

# 常见问题

## 加州州立大学对非教职被代表员工的薪酬审查

### 问：为什么要审查由工会代表的非教职员工的加州州立大学（CSU）薪酬计划？

答：加州州立大学（CSU）、“加州州立大学雇员工会”（CSUEU--SEIU 2579本地分会）和“卡车司机工会2010本地分会”（Teamsters Local 2010）协同作业，共同审查了加州州立大学CSU现有的薪酬计划，为的是：

- 识别并解决工资压缩和内部工资停滞的问题。（工资压缩是指：为某个组织中较新员工的起薪与具有同等技能且服务年限更长的现有员工的起薪相匹配。工资停滞是指：当前员工的工资率没有以与市场相当的速度增长。）
- 识别和解决加州州立大学的工作薪酬与市场不一致的领域
- 考虑通过工作进展和工作分类的更大明确度来招聘和留住人才的策略
- 提供替代薪酬结构和薪酬做法，以解决研究中发现的问题

加州州立大学及其非教职员工谈判单位与咨询公司“美世咨询”（Mercer）合作，对加州州立大学现有的非师资代表的员工的薪酬计划做了评估，由此成立了一个项目团队与“美世咨询”合作。该团队由来自加州州立大学、“加州州立大学雇员工会”（SEIU 2579本地分会）和“卡车司机工会2010本地分会”的领导组成。“美世咨询”是一家国际咨询公司，在包括薪酬在内的就业服务方面拥有深厚的专业知识。

“美世咨询”经常与各种规模的组织合作，以调整他们的业务和人员战略，包括评估薪酬计划。

### 问：作为此次审查的结果，加州州立大学将向加州立法机构提出哪些拟议的变更？

答：根据全面综合审查，提交给州立法机构和加州州立大学董事会的建议的主要组成部分为：

- 使加州州立大学的薪酬结构和员工薪酬与外部市场（即高等教育和一般行业）保持一致
- 实施阶梯式薪酬结构，随着现有员工的经验增长，定期提高他们的薪酬，包括：
  - 根据该地区的工资成本为每个校区本地化的薪酬结构（例如：相同工作，旧金山校区的阶梯率将高于奇科校区）
  - 在初始薪酬阶梯的百分比上，增加幅度较大，以使工资在五年之内与市场保持一致
  - 九个薪酬阶梯，让员工在15年内达到最高工资率
- 确保未来工作分类和职称的变化反映已完成的工作和外部市场

### 问：根据薪酬审查而拟议的变更，需要发生什么情况才会所出？

答：需要州立法机构的批准和资助才能实施对由工会代表的非教职员工的加州州立大学薪酬计划的任何和所有建议。工资、工作类别、头衔和薪酬结构的最终确定将在州资助水平确定之后发生。此外，实施过程将通过集体谈判过程得以确定。

# 常见问题

## 加州州立大学对非教职被代表员工的薪酬审查

### 问：谁参与了对由工会代表的非教职员工的加州州立大学薪酬计划的审查？

答：薪酬计划审查是加州州立大学与所有非教职员工谈判单位之间的一种协作。“加州州立大学雇员工会”（SEIU 2579本地分会）和“卡车司机工会2010本地分会”服务于项目团队，他们定期与其他谈判单位的领导会面，提供最新信息并征求他们的意见。此外，通过一系列数字焦点小组，从非教职员工雇员的一个广泛群体和管理层收集了利益相关者的反馈信息。

### 问：审查中是否考虑了雇员的的声音？

答：是的。2021年12月举行了一系列数字焦点小组讨论，收集利益相关者的反馈信息。超过4,500名非教职员工雇员和他们的经理们参加了焦点小组讨论。焦点小组的结果提供了关键的深刻见解。

