang kalusugan ng kanilang isip.

Sertipikado ng SAFE Work

Ang SAFE Work Manitoba ay nagtatag ng pamantayan para sa kaligtasan at kalusugan sa trabaho sa Probinsya na tinatawag na Sertipikado ng SAFE Work. Ang layunin ay tunglang bawasan ang mga pinsala at sakit sa lugar ng trabaho at isulong ang kultura ng kaligtasan sa Manitoba sa pamamagitan ng pakikipagtulungan sa mga asosasyon ng kaligtasan, tulad ng RPM Trucking Industry Safety, para magbigay ng sertipikasyon sa kaligtasan at kalusugan sa mga employer ng Manitoba na nakakatugon sa pamantayang ito.

Ang pondo ay ibinibigay ng:

Ang Gobyerno ng Canada

Ang Gobyerno ng Manitoba

Listahan ng mga Kumpanyang Sertipikado ng RPM SAFE Work:

Ang sertipikasyon ng kaligtasan ay isang proseso kung saan kinikilala ang mga employer para sa pagtugon sa pamantayan ng Kalusugan at Kaligtasan sa Trabaho. Itinatag ang pamantayang ito ng SAFE Work Manitoba, at kilala bilang Sertipikado ng SAFE Work. Ang RPM ay ang nagsesertipikang kapartner para sa industriya ng truck at ibinibigay ang Trucking Certificate of Recognition sa mga kumpanyang nakakatugon sa pamantayan ng Sertipikado ng SAFE Work.

[Mga Sertipikadong Kumpanya- Manitoba Trucking Association](#)

Gobyerno ng Canada

Inilalagay ng Gobyerno ng Canada ang kaligtasan sa mataas na prayoridad. Inuusig at inilalathala ng Labour Program ang mga pangalan ng mga employer na lumalabag sa Kodigo ng Canada sa Paggawa at mga kaugnay na regulasyon. Sundan ang link para malaman ang tungkol sa mga Employer na nagkamali sa maling bahagi ng kaligtasan: [Pamublikong pagpapangalan ng mga employer para sa mga paglabag sa ilalim ng Kodigo ng Canada sa Paggawa at mga kaugnay na regulasyon – Canada.ca](#)

Probinsya ng Manitoba

Libreng ibinabahagi ng Gobyerno ng Manitoba ang Impormasyon sa Kaligtasan at Kalusugan sa Lugar ng Trabaho sa publiko, kasama ang [Stop Work Orders \(Utos para Itigil ang Trabaho\)](#), [Mga Multa at Mga Hatol](#), para manatiling alerto ang lahat para sa mga kumpanya na maaaring hindi siniseryoso ang kaligtasan. Sa pamamagitan ng pagsiyasat sa mga isyu sa kaligtasan na ito, maaari mong makita kung sino ang maaaring lumabag sa mga pamantayan ng kaligtasan ng Probinsya. Pagkatapos mong i-click ang link, gamitin ang search bar para malaman kung nakalista ang kumpanyang interesado ka.

Mga Naiulat na Pang-administratibong Multa ng Workers Compensation Board (WCB)

Isinusulong ng Workers Compensation Board of Manitoba ang kaligtasan at kalusugan sa lugar ng trabaho, nagsusumikap na bawasan ang mga pinsala at sakit sa lugar ng trabaho. Nakikipagtulungan sa mga katuwang nito, pinagyayaman ng WCB ang ligtas at maayos na mga kapaligiran ng trabaho, pinangangasiwaan ang paggaling at mga proseso sa pagbalik sa trabaho, nagbibigay ng mapagmalasakit na mga serbisyo para sa kompensasyon para sa mga manggagawa at employer, at sinusuportahan ang may pananagutang pamamahala ng pananalapi.

Maaaring ilabas ng Workers Compensation Board ang mga pang-administratibong multa para sabihan at turuan ang mga employer at manggagawa tungkol sa kanilang mga obligasyon sa batas na nakasaad sa The Workers Compensation Act.

