

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**ACORDURILE
INTERNAȚIONALE DE
SECURITATE SOCIALĂ
ÎNCHEIATE DE SUA CU
ALTE STATE**

notă documentar

noiembrie 2022

Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa: <http://www.cdep.ro/infoparl/dip.studii?par1=2021>

Documentare și sinteză: Dan Alexandreanu
Consilier Parlamentar - Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070
E-mail: doc@cdep.ro

INTRODUCERE

De la sfârșitul anilor 1970, Statele Unite au încheiat o suită de acorduri bilaterale de securitate socială care coordonează programul de securitate socială din SUA cu programele (comparabile) ale altor țări.

Acordurile internaționale de securitate socială, numite și „acorduri de totalizare”, au două scopuri principale¹:

a) elimină dubla impozitarea în domeniul securității sociale, situația care apare atunci când un lucrător dintr-o țară lucrează în altă țară și este obligat să plătească taxe de asigurări sociale în ambele țări pentru același câștig;

b) acordurile ajută la protejarea și completarea beneficiilor pentru lucrătorii care și-au împărțit cariera între Statele Unite și o altă țară.

Cu statele europene au fost încheiate următoarele acorduri:

- Italia - 1 noiembrie 1978
- Germania - 1 decembrie 1979
- Elveția - 1 noiembrie 1980
- Belgia - 1 iulie 1984
- Norvegia - 1 iulie 1984
- Marea Britanie - 1 ianuarie 1985
- Suedia - 1 ianuarie 1987
- Spania - 1 aprilie 1988
- Franța - 1 iulie 1988
- Portugalia - 1 august 1989
- Olanda - 1 noiembrie 1990
- Austria - 1 noiembrie 1991
- Finlanda - 1 noiembrie 1992
- Irlanda - 1 septembrie 1993
- Luxemburg - 1 noiembrie 1993
- Grecia - 1 septembrie 1994
- Danemarca - 1 octombrie 2008
- Republica Cehă - 1 ianuarie 2009
- Polonia - 1 martie 2009
- Slovacia - 1 mai 2014
- Ungaria - 1 septembrie 2016
- Slovenia - 1 februarie 2019
- Islanda - 1 martie 2019

Pe lângă acestea, au mai fost încheiate acorduri cu:

- Canada - 1 august 1984;
- Coreea de Sud - 1 aprilie 2001
- Chile - 1 decembrie 2001

¹ https://www.ssa.gov/international/agreements_overview.html

- Australia - 1 octombrie 2002
- Japonia - 1 octombrie 2005
- Brazilia - 1 octombrie 2018
- Uruguay - 1 noiembrie 2018

Principalele aspecte vizate de aceste acorduri sunt:

1. Problema dublei impuneri

Fără coordonarea activității desfășurate în domeniul asigurărilor sociale, persoanele care lucrează în afara țării lor de origine se pot regăsi acoperite de sistemele a două țări simultan, pentru aceeași activitate desfășurată. Când se întâmplă acest lucru, ambele țări solicită, în general, angajatorului și angajatului sau lucrătorului independent să plătească taxele legale din domeniul securității sociale.

Dubla responsabilitate fiscală a asigurărilor sociale este o problemă destul de răspândită pentru companiile multinaționale din SUA și pentru angajații acestora, deoarece programul de securitate socială aplicabil în SUA acoperă lucrătorii expatriați - cei care vin în Statele Unite și cei care pleacă în străinătate - într-o măsură mai mare decât programele aplicabile în alte state. Securitatea socială din SUA se extinde asupra cetățenilor americani și străinilor rezidenți în SUA, care sunt angajați în străinătate de către angajatori americani, indiferent de durata misiunii în străinătate a unui angajat și chiar dacă angajatul și-a desfășurat activitatea doar în afara țării. Această acoperire extrateritorială din SUA are ca rezultat frecvent o dublă obligație fiscală pentru angajator și angajat, deoarece majoritatea țărilor, de regulă, impun contribuții de securitate socială oricărei persoane ce lucrează pe teritoriul lor.

