



南加州台灣旅館業同業公會

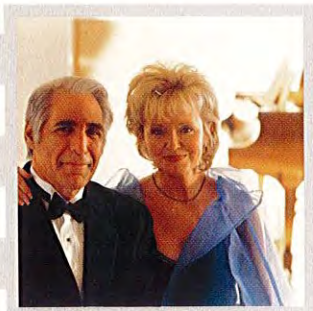
旅館會刊

PRESORTED
STANDARD
US POSTAGE
PAID
MONTEREY PARK
CALIF. 91754
PERMIT NO.76

MARCH
2003

HOTEL & MOTEL JOURNAL

Issue Number **105**



The bank of David and Natalie

has helped successful individuals for nearly a century

understands how to build wealth

provides a private banker for every need

understands how to protect wealth

thinks trust is more than a legal term.

Invest in you™



THE
PRIVATE
BANK™

Banking Services • Trusts • Investment Management
Bob Emerson, Vice President & Regional Director, (858) 552-2042

©2003 Union Bank of California, N.A. Member FDIC

TAIWAN HOTEL & MOTEL ASSOCIATION
Of SOUTHERN CALIFORNIA

1045 E. Valley Blvd., A212
San Gabriel, CA 91776

www.thmasc.com

南加州台灣旅館業同業公會

Tel: (626) 280-2207

Fax: (626) 280-2243

Address correction requested

榮獲百萬圓桌獎



- 一、共同基金的投資策略
- 二、外國人在美國的投資
- 三、個人遺產的保障策略
- 四、設立公司團體健康保險
- 五、設立公司401K或小型個人公司SEP IRA的退休計劃
- 六、商業保險及旅館保險

IFS-A065734, Ed. 03/03

會長的話

許清松

公會進入二〇〇三年之後，各樣活動緊鑼密鼓的展開，原本對於這些活動有些許的憂心，因投入的人力、用的心，是外人難以想像的，及外界時局的不定，總是擔憂是否因而影響活動的推展，但經過各個小組的分工，每樣活動將如期的開展，這最難能可貴的是團隊精神的表現。



南加州旅館業人才輩出，在各方面均有傑出的表現，本公會現有理事群體展現的才能，不止在商場上的矯健，在活動上所表現的領導實力，能文能武每個都不容輕忽均具有主將的風範，本次訓練班在副會長范約瑟、理事汪蔚興的帶領下，及幾個旅館願意提供給予本會教學之用通力合作下辦得極為成功，在此可看出本會各工作小組的用心，當日會員參與者眾多均給予好評，本會各樣活動即將相繼開展，敬請各位能踴躍參與，五月七日本會的高爾夫球賽，給熱衷於打球的朋友一個相聚以球會友的機會，當晚在球場餐廳用餐及頒獎，六月八日是年度大會除了晚餐精彩節目外，提供給廠商攤位商展介紹各公司產品，是本會歷年來年會一大特色，也是促進商機的最佳時機，歡迎有興趣參展的廠商儘早訂位。

經濟景氣尚未復甦，公會是各位的定心丸，希望各位在躊躇不前，不知前面的道路如何時，暫時停下腳步加入公會活動，讓緊迫的心得到歇息，也因著多方的心得交換能豁然開朗。

財稅法律專欄



會務動態

- 8 第二十八屆理事名單
- 9 新春聯歡晚會
- 16 訓練班專題報導
- 20 訓練班課程筆記
- 23 會員福利



- 28 The Americans with Disabilities Act
- 30 What to Do if You Receive "N" "No-Match" Letter
- 31 HUMAN RESOURCES
- 32 Overtime Lawsuits Exploding
- 34 Tips to Minimize Wage & Hour Problems
- 36 What You Should Know About Terminations
- 42 減繳房地產稅 有妙方
- 44 勞工傷殘保險大幅改革

歷任會長芳名錄

第一屆	蔡金欲 / King Chai	1974-1976
第二-五屆	王桂榮 / Ken John Wang	1976-1980
第六屆	陳哲夫 / Jeff Chen	1980-1981
第七屆	范宗陣 / John Fan	1981-1982
第八屆	丁昭昇 / Charles Ting	1982-1983
第九屆	劉丁榮 / Ting Liu	1983-1984
第十-十一屆	楊茂生 / Maoson Young	1984-1986
第十二-十三屆	黃三榮 / San John Hung	1986-1988
第十四屆	李木通 / Tom Lee	1988-1989
第十五-十六屆	方俊雄 / Grover Fang	1989-1991
第十七-十八屆	顏樹洋 / Rosano Yan	1991-1993
第十九-二十屆	廖聰明 / Tom Liaw	1993-1995
第二十一屆	陳正吉 / Cheng-Chi Chen	1995-1996
第二十二屆	陸和源 / George Lu	1996-1997
第二十三-二十四屆	盧景林 / Robert C. lu	1997-1999
第二十五-二十六屆	邱垂煌 / Chris Chiu	1999-2001
第二十七屆	許清松 / Stephen Hsu	2001-2002