[Mga Pang-administratibong Multa | Workers Compensation Board of Manitoba \(wcb.mb.ca\)](#)

Mga Clearance sa WCB MB

Hindi sapat na malaman kung aling mga kumpanya ang tumatanggap ng mga pang-administratibong multa. Ang pag-alam kung aling mga kumpanya ang nasa magandang katayuan at nagmamalasakit sa kaligtasan at kapakanan ng kanilang mga manggagawa ay mahalaga sa paghahanap ng tamang kumpanya para sa iyo! Ang WCB ay mayroong database na maaaring maghanap na nagpapahintulot sa pangkalahatang publiko na hanapin ang mga pangalan ng mga kumpanya at tingnan ang kanilang status sa WCB. I-click ang link sa ibaba para madala sa pangunahing page ng I-access ang mga Clearance. Madaling gamitin na gabay sa pangunahing page na may pamagat na *“Guide for Using WCB’s Online Clearance System.”*

Siguruhin ang kanilang Clearance Status ay nasa *“Good Standing.”* Nangangahulugan ang Clearance Status na ito na natutugunan ng kumpanya ang mga obligasyon sa WCB at mga empleyado nito!

[I-access ang mga Clearance | Workers Compensation Board of Manitoba \(wcb.mb.ca\)](#)

KALIGTASAN

Ang kaligtasan ay isa sa pinakamahalagang salik na dapat isaalang-alang kapag nagsasaliksik ng kumpanya. Sa Canada, ang kaligtasan ay responsibilidad ng lahat. Ang kumpanyang pinahahalagahan ang kaligtasan ay tuturuan at sasanayin ang mga empleyado sa kanilang mga karapatan at magbibigay ng mga kinakailangang tool at Mga Kagamitan para sa Personal na Proteksyon (Personal Protective Equipment, PPE) para pahintulutan ang mga empleyado na gawin nang ligtas ang kanilang mga tungkulin.

Mga Karapatan at Responsibilidad ng Manggagawa

Ang kaligtasan ay responsibilidad ng lahat. Ang bawat manggagawa at employer sa Canada ay kailangang magtulungan para mapanatili ang ligtas at maayos na kapaligiran sa trabaho para sa lahat. Ang mga empleyado ay mayroong apat na mahalagang karapatan, ang kanilang lugar ng trabaho man ay pinamamahalaan ng Gobyerno ng Manitoba o ang Gobyerno ng Canada. *Tandaan: Kinikilala lang ng Gobyerno ng Canada ang tatlong karapatan ng manggagawa, bagaman ang pang-apat na karapatan ay higit pang inilarawan sa batas.

1. Ang Karapatang Malaman

Mayroong karapatan ang mga manggagawa na malaman ang tungkol sa mga panganib sa lugar ng trabaho at kung paano makontrol ang mga ito. Dapat magsagawa ang employer ng tour kasama ang empleyado para matukoy ang mga panganib, kagamitang pang-emergency at mga labasan. Responsable rin ang employer para sa pagbibigay ng pagsasanay na partikular sa trabaho at mga pamamaraan para sa emergency at kaligtasan.

Ang impormasyong ito at pagsasanay ay karaniwang kinukumpleto sa proseso ng onboarding. Dapat hindi magsimulang magtrabaho ang mga

Ang Pondo ay Ibinibigay ng:

Ang Gobyerno ng Canada

Ang Gobyerno ng Manitoba

manggagawa sa kanilang mga tungkulin hangga't hindi nila nalalaman ang lahat ng kaligtasan, panganib at responsibilidad.

2. Ang Karapatang Lumahok

Ang bawat manggagawa ay mayroong karapatang lumahok sa kalusugan at kaligtasan sa lugar ng trabaho. Ang bawat manggagawa ay maaaring lumahok sa pamamagitan ng pag-uulat ng mga panganib, paggawa ng mga mungkahi at pagtatanong.

Ang mga kumpanyang mayroong 20 empleyado o mahigit pa ay kailangang magkaroon ng Komite sa Kalusugan at Kaligtasan. Ang mga tungkulin ng komite ay kinabibilangan ng pagtukoy sa mga panganib, pagbawas ng mga panganib, pag-iimbestiga ng mga insidente at pag-aayos ng mga isyu sa kalusugan at kaligtasan. Kung mayroon nang komite, maaaring sumali ang mga manggagawa para makibahagi pa sa paggawa ng mas ligtas at mas maayos na lugar ng trabaho.

