

# آنچه باید درباره حقوق اجتماعی خود بدانید:

## چگونگی برقراری مستمری در ایالات متحد آمریکا\*

ترجمه ابوتراب سهراب

### مقدمه

هیچ سرمایه‌گذاری به اندازه سرمایه‌گذاری در طرح بازنشستگی (Pension Plan) دارای اهمیت نیست، زیرا هر آمریکایی متوسطی هجده سال پس از بازنشستگی، متکی به پس‌اندازهای بازنشستگی خویش است.

مشارکت‌کنندگان در طرح‌های بازنشستگی، حقوق خاصی دارند که طبق قوانین دولت فدرال تعیین شده است. آنها تکالیفی نیز دارند؛ همچنین، مسئولان طرح‌های بازنشستگی نیز دارای حقوق و تکالیفی هستند. بیشتر این حقوق و تکالیف، در قانونی به نام "قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارفرما"، مصوب سال ۱۹۷۴، معروف به اریسا، تشریح شده است. هدف از این مقاله، توضیح برخی از جنبه‌های مهم این قانون است.

برای مثال، این مقاله نقش سازمان‌های گوناگون فدرال را در تنظیم طرح‌های بازنشستگی، بیان می‌کند. همچنین، تکالیف کارفرما (یا سایر مسئولان طرح‌های بازنشستگی) را تعریف می‌کند که چه اطلاعاتی باید به شما بدهد، و به شما بگوید که چه اطلاعاتی باید به‌طور خودبه‌خود، در

\* این مقاله ترجمه گزارشی است راجع به "قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارفرما" (Employer Retirement Income Security Act, ERISA)، که از اینترنت برگرفته شده است. مقاله خطاب به مسئولان بالقوه طرح‌های بازنشستگی در آمریکا و برای راهنمایی آنان نوشته شده است، اما از خلال آن می‌توان با برخی از ویژگی‌های اصلی نظام‌های بازنشستگی معمول در کشورها نیز آشنا شد.

فاصله‌های منظم، و در بسیاری موارد، رایگان در اختیار شما قرار گیرد. به علاوه، اهمیت این امر را روشن می‌کند که هرگونه تغییر در مقررات عملی طرح بازنشستگی شما، باید به اطلاع‌تان برسد، و عواملی مانند خاتمه خدمت، تعطیل مؤسسه کارفرما، یا ادغام آن در مؤسسات دیگر، چه تأثیری بر وضعیت بازنشستگی شما دارد.

این مقاله، به شما می‌گوید که برای داشتن شرایط شرکت در یک طرح بازنشستگی، چه عواملی موردنیاز است؛ از جمله، مدتی که شما باید پیش از مشارکت در این طرح شاغل بوده باشید. همین‌طور، مفاهیم مهمی را مانند منافع و حقوقی که به شما تعلق می‌گیرد، توضیح می‌دهد. همچنین، مسایلی کلی را در مورد تغییراتی که موقعیت استخدامی شما ممکن است در طرح مستمری شما ایجاد کند، مانند امکان بازگشت به کار بعد از انفصال موقت را مطرح می‌سازد، و تأثیر بالقوه ادغام شرکتها، خرید شرکت‌های جدید، و تعطیل کارگاهها را بر مستمری شما، مورد بحث قرار می‌دهد.

سایر جنبه‌های مهم این مقاله، عبارت‌اند از:

- تعریف تکالیف نماینده شما (یعنی مسئول طرح بازنشستگی) برای سرمایه‌گذاری یا احتیاط، و مجازات‌های نماینده‌ای که پول شما را مورد سوءاستفاده قرار دهد، یا به درستی اداره ننماید.
- توضیح قواعدی که کارفرمای شما را ملزم می‌سازد تا طرح مستمری شما را به اندازه کافی تأمین مالی کند، و نیز تعریف مجازات‌های کارفرمایانی که از تأمین حداقل‌های مالی مقرر کوتاهی کنند.
- تشریح مقررات مربوط به ارائه درخواست برقراری مستمری، و چگونگی درخواست تجدیدنظر در مواردی که حقوقی از شما ساقط شده باشد.

اطلاعات داده شده در صفحات بعد، بسیاری از مهم‌ترین مسایل مربوط به طرح‌های بازنشستگی را پاسخ می‌دهد. درعین حال، توجه داشته باشید که این مقاله نوعی تلخیص ساده حقوق و تکالیف اعضای طرح‌های بازنشستگی است، و تفسیری حقوقی از قانون اریسا نیست.

## ۱. اریسا و طرح بازنشستگی شما

این قسمت، توضیح‌دهنده هدف اریسا، دامنه پوشش آن، و مواردی است که از شمول این قانون خارج است. همچنین، به ما می‌گوید که چه طرح‌هایی از قانون معاف است و مسئولیت آنها با چه کسانی است.

## اریسا چیست؟

اریسا یک قانون فدرال است که تعیین‌کننده معیارهای حداقل برای طرحهای بازنشستگی در مؤسسات خصوصی است. برای مثال، اگر کارفرمای شما طرح بازنشستگی خاصی دارد، اریسا تصریح می‌کند که چه موقع شما باید اجازه یابید در این طرح شرکت کنید، و پیش از آنکه حایز شرایط دریافت شوید، باید چه مدت کار کرده باشید، چه مدت می‌توانید بدون آنکه بر مزایای شما تأثیر بگذارد فعالیت کاری نداشته باشید، و اینکه آیا همسر شما نسبت به قسمتی از مستمری‌تان در صورت فوت شما، حقی دارد یا خیر؟ بیشتر مقررات اریسا، ناظر است بر طرحهایی که قبل یا بعد از ژانویه ۱۹۷۵، آغاز شده‌اند.

اریسا از هیچ کارفرمایی نمی‌خواهد که طرح بازنشستگی تدوین کند. فقط کسانی را که طرح بازنشستگی ایجاد می‌کنند ملزم می‌سازد که برخی از معیارهای حداقل را رعایت کنند. همچنین، معمولاً تصریح نمی‌کند که عضو، چه پولی باید به عنوان مزایا از طرح دریافت کند. آنچه اریسا انجام می‌دهد به قرار زیر است:

● از دیدگاه این قانون، طرحها ملزم هستند که به اعضای خود راجع به طرح آنها، از جمله در مورد خصوصیات و نحوه تأمین مالی طرح، اطلاعات بدهند. طرح باید برخی از اطلاعات را به‌طور منظم و خودبه‌خود، در دسترس مشترکان قرار دهد که برخی از آنها رایگان و برخی مستلزم هزینه است.

● این قانون، حداقل معیارهای مربوط به اعضا، وابستگان آنها، نحوه تعلق مزایا، و نحوه تأمین بودجه را تعیین می‌کند؛ و همچنین، معین می‌کند که شخص برای آنکه واجد شرایط مشارکت در طرح شود، چندسال سابقه کار و چه میزان کسور پرداختی باید داشته باشد. همچنین، مقررات ناظر بر تکالیف کارفرمایان را در مورد تأمین مالی کافی طرحها تشریح می‌کند.

● مدیران طرح را مسئول می‌شناسد؛ از نظر این قانون، مدیر کسی است که قدرت تعیین‌کننده بر اداره طرح یا مزایای پرداختی آن اعمال می‌نماید، و همچنین هرکس دیگری که رهنمودهای مربوط به سرمایه‌گذاری منابع مالی طرح را ارائه می‌کند. مدیرانی که از اصول صحیح رفتاری پیروی نکنند، ممکن است مسئول اعاده ضررهای وارد شده بر طرح شناخته شوند.

● به شرکت‌کنندگان در طرح، حق تعقیب حقوقی به‌خاطر مزایا و نیز موارد إهمال و کوتاهی مدیر را می‌دهد.

● چنانچه یک طرح تعریف شده<sup>۱</sup> مزایای بازنشستگی<sup>۱</sup> متوقف شود، پرداخت بخشی از مزایا را از طریق نهادی فدرال که "مؤسسه تضمین مزایای بازنشستگی"<sup>۲</sup> نام دارد، ضمانت می کند. اریسا، به علاوه، طرحهای بازنشستگی را هماهنگ می سازد، که در این مقاله در مورد این موضوع صحبت نمی کنیم.

طرحهای مزایای تعریف شده، و طرحهای مشارکت تعریف شده<sup>۳</sup> چیستند؟ به طور کلی، دو نوع طرح بازنشستگی وجود دارد؛ طرحهای مزایای تعریف شده و طرحهای مشارکت تعریف شده. طرح مزایای تعریف شده این امید را به شما می دهد که مزایای ماهانه معینی در زمان بازنشستگی به شما تعلق گیرد.

در این گونه طرحها، مبلغی که به شما وعده داده می شود، به طور ثابت، مثلاً صد دلار در ماه، از آغاز تعیین می گردد؛ یا به شکلی که رایج تر است، مستمری شما طبق فرمول خاصی پرداخت می شود، مثلاً یک درصد از میانگین حقوق شما طی پنج سال آخر استخدام، به ازای هر سال از خدمت شما به کارفرما، پرداخت می شود.

اما، طرحهای مشارکت تعریف شده، مقدار معینی از مزایا را در هنگام بازنشستگی به شما وعده نمی دهند. در این طرحها، شخص شما، یا کارفرمای شما، یا هر دو، به حساب اختصاصی تان در طرح، پولی واریز می کنید که گاهی اوقات برحسب نرخ معینی است؛ مثلاً ۵ درصد از کل عواید سالانه شما. این کسور، معمولاً به نفع شما سرمایه گذاری می شود و شما در نهایت، موازنه حساب خود را دریافت می کنید. این موازنه، مبتنی بر مبالغ پرداختی شما به اضافه یا منهای عواید و ضررهای سرمایه گذاری است. تراز حساب شما در ارتباط با تغییرات ارزش سرمایه گذاری، نوسان خواهد کرد. نمونه هایی از طرح مشارکت تعریف شده، شامل طرحهای ۴۰۱(k) و ۴۰۳(b)، طرحهای مالکیت سهام کارمند، و طرحهای مشارکت در منافع است. قواعد کلی اریسا، در مورد هر یک از انواع این طرحها کاربرد دارد، اما برخی از قوانین خاص نیز وجود دارند. برای تعیین این که کارفرمای شما چه نوع برنامه ای ارائه داده است، می توانید با مدیر طرح تماس بگیرید یا به بخش توضیحی طرح خودتان مراجعه کنید (نگاه کنید به: بند ۳).

1. defined benefit plan
2. Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC)
3. defined contribution pension plans

طرح خرید پولی بازنشستگی<sup>۱</sup>، طرحی است که مستلزم پرداختهای مشخص سالانه از جانب کارفرمای شما به حساب اختصاصی شماست، زیرا طرح خرید پولی بازنشستگی، مستلزم این پرداختهاست. این نوع طرح، تابع تأمین مالی خاص و قواعد مربوط دیگر است.

طرحهای ساده شده بازنشستگی کارکنان<sup>۲</sup> چیست؟

کارفرمای شما می تواند یک طرح ساده شده بازنشستگی کارکنان را تأمین مالی کند. این طرحها، مقررات به نسبت ساده ای برای بازنشستگی دارند. SEP به کارفرما اجازه می دهد که پرداختهایی مشمول تخفیف مالیاتی به حساب بازنشستگی شخصی که کارش در تملک اوست، داشته باشد. طرحهای SEP، تابع حداقل مقتضیات گزارشی و توضیحی است.

