

致我校教师和职员：

在这忙乱的两个月中，新冠肺炎 COVID-19 在很大程度上改变了我们的世界和我校的运行。我对威大-麦迪逊分校应对此次疫情的工作感到无比自豪。一所杰出的公立大学所展现的价值从未如此清晰过，那就是我们提供有关此次全球疫情大流行的研究、信息和教育。不幸的是，我校为这场危机付出了巨大的经济代价。该备忘录概述了我们将采取的必要的开支削减，其中包括员工强制性不带薪休假。

由于你们所体现的能量、精神和奉献力量，我校在威斯康星州的应对疫情过程中一直扮演着领导的角色，我们果断采取行动维护公共卫生，将设施借给我州使用，将我校的宿舍提供给 *UW Health* 员工和救援人员，并向我州分享急需的专业知识来帮助他们做出决策。无论是疫苗的研制工作还是面罩的开放设计，你们身体力行以各种方式诠释着威斯康星理念 (*Wisconsin Idea*)。

我们的首要任务是保障我们社区成员的健康平安。尽管校园活动的迅速减少给我们所有人带来了挑战，但为了保护我们社区并限制病毒传播，我们做的决定是正确的。

我要对我们所有员工表达感激之情，特别是那些来校上班提供必要服务以维持我校运作的员工。无论您是参与了授课方式的改变，在网络环境中支持我们的学生或教师，帮助维持科研的进行，还是在威斯康星州范围提供推广服务，你们每个人都在我们应对疫情的过程中发挥了重要的作用。

如你们所知，此次危机对我们的财务造成了深刻的影响，我们最初保守的估计是一亿美元的损失；实际损失很可能会远远超过这一数字。随着我们继续应对此次大流行，它对我们财务的影响日益增加。就在昨天晚上，我州宣布包括我校的所有行政分支机构都将被要求在本财政年度（6月30日结束）削减5%的来自我州的税金拨款。

幸运的是在危机开始时，我们拥有比较坚实的财政基础，另外恰好还没开始按2021年财政预算分配新的资金。这笔资金再加上使用我们有限的储备金和其它控制成本的措施，我们通过全校的举措可以在很大程度上弥补这一亿美元的缺口。为了避免我们员工受到直接影响，我们将采取以下应急举措以控制当前和未来的成本：

- 取消已经规划好的预算分配和新的投资项目
- 冻结旅行并限制不必要的开支
- 推迟或改变一些基础设施项目
- 加倍努力招收优秀的新生
- 进行部分招聘和工资冻结（个别情况除外）

出于可以预见的财务压力，我们必须还要采取额外的措施，不幸的是这些措施将对全体员工产生直接影响。我们会作为一个社区共同面对这次挑战，我们将要求教师、学术类员工和校员工 (*university staff*) 共同做一些牺牲，同时希望我们的领导人员和收入最高的员工能够做最大奉献。

我们将采取下列措施：

全校范围强制性不带薪休假（*furloughs*）：对大多数教师、学术类员工和校员工（*university staff*），我们将在 2020 年 5 月 15 日到 10 月 31 日期间实行一个逐步的强制性不带薪休假项目。*Furlough* 指的是强制性不带薪休假，而不是解雇或不续签。员工将保留他们的职位，当回到工作状态时仍拥有完整的所累积的福利和保险。

本项政策将适用于大多数员工，包括工资是由经费或其它非 101 资金发放的员工。该政策不包括研究生助理、博士后、临时和学生员工及非全职合同（*non-FTE*）员工。

工资超过\$150,000 的员工将会在未来 6 个月内进行 6 天的强制不带薪休假（每个月工资降低 4.6%）。工资在\$80,001 至 \$150,000 的员工将进行 5 天的强制不带薪休假（每个月工资降低 3.8%），工资在\$50,000 至\$80,000 的员工将进行 4 天的强制不带薪休假（每个月工资降低 3.1%），另外工资在\$50,000 以下的员工将会在未来 6 个月中进行 3 天的强制不带薪休假（每个月工资降低 2.3%）。对于有 9 个月合同的员工，他们强制性不带薪休假的天数会做相应调整，最终他们降低的工资数额将与其他同样年薪的员工基本类似。

