



သမာသမတ်ကျသော ကုန်သွယ်မှုရှေ့ဆောင်အဖွဲ့

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိအလုပ်သမားများကို လေးစားအမျိုးထားလျက်

သမာသမတ်ကျသော ကုန်သွယ်မှုရှေ့ဆောင်အဖွဲ့၏ အခြေခံကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း

ဤစာရွက်စာတမ်းကို ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ချိန်အလွန်အကျွံများပါ ဟူသော စာပိုဒ် (၆) ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်လျက်၊ ပြင်ဆင်ခဲ့ပါသည်။

သမာသမတ်ကျသော ကုန်သွယ်မှု ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့ဝင် လုပ်ငန်းကုမ္ပဏီများသည် အောက်ပါ အခြေခံစည်းကမ်းချက် များကို လိုက်နာကြရသည်။

- ၁။ အလုပ်အကိုင်ကို လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။
 - ၁. ၁ အလုပ်သမားများအား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ အကြွေးဖြင့်နှောင်တည်းခိုင်းစေခြင်း၊ မိမိဆန္ဒမပါရှိဘဲ အကျဉ်းကျသကဲ့သို့ ပြင်ပနှင့် အဆက်အသွယ်ဖြတ် ခိုင်းစေခြင်းမျိုး မရှိပါ။
 - ၁. ၂ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်ထံ ‘အာမခံငွေ’ ပေးအပ်ထားခြင်း (သို့) မိမိတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကိုအပ်နှံထားရန်မလိုအပ်ဘဲ၊ မိမိဆန္ဒရှိပါက ကြောင်းကျိုးလျော်ညီစွာ ကြိုတင်အသိပေးအကြောင်းကြားပြီး အလုပ်မှလွတ်လပ်စွာ ထွက်နိုင်ပါသည်။
- ၂။ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်တို့ကို လေးစားပါသည်။
 - ၂. ၁ အလုပ်သမားများသည် သီးသန့်ခွဲခြားခြင်းမရှိဘဲလျက်၊ မိမိတို့၏ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ချိတ်ဆက်ပူးပေါင်းပါဝင်ခွင့် (သို့) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခွင့်တို့အပြင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်တို့ ရှိကြပါသည်။
 - ၂. ၂ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ လွတ်လပ်ပွင့်လင်းသည့်သဘောထားဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းလက်ခံဆောင်ရွက်ပါသည်။
 - ၂. ၃ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမခံရဘဲလျက်၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ခွင့်ရှိသည်။

၂. ၄ နိုင်ငံပွဲဒေအရာ၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခံတွဲကို ကန့်သတ် ထားသည့်အခြေအနေမျိုးတွင် အလုပ်ရှင်သည် အမှီအခိုကင်းသည့် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့်ယန္တရားများဖြစ်ပေါ်လာရေးကို ဟန့်တားခြင်းမပြုဘဲ၊ တိုက်တွန်း အားပေးရမည်။

၃။ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီး၊ ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်မှု ရှိပါသည်။

၃. ၁ လုပ်ငန်း၏အနေအထားနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့် အခြေအနေမှန်သမျှကို ဆက်စပ်သိရှိလျက် အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီးကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးဖြည့်ဆည်းပေးရမည်။ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်နေသော (သို့) အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်အချိန်အတွင်းဖြစ်ပေါ်လာသည့် မတော်တဆမှုများ (သို့)ကျန်းမာရေး ကို ထိခိုက် စေသည့် အရာများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဘေးအန္တရာယ်ထိခိုက်မှု လျော့နည်းအောင် လက်တွေ့ကျသော လုပ်ဆောင်မှုများဖြင့် ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများကိုအဆင့်ဆင့်လုံလောက်စွာ ဆောင်ရွက် ထားရှိရမည်။

၃. ၂ အလုပ်သမားများသည် ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာသင်တန်းများ ကို မှတ်တမ်းများနှင့် တကွ ပုံမှန်တက်ရောက်စေရမည်။ အလုပ်သမားအသစ်များ (သို့) ပြန်လည်ဝင်ရောက်လာ သော အလုပ်သမားများအတွက် ထိုသို့သော သင်တန်းများ ထပ်မံပြုလုပ်ပေးရမည်။

၃. ၃ သန့်ရှင်းသော ရေအိမ်သာများနှင့် သောက်သုံးရေများရရှိခြင်းနှင့်အဆင်ပြေပါက၊ အစားအသောက် ထားရှိရန်အတွက်သန့်ရှင်းသောနေရာ အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ ဖြည့်ဆည်း ထောက်ပံ့ပေးရမည်။