Dubla impunere poate afecta atât cetățenii SUA, cât și rezidenții care lucrează pentru filialele străine ale companiilor americane. Acesta este cazul atunci când o firmă din SUA a urmat practica obișnuită și a încheiat un acord cu Departamentul Trezoreriei în conformitate cu secțiunea 3121(l) din Codul fiscal privind veniturile, pentru a oferi acoperirea de securitate socială cetățenilor americani și rezidenților angajați. În plus, cetățenii americani și rezidenții care desfășoară activități independente în afara Statelor Unite sunt adesea supuși unei duble obligații fiscale de securitate socială, deoarece rămân acoperiți de programul SUA, chiar dacă nu desfășoară activități comerciale în Statele Unite.

Alte caracteristici ale legislației americane cresc șansele ca lucrătorii străini din Statele Unite să se confrunte, de asemenea, cu dubla impunere. Legea americană prevede o acoperire obligatorie de securitate socială pentru serviciile prestate în Statele Unite în calitate de angajat, indiferent de cetățenia sau țara de reședință a angajatului sau angajatorului și indiferent de perioada de ședere a angajatului în Statele Unite. Spre deosebire de multe alte țări, Statele Unite, în general, nu oferă scutiri de acoperire pentru angajații străini nerezidenți sau pentru angajații care au fost trimiși să lucreze în străinătate pentru perioade scurte.

Din acest motiv, majoritatea lucrătorilor străini din Statele Unite sunt acoperiți de programul SUA.

Plata contribuțiilor duble este deosebit de costisitoare pentru companiile care oferă angajamente de „egalizare fiscală” pentru angajații lor expatriați. O firmă care trimite un angajat să lucreze în altă țară garantează adesea că misiunea respectivă nu va conduce la o reducere a venitului după impozitarea angajatului. Prin urmare, angajatorii cu programe de egalizare a impozitelor sunt de obicei de acord să plătească atât cota ce revine angajatorului, cât și cota angajatului ce rezultă din taxele de securitate socială din țara gazdă în numele angajaților lor transferați.

În conformitate cu legile fiscale din multe țări, plata de către angajator a cotei angajatului dintr-o contribuție la asigurările sociale este considerată o compensație impozabilă pentru angajat, crescând astfel obligația de impozit pe venit a angajatului.

2. Regula teritorialității

Scopul tuturor acordurilor de totalizare încheiate de SUA este acela de a elimina dubla impunere din domeniul asigurărilor sociale și impozitării, menținând în același timp acoperirea necesară unui număr cât mai mare de lucrători în sistemul țării în care dorește să rămână, atât în timpul lucrului, cât și după pensionare. Fiecare acord urmărește atingerea acestui scop printr-un set de reguli obiective.

Acordurile au prevederi similare, fiind aplicabilă „regula teritorialității”. Acest lucru elimină dubla impunere pentru că angajatul rămâne supus exclusiv legilor de acoperire ale țării în care lucrează.

3. Regula muncitorului detașat

Fiecare acord (cu excepția celui încheiat cu Italia) include o excepție de la regula teritorialității menită să minimizeze perturbările care se pot produce în activitatea de acoperire în domeniul securității sociale a lucrătorilor ai căror angajatori îi trimit în străinătate printr-o detașare temporară. În conformitate cu această excepție de „lucrător detașat”, o persoană care este transferată temporar la muncă de același angajator într-o altă țară rămâne acoperită doar de țara din care a plecat. Un cetățean sau rezident al SUA, de exemplu, care este transferat temporar de către un angajator american pentru a lucra într-o țară cu care s-a încheiat un acord, continuă să fie acoperit de programul SUA și este scutit de acoperire în cadrul sistemului țării gazdă. Lucrătorul și angajatorul plătesc contribuții numai conform programului american.

Regula lucrătorului detașat din acordurile din SUA se aplică în general angajaților ale căror misiuni în țara gazdă durează 5 ani sau mai puțin. Limita de 5 ani a scutirilor pentru lucrătorii detașați este substanțial mai mare decât limita prevăzută în mod normal în acordurile altor țări.

Regula lucrătorului detașat se poate aplica dacă angajatorul american transferă un angajat să lucreze într-o sucursală din țara străină sau într-una dintre filialele sale străine. Cu toate acestea, pentru ca acoperirea SUA să continue atunci când un angajat transferat lucrează pentru o filială străină, angajatorul american trebuie să fi încheiat un acord în conformitate cu articolul 3121(l) cu Departamentul de Trezorerie al SUA cu privire la afiliatul străin.