تحت یک برنامه SEP، شما به عنوان کارمند ملزم هستید که برای واریز پرداختهای کارفرمای خود اقدام به گشایش یک "حساب بازنشستگی شخصی"<sup>۳</sup> کنید. به طور کلی، کارفرمای شما می تواند تا پانزده درصد از مواجب شما را هر سال به یک طرح SEP تخصیص دهد. سقف این پرداخت نباید بیش از سی هزار دلار باشد.

اگر شما برای شرکتی کار می کنید که شمار کارمندان آن ۲۵ نفر یا کمتر است، کارفرمای شما می تواند به تأسیس یک حساب بازنشستگی خصوصی بر اساس کسر کسور از حقوقها، دست بزند. اگر کارفرمای شما چنین طرحی دارد، علاوه بر مشارکت کارفرما با حساب بازنشستگی شخصی تان، شما نیز می توانید تصمیم بگیرید که پرداختهای SEP از جانب شما، از حقوق تان، قبل از مالیات، تا ۱۵ درصد، یا ۹,۲۴۰ دلار (به معیار ۱۹۹۵) برداشت شود. پرداخت انتخابی شما به پرداخت کارفرما افزوده می شود، که حداکثر آن نباید از سقف مقرر تجاوز کند (۳۰,۰۰۰ دلار یا ۱۵ درصد از حقوق شما). نسبت به میزان پولی که از جانب شما می تواند پرداخت شود، محدودیتهای قانونی دیگری نیز ممکن است وجود داشته باشد. دولتهای فدرال و محلی و سازمانهای معاف از مالیات، واجد شرایط تأسیس حساب بازنشستگی شخصی بر اساس کسر کردن از حقوق نیستند.

1. Money Purchase Pension Plan
2. Simplified Employee pension plans (SEPs)
3. individual retirement account (IRA)

### طرح مشارکت در منافع<sup>۱</sup>، یا منافع خرید سهام<sup>۲</sup> چیست؟

یک طرح مشارکت در منافع یا منافع خرید سهام، پرداخت تعریف شده‌ای است که به وسیله آن، طرح می‌تواند به شکل سالانه تعیین کند چه مبلغی به طرح باید پرداخت شود؛ این مبلغ توسط کارفرما نیز می‌تواند تعیین گردد (از منافع و غیر از آن). این طرح، فرمولی دارد که تخصیص بخشی از هر پرداخت سالانه به هر یک از مشارکت‌کنندگان، از آن پیروی می‌کند. یک طرح مشارکت منافع یا منافع خرید سهام، یک طرح ۴۰۱ (k) را در برمی‌گیرد.

### طرحهای ۴۰۱ (k) چه هستند؟

کارفرمای شما می‌تواند یک طرح پرداخت تعریف شده یا پرداخت نقدی راه، که معمولاً به آن طرح ۴۰۱ (k) می‌گویند، تأسیس کند. شما می‌توانید تصمیم بگیرید که از دریافت بخشی از حقوق خود، که از جانب شما قبل از کسر مالیات به طرح ۴۰۱ (k) پرداخت می‌شود، صرف‌نظر کنید. گاهی اوقات کارفرما می‌تواند پرداختهای شما را تکمیل کند. قواعد خاصی بر عملکرد طرح ۴۰۱ (k) حکم فرم است، مثلاً سقف دلاری خاصی برای بخشی از حقوق که شما می‌خواهید هر ساله دریافت نکنید، وجود دارد. سقف دلاری در سال ۱۹۹۵، ۹,۲۴۰ دلار بود. این سقف می‌تواند هر ساله توسط وزارت خزانه‌داری تعدیل شود، تا منعکس‌کننده تغییرات هزینه زندگی باشد. محدودیتهای دیگری نیز می‌تواند در مورد مقداری که باید از جانب شما پرداخت شود اعمال گردد. مثلاً، اگر خدمت شما به خوبی جبران شده است، ممکن است برحسب میزانی که کارفرمایان در طرح شرکت می‌کنند، از حقوق شما هم کسر شود. کارفرمای شما ملزم است از محدودیتهایی که ممکن است شامل حال شما شود آگاهتان کند.

اگر چه هر طرح ۴۰۱ (k) یک طرح بازنشستگی است، شما می‌توانید قبل از بازنشستگی بالفعل به وجوه طرح دست یابید؛ مثلاً، اگر کارمند فعالی هستید طرح ممکن است به شما اجازه دهد که از منافع خود مبالغی وام بگیرید. در عین حال، طرح ممکن است شما را مخیر سازد که در برخی از شرایط خاص، از وجوهی که پرداخت کرده‌اید، برداشت کنید. مدیران مالی طرح ممکن است درصدد تشویق مشارکت در طرح برآیند، اما این کار نمی‌تواند پرداخت مزایا را به شما، مشروط کند به الزام در پرداخت کسور اختیاری؛ البته پرداخت کسور غیر اختیاری از سوی شما، الزامی است. تأسیس طرحهای ۴۰۱ (k) توسط دولتهای فدرال و محلی و سازمانهای معاف از مالیات، به طور قانونی ممنوع شده است.

### طرحهای مالکیت سهام از جانب کارکنان<sup>۱</sup> چیست؟

طرحهای مالکیت سهام از سوی کارکنان، شکلی از طرحهای پرداخت تعریف شده است که سرمایه‌گذاری‌های آن به‌طور عمده، در سهام کارفرما صورت می‌گیرد. کنگره، تأسیس طرحهای مالکیت سهام از سوی کارکنان را، به عنوان یکی از روشهای تشویق مشارکت کارکنان در مالکیت مؤسسات، مجاز شمرده است.

### نقش وزارت کار در تنظیم طرحهای بازنشستگی چیست؟

وزارت کار، اعمال‌کننده بخش اول قانون اریساست که تا حدودی حقوق اعضا و وظایف مدیران را تعیین می‌کند. اما بعضی طرحها، تحت پوشش حمایتی بخش اول اریساست قرار نمی‌گیرند که عبارت‌اند از:

- طرحهای کارفرمایان فدرال، ایالتی، و محلی، از جمله طرحهای بعضی از سازمان‌های بین‌المللی.
  - برخی از طرحهای کلیساها یا سازمانهای وابسته به کلیساها.
  - طرحهایی که منحصراً به پرداخت مقرری به کارگران دولتی، بیکاران، و بیمه‌های از کارافتادگی اختصاص دارد.
  - طرحهایی که خارج از ایالت متحد آمریکا و به‌طور عمده برای بیگانگان غیرمقیم تدوین می‌گردد.
  - طرحهای مزایای اضافی تأمین‌نشده - یعنی طرحهایی که به‌طور اختصاصی برای تأمین مزایا یا کسور در سطوح بالاتر از طرحهای مبتنی بر معافیت‌های مجاز مالیاتی تأسیس می‌شود.
- اداره مزایای رفاهی و بازنشستگی وزارت کار مسئول اعمال قواعد حاکم بر رفتار مدیران برنامه‌ها، سرمایه‌گذاری و جوه نقدی طرحها، گزارش‌گیری، اعلام اطلاعات مربوط به طرحها، و اعمال شرایط قانونی ناظر بر مدیران و مزایای کارکنان است. اما سازمان‌های دیگری نیز در نظارت و اعمال قوانین دخالت دارند، که به شرح زیراند:

### چه سازمانهای فدرال دیگری در تنظیم طرحها مشارکت دارند؟

- اداره خدمات درآمد داخلی وزارت خزانه‌داری، مسئول تضمین انطباق طرح با مقررات درآمد داخلی است که معین‌کننده قواعد ناظر بر عملکرد طرحهای بازنشستگی واجد شرایط

1. Employee Stock Ownership Plans (ESOPs)

از نظر مالیات، از جمله تأمین مالی طرحهای بازنشستگی و شرایط پرداختهاست. یک طرح بازنشستگی که واجد شرایط مالیاتی باشد، می‌تواند مزایای مالیاتی خاصی، هم از جهت حمایت از کارفرمایی که از طرح حمایت مالی می‌کند و هم از جهت اعضای دریافت‌کننده مزایا، به دست آورد.

● مؤسسه تضمین مزایای بازنشستگی، نهادی است غیر انتفاعی و از سوی دولت فدرال تأسیس شده است. پرداخت برخی از مزایای مرتبط با طرحهای مزایای تعریف شده را، که به علت کمبود مالی با اشکال مواجه می‌شوند، این مؤسسه تضمین می‌کند.

## ۲. دسترسی به اطلاعات

این قسمت، به طور خلاصه، شرایط ارائه اطلاعات را از سوی طرحهای بازنشستگی، توضیح می‌دهد، و شامل اسنادی است که مدیر طرح موظف است آنها را در دسترس شما قرار دهد، اطلاعاتی که این اسناد باید دربرداشته باشند، و منابع جانشین کسب اطلاعات.

### طرح موظف است چه اطلاعاتی در اختیار اعضا قرار دهد؟

اریسا از مدیران طرحها، یعنی اشخاصی که طرحها را اداره می‌کنند، می‌خواهد که مهم‌ترین اطلاعاتی را که شما برای آشنایی با طرح بازنشستگی خود به آنها نیازمندید، به طور کتبی در دسترس شما قرار دهند. برخی از این اطلاعات باید به طور منظم و به صورت خودبه خود توسط مدیر طرح در دسترس شما قرار گیرد. بعضی دیگر از اطلاعات، برحسب تقاضا اما به طور رایگان، یا فقط در ازای پرداخت وجه نسخه برداری، ارائه می‌گردد. تقاضای شما باید به طور کتبی تسلیم شود.

هنگامی که شما در یک طرح بازنشستگی اریسا شرکت می‌کنید یا آنکه از مزایای آن طرح بهره‌مند می‌شوید، یکی از مهم‌ترین اسنادی که باید خودبه خود بدون تقاضا در اختیار شما قرار گیرد، خلاصه‌ای از شرح طرح است، که "تعریف خلاصه طرح"<sup>۱</sup> نامیده می‌شود. مدیر طرح شما به طور قانونی موظف است که SPD را رایگان در اختیار شما قرار دهد. SPD سند مهمی است که به شما می‌گوید طرح چه مزایایی دارد و نحوه عملکرد آن از چه قرار است. SPD زمان مشارکت شما را در طرح اعلام می‌کند، نحوه دریافت خدمات و مزایا را اعلام می‌دارد و

## 1. Summary Plan Description (SPD)



همچنین، هنگام و چگونگی دریافت وجه و نحوه ارائه تقاضای دریافت مزایا را روشن می‌کند. شما برای آنکه مقررات خاصی را که در موردتان کاربرد دارد بدانید، باید SPD خود را به دقت مطالعه کنید. اگر طرحی تغییر یابد، لازم است شما به عنوان یک مشارکت‌کننده در طرح، از آن تغییر اطلاع حاصل کنید. این اطلاع باید یا از طریق یک SPD تجدیدنظرشده یا در سندی که جداگانه تنظیم می‌شود، و به آن "خلاصه تغییر در مفاد طرح"<sup>۱</sup> می‌گویند، در اختیار شما قرار گیرد. این سند باید به‌طور رایگان برای شما ارسال شود.