Mayroon mang Komite sa Kalusugan at Kaligtasan, ang bawat manggagawa ay mayroong karapatang lumahok.

3. Ang Karapatang Tumanggi

Ang bawat empleyado ay mayroong karapatang tumanggi sa hindi ligtas na trabaho. Ang mga manggagawa ay mayroong karapatang tanggihan ang trabaho na pinaniniwalaan nilang mapanganib at nagdudulot ng panganib sa kalusugan at kaligtasan ng kanilang mga sarili o ng iba.

Kapag natukoy ang panganib, dapat iulat kaagad ng mga manggagawa ang panganib sa supervisor. Magtutulong ang manggagawa at supervisor para ma-assess ang panganib at magpatupad ng plano na binabawasan ang panganib.

Kung hindi makakahanap ng solusyon ang manggagawa at supervisor, aabisuhan ang Komite sa Kalusugan at Kaligtasan para tumulong sa paghahanap ng resolusyon.

Kung hindi magkakasundo ang employer at ang (mga) manggagawa sa isang resolusyon, at hindi nasiyahan ang mga manggagawa na gumawa ang employer ng mga kinakailangang hakbang para maramedyuhan ang mapanganib na kondisyon, maaaring abisuhan ang opisyal sa kalusugan at kaligtasan para mag-iimbestiga.

Ang Karapatan na Maprotektahan mula sa Paghihiganti: Ang mga manggagawa ay may karapatang gamitin ang kanilang mga karapatan nang hindi pinaparusahan ng kanilang mga employer. Labag sa batas na gumawa ng aksyon ang employer laban sa isang empleyado na gumamit ng kanyang mga karapatang malaman, lumahok sa o tumanggi sa hindi ligtas na trabaho. Hindi maaaring disiplinahin, tanggalin sa trabaho o kaya ay panghimasukan ng employer ang empleyado batay sa Mga Karapatan sa Kalusugan at Kaligtasan ng empleyado.

Diskriminasyon at Harassment

Kasama rin sa kaligtasan sa lugar ng trabaho ang kalusugan ng isip. Ang mga manggagawa sa Canada ay mayroong karapatang magtrabaho sa isang kapaligiran na walang diskriminasyon.

Sa Manitoba, ang lahat ng manggagawa ay malaya sa hindi makatwirang diskriminasyon batay sa mga protektadong katangian:

- Ninuno, kabilang ang kulay at pinaniniwalaang lahi.
- Nasyonalidad o bansang pinagmulan.
- Background o pinagmulang etniko.
- Relihiyon o pananalampalata, paniniwala ayon sa relihiyon, kinabibilangan sa relihiyon o aktibidad sa relihiyon.
- Edad.
- Kasarian, kasama ang mga katangian o pangyayari na natutukoy ng kasarian, tulad ng pagbubuntis, ang posibilidad ng pagbubuntis o mga pangyayari na may kaugnayan sa pagbubuntis.
- Kinikilalang kasarian.
- Sekswal na oryentasyon.
- Marital status o status ng pamilya.
- Pinagkukunan ng kita.
- Pampulitikang paniniwala, kinabibilangan sa pulitika o pulitikal na aktibidad.
- Pisikal na kapansanan o kapansanan sa isip o may kaugnayang mga katangian o pangyayari, kabilang ang pag-asa sa service animal, wheelchair o anumang iba pang appliance o device na panlunas.
- Diniskrimina dahil sa lahi o etniko.

Ang mga lugar ng trabaho na kinokontrol ng pederal ay ipinagbabawal din ang diskriminasyon batay sa mga sumusunod na basehan:

- Lahi
- Pinagmulan na bansa o etniko
- Kulay
- Relihiyon
- Edad
- Hatol na binigyan ng pardon
- Kasarian
- Sekswal na oryentasyon
- Marital status
- Status ng pamilya
- Kapansanan

Ang mga employer ay responsable sa pagtiyak na walang diskriminasyon sa kapaligiran ng lugar ng trabaho. Dapat kumilos ang employer kapag may malalaman na diskriminasyon para protektahan ang empleyado mula sa karagdagang pang-aabuso.