行銷管理專欄

- 46 不景氣省錢十招
- 50 旅館投資與經營
- 52 介紹的禮儀
- 54 傳統文化對我 企業管理行為的影響
- 60 如何購買銀行拍賣及相關之買賣交易
- 68 二00二年旅館市場分析



旅遊資訊專欄

- 70 帛琉生態之旅
- 72 別讓旅遊咖啡病壞遊興
- 74 冬遊黃山 雲海銀妝更奇麗
- 76 國內外旅遊？先上網做功課
- 78 遊大陸 小心騙術



醫療與保健專欄

- 80 對抗癌轉移借重中醫
- 81 旅途患病的處理
- 82 旅行與健康
- 84 吵個好架 婚姻更甜蜜
- 86 身心關係新健康觀



- 88 藥「到」不等於病「除」

旅館會刊

第105期2003年 3月出刊

廣告索引

封面 Bob Emerson
封底 C F Kent
封面裡 Prudential Insurance
封底裡 Westcrete Construction

25 Cal Lighting
39 華美電子鎖
41 Atlas Hospitality Group
49 至上保險
59 台美地毯
67 光輝油漆
73 美加電訊
83 金龍旅館實業公司
89 Arland
90 大友床墊

發行人：許清松
總編輯：邱垂煌
副總編輯：李秉信、汪蔚興
執行編輯：周培瑩
編輯委員：盧景林、鄭春暉、范約瑟
王政煌、王正純、李德揚
劉兆鈞、吳東昇、林學靚
鄧永征、王強生、江耀
劉達榮、郭學仁、劉昇平
江肖旻、汪俊宇
攝影小組：李秉信、鄧永征、江耀

特約印製廠商：VPA Graphics
Eric Chen (714) 624-2724

編者的話

總編輯 邱垂煌

旅館會刊已進入第105期，為合乎業者商業經營的需求讓內容更具多樣性。許多旅館業者的經營，雖固守旅館本業已將旅館投資型式企業化，企業的浩瀚及資訊的無遠拂界，時常讓我們資料的搜集感到措手不及，因時勢的變化實在太快了，企業的經營者除了掌握內部業務外，對於資訊的取得常常是取勝的一大竅門。

感謝各位廣告贊助廠商的廣告贊助，在此不能一一列名致謝，但本會也由衷感激這些廠商長期的廣告提供，相信各位會員在為旅館加添所需時，本會的贊助商將帶給各位更多的便利及優惠，需要任何方面的廠商資料本會可提供給您。

我們竭誠歡迎各位的投稿，將各位所聞所想提供給本會刊登，感謝本會理事群策群力的表現，大家的分工工作更有效率。



會務動態



8 第二十八屆理事名單

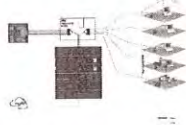
9 新春聯歡晚會

16 訓練班專題報導

20 訓練班課程筆記

23 會員福利

美加電訊 VCOMPTTEL
Providing High-Speed Internet
For Hospitality, Properties & Commercial



AVAYA
NEC
Panasonic
TeleSynergy

- Hotel Internet Sharing System (Profit sharing)
- Hotel telephone System
- IP PBX, PC based PBX, Voice over IP
- Voice Mail System, Call accounting system
- Data/Voice Cabling (Cat5, 5e, 6, Fiber Optics)
- CCTV System (PC Web-based remote access)
- Factory-Trained Certified Engineers

SALES • INSTALLATION
LEASE • TRADE IN
Free Estimate

LIC #490739
www.vcomptel.com
4011 Elgin Court, Torrance, CA 90503
800-817-6688

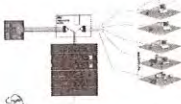


會務動態



美加電訊 **VICOMPTel**
COMMUNICATIONS & NETWORKS INC.

