



Chapter 12

Employee Benefits

استحقاقات الموظفين

Introduction

Employee Benefits

- have grown in importance and variety
- are typically membership-based rewards offered to attract and keep employees
- do not directly affect a worker's performance, but inadequate benefits lead to employee dissatisfaction

legislation, unions, and a changing workforce have expanded benefit offerings

استحقاقات الموظفين

- نمت في الأهمية والتنوع
- هي عادة مكافآت قائمة على العضوية تقدم لجذب الموظفين والحفاظ عليهم
- لا تؤثر بشكل مباشر على أداء العامل، ولكن عدم كفاية الفوائد يؤدي إلى عدم رضا الموظف

Introduction

➤ benefit and service offerings add about 30% to an organization's payroll cost

➤ الفوائد والخدمات المقدمة إضافة حوالي 30% إلى تكلفة الرواتب المنظمة

➤ benefits become the focus of negotiations with employees when large wage and salary increases are not feasible

➤ تصبح الفوائد محور المفاوضات مع الموظفين عندما لا تكون الزيادات الكبيرة في الأجور والرواتب ممكنة

Some of the benefits we enjoy today were established under Franklin Roosevelt's New Deal as a response to the Great Depression-- most notably unemployment insurance and social security.

To get a taste of this extraordinary time, watch

بعض الفوائد التي نتمتع بها اليوم تأسست بموجب الصفقة الجديدة لفرانكلين روزفلت كرد فعل على الكساد الكبير - وأبرزها التأمين ضد البطالة والضمان الاجتماعي. للحصول على طعم هذا الوقت غير عادية، ومشاهدة

<http://www.youtube.com/watch?v=4F4yT0KAMyo>

Introduction

Contemporary Benefits Offerings

- benefits today reflect a diverse workforce
- challenge -- designing a benefits package that is lawful and attractive

meets legal
Requirements

يلبي المتطلبات القانونية

social security
unemployment compensation
workers' compensation

FMLA

الضمان الاجتماعي

تعويض البطالة

تعويضات العمال

FMLA

عروض المزايا المعاصرة

- فوائد اليوم تعكس قوة عاملة متنوعة
- التحدي - تصميم حزمة فوائد قانونية وجذابة

attracts applicants
and current workers

يجذب المتقدمين والعمال الحاليين

health insurance
retirement plans

time off

disability

life insurance

تأمين صحي

خطط التقاعد

انتهاء الوقت

عجز

التأمين على الحياة

Legally Required Benefits

المزايا القانونية المطلوبة

Social Security

- financed by equal employee and employer contributions, based on a percentage of earnings
- provides income for retirees, disabled workers and surviving dependents
- provides some health insurance coverage through Medicare

الضمان الاجتماعي

- ممولة من مساهمات متساوية من الموظفين وأصحاب العمل، على أساس نسبة مئوية من الأرباح
- يوفر دخل للمتقاعدين والعمال المعوقين والمتعاليين على قيد الحياة
- يوفر بعض تغطية التأمين الصحي من خلال برنامج ميديكار

SS was never intended to be sole source of retirement income.

Watch: <http://www.youtube.com/watch?v=aVZijG4WSOw>

لم يكن المقصود من سس أبدا أن يكون المصدر الوحيد للدخل التقاعد.

مشاهدة: <http://www.youtube.com/watch?v=aVZijG4WSOw>

Legally Required Benefits

Unemployment Compensation

- funded by employers who pay combined federal and state tax imposed on taxable wage base
- tax varies based on organization's unemployment experience: the more layoffs, the higher the rate
- provides employees with some income continuation during periods of involuntary unemployment
- typical coverage is for 26 weeks