Dagdag pa rito, obligado ang mga Employer na magkaroon ng mga patakaran at pamamaraan para tugunan ang pangha-harass. Maraming anyo ang pangha-harass, kabilang ang cyberbullying, pisikal na pangha-harass, personal, sikolohikal at sekswal. Ang bawat anyo ng pangha-harass ay hindi tinatanggap sa lugar ng trabaho at dapat iulat kaagad.

Ang Pondo ay Ibinibigay ng:

Ang Gobyerno ng Canada

Ang Gobyerno ng Manitoba

BATAS SA TRABAHO

Overtime

Ang overtime sa trucking ay kinakalkula sa ibang paraan kaysa sa ibang industriya. Ang mga nagtatrabaho sa mga lugar ng trabaho na kinokontrol ng Pederal ay dapat sundin ang tsart na ito sa ibaba.

<i>Uri</i>	<i>Industriya</i>	<i>Mga Karaniwang Oras Kung Kailan Binabayaran Araw-araw ang Overtime</i>	<i>Mga Karaniwang Oras Kung Kailan Binabayaran Linggu-linggo ang Overtime</i>	<i>Mga Karaniwang Oras Kung Kailan May Magaganap na Holiday</i>	<i>Pinapayagan ang Pag-average</i>	<i>Maximum na Oras</i>
Mga Operator ng Motor Vehicle sa Highway	Pagdadala ng mga produkto at sulat	hindi naaangkop	60	50	Hindi	Ayon sa Oras ng Serbisyo ng Mga Driver ng Pangkomersyal na Sasakyan
Mga Operator ng Motor Vehicle sa Lungsod	Pagdadala ng mga produkto at sulat	9	45	36	Hindi	Ayon sa Oras ng Serbisyo ng Mga Driver ng Pangkomersyal na Sasakyan
Mga Operator ng Bus	Paghahatid ng mga pasahero	8	40	32	Oo	Ayon sa Oras ng Serbisyo ng Mga Driver ng Pangkomersyal na Sasakyan
Driver ng Shunt	Paghahatid – eksklusibong sa loob ng yard	8	40	32	Oo	48 – Pinapayagan ang pag-average kung saan naaangkop
Mga Tauhan na Hindi Nagmamaneho (kasama ang mga tauhan ng maintenance, bodega at kawani sa opisina)	Lahat ng sektor	8	40	32	Oo	48 – Pinapayagan ang pag-average kung saan naaangkop

Pakisundan ang link na ito para sa mga naghahanap ng karagdagang impormasyon sa mga lugar ng trabaho na kinokontrol ng pederal:

[Mga oras ng trabaho – Mga lugar ng trabaho na kinokontrol ng pederal – Canada.ca](#)

Bayad sa bakasyon

Ang bawat empleyado sa Canada ay mayroong karapatan sa Bayad sa bakasyon at pahinga sa trabaho. Ang ilang kumpanya ay binabayaran ang mga empleyado para sa bayad sa bakasyon sa bawat tseke; ibig sabihin nito hindi babayaran ang mga empleyado kapag nagbakasyon sila na aprubado, dahil naganap na ang pagbabayad. Ang ibang kumpanya ay pinapanatili ito sa trust hanggang sa maging kwalipikado at awtorisado ang empleyado na magbakasyon. Maaaring hilingin ng mga empleyado na bayaran ang kanilang pera sa bakasyon sa oras na pipiliin nila; gayunpaman, ang mga employer ang gagawa ng panghuling desisyon batay sa kanilang mga partikular na patakaran at pamamaraan. Kapag naabot na ng empleyado ang isang buong taon ng pagtatrabaho, kwalipikado nang magbakasyon ang empleyado. Ang bawat kumpanya ay mayroong iba't ibang kasanayan at patakaran; ang ilan ay maaaring payagan ang mga bakasyon nang maaga sa unang anibersaryo ng mga taon ng pagtatrabaho.