علاوه بر SPD، مدیر برنامه موظف است هر ساله نسخه‌ای از خلاصه گزارش سالانه طرح را در اختیار شما قرار دهد. این سند خلاصه‌ای از گزارش مالی سالانه است که مدیر طرح بازنشستگی موظف است پرونده‌ای برای آن در وزارت کار تشکیل دهد. این گزارشها در فرمهای دولتی مخصوص پر می‌شود که به آنها فرم 5500-C/R یا 5500 می‌گویند. خلاصه گزارش سالانه به‌طور رایگان در اختیار شما قرار می‌گیرد و اگر بخواهید اطلاعات جدیدی راجع به دارایی‌های طرح خود کسب کنید، می‌توانید از مدیر طرح خود یک نسخه از گزارش کامل سالانه طرح را بخواهید.

اگر شما بنا به دلیلی نتوانید SPD یا خلاصه گزارش سالانه خود را از مدیر طرح دریافت کنید، امکان دارد که نسخه‌ای از آن را در قبال مبلغی اسمی و از طریق درخواست کتبی از وزارت کار به‌دست آورید. در صورت امکان، در تقاضای خود نام طرح، مشخصات کارفرما، و شماره طرح را که یک عدد سه‌رقمی مثل ۰۰۲ است، بنویسد. اگر این اطلاعات را نداشته باشید، نام طرح، شهر، یا ایالت را یادآوری کنید.

اگر اطلاعاتی حاکی از آن دارید که سرمایه‌های طرح به واسطه سوءمدیریت یا سوءاستفاده ضایع می‌شود، می‌توانید اطلاعات خود را به نزدیکترین اداره کار در محل سکونت خود بفرستید.

درجدول زیر، فهرست و شرح اسنادی را که باید در دسترس شما قرار گیرد، مشاهده می‌کنید؛ چنانچه مدیر طرحی از تقاضای شما برای دریافت این اسناد سر باز زند و هیچ دلیلی برای خودداری از این کار ارائه ننماید، دادگاه مجاز است جریمه‌ای تا حدود روزانه صد دلار برای او تعیین کند. وزارت کار صلاحیت اعمال مستقیم این مجازات را ندارد. برای اطلاع از حقوق خود، به منظور چگونگی تعقیب قانونی بر مبنای قوانین اریسا، به بند ۶ همین مقاله مراجعه کنید.

## 1. summary of material modifications

### منابع اطلاعات طرح

نوع سند	از چه کسی می‌توانید این اطلاعات را دریافت کنید؟	چه هنگام می‌توانید این اطلاعات را دریافت دارید؟	هزینه
شرح خلاصه طرح SPD: خلاصه طرح مستمری شما به شما می‌گوید که طرح چه امکاناتی را ارائه می‌کند و نحوه عملکرد آن چگونه است؟	مدیر طرح	با تقاضای کتبی به‌طور خودبه‌خود طی نمود روز از تاریخ تحت پوشش قرار گرفتن شما. به‌طور خودبه‌خود هر پنج سال یک‌بار اگر در طرح شما تغییراتی داده شود. به‌طور خودبه‌خود هر ۵ سال یک‌بار اگر در طرح شما تغییراتی داده شود.	هزینه معقول رایگان
خلاصه تغییر در مفاد SMM: این سند خلاصه تغییر در مفاد طرح شما را روشن می‌کند.	مدیر طرح	با تقاضای کتبی به‌طور خودبه‌خود طی ۲۱۰ روز بعد از پایان سال طرح که برای آن ترمیمی یا تغییری اتفاق افتاده باشد. (توزیع یک SPD تجدید نظر شده ایمن منظور را برآورده می‌سازد).	رایگان
گزارش خلاصه سالانه: این سند خلاصه گزارشهای مالی است که اغلب طرحهای بازنشستگی را در دسترس وزارت کار قرار می‌دهد.	مدیر طرح	با تقاضای کتبی به‌طور خودبه‌خود ۳ ماه بعد از پایان طرح یا دو ماه بعد از تاریخ مقرر برای بایگانی کردن گزارش سالانه.	رایگان
گزارش سالانه (فرم S-500): گزارش سالانه مالی که بیشتر طرحهای بازنشستگی را به اطلاع وزارت کار می‌رساند.	مدیر طرح	آخرین گزارش سالانه برحسب تقاضا	هزینه معقول
اطلاعه مزایای فردی: اعلامیه‌ای دایر بر کل مزایای به تأخیر افتاده یا علی‌الحساب که باید توسط اغلب طرحهای بازنشستگی پرداخت شود.	مدیر طرح	با تقاضای کتبی هر دوازده ماه یک‌بار	رایگان
	وزارت کار	با تقاضای کتبی	هزینه نسخه برداری
	وزارت کار	با تقاضای کتبی	هزینه نسخه برداری

ادامه منابع اطلاعات طرح			
نوع سند	از چه کسی می‌توانید این اطلاعات را دریافت کنید؟	چه هنگام می‌توانید این اطلاعات را دریافت دارید؟	هزینه
مدارک یا اسنادی که با آنها طرح تأسیس شده و عمل می‌کند: این مدارک مثلاً شامل اسناد طرح، قراردادهای جمعی دستمزد، SPD، SMM، و آخرین گزارش سالانه است.	مدیر طرح	با تقاضای کتبی	هزینه معقول
		قابل دسترسی برای بازرسی در صورت تقاضا	رایگان
اعلام اطلاعات: مدیران طرح با طرحهای کمتر از نود درصد تأمین مالی شده باید شما را از سطح تأمین طرح و حدود ضمانتهای PBGC آگاه سازند.	مدیر طرح	طی دو ماه بعد از تاریخ مغفرت، برای رایگان کردن گزارش سالانه.	رایگان

### چه اسناد دیگری در سایر سازمانهای فدرال در دسترس شماست؟

اسناد برخی از طرحها برای بازرسی عمومی در اداره خدمات درآمد داخلی در دسترس است. این اسناد، شامل فرمهای درخواستی است که طرحهای بازنشستگی برای اطلاع از این که منطبق با شرایط مالیاتی فدرال هستند یا نه، پُر کرده‌اند. فرمهای درخواستی که برخی از سازمانها برای اطلاع از این که مشمول معافتهای مالیاتی هستند یا نه، پُر کرده‌اند؛ و نیز، پاسخ اداره خدمات درآمد داخلی به این درخواستها.

اگر شما به اشتغال خود پایان دهید در حالی که دارای مزایایی هستید که تا مدتی بعد واجد شرایط دریافت آن نیستید، اطلاعات لازم توسط مدیر طرح شما به اداره درآمد داخلی گزارش داده می‌شود که آنها نیز به نوبه خود این اطلاعات را به سازمان تأمین اجتماعی ارسال خواهند کرد. مدیر طرح وظیفه دارد این اطلاعات را در اختیار شما نیز قرار بدهد. سازمان تأمین اجتماعی این اطلاعات را در اختیار شما قرار می‌دهد تا بدانید که اطلاعات مربوط به شما به درستی گزارش شده است یا نه. بنابراین، به نفع شماست که مدیر طرح را از هرگونه تغییر در آدرس و محل اقامت یا تغییر نام خود پس از ترک اشتغال مطلع سازید، تا از دریافت مزایای بازنشستگی که به شما تعلق می‌گیرد محروم نشوید.

### ۳. مزایای علی الحساب<sup>۱</sup> و مزایای قطعی<sup>۲</sup>

این قسمت شامل شرح قواعد اریسا در مورد واجد شرایط شدن، مزایای حاصل شده (علی الحساب)، و مزایای قطعی شده است و به مسایل زیر می پردازد.

#### اعتبار خدمت<sup>۳</sup> چیست؟

اریسا تعیین کننده قواعدی برای مشخص نمودن سنجش مدت خدمت و اشتغال کارمند برای برخوردارگی از مزایای علی الحساب و مزایای قطعی است. اریسا معمولاً هزار ساعت از کار را طی یک دوره دوازده ماهه، به عنوان یک سال خدمت تعریف می کند. قواعد گوناگونی در مورد احتساب خدمت به منظور واجد شرایط شدن برای کسب مزایای علی الحساب و مزایای قطعی وجود دارد.

یک طرح، اساساً واجد گزینه ای است میان سه روش تعیین این مسئله، که آیا باید به ازای یک سال خدمت، مزایای قطعی، یا، در بعضی موارد، مزایای علی الحساب، یا اعتبار خدمت به حساب شما منظور شود؛ ترتیبهای که به طور کلی روش محاسبه خدمت، روش ساده شده معادل گیری، و روش زمان از دست رفته نامیده می شوند.

#### چه کسی اجازه مشارکت در طرح بازنشستگی کارفرمای شما را دارد؟

به طور کلی، اگر کارفرمای شما طرحی ارائه کند که شامل حال شما بشود، باید اجازه یابید در صورتی که به سن ۲۱ سالگی رسیده و یک سال از خدمت خود را تکمیل کرده باشید، عضو آن شوید. حتی اگر به صورت نیمه وقت کار کرده باشید اما واجد شرایط طرح باشید، نمی توانید شما را بر مبنای سن یا مدت خدمت، از طرح حذف کنند. شما باید اجازه یابید که مشارکت در طرح را زودتر از آغاز برنامه سال بعد یا شش ماه پس از دارا شدن شرایط عضویت، هر کدام که زودتر است، آغاز کنید. لازم است بدانید که کارفرمای شما می تواند به ارائه یک طرح یا طرحهای بیشتری که گروههای گوناگونی از کارمندان را پوشش می دهد، پردازد یا بعضی از طبقات کارمند را از پوشش هر یک از طرحها حذف کند. برای مثال، کارفرمای شما می تواند طرحی را برای کارمندان حقوق بگیر و طرح دیگری را برای اعضای اتحادیه ها تأسیس کند، و شما می توانید داخل گروهی که کارفرما آن را واجد شرایط پوشش یک طرح تعریف کرده است قرار بگیرید.

1. Benefit Accrual

2. vesting

3. Earning Service Credit

اریسا قواعد مشارکت دیگری نیز اعمال می‌کند. این قواعد بستگی به نوع کارفرمایی دارد که شما برای او کار می‌کنید؛ نوع طرحی که کارفرمای شما منظور نظر دارد، و همچنین عامل سن، مثلاً:

● اگر شما در هنگام استخدام سن بالاتری داشته باشید، نمی‌توانند صرفاً به خاطر آن که به دوره بازنشستگی نزدیکتراید، از مشارکت در طرح محروم‌تان کنند.

● اگر هنگام آغاز مشارکت در طرحی، مزایای علی‌الحساب شما قطعی می‌شود و غیرقابل تغییر است، طرح می‌تواند از شما بخواهد که قبل از آغاز مشارکت در طرح، دو سال خدمت کنید. طرح‌های ۴۰۱(k)، به هر حال شما را موظف می‌کنند که قبل از احراز شرایط مشارکت، بیش از یک‌سال سابقه خدمت داشته باشید.

● اگر شما برای مؤسسه‌ای آموزشی که از پرداخت مالیات معاف است کار می‌کنید و مزایای طرح شما بعد از یک‌سال خدمت قطعی می‌شود، طرح می‌تواند از شما بخواهد که قبل از آنکه بتوانید در طرح مشارکت کنید، به سن ۲۶ سالگی (به جای ۲۱ سال) برسید.