تعويض البطالة

- بتمويل من أصحاب العمل الذين يدفعون ضريبة اتحادية وفيدرالية مجتمعة تفرض على قاعدة الأجور الخاضعة للضريبة
- الضرائب تختلف على أساس تجربة البطالة في المنظمة: والمزيد من تسريح العمال، وارتفاع معدل
- يوفر للموظفين بعض استمرار الدخل خلال فترات البطالة غير الطوعية
- تغطية نموذجية لمدة 26 أسبوعا

Requirements to Receiving Unemployment Benefits:

1. involuntary loss of job (but not having been fired)
2. must have worked a minimum number of weeks
3. have applied to a state agency for unemployment
4. have registered for available work
are willing to accept any suitable job
5. offered through the state agency

متطلبات الحصول على مخصصات البطالة:

1. فقدان العمل غير الطوعي (ولكن لم يتم إطلاقها)
2. يجب أن يكون قد عمل الحد الأدنى لعدد أسابيع
3. إلى وكالة حكومية للبطالة
4. وقد سجلت للعمل المتاحة على استعداد لقبول أي وظيفة مناسبة
5. عرضت من خلال وكالة الدولة

Legally Required Benefits

Workers' Compensation

- paid for by the organization
- rates based on likelihood of accidents, past history, and the type of industry
- benefits pay expenses and/or compensate for losses resulting from work-related accidents or illness, regardless of fault

تعويضات العمال

- التي تدفعها المنظمة
- معدلات على أساس احتمال وقوع الحوادث، التاريخ الماضي، ونوع الصناعة
- و / أو التعويض عن الخسائر الناجمة عن الحوادث أو الأمراض المرتبطة بالعمل، بغض النظر عن الخطأ



Legally Required Benefits

Family and Medical Leave Act

- requires employers with 50 or more employees to allow up to 12 weeks of unpaid leave for family or medical reasons
- specifies record-keeping and communication requirements
- employer must maintain health benefits.

قانون الإجازة الأسرية والطبية

- يتطلب من أرباب العمل الذين لديهم 50 موظفا أو أكثر السماح بإجازة غير مدفوعة الأجر تصل إلى 12 أسبوعا لأسباب عائلية أو طبية
- يحدد متطلبات حفظ السجلات والاتصالات
- يجب على صاحب العمل الحفاظ على الفوائد الصحية.

Voluntary Benefits

المزايا الطوعية

Health Insurance

- increases in healthcare costs have made health insurance a critical benefit
- healthcare costs are growing faster than wages
- purpose is to protect employee from catastrophic loss should a serious illness occur

تأمين صحي

- فإن الزيادة في تكاليف الرعاية الصحية جعلت من التأمين الصحي فائدة حاسمة
- فإن تكاليف الرعاية الصحية تنمو بوتيرة أسرع من الأجور
- الغرض هو حماية الموظف من الخسارة الكارثية في حالة حدوث مرض خطير

The current debate over a public option for health insurance is heated. For the pros and cons, see:

يسخن النقاش الحالي حول خيار عام للتأمين الصحي. للحصول على إيجابيات وسلبيات، انظر:

http://www.balancedpolitics.org/universal_health_care.htm

Voluntary Benefits

Traditional Health Insurance

- typically has the fewest coverage limitations for the employee
- usually the most expensive
- provides coverage in three areas:

1. Hospitalizations المستشفيات

2. medical/surgical الجراحة الطبية

3. major medical الطبية الكبرى

Some major traditional health insurers are:



التأمين الصحي التقليدي
وعادة ما يكون أقل قيود التغطية
للموظف
وعادة ما تكون أعلى
يوفر تغطية في ثلاثة مجالات:

Voluntary Benefits

Health Maintenance Organizations (HMOs)

- alternative benefit required by Health Maintenance Act of 1973
- broad comprehensive care provided by physicians who are “in network”
- employee incurs small copay
- health care choices significantly limited

منظمات الصيانة الصحية (هوس)

- الاستحقاقات البديلة المطلوبة بموجب قانون الصيانة الصحية لعام 1973
- الرعاية الشاملة الواسعة التي يقدمها الأطباء الذين هم "في الشبكة"
- موظف يتكبد كوباي الصغيرة
- خيارات الرعاية الصحية محدودة بشكل كبير

Major HMOs...