	Pederal	Manitoba
Isang taon ng tuloy-tuloy na pagtatrabaho	Dalawang linggo	Dalawang linggo
Limang taon ng tuloy-tuloy na pagtatrabaho	Tatlong linggo	Tatlong linggo
Sampung taon ng tuloy-tuloy na pagtatrabaho	Apat na linggo	Tatlong linggo

Ang Pondo ay Ibinibigay ng:

Ang Gobyerno ng Canada

Ang Gobyerno ng Manitoba

PAGSASANAY AT DEVELOPMENT

Ang magandang kumpanya ay naglalagay ng karagdagan sa pangangalaga ng paglago at pag-unlad ng mga empleyado nito. Kapag sumali ka sa nasabing organisasyon, mas malamang na magkaroon ka ng access sa pagsasanay, mentorship at mga oportunidad para sa pagpapahusay ng kakayahan. Ang tamang pagsasanay ay maaaring mapabilis ang iyong pag-unlad bilang propesyonal at magbukas ng daan sa pag-usad ng career. Suriin ang track record ng kumpanya para sa pagpapaunlad ng career at mga oportunidad para sumulong.

Sa iyong pagsasaliksik, imbestigahan kung nagbibigay ang kumpanya ng pagsasanay, mentorship o mga daan para sa promotion para sa mga baguhan. Ang isang kumpanyang namumuhunan sa pag-unlad ng empleyado ay maaaring maging magandang mapipili. Tanungin ang sarili mo kung saan mo gustong mapunta sa loob ng 10 taon. Nagbibigay ba ang kumpanyang ito ng uri ng pag-unlad na hinahanap mo?

Ang pagkakaroon ng may karanasan at sumusuportang mga mentor sa kumpanya ay maaaring magdulot ng malaking pagbabago. Maaaring magbigay ang mga ito ng mahalagang gabay, magbahagi ng mga insight sa industriya at tulungan kang ma-navigate ang mga detalye ng iyong tungkulin at ang organisasyon.

Ang pagtatrabaho sa isang kumpanya na may limitadong oportunidad sa pag-unlad ay maaaring humantong sa kawalan ng pag-usad sa career. Maaaring mapalampas mo ang pagpapahusay ng kakayahan, mga promotion at mga mahalagang karanasan na maaaring magdagdag sa iyong pag-unlad bilang propesyonal.

MGA BABALA

Kapag naghahanap ng trabaho, mahalagang maging alerto at mag-ingat sa mga babala na maaaring magsaad ng mga potensyal na isyu sa kumpanya o oportunidad sa trabaho. Ang mga babalang ito ay matutulungan kang maiwasan ang mga posibleng may problemang employer at matitiyak na gagawa ka ng mahusay na desisyon.

Narito ang ilan sa mga karaniwang babala na dapat malaman:

Driver Inc.

Dapat malaman ng bawat tao ang tungkol sa Driver Inc., isang mapanganib na scam na naglalagay sa panganib sa mga manggagawa, umiiwas sa tamang pagbubuwis at may sangkot na malalaking multa at fine para sa mga empleyado at employer kapag natutuklasan ng mga awtoridad ng gobyerno. Ang paglahok sa Driver Inc. ay parehong labag sa batas at hindi etikal.

Pangunahin, sinasadyang inuuri ng Driver Inc. nang mali ang mga empleyado bilang mga may-aring operator. Ang mga may-aring operator ay mga self-employed na may-ari ng negosyo na nagmamay-ari ng kanilang truck, nagbabayad ng sarili nilang mga gastos at walang karapatan sa parehong mga karapatan katulad ng sa isang empleyado. Kapag inuri ang isang indibiduwal

bilang may-aring operator, hindi binabayaran ng kumpanya ang parehong mga gastos para sa manggagawang iyon. Kasama sa mga karaniwang ibinabawas sa payroll para sa isang empleyado ang Employment Insurance (EI), Canada Pension Plan (CPP), at income tax.

Kaya, kung masasaktan ang isang empleyado, walang kabayaran o alternatibo sa pamamagitan ng Workers Compensation Board, na nagpoprotekta sa mga empleyado at binabayaran sila para sa hindi pagpasok sa trabaho dahil sa pinsala.