● اگر کارفرمای شما بر طبق SEP رفتار کند، به آن شرط که در سه سال از پنج سال گذشته در خدمت یک کارفرما بوده باشید، باید اجازه یابید که در طرح مشارکت کنید.

مزایای حاصل شده یا علی‌الحساب چیست و چگونه عمل می‌کند؟

وقتی در یک طرح بازنشستگی مشارکت کنید، مزایای بازنشستگی به دست می‌آورد. مزایای حاصل شده برای شما، معادل سودی است که در مقطع زمانی معینی در طرح بازنشستگی برای شما متراکم شده یا به نام شما تخصیص یافته است. اریسا معمولاً سطح مزایا را تعیین نمی‌کند یا نحوه متراکم شدن آنها را به صراحت مشخص نمی‌سازد.

تا هنگامی که تعریف خدمت بر اساسی منطقی و هماهنگ مورد استفاده قرار گیرد، هرگونه تعریف از خدمت به منظور اکتساب مزایای حاصل شده قابل قبول است. خدمت به منظور دریافت مزایای حاصل شده، معمولاً فقط شامل سالهایی از خدمت می‌شود که بعد از مشارکت شما در طرح باشد، نه همه خدماتی که شما از زمان استخدام خود قائم به آن بوده‌اید. کارمندی که به طور تمام‌وقت کار نمی‌کنند، اما حداقل هزار ساعت در سال کار می‌کنند، باید بخش متناسبی از مزایایی را که در صورت استخدام تمام وقت به ایشان تعلق می‌گرفت، دریافت کنند.

برای مثال، اگر طرحی برای تعلق کل مزایای حاصل شده دو هزار ساعت خدمت را منظور نظر داشته باشد، مشارکت‌کننده‌ای که هزار ساعت خدمت خود را پر کرده است، باید لااقل از پنجاه درصد کل مزایای حاصل شده برخوردار شود.

در مورد SEP قاعده خاصی صادق است؛ همه مشارکت‌کنندگانی که لااقل چهارصد دلار (به معیار سال ۱۹۹۵) به عنوان جبران خدمت خود از کارفرمایان دریافت می‌کنند، واجد شرایط هستند که کسور دریافت کنند، یا اگر SEP از نوع SEP کاهش حقوق است، برای پرداخت کسور انتخاب شوند. از آنجا که معمولاً اریسا میزان مزایای شما را از طرح تنظیم نمی‌کند، شما فقط می‌توانید با بررسی شرح خلاصه طرح و اسناد طرح تخمین بزنید که چه مبالغی در ذخیره بازنشستگی شما پس‌انداز می‌شود. این اسناد، باید برایتان روشن کنند که در هر سال به چه میزان اعتبار خدمت برایتان منظور می‌شود تا بتوانید از مزایای کامل استفاده کنید.

**چه حقوق دیگری به عنوان بخشی از مزایای شما مورد حمایت قرار دارد؟**

مزایای حاصل شده شما بیش از میزان سودی است که متراکم کرده‌اید. طرح شما حقوق و حق انتخابهای گوناگونی را در دسترس شما قرار می‌دهد که برخی از آنها، حقوق حمایت‌شده متصل به مبلغ مزایای شماست. به عنوان قاعده‌ای عمومی، حقوق حمایت‌شده نمی‌تواند مطابق سلیقه کارفرما کاهش یابد یا حذف شود. اگر بخشی از طرح که شما به آن علاقه‌مند بوده‌اید حذف شده است، این قسمت مقاله به شما کمک می‌کند که دریابید آیا آن بخش حذف شده از شمار حقوق حمایت‌شده بوده است، یا نه.

حقوق حمایت‌شده، شامل اشکال انتخابی مزایا، مقرری بازنشستگی قبل از موعد، و انواع یارانه‌های بازنشستگی است.

- شکل‌های اختیاری پرداخت مزایا: یک نمونه از شکل‌های اختیاری پرداخت مزایا این است که مزایای شما به صورت یکجا پرداخت شود یا به صورت سالانه.
- مزایای بازنشستگی زودرس یا قبل از موعد: اریسا از طرح بازنشستگی نمی‌خواهد که مشترک را از اختیار بازنشستگی زودتر از سن طبیعی بازنشستگی طرح برخوردار سازد، اما اگر چنین اختیاری تفویض شود، طرح نمی‌تواند به صورتی اصلاح شود که حق بازنشستگی قبل از موعد زایل گردد.

● یارانه‌های از نوع مستمری بازنشستگی: این یارانه‌ها نیز، بخش حمایت‌شده‌ای از مزایای شماست که نمی‌تواند بازگشت به گذشته داشته باشد.

برخی از خصوصیات مهم طرح، مورد حمایت نیستند؛ مثل تأمین اجتماعی مکمل، حق سرمایه‌گذاری مستقیم، حق نسبت به شکلهای خاص سرمایه‌گذاری، حق اخذ وام از یک طرح، یا حق تعیین کسور کارفرما با نرخ معین، بر مبنای درآمد قبل یا بعد از مالیات.

آیا طرح شما می‌تواند مزایای آینده شما را کاهش دهد؟

اریسا کارفرمای شما را از ترمیم طرح برای کاهش نرخی که بر حسب آن مزایا در آینده به شما تعلق می‌گیرد، منع نمی‌کند. مثلاً طرحی که در سن ۶۵ سالگی، برای سالهای خدمت تا سال ۱۹۹۵، پنج دلار مزایای ماهانه می‌پردازد، می‌تواند طوری ترمیم شود که سالهای خدمتی را که از سال ۱۹۹۶ آغاز شده، به نرخ چهار دلار در ماه پرداخت کند.

اگر عضو یک طرح مزایای تعریف شده یا طرح خرید پولی هستید، باید یادداشتی کتبی دریافت کنید که کاهش قابل ملاحظه نرخ مزایای متعلق به آینده را، بعد از ترمیم طرح، به اطلاع شما برساند؛ این یادداشت باید حداقل ۱۵ روز قبل از تاریخ عملکرد طرح ترمیم شده به دست شما برسد. یادداشت کتبی باید تغییرات طرح و تاریخ شروع اعمال آنها را توضیح دهد.

اگر شغل خود را ترک کنید و مدتی بعد دوباره به آن بازگردید، وضعیت اعتباری سالهای خدمت شما چگونه خواهد بود؟

ترک خدمت می‌تواند منجر به نتایج جدی برای بازنشستگی شما شود، به‌ویژه اگر مدت زمانی طولانی ادامه یابد و مستمری به‌طور کامل قطعی نشده باشد. در عین حال، در مواردی که غیبت شما از کار برای مدت کوتاهی باشد، اریسا اجازه نمی‌دهد که مزایای شما به‌طور کامل حذف شود. اگر شرکت‌کننده در یک طرح بازنشستگی، بعد از غیبت از کار، دوباره به کار اشتغال یابد، اریسا دارای قواعدی است که مطابق آنها، هر طرح همچنان عضو را از اعتبار سالهای خدمت انجام شده قبل از ترک خدمت، بهره‌مند می‌سازد. این قواعد جنبه فنی دارد، اما به‌طور کلی متضمن این نکته است که اعتبار سالهای خدمت شما در مورد غیبت‌های کمتر از پنج سال متوالی ضایع نشود. اگر برای شما ضرورت دارد که تقاضای مرخصی کنید، باید به‌طور دقیق مقررات طرح خود را بررسی کنید، تا نادانسته و بدون ضرورت، مزایای بازنشستگی خود را از دست ندهید.

اگر شما پس از بازنشستگی دوباره به کار بازگردید، مزایای حاصل شده (و پرداخت مستمری) شما چه حالتی پیدا خواهد کرد؟

اگر بعد از سنّ معمولی بازنشستگی (بی آنکه بازنشسته شوید) به کار خود ادامه دهید، مزایای همچنان صرف نظر از سنّ شما برایتان منظور خواهد شد. در عین حال، طرح می تواند شمار کل سالهای خدمتی را که به نفع مزایای حاصل شده عمل می کند، برای هر کسی که تحت پوشش آن طرح عمل می کند، محدود کند. اگر شما بازنشسته شوید و دوباره به کار با کارفرمای خود ادامه دهید، مجاز هستید که همچنان از مزایای اضافی حاصل شده که تابع سالهای خدمت، مطابق مقررات طرح به شما تعلق می گیرد، یا از مزایای بخشی از آن سالها، برخوردار شوید. طرحهایی که پرداخت مزایای زودرس بازنشستگی را پیش بینی می کنند، می توانند پرداخت آن مزایا را، اگر شما قبل از رسیدن به سنّ معمولی بازنشستگی دوباره استخدام شوید، به حالت تعلیق درآورند. در عین حال، اگر طرح، پرداخت مزایای شما را، تحت شرایطی که این تعلیق بعد از سنّ معمولی بازنشستگی مجاز نباشد، به حالت تعلیق درآورد، و اگر طرح طبق محاسبات اکچوئری مزایای کاهش یافته به شما می پردازد، وقتی دوباره آغاز به دریافت مزایا می کنید، طرح الزاماً باید میزان آن را طبق محاسبات اکچوئری مورد تجدید محاسبه قرار دهد.

در برخی از شرایط (که در زیر به آنها، اشاره شده)، اگر بعد از آنکه به سنّ معمولی بازنشستگی رسیدید، دوباره به کار برگردید، پرداخت مستمری شما می تواند به حالت تعلیق درآید. مثلاً اریسا به طرحهای چندکارفرمایی اجازه می دهد که اگر شما به همان صنعت و به همان مکان جغرافیایی و به همان حرفه گذشته بازگردید، پرداخت مزایای معمولی بازنشستگی شما را معلق کند.

در عین حال، طرح باید شما را از تعلیق پرداخت، در طی نخستین ماهی که از پرداخت خودداری خواهد کرد، و قبل از آغاز بالفعل تعلیق، مطلع سازد. این اطلاع باید علت تعلیق مزایا، مقررات ناظر بر قطع مزایا، مقررات وزارت کار، و مقررات طرح در باب چگونگی درخواست بررسی و تجدیدنظر را برای شما روشن کند. اگر تمام این اطلاعات در شرح خلاصه طرح مندرج است، فقط کافی است که بند مربوط در این شرح خلاصه به اطلاع شما برسد.

طرحی که پرداخت مزایای شما را به حال تعلیق درمی آورد، موظف است شما را از آغاز از این امر آگاه کند که آیا نوع خاصی از تجدید اشتغال منجر به تعلیق پرداخت مزایا خواهد شد یا



نه. اگر شما بازنشسته هستید و اشتغال مجدد به کار را مد نظر دارید، بهتر است طی نامه‌ای از مدیر طرح خود بپرسید که آیا مستمری شما به حال تعلیق درخواهد آمد یا نه؟

مزایای قطعی شده بازنشستگی چیست، و نحوه عملکرد آن چگونه است؟  
مزایای قطعی شده بازنشستگی اشاره دارد به مدت زمانی که شما باید کار کنید تا از حق زایل‌نشدنی استفاده از مزایای حاصل‌شده خود، برخوردار شوید. چنانچه این حق شما کاملاً "تثبیت شده باشد، حتی اگر سازمان خود را قبل از رسیدن به سن بازنشستگی ترک کنید، مزایای حاصل‌شده، متعلق به شما خواهد بود. به‌طور کلی، اگر وقتی به سن معمولی بازنشستگی می‌رسید (معمولاً در سن ۶۵ سالگی) در استخدام باشید، کل حقوق به شما تعلق خواهد گرفت. همچنین، باید اجازه داشته باشید که از طریق خدمت، به صورتی که در زیر شرح شده است، نسبت به مزایای حاصل‌شده خودتان حق تثبیت شده پیدا کنید.