၃. ၄ အလုပ်သမားများနေရန် အဆောင်ပေးထားပါက ယင်းနေရာထိုင်ခင်းသည်လည်း သန့်ရှင်းပြီး ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းကာ အလုပ်သမား၏ အခြေခံလိုအပ်မှုနှင့်ကိုက်ညီစေရမည်။

၃. ၅ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကိုလိုက်နာမှုရှိမရှိ စောင့်ကြပ်သည့်ကုမ္ပဏီသည် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် တာဝန်ဝတ္တရားကိုဆောင်ရွက်ရန် စီမံခန့်ခွဲရေးစီနီယာ ကိုယ်စားလှယ်များကို တာဝန်ပေးအပ်ထားမည်ဖြစ်သည်။

၄။ ကလေးလုပ်သား ခိုင်းစေခြင်းမပြုပါ။

၄. ၁ ကလေးလုပ်သားအသစ်စုဆောင်းခန့်အပ်ခြင်းမပြုရပါ။

၄. ၂ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်လုပ်လျက်ရှိသော မည်သည့်ကလေးငယ်ကိုမဆို ကလေးအရွယ်မဟုတ်တော့သည့်အချိန်အထိ အရည်အသွေးမြင့်ပညာရေးဆက်လက်သင်ကြားခံယူနိုင်ရေးအတွက် လိုအပ်သည့်အကူးအပြောင်းအစီအစဉ်များဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးမည့် မူဝါဒများနှင့်အစီအစဉ်များကို လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပံ့ပိုးကူညီခြင်းများလုပ်ဆောင်ရမည်။ ‘ကလေးသူငယ်’ နှင့် ‘ကလေးလုပ်သား’ တို့ကို နောက် ဆက်တွဲတွင် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ဖော်ပြထားလျက်ရှိပါသည်။

၄. ၃ ကလေးသူငယ်များနှင့် အသက် ၁၈ နှစ် အောက်လူငယ်များကို ညဘက်နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အခြေအနေများတွင် အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမပြုရ။

၄. ၄ ဤမူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် သက်ဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို စံချိန်စံညွှန်းများ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ကက်ညီစေရမည်။

၅။ ဘဝရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်သည့် ဖူလုံသည့်လုပ်အားခကို ပေးချေပါသည်။

၅. ၁ အခကြေးငွေ များနှင့်အကျိုးခံစားခွင့်များသည် တစ်နိုင်ငံလုံးအဆင့် စံသတ်မှတ်ထားသည့်နှုန်း (သို့) လုပ်သားဈေးကွက်အဆင့် သက်မှတ်ချက်များအောက်မနိမ့်ပဲ တန်းတူ သို့မဟုတ် ပိုမြင့်သော နှုန်းထား ပေးရမည်။ မည်သည့်ဖြစ်ရပ်အနေအထားတွင်မဆို၊ အခကြေးငွေများသည် လူနေထိုင်မှု အခြေခံ လိုအပ်ချက်များအတွက် လုံလောက်ရန်နှင့် အချို့သောလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် အခကြေးငွေမျိုး ပေးနိုင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၅. ၂ အလုပ်သမားများအားလုပ်ငန်းခွင်စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းမပြုမီလုပ်အားခအပါအဝင်လုပ်အားခ ပေးသည့်အချိန်၊ အခကြေးငွေခေါင်းစဉ်အသေးစိတ် စသဖြင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများအားလုံး ကိုနားလည်းသဘောပေါက်လွယ်အောင်ရှင်းပြပြီး ထိုအကြောင်းအရာများ ရေးသားထားသော စာရွက် စာတမ်းများကို ပေးရမည်။

၅. ၃ အလုပ်သမားများအား စည်းကမ်းမလိုက်နာသဖြင့် အပြစ်ပေးအရေးယူသည့်ပုံစံအနေဖြင့် အခကြေးငွေ များထဲမှ ဖြတ်တောက်ခြင်းမျိုးကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား၏ခွင့်ပြုချက်မပါရှိဘဲပြုလုပ်ခြင်းမျိုး ခွင့်မပြုပါ။ နိုင်ငံ၏ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အားဖြင့် အခကြေးငွေများ ဖြတ်တောက်ခြင်းကိုလည်း ခွင့်မပြု ပါ။အလုပ်သမားများအားအပြစ်ပေးအရေးယူသည့်ဆောင်ရွက်မှုအားလုံးကိုမှတ်တမ်းတင်ထားရပါမည်။