Ang Driver Inc. ay nasa ilalim ng mabigat na imbestigasyon mula sa mga opisyal ng gobyerno, na may pilot program na pinupuntirya ang mga alam na gumagawa ng ganitong scheme, iniinspeksyon, ina-audit at nagpapatupad ng mga mabigat na parusa. Bagaman ito ay isang pilot project, asahang magkakaroon ng marami pang mga hakbang at nadaragdagang pagpapatupad!

Ang employer na pumapayag na ilagay ka sa panganib ng paggawa ng panloloko ay hindi nararapat na pagtrabahuhan. Mabigat ang mga parusa, at maaaring maging malala ang pinsala sa iyong reputasyon.

Magkaroon ng kaalaman, mag-ingat, alamin ang iyong mga karapatan bilang manggagawa at huwag payagan ang isang employer na uriin nang mali ang iyong status sa trabaho.

Habang naghahanap ng Trabaho

Ang mga nakapaskil na trabaho na mayroong mga mali sa gramatika, hindi malinaw na mga paglalarawan o mga exaggerated na pahayag ay maaaring magpahiwatig ng hindi propesyonal na organisasyon. Kung hindi malinaw ang paglalarawan ng trabaho o magbabago ito sa proseso ng panayam, maaari nitong ipahiwatig ang kawalan ng ayos o kakulangan ng tungkulin na natukoy nang maayos. Mag-ingat kung ang mga inaasahan sa trabaho ay mukhang hindi kapani-paniwala o kung mangangako sa iyo ng mabilis na mga promotion o hindi makatotohanang mga kita.

Palagi bang nagma-hire ang kumpanyang ito? Ito ba ay dahil lumalaki sila? Ang madalas na mga bukas na trabaho para sa parehong mga posisyon sa kumpanya ay maaaring magpahiwatig ng maatas na bilang ng turnover, na nagmumungkahi ng mga potensyal na isyu sa kapaligiran ng trabaho.

Kapag nagsasaliksik ka ng kumpanya, may nakikita ka bang mga hindi magandang review? Ano ang sinasabi nila? Ilang hindi magandang review kumpara sa mga magandang review? Ang mga review ba ay batay sa katotohanan o mukhang naghihiganti ang mga ito? Mahalaga ba sa iyo kung mayroong magrereklamo tungkol sa kulay ng uniporme? O mas mahalaga bang magbabahagi ang review ng kakulangan ng pagsasanay at mga hakbang na pangkaligtasan? Nasa balita ba kamakailan ang kumpanya o kahit matagal na? Maganda/Hindi Maganda? Ang palaging hindi magandang mga review tungkol sa mga kondisyon sa trabaho, pangasiwaan o kultura ng kumpanya ay maaaring maging babala.

Ang Pondo ay Ibinibigay ng:

Ang Gobyerno ng Canada

Ang Gobyerno ng Manitoba

Sa oras ng Panayam

Kapag dumalo ka sa isang panayam, magtuon ng pansin sa pasilidad, kagamitan at kung mayroong pagbibigay-diin sa kalinisan at kaligtasan. Anong uri ng kagamitan? Pinangalagaan ba ito? Tingnan kung paano kumikilos ang mga empleyado sa pasilidad. Nagmamadali ba sila? Mukha ba silang masaya?

- Tingnan ang mga pangkalahatang kasanayan sa kaligtasan:
- Kulang sa Paglilinis.
- Hindi nagsusuot ng PPE sa shop o yard.
- Kulang sa nilalaman ang Board ng Kalusugan at Kaligtasan.
- Mukhang hindi maganda ang kondisyon ng kagamitan at mga sasakyan.
- Walang Orientation tungkol sa Kaligtasan.
- Walang Sign In para sa bisita.

Sa proseso ng panayam, magtuon ng pansin sa kung paano ka tinatrato ng kumpanya bilang kandidato. Sila ba ay magalang, maayos at propesyonal sa kanilang komunikasyon? Ito ay maaaring palatandaan ng kanilang kabuuang kultura. Maaaring gustuhin mong maghanap sa iba kung sila ay mapagmataas, walang galang o nagpa-patronize. Ang magulo o walang istrakturang proseso ng panayam ay maaaring magpahiwatig ng kakulangan sa pagiging propesyonal o malinaw na mga inaasahan.