Voluntary Benefits

Preferred Provider Organizations (PPOs)

- member health care providers agree to provide services at a fixed fee
- employees are encouraged by lower rates to use member or “preferred” providers
- combine best of HMOs and traditional insurance

منظمات مقدمي الخدمات المفضلة (بوس)
يوافق مقدمو الرعاية الصحية الأعضاء على تقديم الخدمات برسم ثابت
يتم تشجيع الموظفين من قبل معدلات أقل لاستخدام الأعضاء أو "المفضل" مقدمي الخدمات
الجمع بين أفضل من صناديق المرضى والتأمين التقليدي

Point-of-Service Plans (POS)

- require primary care physicians
- employee can go out of network, but pays up front and seeks reimbursement herself

خطط نقاط الخدمة (بوس)
تتطلب أطباء الرعاية الأولية
يمكن للموظف الخروج من الشبكة، ولكن يدفع مقدماً ويسعى تسديد نفسها

Voluntary Benefits

Consumer-driven Health Plans

- high deductible
- health savings account
- support services help employees make decisions

الخطط الصحية المستندة إلى المستهلك

- عالية خصم
- حساب التوفير الصحي
- خدمات الدعم تساعد الموظفين اتخاذ القرارات

Employer-operated Coverage

- employers self-fund insurance programs
- operated under a *Voluntary Employees Beneficiary Association (VEBA)* to reduce costs
- often hire third party to administer

التغطية التي يديرها صاحب العمل

- أصحاب العمل برامج التأمين الذاتي
- تعمل في إطار جمعية المستفيدين الطوعيين المستفيدين (فيبا) لخفض التكاليف
- في كثير من الأحيان استئجار طرف ثالث لإدارة

Voluntary Benefits

Health Insurance Continuation

- The **Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (COBRA)**
 - provides for continuation of benefits for up to three years after an employee leaves a job
 - cost is paid by the employee



The HIPAA Requirement

- The Health Insurance Portability and Accountability Act of 1996
 - imposed on employers and health providers regulations regarding the confidentiality of employee health information

استمرار التأمين الصحي

- قانون التوفيق بين الميزانية الجامع الموحد (كوبرا)
- على استمرار الإعانات لمدة تصل إلى ثلاث سنوات بعد ترك الموظف للعمل
- يتم دفع التكلفة من قبل الموظف

متطلبات هيبا

- قانون نقل التأمين الصحي والمساءلة لعام 1996
- المفروضة على أصحاب العمل واللوائح الصحية مقدمي الخدمات المتعلقة بسرية المعلومات الصحية الموظف

Retirement Benefits استحقاقات التقاعد

Employee Retirement Income Security Act (ERISA) of 1974

- vesting rights – right to pension benefits even if one leaves the company
- enables pension rights to be portable
- sets up Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC)
 - claims corporate assets to cover inadequately funded pension plans
- requires Summary Plan Description (SPD)

قانون ضمان دخل تقاعد الموظفين لعام 1974

حق الاستحقاق - الحق في استحقاقات المعاش التقاعدي حتى لو ترك المرء الشركة
تمكن حقوق المعاش التقاعدي من أن تكون محمولة
يحدد مؤسسة المعاشات التقاعدية غوارانتي كوربوراشيون (بجك)
يدعي أصول الشركات لتغطية خطط المعاشات التقاعدية غير الممولة تمويلًا كافيًا
يتطلب مخطط موجز وصف (سبد)

Retirement Benefits

Defined Benefit Plans

- plan specifies the dollar benefit workers receive at retirement
- usually based on some formula of years of service and average final compensation
- used more in government and unionized industries