شما همیشه استحقاق دارید که با مشارکت خود و پرداخت کسور مقرر، از حقوق خود و سود ناشی از سرمایه‌گذاری این کسور، از ۱۰۰ درصد حق تثبیت‌شده برخوردار شوید. در عین حال، چنانچه کارفرمای شما به مزایای حاصل‌شده شما کسور می‌پردازد (که غالباً چنین است)، ممکن است ملزم شوید شمار سالهای معینی را به کارفرمای خود خدمت کنید تا مستحق دریافت کسور پرداختی او به مزایای حاصل‌شده خود شوید. بنابراین، چنانچه قبل از سالهای مقرر کار خود را ترک کنید، ممکن است تمام یا بخشی از کسور پرداختی کارفرما به مزایای حاصل‌شده خود را از دست بدهید. شما باید مجاز باشید که حداقل طبق یکی از دو برنامه زیر، از مزایای تثبیت‌شده برخوردار شوید. اریسا این معیارها را به عنوان حداقل برای محاسبه مزایای تثبیت‌شده مقرر کرده است. طرحهای بازنشستگی، می‌توانند در صورتی که معیارهای آنها بیش از این معیارهای حداقل سخاوتمندانه باشد، معیارهای دیگری در نظر بگیرند. برای شناخت طرح تثبیت مزایای کارفرمای خود، شرح خلاصه طرح را بررسی کنید.

با برخی از موارد استثنا، به مجردی که آغاز به مشارکت در یک طرح بازنشستگی کردید، تمام سالهایی که بعد از ۱۸ سالگی به کارفرمای آن طرح خدمت کرده‌اید، از جمله، خدماتی که قبل از آغاز مشارکت خود داشته‌اید و خدماتی که قبل از تاریخ به اجراء آمدن اریسا انجام داده‌اید، باید از این نظر که معین شود آیا مشمول مزایای حاصل‌شده هستید، و اگر هستید به چه میزان، مورد محاسبه قرار گیرد.

برنامه هفت ساله "درجه‌بندی" مزایای تثبیت شده

درصد مزایای حاصل شده که تثبیت می‌شود	سالهای خدمت برای کسب مزایای تثبیت شده
کمتر از سه سال	۵٪
حداقل سه سال اما کمتر از چهار سال	۲۰٪
حداقل چهارسال اما کمتر از پنج سال	۴۰٪
حداقل پنج سال اما کمتر از شش سال	۶۰٪
حداقل شش سال اما کمتر از هفت سال	۸۰٪
حداقل هفت سال	۱۰۰٪

برنامه پنج ساله "صخره‌ای" مزایای تثبیت شده

درصد مزایای حاصل شده که تثبیت می‌شود	سالهای خدمت برای کسب مزایای تثبیت شده
کمتر از سه سال	۰٪
حداقل پنج سال	۱۰۰٪

در عین حال، اریسا به طرحها اجازه می‌دهد که برخی دوره‌های معین را به منظور تعیین خدمت قطعی شده کارمند نادیده بینگارند. اگر به اطلاعات بیشتری نیاز دارید، در این باره که چه دوره‌هایی از خدمت ممکن است نادیده انگاشته شود یا چه دوره‌هایی در طرح شما به حساب می‌آید، به شرح خلاصه طرح یا سند طرح مراجعه کنید.

هنگامی که اطلاعات راجع به مزایای خود را دریافت می‌کنید، بهتر است مقدار مزایای حاصل شده را با مقدار یا درصد مزایای قطعی شده برای تعیین دقت آن مقایسه کنید. چنانچه این اقلام از اطلاعیه مزایای شما به دست نمی‌آید، از مدیر طرح بپرسید. مدیر طرح موظف است هر ساله اطلاعیه مزایا را برای شما ارسال دارد؛ در غیر این صورت، می‌توانید درخواست ارسال کنید. برای آنکه حساب خدمات قطعی شده خود را داشته باشید می‌توانید اسناد تاریخ استخدام، تاریخ آغاز مشارکت در طرح، و تاریخ مرخصیهایی را که بر خدمت شما مؤثر بوده است نگهداری کنید.

**آنگه باید درباره حقوق اجتماعی خود بدانند...**

اگر مقررات خدمات قطعی شده طرح، پس از آنکه حداقل سه سال خدمت کرده‌اید، تغییر کرد، محق به حفظ برنامه خدمات تثبیت شده قبلی هستید و الزامی ندارید که برنامه جدید را بپذیرید.

آیا طرحها می‌توانند از سایر برنامه‌های خدمت تثبیت شده استفاده کنند؟  
طرحهای چند کارفرمایی می‌توانند برنامه‌های تثبیت شده کندتری داشته باشند و طرحهای سنگین تر لازم است برنامه‌های تثبیت شده سریعتری داشته باشند. یک طرح چند کارفرمایی، طرحی است که چندین کارفرمای بدون ارتباط با هم، تحت یک موافقت‌نامه توافق جمعی یا چند موافقت‌نامه این چنینی، با یکدیگر مشارکت کنند. مشارکت‌کنندگان در چنین طرحهایی که تحت پوشش موافقت‌نامه‌های توافق جمعی هستند، ممکن است لازم باشد ۱۰ سال کامل خدمت کنند تا مشمول مزایای قطعی شده کامل، طبق جدول زیر، شوند:

درصد مزایای حاصل شده شما که تثبیت شده است	سنوات خدمت تثبیت شده
۰٪	کمتر از ده سال
۱۰۰٪	حداقل ده سال

طرحهایی "خیلی سنگین" تلقی می‌شوند، که واجد شرایط مالیاتی باشند و بیش از ۶۰-۷۰ درصد مزایای حاصل شده در آنها، به برخی از سهامداران و مدیران که به آنها "کارمندان کلیدی" می‌گویند، تعلق بگیرد. این مسئله، برای مثال می‌تواند در شرکتهای کوچکی که جایگزینی مکرر در مراتب مختلف کارکنان خود دارند رخ دهد. در سالهایی که یک طرح "خیلی سنگین" است، اگر از شمار کارمندان کلیدی نباشید، حق دارید از تثبیت سریعتر و حداقل مزایا، هر دو، برخوردار باشید.

همه مزایای مشمول SEP، باید همیشه تثبیت شوند.

#### ۴. پرداخت مزایا

در این قسمت، به طور خلاصه، با حقوقی که نسبت به پرداخت مزایای خود دارید آشنا می‌شوید.

به گونه‌ای که در قسمت قبل یادآوری شد، اریسا واضع مقرراتی است که حافظ حقوق شما از لحاظ چگونگی استحقاق برای مشارکت در طرح بازنشستگی، مزایای حاصل شده، و مزایای قطعی شده است. همچنین، انواع حقوقی را که به عنوان عضو طرح به شما تعلق می‌گیرد معین می‌کند. در سطور بعد، حقوق ناظر بر پرداخت مزایای شما تشریح می‌شود.

**چه وقت می‌توانید انتظار دریافت مزایای خود را داشته باشید؟**

مقررات اریسا ناظر بر زمانی است که شما می‌توانید یا باید مستمری بازنشستگی خود را دریافت کنید. نخست، آخرین تاریخی را که طرح باید اجازه دهد آغاز به دریافت مستمری خود نمایید، تعیین می‌کند.

تحت این قاعده، پرداخت مستمری باید شصت روز بعد از پایان آن سال از طرح که یکی از وقایع زیر در تاریخی مؤخر بر همه اتفاق می‌افتد، آغاز شود:

۱. هنگامی که به سن ۶۵ سالگی می‌رسید یا سنی کمتر از آنکه در طرح تصریح شده باشد.
۲. در پایان ده سال پس از آغاز مشارکت در طرح.
۳. منقضی شدن خدمت شما با کارفرمایان.

به این ترتیب، مثلاً، طرح شما باید حداقل این موضوع را مسجل کند که شما شصت روز بعد از پایان سالی که در آن به سن ۶۵ سالگی می‌رسید، در صورتی که مشارکت در طرح را لااقل ده سال قبل از آن سال آغاز کرده باشید، مستمری خود را دریافت کنید.

طرح شما ممکن است به شما اجازه بدهد که پرداخت مزایای خود را زودتر از موعد مقرر موضوع قاعده بالا آغاز کنید (که بسیاری از طرحها، مشروط به شرایطی که در زیر بیان می‌شود، چنین می‌کنند). درعین حال، تا زمانی که ارزش کنونی مزایای قطعی شده شما بیش از ۳,۵۰۰ دلار باشد، طرح نمی‌تواند شما را وادار سازد که دریافت مزایا را قبل از رسیدن به سنی که سن معمولی بازنشستگی به حساب می‌آید (۶۲ سال یا بیشتر) آغاز کنید.

اگر ارزش کنونی مزایای قطعی شده شما تحت طرح ۳,۵۰۰ دلار یا کمتر باشد، طرح می‌تواند از شما بخواهد که به مجرد این که مزایای شما قابل پرداخت شد آن را دریافت دارید؛ مانند وقتی که به اشتغال خود پایان می‌دهید.

**چه زمانی برحسب طرح خود می‌توانید واجد شرایط دریافت باشید؟**

اریسا متضمن مقرراتی است که تعیین‌کننده زمان دریافت مزایا از سوی طرح است. از آن جا که

محدودیت‌هایی با عنوان "شرایط پرداخت" وجود دارند که براساس آنها پرداخت برحسب نوع طرح مستمری تغییر می‌کند، باید به توضیحات خلاصه طرح خود رجوع کنید تا از زمانها و وقایعی که بر پرداخت مستمری شما تأثیر دارند، آگاه شوید. بعد از آنکه شرایط پرداخت مستمری شما فراهم شد، طرح می‌تواند مدت زمان محدود و معقولی را صرف محاسبه تراز حساب شما و مبالغی که در حساب شما پس‌انداز شده است بنماید و بعد از این مدت، پرداخت مستمری را آغاز کند. در سطرهای بعد، برخی از قواعد کلی ناظر بر چگونگی مراحل طی که طرح شما ممکن است قبل از آغاز پرداخت مستمری طی کند، تشریح می‌شود.

اگر طرح شما، طرح تعریف‌شده منافع یا طرح خرید پولی باشد، سن معمولی بازنشستگی را که معمولاً در آن هنگام شما برای دریافت مزایای قطعی‌شده واجد شرایط می‌شوید، معین می‌کند. این گونه از طرحها، ممکن است پرداختهای زودتر از موعد را اجازه دهند، که یا از طریق پیش‌بینی "بازنشستگی زودتر از موعد" صورت می‌گیرد، که در این صورت، طرح می‌تواند شرایطی اضافی برای استحقاق دریافت مستمری قائل شود؛ یا آنکه اجازه می‌دهد که به هنگام خاتمه خدمت، ناتوانی، یا مرگ، مستمری پرداخت شود.