၆။ အလုပ်ချိန်သည် အလွန်အကျွံမများပါ။

၆. ၁ အလုပ်ချိန်အားဖြင့် နိုင်ငံ၏ဥပဒေပါ ဖော်ပြချက်အရသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်အရသော်လည်းကောင်း ၆. ၂ မှ ၆. ၆ တို့တွင်ပါရှိသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ အရ သော်လည်းကောင်းအလုပ်သမားများအတွက်အကာအကွယ်ဖြစ်စေသည့် အနေအထားအတိုင်း လိုက်နာ သတ်မှတ်ထားရမည်။ အပိုဒ်ခွဲ ၆. ၂ မှ ၆. ၆ တို့သည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်း များအပေါ် အခြေခံပြီး ဖော်ပြထားသော အကြောင်းအရာများဖြစ်သည်။

၆. ၂ အချိန်ပိုမပါဘဲ၊ သာမှန်အလုပ်ချိန်များကို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်တွင်သတ်မှတ် ဖော်ပြထားရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ရက်သတ္တတစ်ပတ်လျှင် ၄၈ နာရီထက်မကျော်လွန်ရပါ။

၆. ၃ အလုပ်သမားများသည်အချိန်ပိုအလုပ်များကို မိမိဆန္ဒသဘောအရသာလုပ်ဆောင်ရမည်။ အချိန်ပို ခိုင်းစေခြင်းကို အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီအလိုက်နှင့် အလုပ်သမားအားလုံး လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် အလုပ် ပမာဏ လုပ်သည့်အရေအတွက်နှင့် အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်နာရီ တို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး တာဝန်ယူမှု

အပြည့်ဖြင့်လုပ်ဆောင်စေရပါမည်။ ပုံမှန်အလုပ်ချိန်မျိုးသဘောထားပြီး အချိန်ပိုခိုင်းစေခြင်းမျိုး မပြုလုပ်ရပါ။ အချိန်ပိုလုပ်အားခနှုန်းသည် ပုံမှန်လုပ်အားခနှုန်းထားထက်ပိုမိုမြင့်မားသည့် အနေအထားတွင် ရှိနေရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ပုံမှန်လုပ်အားခ ၏ ၁၂၅% ထက်မလျော့နည်းသည့်နှုန်းထား ကို အမြဲပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း အကြံပြုတိုက်တွန်းထားပါသည်။

၆. ၄ အောက်တွင်ဖော်ပြပါရှိသည့် အပိုခံခွဲ ၆. ၅ နှင့်အကျုံးဝင်သည့်အနေအထားမှလွဲ၍၊ ရက်သတ္တတစ်ပတ်အတွက် စုစုပေါင်းအလုပ်ချိန်သည် နာရီ ၆၀ ထက်မကျော်လွန်စေရပါ။

၆. ၅ သို့သော် အောက်ဖော်ပြပါခြွင်းချက်အခြေအနေများတွင် ရက်သတ္တတစ်ပတ်တာကာလ အတွက် အလုပ်ချိန်သည် နာရီ ၆၀ ထက်ကျော်လွန်နိုင်ပါသည်။

- နိုင်ငံ၏ဥပဒေက ခွင့်ပြုထားသည့် အခြေအနေ
- လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းမှ အမှန်တကယ်အရေးပါသော အလုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြုထားသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းနှင့်လွတ်လပ်စွာစုပေါင်းသဘောတူညီချက်ရှိထားသည့် အခြေအနေ
- အလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကိုကာကွယ်ပေးထားသည့် အစီအမံများ ရှိသည့်အနေအထား
- အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် မမျှော်လင့်ထားသည့် အလွန်များသည့်ထုတ်လုပ်မှု အခြေအနေများ၊ မတော်တဆ မှုများ (သို့) အရေးပေါ်အခြေအနေများကို အထောက်အထားဖြင့် ဖော်ပြနိုင်သည့် အခြေအနေ

၆. ၆ အလုပ်သမားများကို ရက်သတ္တတစ်ပတ်လျှင် အနည်းဆုံးနားရက်တစ်ရက်ပေးရပါမည်။ နိုင်ငံ၏ဥပဒေကခွင့်ပြုထားသည့် အနေအထားမျိုးတွင် ၁၄ ရက်တာကာလအတွက် နားရက် နှစ်ရက်ပေးရပါမည်။

*
အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများက သာမန်အလုပ်ချိန်ကို သင့်လျော်ပါက အလုပ်သမားများ၏ အခကြေးငွေများကို လျော့ချခြင်းမရှိဘဲ၊ တစ်ပတ် နာရီ ၄၀ အထိလျော့ချစေရန် အကြံပြု တိုက်တွန်းထားပါသည်။

၇။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိပါ။

၇. ၁ လူမျိုး၊ ဇာတ်နိမ့်ဇာတ်မြင့်၊ မူရင်းနိုင်ငံသား၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ အသက်၊ မသန်မစွမ်းဖြစ်ခြင်း၊ ကျားမဖြစ်တည်မှု၊ ခံယူချက်၊ အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း (သို့) နိုင်ငံရေးဆက်နွှယ်မှုများပေါ်တွင် အခြေခံပြီး၊ အလုပ်သမားငှားရမ်းခန့်ထားခြင်း၊သင်တန်းတက်ရောက်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်း၊ ရာထူးတိုးခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်း(သို့) အငြိမ်းစားယူခြင်းတို့နှင့် အခြားခံစားခွင့်များ နှင့် ပတ်သက်ပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိပါ။