خطط المنافع المحددة

- تحدد خطة استحقاق العمال الدولاريين عند التقاعد
- وتستند عادة إلى صيغة من سنوات الخدمة ومتوسط التعويض النهائي
- تستخدم أكثر في الصناعات الحكومية والنقابية

Retirement Benefits

Defined Contribution Plans

- employee and employer may contribute to account based on rules established for contributions
- amount of benefits depends on success of account investments

money purchase
pension plans
خطط التقاعد شراء المال

profit-sharing
Plans
خطط تقاسم الأرباح

IRAs
الحمراء

401Ks

خطط المساهمات المحددة

- يمكن أن يساهم الموظف وصاحب العمل في الحساب استنادا إلى القواعد المقررة للمساهمات
- يعتمد مقدار المنافع على نجاح استثمارات الحسابات

Retirement Benefits

Money Purchase Pension Plan

- type of defined contribution plan
- organization commits to depositing fixed amount of money or percentage of employee's pay annually

المال شراء خطة المعاشات التقاعدية

نوع خطة المساهمة المحددة
تلتزم المنظمة بإيداع مبلغ ثابت من المال أو
نسبة مئوية من أجر الموظف سنوياً

Profit-Sharing Plans

- variation of defined contribution plan
- company amount contributed depends on profit level in the organization
- contribution is optional, not required

خطط تقاسم الأرباح

تباين خطة المساهمة المحددة
مبلغ الشركة ساهم يعتمد على مستوى
الربح في المنظمة
مساهمة اختيارية، غير مطلوب

Retirement Benefits

Individual Retirement Accounts (IRAs)

1. employer makes contributions
2. can defer taxes on amount deposited and interest earned in retirement account
3. two types exist for small businesses and self-employed

401(k)s:

1. permit workers to set aside specified amount of income on tax-deferred basis
2. employers may match employee contribution

حسابات التقاعد الفردية (إيراس)

يقدم صاحب العمل مساهمات يمكن أن تؤجل الضرائب على المبالغ المودعة والفائدة المكتسبة في حساب التقاعد هناك نوعان موجودان للشركات الصغيرة والعاملين لحسابهم الخاص

401 (ك) ق:

السماح للعمال بتخفيض مبلغ معين من الدخل على أساس الضرائب المؤجلة يمكن لأصحاب العمل مطابقة مساهمة الموظفين

أجازة مدفوعة Paid Time Off

Vacation and Holiday Leave

عطلة عطلة عطلة

- vacation time is usually related to the length of time on the job
- some companies also allow personal days that can be used for any reason

- وعادة ما ترتبط عطلة الوقت لطول الوقت على العمل
- بعض الشركات تسمح أيضا الأيام الشخصية التي يمكن استخدامها لأي سبب من الأسباب

Paid Time Off

Disability Insurance Programs

- provides salary continuation for:
 - short-term disabilities (sick leave)
 - long-term disabilities (coverage usually effective after 6 months)
- some companies provide financial incentives to employees to not use their sick leave
- long-term disability plans usually replace a portion of the employee's salary, often 60%

برامج التأمين ضد العجز

يوفر استمرار المرتبات من أجل:
الإعاقة القصيرة الأجل (الإجازة المرضية)
(عادة ما تكون التغطية فعالة بعد 6 أشهر)

تقدم بعض الشركات حوافز مالية
للموظفين لعدم استخدام إجازاتهم المرضية

عادة ما تحل خطط الإعاقة طويلة الأجل
محل جزء من راتب الموظف، وغالبا ما
يكون 60%.