اگر طرح شما از نوع طرحهای ۴۰۱(k) باشد، ممکن است اجازه دهد که بخشی یا همه مزایای قطعی‌شده خود را هنگامی که به استخدام خود پایان می‌دهید، می‌گیرید، معلول می‌شوید، به سن ۵۹ سالگی می‌رسید، یا به بیماری خاصی مبتلا می‌شوید، دریافت کنید.

اگر طرح شما، طرح مشارکت در منافع، یا طرح مشارکت در سهام باشد، ممکن است به شما اجازه دهد که مزایای قطعی‌شده را پس از پایان اشتغال، وقوع معلولیت، مرگ، رسیدن به سنی معین، یا بعد از گذشت شمار معینی از سالها، دریافت کنید. خلاصه گزارش طرح شما باید همه قواعد اعمال‌شدنی را در مورد هر یک از رخدادهایی که پرداخت را مجاز می‌سازند، تعریف کند.

### چه زمانی پرداخت مستمری الزامی است؟

اریسا متضمن مقرراتی نیز هست که طبق آنها، اگر طرح واجد شرایط مالیاتی است، صرف‌نظر از تمایلات شما یا قواعد طرح، پرداخت مستمری شما باید آغاز شود. این قاعده الزامی، معمولاً ناظر است بر روز اول ماه آوریل در سالی تقویمی که شما به ۷۰ سالگی می‌رسید. اریسا ضوابطی را که شما در هر سال باید چه مقدار از مزایای قطعی‌شده خود را دریافت کنید نیز، معین کرده است.

### نحوه پرداخت مستمری شما چگونه خواهد بود؟

طرح شما، با برخی از محدودیتهای واجد اهمیت، می تواند تعیین کننده شکلی باشد که برحسب آن می توانید مزایای حاصل شده خود را دریافت کنید. حمایتی که اریسا راجع به شکل پرداخت مزایا به نفع شما به عمل می آورد، بر حسب اینکه مشمول طرح مزایای تعریف شده، طرح خرید پولی، یا سایر اقسام طرحها باشید، متفاوت است. چنانچه شما تحت پوشش طرح مزایای تعریف شده یا طرح خرید پولی باشید، مزایای شما باید به شکل سالانه مادام العمر پرداخت شود؛ این به معنای آن است که پرداختهای متناوب مساوی برای بقیه ایام زندگی خود خواهید داشت (به طور ماهانه، برحسب فصل، و غیره). اگر متأهل هستید، مزایای شما باید به شکل "اقساط معین برای مستمری همسر بازمانده" پرداخت شود (در این باره، در قسمت بعد توضیح داده شده است). اگر تحت پوشش طرح تعریف شده ای هستید که از نوع طرح خرید پولی نیست، آن طرح به احتمال زیاد ممکن است دایر بر آن باشد که مزایای شما را به صورت مبلغی کلی، یا به هر شکل دیگری که در نظر دارد، پرداخت کند. اگر طرح شما ارائه کننده گزینه سالانه مادام العمر است و شما نیز آن گزینه را انتخاب کنید، شما و همسران (در صورت تأهل) تحت حمایت پرداخت سالانه مادام العمر، پرداخت سالانه به بازماندگان، یا ادغامی از این انواع که مطابق با مقررات اریسا باشد، قرار خواهید گرفت.

### ۵. پیش بینی مقرری بازماندگان برای همسران

این قسمت، شما را از حمایتهایی که اریسا از همسر شما بعد از فوت شما به عمل می آورد، اگر مزایای شما قابل پرداخت در هنگام مرگ باشد، آگاه می کند. مسایل زیر، در این قسمت مدنظر است:

#### مقرری شما در صورت مرگتان چه حالتی به خود می گیرد؟

اریسا از همسران بازمانده بازنشستگان متوفی، که دارای مستمری قطعی شده ای قبل از مرگ بوده اند، حمایتهایی به عمل می آورد. نحوه این حمایتها، به نوع طرح و این موضوع که مشترک طرح، قبل یا بعد از آغاز پرداخت مستمری مقرر فوت کند، که در برخی از موارد به آن تاریخ آغاز پرداخت سالانه می گویند، مبتنی است. شرح خلاصه طرح که در بند ۲ یادآوری شده است، شما

را از نوع طرح مورد نظر و این که آیا حقوق سالانه بازماندگان و سایر مزایای متعلقه متوفی تحت این طرح پیش‌بینی شده است یا نه، مطلع می‌سازد.

در یک طرح منافع تعریف شده یا طرح خرید پولی، شکل پرداخت مزایای بازنشستگی، در صورتی که شما و همسرتان مشمول عملکرد دیگری نباشید، باید مشتمل بر یک سری پرداختهای مساوی و متناوب طی دوران عمر شما، و توأم با پرداختیهایی به همسر شما برای باقی ایام زندگی او باشد، چنانچه شما قبل از او فوت کنید. پرداخت متناوب به همسری که از خود باقی گذاشته‌اید، باید حداقل کمتر ۵۰ درصد و حداکثر بیش از ۱۰۰ درصد پرداخت متناوب دریافت شده طی حیات مشترک شما نباشد. این شکل از پرداخت را "اقساط معین برای مستمری همسر بازمانده" QJSA<sup>۱</sup> می‌گویند.

چنانچه طرح، شکل‌های دیگری از پرداخت مزایا را پیش‌بینی کند، و شما یا همسرتان بخواهید دریافت QJSA را به حال تعلیق درآورید و شکلی دیگر را که فراهم است انتخاب کنید، می‌توانید این کار را طبق قواعد خاصی انجام دهید. شما و همسرتان باید توضیح به موقع درباره مفاد QJSA خود دریافت دارید و تعلیق حقوق شما باید به صورت کتبی تا زمان معینی انجام شود و همسر شما، به صورت کتبی و رسمی در دفتر اسناد رسمی یا با نمایندگان طرح با این تعلیق موافقت کند.

### حقوق سالانه پیش از بازنشستگی بازماندگان واجد شرایط چیست؟

مقرری سالانه بازماندگان<sup>۲</sup> نیز، باید برحسب مزایای تعریف شده و یا طرح خرید پولی ارائه شود؛ اگر مشارکت‌کننده متأهلی با مزایای قطعی شده، قبل از آن که آغاز به دریافت هرگونه مزایایی کند، فوت نماید، همسر او مستحق دریافت مزایایی است که "مقرری سالانه پیش از بازنشستگی بازماندگان واجد شرایط" نامیده می‌شود، و اریسا نحوه احتساب آن را به صورت صریح تعیین کرده است. شما و همسرتان لازم است اطلاعات به موقعی از QPSA خود به دست آورید. شما فقط به صورت کتبی می‌توانید حق QPSA خود را به حال تعلیق درآورید و همسر شما نیز باید با تعلیق آن، به طور کتبی و با تصدیق دفتر اسناد رسمی یا نمایندگان طرح موافقت کند.

1. Qualified Joint and Survivor Annuity
2. Qualified Preretirement Survivor Annuity (QPSA)

چه قواعد ناظر بر مقرری بازماندگان، در مورد اکثر طرحهای مشارکت تعریف شده (مانند طرحهای ۴۰۱(k) کاربرد دارد؟

بیشتر طرحهای مشارکت منافع و خرید سهام، مانند طرحهای ۴۰۱(k)، معمولاً ضرورتی به پرداخت حق سالانه بازماندگان ندارند. با این حال، برای چنین طرحهایی قواعدی وجود دارد که همسر را به عنوان وارث حمایت می‌کند.

قبل از آنکه شما آغاز به دریافت مزایای خود تحت شرایط چنین طرحی کنید، همسر شما به‌طور خودبه‌خود وارث حقوق شما خواهد بود. به این ترتیب، اگر شما قبل از دریافت مزایای خود فوت نمایید، همه مزایای شما به‌طور خودبه‌خود به همسر بازمانده از شما تعلق می‌گیرد. چنانچه می‌خواهید وارث دیگری غیر از همسر خود انتخاب کنید، لازم است همسر شما به صورت کتبی و رسمی موافقت خود را در دفتر اسناد رسمی یا به رییس طرح اعلام کند. این مسئله همسر شما را در صورت فوت شما، قبل از آنکه هر پرداختی صورت گرفته باشد، حمایت می‌کند. هنگامی که به تاریخ دریافت می‌رسید، مثلاً وقتی که به اشتغال خود پایان دهید یا به دوران بازنشستگی برسید، بر حسب اختیار خود و بدون موافقت همسرتان می‌توانید از میان انواع شکل‌های اختیاری پرداخت ارائه شده توسط طرح، از جمله پرداخت سالانه مادام‌العمر (در صورت ارائه‌شدن آن از جانب طرح)، اقدام کنید. اگر شما نحوهٔ پرداخت سالانه را انتخاب کنید، همسر شما تحت حمایت قوانین QJSA قرار می‌گیرد و مزایا به عنوان QJSA به او پرداخت خواهد شد؛ مگر آنکه شما یا همسرتان با شکل دیگری، آن‌گونه که در بالا آمد، موافقت کرده باشید.

از کجا می‌توانید راجع به حقوق QJSA و QPSA اطلاعات بیشتری کسب کنید؟ اریسا و قانون درآمدهای داخلی، قواعد مشروحتی در ارتباط با QJSA و QPSA دارند. شما می‌توانید از اداره درآمدهای داخلی، نشریاتی مربوط به حقوق سالانه بازماندگان را دریافت کنید. این قواعد، در عمل، منعکس‌کننده مقررات ناظر بر مشارکت‌کنندگانی است که یک‌سال از خدمت (یا مرخصی با حقوق) خود را تا بعد از ۲۳ آگوست ۱۹۸۴ کامل کرده‌اند. اگر شما همسر مشارکت‌کننده‌ای باشید که قبل از آن تاریخ شغل خود را ترک گفته باشد، مقررات سالانه بازماندگی فرق خواهد کرد.