În anumite condiții, un lucrător poate fi scutit de acoperire într-o țară cu care s-a încheiat un acord, chiar dacă acesta nu a fost repartizat acolo direct de o firmă din Statele Unite. Regula lucrătorului detașat se aplică în astfel de cazuri, cu condiția ca lucrătorul să fi fost trimis inițial din Statele Unite și să rămână acoperit de securitatea socială din SUA pentru întreaga perioadă premergătoare detașării în țara contractului, indiferent de numărul de țări în care acesta poate să-și desfășoare activitatea prin detașarea respectivă.

Acordul cu Italia reprezintă o abatere de la alte acorduri ale SUA prin faptul că nu include o regulă a lucrătorilor detașați. Ca și în alte acorduri, criteriul de bază de acoperire este regula teritorialității. Cu toate acestea, acoperirea pentru lucrătorii expatriați se bazează în principal pe naționalitatea lucrătorului. Dacă un cetățean american care este angajat sau lucrează pe cont propriu în Italia ar fi acoperit de securitatea socială din SUA în absența acordului, acesta va rămâne acoperit de programul SUA și va fi scutit de acoperirea și contribuțiile italiene.

4. Activitățile independente

Acoperirea privind securitatea socială în SUA se extinde la cetățenii și rezidenții americani care desfășoară activități independente, indiferent dacă munca lor este efectuată în Statele Unite sau în altă țară. Ca urmare, atunci când lucrează în afara Statelor Unite, cetățenii și rezidenții sunt aproape întotdeauna dublu impozitați, deoarece țara gazdă îi va acoperi în mod normal și pe aceștia.

Majoritatea acordurilor cu SUA elimină impozitarea dublă a activității independente prin atribuirea acoperirii țării de reședință a lucrătorului. De exemplu, în conformitate cu acordul SUA - Suedia, un cetățean american care desfășoară activități independente și trăiește în Suedia este acoperit doar de sistemul suedez și este exclus din acoperirea SUA.

Deși acordurile cu Belgia, Franța, Germania, Italia și Japonia nu folosesc regula rezidenței ca element principal determinant al acoperirii activității independente, fiecare dintre ele include o prevedere pentru a se asigura că lucrătorii sunt acoperiți și impozitați într-o singură țară.

5. Excepțiile speciale

În ciuda faptului că acordurile sunt concepute pentru a atribui acoperirea de securitate socială țării față de care lucrătorul are cel mai mare atașament, ocazional apar unele situații neobișnuite, în care aplicarea strictă a regulilor acordului pot produce rezultate inechitabile. Din acest motiv, fiecare acord include o prevedere care permite autorităților din ambele țări să acorde excepții de la regulile normale dacă cele două părți sunt de acord. O excepție ar putea fi acordată, de exemplu, dacă activitatea în străinătate a unui cetățean american a fost prelungită în mod neașteptat cu câteva luni dincolo de limita de 5 ani, conform regulii lucrătorului detașat. În acest caz, lucrătorului i se poate acorda o acoperire continuă în SUA pentru perioada suplimentară.

6. Certificatele de acoperire

Lucrătorii care sunt scutiți de taxele de securitate socială din SUA sau din străinătate în temeiul unui acord trebuie să documenteze acest aspect, obținând un certificat de acoperire din țara în care va continua să se realizeze impozitarea. De exemplu, un lucrător din SUA trimis în detașare temporară în Marea Britanie ar avea nevoie de un certificat de acoperire eliberat de SSA (Administrația americană privind Securitatea Socială) pentru a dovedi scutirea sa de la contribuțiile la asigurările sociale din Regatul Unit. În schimb, un angajat din Marea Britanie care lucrează temporar în Statele Unite ar avea nevoie de un certificat de la autoritățile britanice ca dovadă a scutirii de la impozitul de securitate socială din SUA.

Când SSA emite un certificat care atestă acoperirea care se realizează în SUA, o copie a certificatului trebuie prezentată autorităților străine competente ca dovadă a dreptului de scutire străină pentru angajatul și angajatorul din SUA. Atunci când cealaltă țară emite un certificat care atestă că angajatul este acoperit de sistemul străin, angajatorul poate înceta imediat să rețină și să plătească taxe de securitate socială din SUA pe câștigurile angajatului. Certificatul trebuie păstrat în dosarele angajatorului, astfel încât să poată fi prezentat în cazul în care Serviciul Fiscal Intern dorește să verifice plata taxelor pentru angajat. Un cetățean sau rezident al SUA care desfășoară activități independente trebuie să atașeze o copie a certificatului străin la declarația de impozit din SUA în fiecare an, ca dovadă a scutirii de taxele pentru activitatea independentă desfășurată.