### 问：审查加州州立大学薪酬计划所使用的方法是什么？

答：“美世咨询”和工作组遵循严格的流程来审查由工会代表的非教职员工的加州州立大学薪酬计划。项目步骤包括：

- 听取主要利益相关者的意见，以了解当前状态
- 审查加州州立大学现有的工作框架（工作分类和工作类别），以确定与外部市场和在加州州立大学所做的工作保持一致的种种机会
- 根据外部市场定价加州州立大学工作分类
- 将加州州立大学的平均薪酬与外部市场比较
- 进行薪酬分析，以确定加州州立大学雇员之间的内部公平问题
- 制定可供审查的替代薪酬结构模型
- 在考虑每种结构的优缺点后，确定最有效的薪酬结构

### 问：雇员的薪酬是否会因薪酬计划审查而减少？雇员的福利会改变吗？

答：雇员的工资不会因为审查而减少。此外，雇员的福利不会改变。

但是，由于薪酬计划审查，员工可能会看到以下变化：

- 由于实施了新的薪酬制度，薪酬等级将发生变化。
- 雇员的工资可能会看到增加。如果雇员的工资增加了，也会对其福利价值产生后续影响（比如：任何以工资为基础的福利计划，如退休金）。
- 雇员可能会看到他们的工作分类发生了变化。

# 常见问题

## 加州州立大学对非教职被代表员工的薪酬审查

请记住：对由工会代表的加州州立大学的非教职员工薪酬计划，要实施其任何和所有建议，都需要州立法机构的批准和资助。工资、工作类别、分类和薪酬结构的最终确定将在州资助水平确定后发生。此外，实施过程将通过集体谈判过程得以确定。

### 问：什么时间来实施那些建议的更改？

答：具体时间取决于州立法机构的批准和资助。此外，实施过程的细节将在资金获得批准后确定，并将通过集体谈判过程加以完善。

### 问：如果加州立法机构不支持这些建议会怎样？

答：如果州立法机构不支持这些建议，则需要对加州州立大学薪酬计划的变更进行修改，以与收到的预算保持一致。

但是，加州州立大学和非教职员工谈判单位将继续倡导为工会代表的非教职员工提供资金并对薪酬计划作出改变。

### 问：这些建议是否必须在实施之前进行谈判？

答：是的。建议的实施——假设得到州立法机构的批准和资助——需要通过集体谈判程序进行谈判。

### 问：工资成本是如何确定的？

答：在提议的结构中，单个雇员的工资成本取决于工作分类和级别、校园位置以及他们在加州州立大学目前担任职位中的经验等综合因素。令人满意的工作表现也将是未来加薪的必要条件。

一旦新的薪酬计划的所有细节获得批准和谈判，加州州立大学将为雇员们和经理们提供教育课程，以确保对新的计划获得充分了解。

### 问：如果我有问题，我可以找谁去说？

答：如果您有任何问题，请联系工作组成员：

- “加州州立大学雇员工会”（CSUEU--SEIU 2579本地分会）：吉姆·菲力欧（Jim Phillio，“加州州立大学雇员工会”CSUEU 执行董事）或凯瑟琳·哈钦森（Catherine Hutchinson，“加州州立大学雇员工会”CSUEU 总裁）（“加州州立大学雇员工会”CSUEU 将设置电子邮件接收意见——待公布）
- “卡车司机工会2010本地分会”：德鲁·斯哥特（Drew Scott，受托人和技术行业总监）

# 常见问题

## 加州州立大学对非教职被代表员工的薪酬审查

- 加州州立大学：谭密·肯波（Tammy Kenber，人力资源副校长）、莱提·荷楠戴斯-兰德罗斯（Lety Hernandez-Landeros，薪酬和分类计划资深经理）、卡林·金肯斯（Karin Jenkins，薪酬和分类计划管理人）、约瑟夫·杰林思科（Joseph Jelincic，集体谈判助理副校长），或基恩·豪沃德（Gene Howard，数据运营和薪资系统资深经理）。

有关研究的总体反馈可提交至 [hadmin@calstate.edu](mailto:hadmin@calstate.edu)。