## ۶. چگونگی ارائه درخواست برقراری مزایا و اقامه دعوی، با قانون اریسا

این قسمت، خلاصه‌ای از نحوه و شرایطی است که با آن شرایط شما می‌توانید نسبت به دریافت مزایای خود، درخواست کنید. نحوه تقاضای تجدیدنظر، در صورتی که ادعای شما نسبت به مزایا مورد انکار قرار گیرد نیز، بررسی شده است و به شما می‌گوید که نحوه اقامه دعوا چگونه است. مسایل مطرح شده در این قسمت به قرار زیر است:

### چگونه می‌توان نسبت به دریافت مزایا درخواست کرد؟

بر اساس مفاد اریسا، این حق را دارید که نسبت به مزایای منظور شده در طرح، درخواست دریافت کنید. اریسا تمام طرحها را موظف می‌کند که برای نحوه رسیدگی به درخواستهای برقراری مقرر و نیز چگونگی اقامه دعوا در مواردی که این درخواستها پذیرفته نشود، مقررات معقول و مدونی داشته باشند. شرح خلاصه طرح (بند ۲)، باید شامل تعریف نحوه طرح درخواست باشد. اگر شما فکر می‌کنید که مستحق دریافت مزایایی از طرح بازنشستگی خود هستید، اما طرح از رسیدگی به درخواست شما سرباز می‌زند، می‌توانید به مدیر طرح شکایت کنید. اگر نسبت به مزایایی که از آن محروم شده‌اید ادعایی را مطرح کنید، مدیر طرح موظف است شما را به طور کتبی، عموماً طی نود روز بعد از دریافت اظهارنامه، از دلایل محرومیت و مقررات خاص طرح که خودداری از طرح دعوا بر اساس آن مبتنی است، مطلع سازد. اگر طرح، دعوی شما را به این دلیل که مدیر طرح به اطلاعات بیشتری نیاز دارد رد کند، مدیر طرح موظف است اطلاعات مورد نیاز را از شما بخواهد. هرگونه ابلاغ کتبی دایر بر رد درخواست شما، باید شما را از نحوه تنظیم دادخواست تجدیدنظر نیز آگاه سازد. اگر شرایط خاص طرح، مدیر را ملزم گرداند که وقت بیشتری برای بررسی تقاضای شما مهذول دارد، باید طی نود روز به اطلاع شما برساند که وقت اضافی مورد احتیاج است و دلیل این نیاز چیست و تاریخی که طرح انتظار دارد تصمیم نهایی گرفته شود، کی خواهد بود. اگر شما طی نود روز هیچ‌گونه پاسخی دریافت نکردید، این عمل به منزله رد درخواست تلقی می‌شود و می‌توانید تقاضای تجدیدنظر کنید.

باید حداقل شصت روز برای طرح درخواست تجدیدنظر خود فرصت داشته باشید. طرح باید بعد از دریافت دادخواست شما به صدور حکمی طی شصت روز اقدام کند، مگر آنکه تشکیل

جلسه بررسی خاصی را لازم بدانند. اگر طرح به شما گزارش کند که تشکیل یک جلسه لازم است، یا نیازمند به احراز شرایط خاص دیگری است، باید زمان نهایی اعلام نظر را معین کند. لازم است طرح تصمیم نهایی راجع به دادخواست شما و دلایل خود را با رجوع به اسناد مربوط طرح در دسترس شما قرار دهد. چنانکه با تصمیم نهایی طرح مخالف باشید، می‌توانید نسبت به اقامه قانونی دعوا برای گرفتن مزایای خود با مقررات اریسا، آن‌گونه که در زیر آمده است، اقدام کنید. اما دادگاهها، معمولاً از شما می‌خواهند که همه قدمهای ضروری مربوط به پس گرفتن حق خود را، به روشی زمانمند و قبل از طرح رسمی دعوی در دادگاهها، بردارید. این امر را "استفاده از راه‌حل‌های اداری" می‌نامند.

### آیا می‌توان تحت مفاد اریسا به تعقیب قانونی دست زد؟

به عنوان یک مشارکت‌کننده در طرح، یا کسی که به هر حال از آن بهره‌مند می‌شود، حق دارید در موارد زیر به دادگاه مراجعه کنید:

- باز دریافت مزایای مربوط و احراز حقوقتان تحت مفاد طرح.
- دسترسی به اسناد طرح بر مبنای درخواست کتبی شما. اگر مدیر طرح اسناد طرح را طی سی روز پس از تقاضای کتبی شما فراهم نکند دادگاه می‌تواند مدیر طرح را به پرداخت صد دلار برای هر روز تأخیر، جریمه کند (مگر آنکه این خودداری در نتیجه شرایطی فراسوی کنترل مدیر طرح اتفاق افتاده باشد).
- تعیین حقوق خود نسبت به مزایای آینده.
- اقدام به هر گونه عمل یا اتخاذ هر گونه روشی که شرایط طرح را مخدوش سازد یا مفاد عنوان یک اریسا را از قبیل گزارش، مشارکت، تأمین بودجه، شرایط نمایندگی، و دریافت هرگونه مزایای متعلق به آن، مورد تخطی قرار دهد.
- بخواهید اطلاعاتی مربوط به مزایای قطعی شده خود را به‌هنگام پایان دوران اشتغال، دریافت کنید.
- بخواهید از نحوه بازبینی نهایی وزیرکار اطلاع حاصل کنید، تا وزیر را از اقدامی مغایر با مفاد اریسا مانع شوید؛ یا آنکه وی را مجبور به انجام اقدامهای قانونی نمایید.
- اطلاع از نحوه بازبینی PBGC و هرگونه عملکرد آن یا شرایطی که بر مزایای شما تأثیر معکوس دارد.

می‌توانید دادخواست خود را با مفاد اریسا در یک دادگاه منطقه‌ای فدرال مطرح کنید. اگر خواهان دریافت مزایا یا تسویه حقوق خود نسبت به مزایای آینده هستید، باید دادخواست جداگانه‌ای در یک دادگاه ایالتی مطرح کنید. دادگاه می‌تواند هر یک از دوطرف دعوا (شما، نماینده طرح، یا تأمین‌کننده مالی طرح) را ملزم سازد تا هنگامی که دادخواست مشارکت‌کننده یا نماینده او با مفاد اریسا مطرح است، به وکیلی واجد شرایط حقوق و هزینه‌های مربوط را پرداخت کند.

اگر تحت مفاد اریسا به تعقیب قانونی دست بزنید نقش وزارت کار در این میان چیست؟ وزیر کار، می‌تواند به طور مستقیم با مفاد اریسا اقدام به طرح دعوی قانونی برای احقاق حقوق اعضای طرح کند. وزیر، همچنین دارای قدرتی محدود برای اقدام در جهت اعمال مشارکت در اریسا، سرمایه‌گذاری، و معیارهای تأمین بودجه در ارتباط با طرحهای واجد شرایط مالیاتی است. به‌علاوه، وزیر کار اختیار مداخله در طرح دعوی ارائه شده در دادگاه فدرال را برای احراز حقوق، با مفاد اریسا دارد. مشارکت‌کننده یا نماینده‌ای که دعوی را در دادگاه فدرال به عنوان اعتراض علیه نقض وظیفه مدیران طرح مطرح می‌سازد، باید نسخه‌ای از شکایت خود را به وزارت کار و وزارت خزانه‌داری، با پست سفارشی ارسال دارد. اگر طرح دعوا را فقط برای بازدریافت مزایای مربوط به طرح انجام می‌دهید، ارسال رونوشت دادخواست برای سازمانهای دولتی ضروری نیست.

آیا کارفرمای شما می‌تواند شما را اخراج کند تا به واسطه مقررات اریسامدعی حقوق شما شود؟ اریسا کارفرمایان را از این که به شما قول حقوق بازنشستگی بدهند و بعد اخراج یا تویخ‌تان کنند تا از پرداخت مستمری سر باز زنند، منع می‌کند. از این جهت، اریسا تصریح دارد که هرگونه اخراج، جریمه، تعلیق، مجازات، و اعمال تبعیض علیه شما به‌منظور آنکه در برقراری مستمری شما یا وابستگان شما دخالت شود، غیر قانونی است. به‌علاوه، استفاده از زور یا اعمال خشونت به این‌منظور که در برقراری مستمری قانونی دخالت شود، مستوجب مجازاتی معادل ۱۰,۰۰۰ دلار، حداکثر یک سال زندان است.

#### ۷. تقسیم مستمری برای حمایت از خانواده

این قسمت، به حقوق اشخاص ذی‌نفع و تعهدات طرح در مواردی می‌پردازد که همسر یا همسر سابق، فرزند، و سایر وابستگان، بخش معینی از مزایای مستمری شما را مطالبه کنند.

### آیا مستمری شما می‌تواند در جهت حمایت از خانواده تنظیم شود؟

مستمری شما به طور کلی نمی‌تواند توسط اشخاصی که از شما طلبکاراند، جلب شود. هنگامی که حمایت خانواده مورد نظر باشد، قانون موارد استثنایی محدودی قائل می‌شود؛ به این ترتیب که دادگاه ایالتی می‌تواند بخشی از کل مستمری شما را به همسر، همسر سابق، فرزند، یا سایر وابستگان شما، از طریق صدور حکم روابط خانوادگی، اختصاص دهد که اطاعت طرح از آن، الزامی است. شخص نام برده شده، در چنین حکمی جانشین دریافت‌کننده تلقی می‌گردد. حکم دادگاه می‌تواند به شکل رأی دادگاه ایالتی، حکم، یا به صورت توصیه‌های دادگاهها دربارهٔ محل و فصل اختلافهای ملکی باشد.

### برای آنکه یک حکم روابط خانوادگی<sup>۱</sup> صادر شود چه شرایطی لازم است؟

هنگامی که طرحی یک حکم روابط خانوادگی دایر بر تقسیم مستمری دریافت می‌کند، باید اول معین کند که آیا این حکم واجد شرایط (QDRO) است یا نه؟ برای آنکه حکمی واجد شرایط باشد، باید به حمایت از اطفال، نفقه، یا حقوق مالکیت ناشی از ازدواج مربوط باشد، و با مقررات قانونی روابط خانواده صادر شده باشد. به علاوه، باید نام شما، آخرین نشانی شما، و نام و آخرین نشانی شناخته‌شده دریافت‌کنندهٔ جانشین، به صراحت در آن یاد شده باشد. همچنین، باید نام طرح شما، میزان و درصد - یا شیوهٔ تعیین درصد - مبالغی از مزایای شما که باید به دریافت‌کنندهٔ جانشین پرداخت شود، و شمار و طول مدت پرداختها را تصریح کند. حکم دادگاه، نمی‌تواند به نوع یا شکلی از مزایا که به هر صورت در طرح پیش‌بینی نشده است مربوط باشد، و نیز نمی‌تواند حکمی باشد که در عمل بر میزان مستمری بیفزاید. و اگر دو QDRO در مورد شما مصداق دارد، QDRO اولی تقدم دارد.

در برخی شرایط، QDRO ممکن است مستلزم پرداخت مزایا به دریافت‌کنندهٔ جانشین، قبل از آنکه خود شما مستحق دریافت آن شوید، باشد. مثلاً، اگر شما هنوز در استخدام یک کارفرما هستید، یک QDRO می‌تواند تقاضای پرداخت به جانشین را در زودترین سن بازنشستگی، یا بعد از آن ممکن سازد؛ اعم از آنکه طرح، شما را مجاز بداند که این مزایا را در آن زمان دریافت کند یا نه؟ اگر شما درگیر یک پرونده طلاق هستید و یک QDRO برای خانواده شما در حال تشکیل است، می‌توانید تقاضا کنید که QDRO مشخص سازد که آیا مزایایی قابل پرداخت به جانشین بعد از فوت شما هست یا نه؟ و نتایج فوت جانشین چه خواهد بود؟

1. Qualified Domestic Relation Order (QDRO)

## ۸. حفظ داراییهای طرح از سوءمدیریت و سوءاستفاده

این قسمت، راجع به مسئولیتهای مدیران طرح است. این مدیران باید مطابق با رهنمودهای اریسا و قواعد طرح عمل کنند.