În general, angajatorii sunt obligați să solicite certificatele necesare în numele angajaților pe care i-au transferat în străinătate. Persoanele care desfășoară activități independente trebuie să solicite personal certificatul necesar.

Solicitările trebuie să includă numele și adresa angajatorului din Statele Unite și din cealaltă țară, numele complet al lucrătorului, locul și data nașterii, cetățenia, numerele de securitate socială din SUA și din străinătate, locul și data angajării, precum și datele de început și de sfârșit ale misiunii în țara străină. Dacă angajatul va lucra pentru o filială străină a companiei din SUA, cererea trebuie să indice, de

asemenea, dacă a fost asigurată o acoperire de securitate socială în SUA pentru angajați, în conformitate cu secțiunea 3121(l) din Codul fiscal privind veniturile.

7. Beneficii

Pe lângă realizarea unei mai bune acoperiri în domeniul securității sociale pentru lucrătorii activi, acordurile internaționale de securitate socială contribuie la asigurarea continuității protecției beneficiilor pentru persoanele care au obținut credite de securitate socială în cadrul sistemului aplicabil în Statele Unite și al unei alte țări.

Lucrătorii care și-au împărțit cariera între Statele Unite și o țară străină nu reușesc uneori să se califice pentru obținerea unei pensii pentru limită de vârstă, de urmaș sau de invaliditate în una dintre țări, deoarece nu au lucrat suficient de mult pentru a îndeplini cerințele minime de eligibilitate. Conform acordurilor, acești lucrători se pot califica pentru beneficii parțiale în SUA sau în străinătate pe baza creditelor de acoperire combinate sau „totalizate” de ambele țări.

Pentru a se califica pentru obținerea de beneficii în cadrul programului de securitate socială din SUA, un lucrător trebuie să fi câștigat suficiente credite de muncă, pentru a îndeplini „cerințele privind statutul de asigurat”. Conform unui acord de totalizare, dacă un lucrător are o anumită acoperire în SUA, dar nu este suficientă pentru a se califica pentru beneficii, SSA va număra perioadele de acoperire pe care le-a câștigat lucrătorul în cadrul programului de securitate socială al unei țări cu care este semnat un acord. În același mod, o țară parte la un acord cu SUA va ține cont de acoperirea unui lucrător în cadrul programului american, dacă este necesară pentru a se califica pentru beneficiile de securitate socială ale țării respective.

Acordurile încheiate de Statele Unite cu statele europene (menționate mai sus, sunt aproximativ identice.

Prevederi incluse în acordul încheiat cu Germania în anul 1979²

Dacă angajatul este acoperit de sistemul de securitate socială din SUA, atât acesta, cât și angajatorul trebuie să plătească taxele de securitate socială în SUA. Dacă angajatul este acoperit de sistemul german, angajatul și angajatorul trebuie să plătească taxele de securitate socială în Germania.

Activitate	Acoperire și taxe
în Germania	
<i>Pentru un angajator din SUA</i>	
- a detașat angajatul în Germania timp de 5 ani sau mai puțin	SUA
- a detașat angajatul în Germania pentru o perioadă mai mare de 5 ani	Germania
- a angajat salariatul în Germania	Germania
<i>Pentru un angajator din afara SUA</i>	Germania
<i>Pentru guvernul SUA, angajatul fiind:</i>	
• cetățean american	SUA (fie program de securitate socială, fie program federal de pensionare)
• cetățean german	Germania
în SUA	
<i>Pentru un angajator din Germania care:</i>	
- a detașat angajatul în SUA timp de 5 ani sau mai puțin	Germania
- a detașat angajatul în Germania pentru o perioadă mai mare de 5 ani	SUA
- a angajat salariatul în SUA	SUA
<i>Pentru un angajator non-german</i>	SUA
<i>Pentru guvernul german, angajatul fiind:</i>	
• cetățean german	Germania
• cetățean american	SUA

² https://www.ssa.gov/international/Agreement_Pamphlets/germany.html

Activitate independentă	
- desfășurată doar în SUA	SUA
- în mod normal, activitatea se desfășoară în SUA, dar se realizează o detașare în Germania pentru o perioadă de 5 ani sau mai puțin	SUA
- desfășurată doar în Germania	Germania
- în mod normal, activitatea se desfășoară în Germania, dar se realizează o detașare în SUA timp de 5 ani sau mai puțin	Germania