领导人员降薪：教务长、副校长和我自己都自愿在未来六个月内降低百分之十五的薪水。这大约等于降薪 10%，再加上 6 天的强制不带薪休假。

工作共享项目（*Work-Share Program*）：财务上受到严重影响或是来校上班运营受到很大影响的单元将必须更大幅度地降低员工的工作量。为了避免这些员工完全强制不带薪休假，我们正在根据威斯康星劳动发展部（*Wisconsin Department of Workforce Development, DWD*）和联邦 CARES 法案设立一个工作共享项目（*Work-Share Program*）。这一项目需要 DWD 的准许，但我们预期可以获得批准，从而避免更大规模的强制不带薪休假。

工作共享项目将保证员工通过分担可做的工作而被部分雇用，从而所有员工都能够继续兼职工作。在此项目内，员工的工作时间将减少 10 至 60%，并采取换班制度以完成单元剩余的工作。参加工作共享项目的员工可以根据减少的工作时间申请获得相应比例的宽泛的失业保险（*expanded unemployment benefits*）。

参加工作共享项目的员工将不需要进行上述任何间歇性的强制性不带薪休假。完全或部分参加工作共享项目的单元包括校住宿部（*University Housing*）、设施规划及管理部（*Facilities Planning & Management*）和威斯康星俱乐部（*Wisconsin Union*）等。在未来的两周内，参加工作共享项目的单元，其员工将收到正式通知。

工作时间减少却没有资格参加工作共享项目的单元的员工：工作共享项目是特别为那些有许多员工减少工作时间的单元设计的。而有些单元只有有限数量的员工不能全职工作或无法远程工作。在这种情况下，主管会与员工商讨看员工是否能被分配从事其它工作或是

只是特定职位的员工需要进行强制性不带薪休假（根据现有的工作量决定需要减少的工作时间）。

工作共享项目的实施以及如果不符合工作共享项目的条件而需要重新进行分配工作将会持续进行。对于有需要的员工，我校的新冠肺炎 COVID-19 紧急假期将延长到 5 月 15 日。该新冠肺炎 COVID-19 紧急假期在 5 月 15 日后失效。

自愿无薪休假（Leave Without Pay）：最后，我们也可以给那些愿意并且工作允许的员工提供自愿无薪休假（通常是兼职）的选择。如果您想要选择这种休假方式，请联系您的主管或人力资源代表。

这些短期的人力资源举措将会帮助我们在面对一亿美元缺口的情况下节约高达三千万美元的金额。

从现在到秋季，我预期不会有更进一步的措施或开支削减了，并且我相信这些措施最后会被证明是足够的。但是我们面对未来仍然很很大的不确定性。尽管我们针对各种可能的情况制定了一系列的决策，我们没人能确切地知道我校在秋季将会怎样运作，也不知道我州未来两年的预算状况如何。这两个因素都有可能严重加剧我们的财务状况，并可能需要我们最快在秋季就要考虑做进一步的财务削减。

我知道在这个大家都已经如此努力工作却要面对生活中受到诸多干扰的时期，你们很难接受我们上述的决定。随着我们度过这个夏天并进入秋季，我承诺我们会继续提供尽可能多的信息，并通过共同参与管理渠道与大家分享你们的意见建议并给大家提问的机会。

请访问 <https://hr.wisc.edu/covid19/furlough> 查看强制性不带薪休假的政策和人力资源办公室发布的常见问题和回答。

人力资源办公室将会通过院长、主任和人力资源代表发布进一步的最新信息。如有疑问，请联系您的主管或人力资源代表，或拨打电话(608) 265-2257 联系人力资源办公室，或发邮件给 furlough@ohr.wisc.edu。

最后，我深深地感谢你们所做的一切，并期待我校尽可能又快速又安全地渡过这个艰难的时期。

Rebecca Blank 校长

###