Providing High-Speed Internet
For Hospitality, Properties & Commercial



AVAYA
NEC
Panasonic
TeleSynergy

- Hotel Internet Sharing System (Profit sharing)
- Hotel telephone System
- IP FAX, PC-based FAX, Voice over IP
- Voice Mail System, Call accounting system
- Data/Voice Cabling (Cat5, 6, 7e, 8, Fiber Optics)
- CCTV System (IP Web-based remote access)
- Factory-Trained Certified Engineers

SALES INSTALLATION
LEASE TRADE IN
Free Estimate

UC #499739
www.vicomptel.com
4011 Taylor Street, Suite 200, Los Angeles, CA 90038
800-817-6688

8 第二十八屆理事名單

9 新春聯歡晚會

16 訓練班專題報導

20 訓練班課程筆記

23 會員福利



南加州台灣旅館業同業公會

第二十八屆理事名單

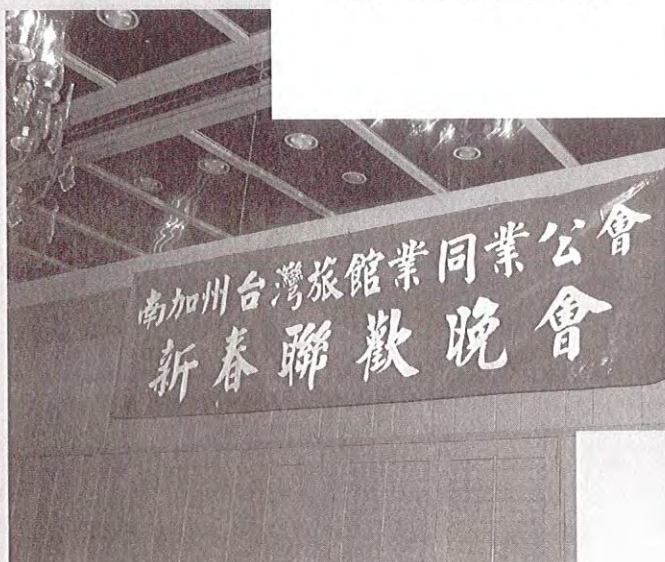
理事長 邱垂煌 Mr. Chris Chiu 23702 Rockfield Blvd. Lake Forest, CA 92630 (O)949-458-1900 (F)949-443-8388	會長 許清松 Mr. Stephen Hsu 515 West Katella Ave. Anaheim, CA 90802 (O)714-991-6868 (F)714-817-8588	副會長 鄭春暉 Mr. Peter Cheng 1538 E. Lincoln Ave. Anaheim, CA 92805 (O)714-635-6888 (F)714-573-4242
副會長 范約瑟 Mr. Joseph Fan 3223 E. Garvey Ave. North West Covina, CA 91791 (O)626-732-6245 (F)626-732-6246	副會長 王政煌 Mr. Michael Wang 5325 E. Pacific Coast Hwy Long Beach, CA 90804 (O)562-597-3285 (F)562-498-7167	副會長 王正純 Mr. Chen-Chun Wang 1402 W. Pacific Coast Hwy. Wilmington, CA 90744 (O)310-834-3400 (F)310-835-2225
稽核 李德揚 Mr. Terry Lee 515 S. Figueroa St., Suite 1960 Los Angeles, CA 90071 (O)213-680-8811 Ext 26 (F)213-680-9134	財務 劉兆鈞 Mr. Tony Liu 17561 E. 17 th St. Tustin, CA 92680 (O)714-832-2000 (F)714-573-4242	理事 李秉信 Mr. Ping Hsin Li 800 South Beach Blvd. Anaheim, CA 92804 (O)714-995-5700 (F)714-826-6021
理事 吳東昇 Mr. Tom Wu 705 N. San Gabriel Blvd. Rosemead, CA 91770 (O)323-887-9235 (F)323-887-9236	理事 林學靚 Mr. George Lin 609 N. Harbor Blvd. Santa Ana, CA 92703 (O)714-554-4040 (F)714-265-9938	理事 王強生 Mr. John Wang 2200 S. Harbor Blvd. Anaheim, CA 92802 (O)714-750-5211 (F)714-750-2226
理事 汪蔚興 Mr. Wilson Wang 3152 Redhill Ave., #208 Costa Mesa, CA 92626 (O)714-662-4400 Ext 402 (F)714-662-5500	理事 鄧永征 Mr. Nicolas Teng 3344 State St. Santa Barbara, CA 93105 (O)805-687-6611 (F)805-687-7116	理事 盧景林 Mr. Robert Lu 4400 Hughes Lane Bakersfield, CA 93004 (O)805-833-3000 (F)805-833-3736
理事 江耀 Mr. Bill Chiang 2845 Supply Ave. Commerce, CA 90040 (O)323-721-0252 (F)323-721-6086	理事 劉達榮 Mr. Jack Liu 11815 165 th St. Norwalk, CA 90650 (O)562-926-5599 (F)562-926-8479	理事 郭學仁 Mr. Simon Kuo 26328 Oso Parkway Mission Viejo, CA 92691 (O)949-582-7100 (F)949-367-7696
理事 劉昇平 Mr. Sheng Ping Liu 721 S. Indian Hill Blvd. Claremont, CA 91711 (O)909-626-2431 (F)909-624-7051	理事 江肖旻 Mr. Shermen Chiang 420 N. Atlantic Blvd. Monterey Park, CA 91754 (O)626-289-5090 (F)626-281-6499	理事 汪俊宇 Mr. Gerald Wang 1455 Monterey Pass Rd., Ste#201 Monterey Park, CA 91754 (O)323-268-8886 (F)626-446-4068