După cum indică tabelul, un lucrător american angajat în Germania poate fi acoperit de securitatea socială din SUA numai dacă lucrează pentru un angajator din SUA. Un angajator din SUA include o corporație organizată în conformitate cu legile Statelor Unite sau al oricărui stat, un parteneriat dacă cel puțin două treimi dintre parteneri sunt rezidenți din SUA, o persoană care este rezidentă a SUA sau un trust dacă toți mandatarii sunt rezidenți în SUA. Termenul include, de asemenea, o filială străină a unui angajator din SUA, dacă acesta a încheiat un acord în temeiul secțiunii 3121(l) pentru a plăti taxe de securitate socială pentru cetățenii americani și rezidenții angajați.

Certificatul de acoperire primit într-o țară va arăta data efectivă a scutirii de la plata taxelor de asigurări sociale în cealaltă țară. În general, aceasta va fi data la care începe activitatea în cealaltă țară.

CertIFICATELE de acoperire emise de Germania trebuie să fie păstrate de către angajatorul din Statele Unite în cazul unui audit realizat de către Serviciul de Venituri Interne (IRS). Nicio copie nu trebuie trimisă la IRS decât dacă este solicitată în mod specific de către această structură, cu excepția persoanelor care desfășoară activități independente.

Copii ale certificatelor de acoperire emise de Statele Unite vor fi acordate atât pentru angajat, cât și pentru angajator, fiind în responsabilitatea acestora să prezinte certificatul autorităților germane atunci când li se solicită acest lucru. Pentru a evita orice dificultăți, angajatorul trebuie să solicite un certificat cât mai devreme posibil, de preferință înainte de începerea unei activități în cealaltă țară.

Acordul permite cetățenilor americani, apatrizilor și refugiaților să facă contribuții voluntare la sistemul german de asigurări sociale, dacă îndeplinesc anumite condiții. Aceste contribuții pot ajuta o persoană să se califice pentru o prestație obișnuită germană sau să mărească valoarea beneficiului obținut.

A. Pensia pentru limită de vârstă

Statele Unite - pensie completă la împlinirea vârstei de 62 de ani.

Germania - pentru un bărbat, beneficiile se achită de la vârsta de 65 de ani cu 5 ani de cotizare; vârsta de 63 de ani cu 35 de ani de cotizare sau vârsta de 60 de ani cu 15 ani de cotizare. În plus, persoana respectivă trebuie să fi fost șomer în Germania timp de 52 de săptămâni în ultimul an și jumătate. Pentru o femeie, beneficiile se achită de la vârsta de 60 de ani cu 15 ani de cotizare.

B. Beneficii pentru persoanele cu dizabilități

Statele Unite - sub vârsta completă de pensionare, un lucrător poate primi beneficii în cazul în care nu mai poate desfășura vreo activitate, dar are o vechime minimă de 10 ani, cu excepția cazului în care persoana respectivă este oarbă.

Germania - beneficiile pot fi plătite la orice vârstă dacă capacitatea de muncă este redusă la mai puțin de 50%. Persoana respectivă trebuie să aibă 60 de luni de cotizare în orice moment înainte de debutul invalidității. Severitatea invalidității determină dacă lucrătorul primește o indemnizație de incapacitate profesională sau o indemnizație de invaliditate totală mai mare.

C. Beneficii privind pensia de urmaș

Statele Unite - beneficiu complet care se obține la vârsta de pensionare completă sau la orice vârstă dacă persoana respectivă are în întreținere copilul defunctului cu vârsta mai mică de 16 ani sau cu vârsta de 22 de ani pentru copilul cu dizabilități. De asemenea, soția văduvă cu dizabilități poate primi beneficii dacă are vârsta mai mică de 50 de ani.

Germania - prestație care se achită la orice vârstă dacă persoana respectivă nu s-a recăsătorit și lucrătorul avea 5 ani de cotizare sau avea dreptul la prestații înainte de deces.