Tanungin ang tungkol sa pagsasanay, mga mentorship, mga pamantayan sa kaligtasan at mga kondisyon sa trabaho sa oras ng panayam. Kung hindi malinaw ang employer tungkol sa tungkulin, team o istraktura ng kumpanya at iniiwasang sagutin ang iyong mga tanong, ito ay maaaring maging isang babala. Kung hindi magbibigay ang employer ng malinaw na plano para sa pagsasanay o proseso ng onboarding, maaaring palatandaan ito ng hindi magandang suporta para sa mga bagong empleyado.

Tanungin ang tungkol sa mga inaasahan sa tungkulin. Mag-ingat kung ang dami ng trabaho o mga inaasahan ay mukhang hindi makakayanan, dahil maaari itong humantong sa sobrang pagkapagod at hindi kasiyahan sa trabaho.

Kung iniiwasan ng employer ang tungkol sa sahod o mga benepisyo, maaari itong magpahiwatig ng kakulangan ng pagiging tapat o mga potensyal na isyu sa bayad. Ang pera ay isang mahirap na paksa na mapag-uusapan para sa mga empleyado at employer. Karamihan sa mga maunlad na kumpanya ay ibinabahagi nang maaga ang bayad sa proseso ng pag-recruit. Gayunpaman, sa karaniwan, hindi sinasabi ng mga organisasyon ang kanilang mga negosasyon sa bayad hanggang sa makagawa ng desisyon at ipinapakita sa empleyado ang kasunod na alok. Gawin ang tama para sa iyo. Kung alam mo kung ano ang iyong kailangan para mamuhay nang maginhawa, pag-isipang itanong ang, “Maaari ba ninyong ibahagi ang hanay ng bayad para sa tungkulin na ito?” Ipaalam sa kumpanya kung hindi umaayon ang bayad sa iyong mga kinakailangan. Sa ganitong paraan, hindi mo inaaksaya ang oras o ng kumpanya.

Pagkatapos ng Panayam

Pagkatapos ng panayam, maaari kang makatanggap ng alok. Binabati kita! Kung hindi ka siguardo, pag-isipan mong mabuti ang alok; sapat na oras ang tatlong (3) araw. Ang mga employer na namimilit sa iyo na gumawa ng mabilis na desisyon nang walang sapat na oras para pag-isipan ito ay maaaring may itinatago o walang due diligence. Ang mga employer na gumagamit ng mga taktika sa pagbebenta na mataas ang pressure para makumbinsi kang tanggapin ang alok ay maaring hindi isinasaalang-alang ang iyong kapakanan.

BILANG PAGTATAPOS

Mahalagang magtiwala sa iyong kutob at saliksikin mabuti ang mga potensyal na employer. Kung makakaranas ka ng maraming babala sa oras ng application o proseso ng panayam, mabuti kung pag-iisipan kung tama ba sa iyo ang oportunidad sa trabaho at kung gusto mong magpatuloy sa application o tanggapin ang alok.

Pangunahin, ang kumpanyang pipiliin mo para magtrabaho bilang baguhan ay maaaring pangunahing salik sa iyong journey bilang propesyonal. Ito ay bumubuo sa tinatahak na landas ng iyong career, nakakaimpluwensiya sa iyong kasiyahan sa trabaho at naghahanda para sa personal at pampinansyal na kapakanan. Mahalagang magsagawa ng masusing pagsasaliksik, magtanong ng mga tamang tanong sa proseso ng pag-hire at gumawa ng pinag-isipang desisyon para ihanda ang sarili mo sa landas tungo sa matagumpay at fulfilling na career.

Tandaan, maaaring iba-iba ang nararapat na kumpanya batay sa iyong mga prayoridad at mga layunin sa career. Suriin ang bawat potensyal na employer kumpara sa iyong mga indibiduwal na pamantayan para gumawa ng pinakamagandang desisyon para sa iyong career!

Ang Pondo ay Ibinibigay ng:

Ang Gobyerno ng Canada

Ang Gobyerno ng Manitoba