Survivor Benefits فوائد الناجي

Group Term Life Insurance

- benefit is usually based on one's annual rate of pay
- supplemental insurance increases coverage to two to five-times the employee's salary

Travel Insurance

- life insurance for business travel-related deaths (not including normal commuting)

التأمين على الحياة على المدى الجماعي

- عادة ما تستند المنفعة إلى المعدل السنوي للأجر
- يزيد التأمين التكميلي من مرتين إلى خمس مرات من راتب الموظف

تأمين السفر

- التأمين على الحياة للوفيات المرتبطة بالسفر في مجال الأعمال (لا تشمل التنقل العادي)

Survivor Benefits

The Service Side of Benefits

1. employee assistance programs
2. credit unions
3. housing
4. tuition reimbursement
5. uniforms
6. company-paid transportation
7. social and recreational events
8. parking

➤ employers often can provide services at no cost or at a significant reduction from the usual cost

➤ يمكن لأصحاب العمل في كثير من الأحيان تقديم الخدمات دون أي تكلفة أو في خفض كبير من التكلفة المعتادة

جانب الخدمة من الفوائد

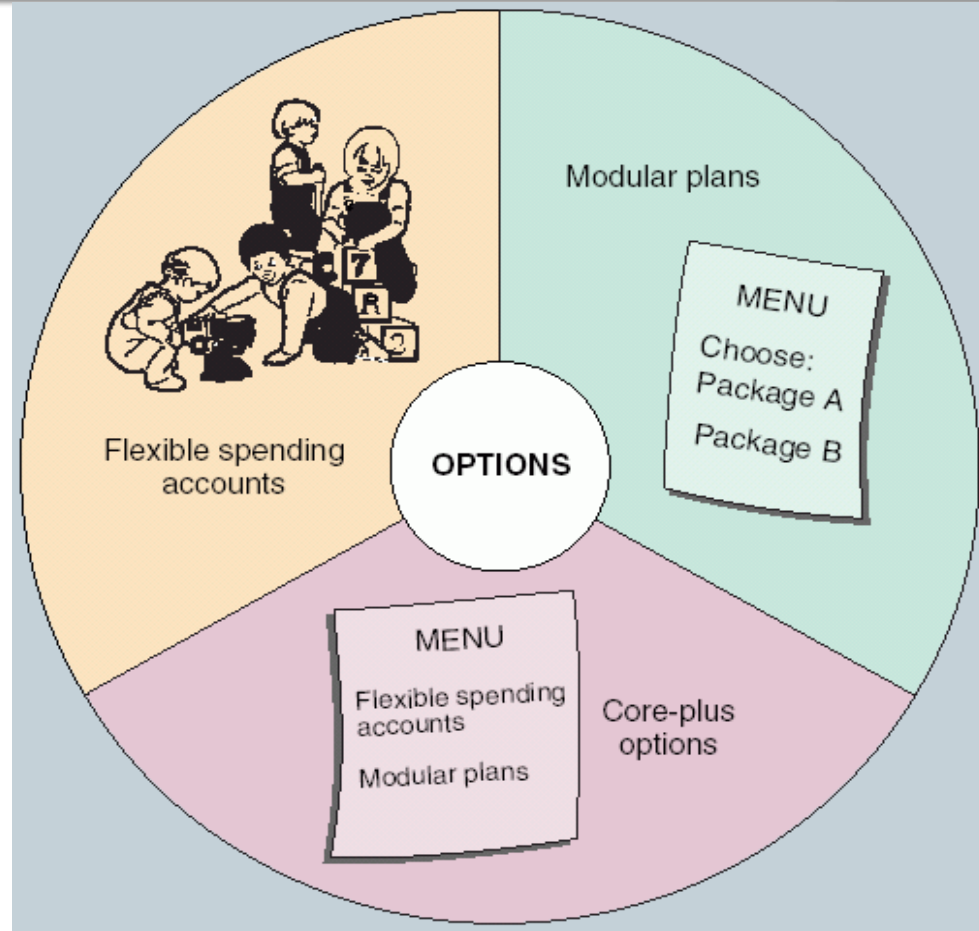
1. برامج مساعدة الموظفين
2. الاتحادات الائتمانية
3. إسكان
4. تسديد الرسوم الدراسية
5. الزي الرسمي
6. النقل المدفوعة للشركة
7. الاجتماعية والترفيهية
8. موقف سيارات

An Integrative Perspective on Employee Benefits

منظور تكاملي على مزايا الموظفين

Flexible Benefits

فوائد مرنة



These programs allow employees to choose which benefits they want and help to keep costs down.