Prevederi incluse în acordul încheiat cu Slovenia în anul 2019³

Activitate	Acoperire și taxe
în Slovenia	
<i>Pentru un angajator din SUA care:</i>	
- a detașat angajatul în Slovenia timp de 5 ani sau mai puțin	SUA
- a detașat angajatul în Slovenia pentru o perioadă mai mare de 5 ani	Slovenia
- a angajat salariatul în Slovenia	Slovenia
<i>Pentru un angajator din afara SUA</i>	Slovenia
<i>Pentru guvernul SUA, angajatul fiind:</i>	
• cetățean american	SUA (fie program de securitate socială, fie program federal de pensionare)
• cetățean sloven	Slovenia
în SUA	
<i>Pentru un angajator din Slovenia care:</i>	
- a detașat angajatul în SUA timp de 5 ani sau mai puțin	Slovenia
- a detașat angajatul în Slovenia pentru o perioadă mai mare de 5 ani	SUA
- a angajat salariatul în SUA	SUA
<i>Pentru un angajator non-sloven</i>	SUA
<i>Pentru guvernul sloven, angajatul fiind:</i>	
• cetățean sloven	Slovenia
• cetățean american	SUA
Activitate independentă	
- desfășurată doar în SUA	SUA
- în mod normal, activitatea se desfășoară în SUA, dar se realizează o detașare în Slovenia pentru o perioadă de 5 ani sau mai puțin	SUA
- desfășurată doar în Slovenia	Slovenia
- în mod normal, activitatea se desfășoară în Slovenia, dar se realizează o detașare în SUA timp de 5 ani sau mai puțin	Slovenia

A. Pensia pentru limită de vârstă

Statele Unite - pensie completă la împlinirea vârstei de 62 de ani.

³ <https://www.ssa.gov/pubs/EN-05-10184.pdf>

Slovenia - beneficiile sunt plătite de la vârsta de 65 de ani, dacă persoana respectivă are o perioadă de cotizare minimă de 15 ani.

B. Beneficii pentru persoanele cu dizabilități

Statele Unite - sub vârsta completă de pensionare, un lucrător poate primi beneficii în cazul în care nu mai poate desfășura vreo activitate, dar are o vechime minimă de 10 ani, cu excepția cazului în care persoana respectivă este oarbă.

Slovenia - un lucrător cu vârsta de 30 de ani sau peste trebuie să fi lucrat 1/3 din perioada cuprinsă între împlinirea vârstei de 20 de ani și data de debut a dizabilității. Un lucrător cu vârsta cuprinsă între 21 și 29 de ani trebuie să fi lucrat cel puțin 1/4 din aceeași perioadă. Un lucrător cu vârsta mai mică de 21 de ani, trebuie să fi lucrat cel puțin 3 luni.

C. Beneficii privind pensia de urmaș

Statele Unite - beneficiu complet care se obține la vârsta de pensionare completă sau la orice vârstă dacă persoana respectivă are în întreținere copilul defunctului cu vârsta mai mică de 16 ani sau cu vârsta de 22 de ani pentru copilul cu dizabilități. De asemenea, soția văduvă cu dizabilități poate primi beneficii dacă are vârsta mai mică de 50 de ani.

Slovenia - Văduva sau partenerul supraviețuitor trebuie să aibă cel puțin 53 de ani la momentul decesului lucrătorului și are în grijă un copil al lucrătorului. Partenerul supraviețuitor trebuie să fi locuit cu persoana decedată o perioadă de trei ani înainte de decesul lucrătorului.

Alte prevederi

Dacă muncitorul are credite de securitate socială atât în Statele Unite, cât și în țara cu care a fost încheiat acordul, este posibil ca acesta să fie eligibil pentru beneficii din una sau ambele țări. Dacă sunt îndeplinite toate cerințele de bază în cadrul sistemului unei țări, se obține un beneficiu regulat din acea țară. Dacă nu sunt îndeplinite cerințele de bază, acordul poate sprijini muncitorul să se califice pentru obținerea unui beneficiu.

Fiecare țară își plătește propriile beneficii. Plățile din SUA sunt efectuate de către Departamentul de Trezorerie al SUA în fiecare lună și acoperă beneficiile pentru luna precedentă.

Angajatul care nu este de acord cu decizia luată cu privire la cererea de prestații conform acordului, poate contacta orice birou de securitate socială din SUA sau din cealaltă țară. Deoarece deciziile fiecărei țări sunt luate independent una de cealaltă, o decizie a unei țări cu privire la o anumită problemă poate să nu fie în conformitate cu decizia luată de cealaltă țară cu privire la aceeași problemă.