شرایط اریسا برای مدیران طرح متضمن چه ضمانتهایی است؟

اریسا طرح شما را در قبال سوءمدیریت و سوءاستفاده از وجوه، از طریق شرایطی که برای مدیران طرح منظور داشته است، حمایت می‌کند. تعریف اریسا از مدیر، کسی است که می‌تواند کنترل توأم با ارزیابی در مسایل طرح به عمل آورد، بر اداره طرح و وجوه آن اشراف داشته باشد، یا هر کسی که مشاور سرمایه‌گذاری یک طرح برای جبران پرداخت مستمریها باشد. مدیران طرح، از جمله عبارت‌اند از امنای طرح، ارائه‌کنندگان طرح، و اعضای کمیته سرمایه‌گذاری طرح. مسئولیت اصلی مدیران طرح آن است که آن را منحصرأ در جهت منافع اعضای طرح و وابستگان آنها و صرفاً به‌منظور تأمین مزایا و هزینه‌های طرح اداره کنند. مدیران باید با احتیاط عمل کنند و سرمایه‌گذاری‌های طرح را شکلهای گوناگون دهند تا خطر ضررهای بزرگ کاهش یابد. به‌علاوه، موظف‌اند از شرایط درج شده در اسناد و مقررات طرح، تا جایی که با قواعد اریسا منطبق است، پیروی کنند. همچنین، باید از تداخل منافع خود با طرح احتراز کنند. به‌سخن دیگر، آنها نباید در معاملاتی از سوی طرح شرکت کنند که به نفع افراد مرتبط با طرح، مانند سایر مدیران، ارائه‌کنندگان خدمات، و امنای طرح باشد.

مدیرانی که از این اصول رفتاری پیروی نکنند، شخصاً مسئول جبران هرگونه خسارت وارد بر طرح و اعاده منافع حاصل از استفاده نامعقول از وجوه طرح هستند. دادگاهها می‌توانند به اقدامها متناسب علیه مدیرانی که از وظایف خود طبق مفاد اریسا تخلف می‌کنند، از جمله به عزل ایشان مبادرت ورزند.

چه وقتی می‌توانید نحوه سرمایه‌گذاری خود را تعیین کنید؟

در برخی طرحهای پرداخت تعریف شده، یک گروه یا یک فرد همه تصمیمهای مربوط به سرمایه‌گذاری را برای سرمایه‌های طرح اتخاذ می‌کند. درعین حال، در برخی طرحهای تعریف شده، مسئولان طرح می‌توانند تصمیم بگیرند که شماری از گزینه‌های سرمایه‌گذاری را ارائه کنند و از شما بخواهند معین کنید که کدامیک از گزینه‌ها را برای تراز پرداخت خود ترجیح می‌دهید.

وزارت کار، راجع به طرحهایی که به مشارکت‌کننده اجازه می‌دهد که برای سرمایه‌گذاری خود تصمیم بگیرد مقررات لازم را وضع کرده است. طبق این مقررات، اگر شما، و فقط شما، در واقع تصمیم‌گیرنده درباره‌ی گزینه‌های سرمایه‌گذاری خود باشید، مدیران طرح از مسئولیت پیامدهای تصمیم‌گیری مربوط به سرمایه‌گذاری شما معاف خواهند بود.

طرحی که بر اساس آن شما در واقع کنترل‌کننده‌ی مستقل سرمایه‌گذاری حساب انفرادی خود هستید، طرح (C) ۴۰۴ اریسا نام دارد. اگر شما مشارکت‌کننده‌ای در یک طرح (C) ۴۰۴ هستید، نسبت به نتایج نوع سرمایه‌گذاری خود مسئول‌اید و نمی‌توانید مسئولان طرح را به خاطر خسارتهای احتمالی که از تصمیم شما ناشی شده است، تحت پیگرد قرار دهید.

شما مستحق دریافت طیف وسیعی از اطلاعات درباره‌ی گزینه‌های متعدد سرمایه‌گذاری‌های قابل دسترس تحت طرح (C) ۴۰۴ هستید. به این ترتیب، طرحی که در صدد است مدیران طرح را از مسئولیت نسبت به سرمایه‌گذاری‌ها معاف اعلام کند، باید شما را از این امر آگاه گرداند. همچنین، طرح (C) ۴۰۴ باید اطلاعات کافی راجع به گزینه‌های سرمایه‌گذاری، به‌صورتی که شما را قادر سازد تصمیم‌هایی واقع‌بینانه‌تر بگیرید، در اختیارتان شما قرار دهد. اطلاعاتی که باید آنها را بدون درخواست دریافت کنید، موارد زیر را در برمی‌گیرد.

● توضیح راجع به هر گزینه سرمایه‌گذاری، از جمله هدفهای سرمایه‌گذاری، مخاطرات، و چگونگی برگشت سرمایه.

● اطلاعات راجع به مدیران منسوب شده برای سرمایه‌گذاری.

● توضیح زمان و نحوه‌ی تعیین روشهای سرمایه‌گذاری و هرگونه محدودیت مربوط به تغییر در سرمایه‌گذاری.

● دستمزدی که ممکن است از حساب شما هنگامی که سرمایه‌گذاری خود را تغییر می‌دهید یا سرمایه‌گذاری‌های خود را می‌فروشید یا می‌خرید، برداشت شود.

● اطلاعات مربوط به حق رأی صاحبان سرمایه، سرمایه‌گذاری، و روش محرمانه نگهداشتن تصمیمی که راجع به سرمایه‌گذاری خود گرفته‌اید.

● نام، نشانی، و شماره تلفن مدیر یا شخص دیگری که برای ارائه اطلاعات اضافی در موارد درخواست شما معین شده است.

## ۹. حمایت‌های اریسا در برابر کمبودهای مالی طرح

این قسمت، راجع به قواعدی است که از کارفرما می‌خواهد تا به نحو کافی طرح مستمری شما را تأمین مالی کند.

### معیارهای تأمین مالی طرح‌ها چیست؟

اریسا تعیین‌کننده مقرراتی برای تأمین حداقل پول کافی قابل دسترسی بررسی پرداخت مستمری وعده داده به شما، هنگام بازنشستگی است. قواعد تأمین مالی، مشخص‌کننده مبالغ حداقلی است که کارفرمایان باید جهت تضمین اینکه طرح دارای پول کافی برای پرداخت مزایا در مواقع مقرر است، تأمین کنند. این قواعد، در مرحله اول در مورد طرح‌های مزایای تعریف‌شده کاربرد دارد و بعد در مورد طرح‌های خرید پولی.

طرح‌های مزایای تعریف‌شده، به طور کلی تأمین‌کننده مزایای آینده طی زمان است. این طرح‌ها، عواید و ضررهای سرمایه‌گذاری محتمل را در نظر می‌گیرند؛ و راجع به عواملی از قبیل نرخ بهره آینده و تغییرات بالقوه نیروی کار فرضیه‌هایی دارند. اریسا فراهم آورنده قواعد فراگیر تأمین مالی، بررسی حمایت شما در مورد آن دسته از روش‌های تأمین مالی است که می‌تواند برای پرداخت مزایای وعده داده شده در مواقع مقرر، ناکافی باشد.

اریسا در مورد کارفرمایی که نتواند قواعد تأمین مالی را رعایت کند، مقررات و ضمانت اجراهای سخت دارد. هر کارفرمایی که نتواند خود را با مقتضیات تأمین مالی حداقل، منطبق کند، مجبور به پرداخت مالیات اضافی نسبت به میزان کل کسری مبلغ تأمین است؛ مگر آنکه کارفرما مجاز به کاهش شرایط حداقل تأمین مالی باشد. این مالیات، اعم از آن که کسری تأمین اتفاقی باشد یا عمدی، اعمال می‌شود. وزارت کار و مؤسسه تضمین مزایای بازنشستگی نیز، می‌توانند به اقدام‌هایی برای اعمال معیارهای حداقل تأمین مالی دست بزنند.

در مورد طرح‌های مزایای تعریف‌شده، که کمتر از ۹۰ درصد تأمین شده باشند، مراتب باید هر ساله در خصوص وضع تأمین مالی طرح و تضمین‌های PBGC به اطلاع شما برسد. این قاعده برای سالهای طرح که بعد از هشت دسامبر ۱۹۹۴ شروع می‌شود، معتبر است.

### ۱۰. حمایت از مزایای شما در صورت پایان طرح، یا تلفیق آن با طرح‌های دیگر

این قسمت، توضیح‌دهنده اتفاق‌هایی است که اگر کارفرما تصمیم بگیرد به طرح شما پایان دهد یا طرح مستمری شما را با طرح مستمری دیگری ادغام کند، ممکن است در مورد مزایای شما پیش آید.

### آیا اصولاً طرح می تواند پایان یابد؟

اگرچه طرحهای مستمری باید با نیت ادامه بدون محدودیت زمانی تأسیس شوند، کارفرما می تواند به طرح پایان دهد. اگر طرح شما خاتمه یابد یا دچار عسر و حرج شود، اریسا حمایتهایی از شما معمول می دارد. در یک طرح واجد شرایط مالیاتی، مزایای قطعی شده شما به هنگام پایان باید ۱۰۰ درصد تأمین شود، تا به حدی که تا آن زمان تأمین مالی شده است. اگر پایان ناتمام در طرحی رخ دهد، مثلاً کارفرمای شما کارخانه یا اداره خاصی را تعطیل کند که منجر به پایان مشارکت بخش قابل توجهی از شرکت کنندگان در طرح شود، پرداخت ۱۰۰ درصد مزایای شما تا میزان تأمین شده، در مورد کارفرمایی که مشمول این قاعده هستند، الزامی است.

اگر طرح شما بدون پول کافی برای پرداخت مزایا پایان یابد، چه حالتی پیش می آید و چه مزایایی تضمین شده است؟

اگر طرح پایان یافته یک طرح مزایای تعریف شده است که توسط مؤسسه تضمین مزایای بازنشستگی (PBGC) ضمانت شده باشد، PBGC پرداخت مزایای تثبیت شده شما را تا حد معین شده، توسط قانون تضمین می کند. مزایایی که تضمین شده اند یا این که مازاد بر محدودیت های PBGC هستند، می توانند برحسب میزان تأمین مالی طرح، یا اینکه آیا PBGC قادر به بازدریافت مبالغ اضافی از کارفرما هست یا نه، پرداخت شود.

اگر طرحی خاتمه یابد و قرارداد تأمین مالی سالانه از شرکت بیمه برای پرداخت مزایای مستمری در آینده خریداری شود، مدیران طرح باید اقدامهای معینی برای انتخاب ایمن ترین مزایای سالانه قابل دسترسی انجام دهند. به این ترتیب، مطابق با دستورالعمل وزارت کار، طرح باید در مورد صحت مالی شرکتهای بیمه که تأمین کننده پرداختهای سالانه هستند، برای تضمین بیشتر پرداختهای آینده مزایا به مشارکت کنندگان و وراثت ایشان تحقیقات کامل به عمل آورد.

اگر طرح شما با طرح دیگری ادغام شود، آیا مزایای حاصل شده شما محفوظ می ماند؟

کارفرمای شما می تواند تصمیم بگیرد که طرح شما را با طرح دیگری ادغام کند. اگر طرح شما در نتیجه ادغام پایان یابد، مزایایی که شما مستحق دریافت آن بعد از ادغام خواهید بود، باید لااقل مساوی با مزایایی باشد که شما مستحق به دریافت آن قبل از ادغام بوده اید. مقررات خاصی در مورد ادغام طرحهای چند کارفرمایی، که معمولاً تحت نظارت PBGC قرار دارند، وجود دارد.