24 وتسمح هذه البرامج للموظفين باختيار الفوائد التي يرغبون بها ويساعدون على خفض التكاليف.

An Integrative Perspective on Employee Benefits

Flexible Spending Accounts

- under Section 125 of the Internal Revenue Code employees can set aside a designated dollar amount before taxes for specified services such as
 1. health-care premiums
 2. medical expenses
 3. dependent child or elder care
 4. group legal services
- IRS requires that accounts for different purposes be separate and that all money be spent during the year or forfeited
- not subject to federal, state, and social security taxes

حسابات الإنفاق المرنة

- بموجب القسم 125 من قانون الإيرادات الداخلية يمكن للموظفين تخصيص مبلغ محدد بالدولار قبل الضرائب مقابل خدمات معينة مثل
 1. أقساط الرعاية الصحية
 2. النفقات الطبية
 3. أو رعاية الأطفال أو كبار السن
 4. مجموعة الخدمات القانونية
- وتتطلب مصلحة الضرائب أن تكون الحسابات لأغراض مختلفة منفصلة وأن تنفق جميع الأموال خلال السنة أو مصادرتها
- لا تخضع للضرائب الاتحادية، وضرائب الضمان الاجتماعي

An Integrative Perspective on Employee Benefits

Modular Plans

- employees choose a pre-designed package of benefits from several options

خطط وحدات

- الموظفين اختيار حزمة مصممة مسبقا من الفوائد من عدة خيارات

Core-Plus Options Plans

- employees given core coverage (e.g. medical, life, disability) with option to select other benefits

كور-بلوس أوبتيونس بلانز

- الموظفين ذوي التغطية الأساسية (مثل الطبية، والحياة، والإعاقة) مع خيار لتحديد المزايا الأخرى



Let's Play Jeopardy-style!

1. Social Security, unemployment compensation, workers' compensation, FMLA.

What are legally required benefits?

2. Benefits that pay expenses and/or compensate for losses resulting from work-related accidents or illness, regardless of fault.

What is workers' compensation?

3. Health insurance, retirement plans, time off, disability, life insurance.

What are voluntary benefits?

4. Requires employers with 50 or more employees to allow up to 12 weeks of unpaid leave for family or medical reasons.

What is the Family Medical Leave Act?

5. Money purchase pension plans, profit-sharing plans, IRAs, 401Ks.

What are defined contribution plans?

6. Flexible spending accounts, modular plans, core-plus plans.

What are flexible benefits?

دعونا لعب على غرار خطر!

- 1. الضمان الاجتماعي، تعويض البطالة، تعويض العمال، فملا.
■ ما هي الفوائد المطلوبة قانونيا؟
- 2. الفوائد التي تدفع المصاريف و / أو التعويض عن الخسائر الناجمة عن حوادث العمل أو المرض، بغض النظر عن خطأ.
■ ما هو تعويض العمال؟
- 3. التأمين الصحي، خطط التقاعد، إجازة، العجز، التأمين على الحياة.
■ ما هي المزايا الطوعية؟
- 4. يتطلب من أصحاب العمل الذين لديهم 50 موظفا أو أكثر السماح بإجازة غير مدفوعة الأجر لمدة تصل إلى 12 أسبوعا لأسباب عائلية أو طبية.
■ ما هو قانون الإجازة الطبية للأسرة؟
- 5. خطط شراء المعاشات المالية، خطط تقاسم الأرباح، إيراس، Ks.401
■ ما هي خطط المساهمات المحددة؟
- 6 - حسابات الإنفاق المرنة، والخطط النموذجية، والخطط الأساسية - زائد.
■ ما هي الفوائد المرنة؟