2003 新春聯歡晚會

周培瑩

2003年新春聯歡晚會邀及會員於新的一年裡至Artrium Hotel相聚聯誼，當日與會者眾，豐富的佳餚美酒及由劉兆鈞夫人張淑華所安排的歌舞秀，有很超乎專業的水準，讓會場一片驚艷，不管是台風或歌藝均讓人括目相看，會場由本會副會長王政煌提供。當日會員參與者眾，大家借此機會相聚，互道新年快樂。

經文處吳姿霓主任致詞



理事長邱垂煌致詞

會長許清松致詞



2003 新春聯歡晚會花絮



經文處吳姿霓主任



副會長王政煌提供場地



台美商會會長詹凱臣



2003 新春聯歡晚會花絮



羊
羊
得
意

2003 新春聯歡晚會花絮



福



吉祥
平安



2003 新春聯歡晚會花絮



喜氣洋洋

2003 新春聯歡晚會花絮



祝福您新年新氣象

萬事如意



2003 新春聯歡晚會花絮



明年再見

訓練班專題報導

周培瑩

第二十八屆旅館從業人員訓練班在華僑文教第二服務中心的贊助下圓滿完成。每次的訓練班由本會專精於旅館經營的訓練班小組精心策劃安排主題，邀及專業人士來到會場為會員講解最新的趨勢及各種疑難雜症的解決之道。與會的人士得到的不止於課堂知識在與同業中的交流中，一些資訊的獲得是無價之寶，所以我們常呼籲各位會員走出自己的天地，看看外面的世界。

本次訓練班上午是課堂的安排，講解連鎖旅館的經營方式，如何與連鎖公司談判，及邀請知名律師談及有關殘障法規的訴訟，旅館中訴訟事件時有所聞，如何及時防範律師在課堂中詳細說明。

本次訓練課程一大突破是將學員帶到旅館現場，旅館有四星級、三星級、二星級及正整修當中的旅館，讓每位學員清楚的知道這些級數的差別，及如何整修旅館，學員一趟知識之旅後均獲益匪淺，全程課程結束後，晚上聚餐聯誼在聚餐當中大家彼此交換經營心得生活分享，彼此交流聯誼更進一步，對於本次的課程大家都很贊賞。

感謝本會訓練班小組精心的策劃安排，副會長范約瑟理事汪蔚興所投入的心血及全程的講解，是課程成功之關鍵，及幾位贊助廠商的投入，讓本次訓練班大家均贊賞有佳。



右起副會長范約瑟、會長許清松、理事汪蔚興

訓練班專題報導



花

絮

旅館從業人員訓練班
同業公會主辦
第二中心



旅館從業人員訓練班

南加州台灣旅館業同業公會主辦
洛杉磯華僑文教第二中心



花 絮





花 絮



訓練班課程筆記

許清松

講師：BARRY MORRIS

CENDANT CORPORATION

DIRECTOR OF FRANCHISE SALES AND DEVELOPMENT

CELL PH # 310-614-9909

RAMADA, DAYS INN, SUPER 8, TRAVELODGE, HOWARD JOHNSON

GOOD MORNING. I WAS ASKED TO SPEAK TO YOU THIS MORNING FOR A FEW MINUTES ON FRANCHISING, THE BENEFITS, THE PITFALLS, THE PROCESS AND FINALLY CENDANT CORPORATION.

SO FOR THE NEXT FEW MINUTES I WOULD LIKE TO TAKE YOU THROUGH A BROAD OVERVIEW OF FRANCHISING IN GENERAL.

I USUALLY LIKE TO START AT THE VERY BEGINNING EVEN THOUGH IT MAY SEEM ACADEMIC. PEOPLE SEEM TO HAVE A LOT OF IDEAS AS TO WHAT FRANCHISING ACTUALLY IS. SO.....

