

收信人：威大-麦迪逊分校全体员工

发信人：Rebecca Blank 校长

主题：有关预算和强制带薪不带薪休假的最新消息

日期：2020 年 10 月 26 日

各位员工：

今年在我们学校的历史上是最不寻常的一年。我们社区的所有成员在逆境中团结一致，对此我感到非常自豪。

我们在夏季和秋季时预计在 10 月份能对我们 2021 年的财务状况有个更清晰的判断。我在此总结一下我们已经采取的那些措施，并解释一下为什么我们要实行第二轮强制带薪不带薪休假（*furloughs*）和其它减少开支的措施。

为了应对 3 月份开始的新冠肺炎（*COVID*）疫情，我们已经及时采取了以下降低成本以减轻财务损失的措施：

- 冻结工资和多数职位的招聘
- 撤回原本为本财政年度预算的新的投资项目资金
- 尽量取消多数差旅活动并酌情削减其它费用
- 对多数员工实行递进式（*progressive*）强制带薪不带薪休假（于 10 月 31 日结束），其中包括高层领导降薪 15%
- 有些部门在必须暂时关闭的情况下通过工作分享项目（*work-share programs*）确保其员工能够兼职
- 使用储备金弥补我们的一部分损失

以上措施大大降低了我们的开支，其中最有效的是强制带薪不带薪休假和减薪，这两个措施为我们节省了 2700 万美元。我知道尽管这些措施是必要的，但是我们的员工和所开展的项目为此做出了很大的牺牲。

预算形势

我们仍然处在困境之中。疫情对威大的影响将持续到 2121 年和以后。我们的学费收入下降了约 2400 万美元，另外我们的科研部门能够获得的经费很可能比预期要少 2800 万美元。我们的现状是许多收入的来源减少了，同时在新冠肺炎方面的花费仍在不断攀升，这就使我们的预算危机更加恶化。

威大-麦迪逊分校在上个财政年度到这个财政年度之间还将产生约 5000 万美元的费用。其中一个原因是州长要求州政府机构将自己的一般用途收入（*General Purpose Revenue, GPR*）交还给州里[所谓的“失效资金（*lapse*）”]，另一个原因是我们要承担未得到拨款的工资计划（*pay plan*）费用。在接下来的八个月里，我们还将面临不确定的州政府两年

预算案。我们对威大系统临时校长（*interim President*）Tommy Thompson 倡议的在这个时期为威大各校提供帮助的州政府预算表示赞赏。

另外，我校辅助部门（*auxiliaries*）（指的是自主创收的部门）的收入大幅度减少。例如，运动部（*Athletics*）无法举办多数体育赛事，也无法出售门票。会议服务部（*Conference Services*）不能接待嘉宾或是承办会议。威斯康星俱乐部（*Wisconsin Union*）也因为露台（*Terrace*）在夏天的使用范围有限而受到影响。这些辅助部门面临共约 1.5 亿美元的缺口。这些辅助部门需要自主创收，而且我们的其它预算也很紧张，所以尽管我校会在力所能及的范围内为他们提供一些帮助，但是这些辅助部门仍需自己解决预算问题。

综合来看，和我们在去年 1 月时所计划的相比，我们在 2020 年 3 月至本财政年度结束（即 2021 年 6 月 30 日）之间所降低的收入和增加的开支总额加起来估计约有 3.2 亿美元。尽管我们已经采取的削减措施弥补了部分不足，但是我们仍有很大差距，而且这个差距比我们在过去任何一年面临的差距都大。我们必须精心安排，才能使财务状况恢复稳定。

我们计划在可能的情况下继续推进那些最重要的业务，但是在必要时减少成本以平衡预算。我校将继续冻结招聘—我们只允许副校长或学院院长批准的职位招聘—并在今年剩余的时间里继续酌情减少开支。但是我们还需要采取措施进一步削减开支。

强制不带薪休假和工资计划

在减少开支方面，我们做出的最难的决定是实行新一轮递进式强制不带薪休假。我们的第二轮强制不带薪休假将为期 6 个月（2021 年 1 月 1 日到 6 月 30 日）。我们特意推迟了第二轮不带薪休假的开始日期，希望员工能有时间提早安排。多数员工的工资将在 11 月和 12 月恢复到正常水平，之后开始第二轮强制不带薪休假。请注意，许多特定职位强制不带薪休假（*position-specific furloughs*）的员工将从 11 月 1 日开始继续减少工作时间。

第二轮强制不带薪休假的方式将与 2020 年相同，我们仍将确保低薪员工的减薪幅度稍小一些，而高薪员工的减薪幅度稍大一些，强制不带薪休假的天数从 3 天（每月 1/2 天）到 6 天（每月 1 天）不等。这就意味着在这六个月期间，员工工资因强制不带薪休假而减少 2.5% 至 4.6%，具体的百分比取决于每个员工强制不带薪休假的天数。我和各位副校长将在这六个月内再次减薪 15%，学院院长们将自愿减薪 10%。

我知道强制不带薪休假将给员工，尤其是那些工资较低的员工造成困难。不过按照我校之前确定的工资计划，我们将从 1 月开始为员工加薪 2%（由我校提供部分资金），这可以稍微缓冲一下强制不带薪休假所带来的负面影响。实际上这个加薪基本上可以抵消强制不带薪休假对我校工资最低的员工的影响。尽管我们面临严峻的预算形势，但是我们仍将落实这个工资计划为员工加薪。另外我们也认识到，这个工资计划提高了员工的基本工资，所以在强制不带薪休假之后，员工仍可以保持提高的基本工资。

另外，我也很高兴地宣布，我们将兑现我们一年前的承诺，从 2021 年 1 月 17 日起将那些按小时领工资的员工的最低小时工资提高至 15 美元。这个提高的工资将主要影响到清洁员、动物护理员和饮食服务人员，但不适用于临时员工或学生员工。

综合起来，新的工资计划和提高的最低小时工资将使我们的第二轮强制不带薪休假比第一轮递进程度更为明显。请访问人力资源办公室的网站查看[强制不带薪休假的详情](#)，我们也会通过电子邮件发送更多信息。

2022 财政年度预算

光靠强制不带薪休假还不能平衡我们的预算，我们预期会在未来几周开始做 2022 财政年度预算时宣布进一步削减那些由一般用途收入（GPR）资助的部门的预算。尽管我们有必要进一步削减开支，但是我们预期会避免许多人担心的今年会带来的大幅削减。这并不是说这些削减是微不足道的，但我们希望这些削减能在很大程度上通过减员、招聘冻结以及我们已经采取的其它削减预算的措施来实现。

每个学院/部门都将决定采用什么策略来解决当前和长期的预算赤字，并酌情选择最适合自身情况的方式。因为财政危机对我们某些部门及其收入来源的影响不同，我们的少量部门可能需要通过裁员以弥补预算严重不足的状况。

我们已经和我校的员工共同参与管理组织讨论了预算问题，我们还将继续进行这方面讨论。我们将尽可能地降低对员工的影响。

我知道大家很难接受这个消息，但是在恢复正常运营之前，我们需要面对疫情对我校造成的后果。因为这些措施，威大-麦迪逊分校将会变得更加强大，也可以更好地履行我们的公共使命。与此同时，我要感谢你们为我校所做的一切。