- ၈။ ပုံမှန်ခိုင်မာသည့် တရားဝင် အလုပ်အကိုင်မျိုး ဖြင့် ခန့်အပ်ပါသည်။
- ၈. ၁ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုများသည် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုထားသော နိုင်ငံ၏ဥပဒေနှင့်လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများ အတိုင်းလိုက်နာထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှု အခြေအနေများဖြင့်သာ ခန့်အပ်ထားသည်။
 - ၈. ၂ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား တရားဝင် စနစ်တကျ အလုပ်ခန့်အပ်ရေး အတွက် အလုပ်သမားဥပဒေများ (သို့)လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေပါစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအတိုင်း အလုပ်သမားများအတွက်ဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများကိုလိုက်နာထားရှိရမည်။ မည်သည့် အနေအထားမျိုးဖြင့်မဆို မရှောင်လွှဲရပါ။ ဥပမာ ကန်ထရိုက်တာမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားများကိုယ်စား စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း၊ တစ်ဆင့်ခံစာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်း (သို့)အိမ်တွင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းများကိုအသုံးပြုခြင်း (သို့) တရားဝင်ပုံမှန် အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်မှုအနေအထားဖြင့်မဟုတ်ပဲ အလုပ်သင်အနေဖြင့် ယာယီသဘောမျိုးဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည် များ အမှန်တကယ်မဖန်တီးပေးပဲ အချိန်ကြာမြင့်စွာ ခန့်အပ်ထားခြင်းများ၊ ခိုင်မာမှုမရှိသော ကာလတို စာချုပ်ချုပ်ဆိုခန့်အပ်မှုများ အလွန်အကျွံလုပ်ဆောင်ခြင်းများ ကို ခွင့်မပြု

- ၉။ ကြမ်းတမ်းသော (သို့) လူသားမဆန်သည့်ပြုမူဆက်ဆံခြင်းများကို ခွင့်မပြုပါ။
- ၉. ၁ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်း (သို့) အပြစ်ပေးအရေးယူခြင်း၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ရန်ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ (သို့) အခြားသော စော်ကားနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ဖြင့်အနိုင်ကျင့်စော်ကားခြင်း (သို့) အခြားသောခြိမ်းခြောက်မှုပုံစံ များကို တားမြစ်ထားသည်။

ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းပါ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အမြင့်ဆုံးစံချိန်စံညွှန်းများမဟုတ်ဘဲ၊ အနိမ့်ဆုံး မဖြစ်မနေ လိုက်နာရမည့် စံချိန်စံညွှန်းများဖြစ်သည်။ သို့သော် အဖွဲ့ဝင်များ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ယခုစံချိန်စံညွှန်း စည်းကမ်းများ ထက်ကျော်လွန်ကောင်းမွန် သည့်အနေအထားများကို လွတ်လပ်စွာအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်သည် အတားအဆီးမရှိပါ။ ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန် လျှောက်ထားသည့် အဖွဲ့ဝင် ကုမ္ပဏီများသည် နိုင်ငံ၏ဥပဒေနှင့် အခြားချမှတ်ထားသော ကျင့်သုံးနိုင်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် တူညီသောအကြောင်းအရာကို ဖော်ပြထားပါက တူညီစွာ လိုက်နာရန် မျှော်လင့်သည်။ သို့မဟုတ် အခြားပြဋ္ဌာန်းချက်သည် ပိုမို ကောင်းမွန်သော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကို စွမ်းဆောင်ပေးပါက ထိုပိုမိုမြင့်မားစွာကာကွယ်ထားသည့် ဥပဒေပါ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန်လည်း မျှော်လင့်ပါသည်။

မှတ်ချက်။ ။ သမာသမတ်ကျသောကုန်သွယ်မှုရေးဆောင်အဖွဲ့၏ အခြေခံကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းနှင့် အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒသဘောတရားများအား ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းများသည် ပြည့်စုံပြီးတိကျနိုင်သမျှ တိကျမှုရှိစေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ထားပါသည်။ သို့သော်လည်း၊ မှတ်သားထားရမည်မှာ မူရင်း အင်္ဂလိပ်ဘာသာ စာရွက်စာတမ်း အချက်အလက်များကိုသာ တရားဝင်အချက်အလက်များအဖြစ်မှတ်ယူရမည်ဖြစ်သည်။