WHAT IS FRANCHISING? BY DEFINITION:

"AUTHORIZATION GRANTED TO AN INDIVIDUAL OR GROUP BY A COMPANY TO SELL IT'S GOODS OR SERVICES IN A PARTICULAR WAY". THE WAY I LIKE TO EXPLAIN FRANCHISING IS THAT IT IS THE ABILITY TO BE IN BUSINESS FOR YOURSELF, BUT NOT BY YOURSELF.

A GOOD FRANCHISE CAN BE THOUGHT OF AS A MACHINE THAT HAS A LOT OF MECHANISMS TO DRIVE BUSINESS TO YOUR PROPERTY THROUGH ITS MANY RESOURCES!!!!

THE FIRST QUESTION THAT USUALLY COMES UP IS WHEN SOMEONE IS EITHER LOOKING TO ACQUIRE A HOTEL PROPERTY OR ALREADY OWNS ONE AND IS LOOKING FOR WAYS TO GROW THAT HOTEL BUSINESS.

HOW BEST CAN I TO DO THAT? MEANING, HOW AM I GOING TO GROW MY BUSINESS AND INCREASE MY REVENUE IN THE SHORTEST AMOUNT OF TIME.

WELL, IN THIS DAY AND AGE IT IS SAFE TO SAY THAT IF YOU ARE AN INDEPENDENT OWNER YOU ARE GOING TO HAVE A VERY DIFFICULT TIME GROWING YOUR BUSINESS BECAUSE OF THE INTENSE COMPETITION FROM ALL THE SURROUNDING FRANCHISED HOTEL PROPERTIES. USUALLY THE ONLY EXCEPTIONS TO THIS SEEM TO BE IF SOMEONE HAS A BOUTIQUE HOTEL IN A DESTINATION RESORT OR A HOTEL THAT CATERS TO A NICHE MARKET.

MULTI-BRANDING BY ALL OF THE MAJOR HOTEL COMPANIES HAS MADE IT POSSIBLE FOR HOTEL OWNERS TO PICK AND CHOOSE THE MOST SUITABLE BRAND FOR THEIR MARKET NEEDS.

SELECTING THE RIGHT FRANCHISOR FOR A PARTICULAR PROPERTY IS CRITICAL AS IT INVOLVES A BINDING RELATIONSHIP THAT RANGES ANYWHERE FROM 10-25 YEARS. THEREFORE, THE FRANCHISE SELECTION PROCESS REQUIRES DUE DILIGENCE SO AS TO AVOID BECOMING CONFUSED WITH THE OVERWHELMING INFORMATION AND COMPLEX PROCEDURE THAT IS INVOLVED IN THE FRANCHISE AGREEMENT).

WHY IS THIS THE CASE? WHY DO I NEED TO FRANCHISE?

A GOOD FRANCHISE WILL BRING BRAND RECOGNITION WITH A WELL KNOWN NAME, A SIGNIFICANT RESERVATION CONTRIBUTION THROUGH A CENTRAL RESERVATION SYSTEM., MARKETING AND ADVERTISING SUPPORT (WHETHER IT BE THROUGH TV, NEWSPAPER, RADIO, INTERNET OR OTHER AVENUES). IT ALSO GIVES YOU PURCHASING POWER (THROUGH OUR CREDIT LINES WITH ESTABLISHED NATIONAL VENDORS), TRAINING FOR ALL LEVELS OF YOUR STAFF, SALES SUPPORT, GDS CONNECTIVITY (ACCESS TO 100,000 TRAVEL AGENTS), INTERNET PRESENCE! WEB PAGES, AND A TOLL-FREE SALES CENTER.

ALSO, MANY LENDING INSTITUTIONS NOW WILL NOT FINANCE YOUR LOAN WITHOUT HAVING A NATIONALLY RECOGNIZED BRAND NAME FRANCHISE ATTACHED BEFORE YOU COME TO THEM.

WHAT DO I LOOK FOR IN A FRANCHISE? CONSUMER AWARENESS OF THE BRAND (500+LOCATIONS) COSTS: (VALUE VS ANTICIPATED RETURN) THE PROPER FIT FOR THE MKT. (ECONOMY! MID / UPSCALE AND ANALYSIS OF CUSTOMER BASE) OR A NICHE IN THE MKT, HISTORY OF THE BRAND (HAS IT BEEN AROUND AND WILL IT BE AROUND IN THE FUTURE. WHAT HAS THE TRACK RECORD BEEN AND WHAT CHANGES , IF ANY, IS IT MAKING TO KEEP UP WITH THE TIMES. FLEXIBILITY (WINDOWS -AGAIN, REMEMBER THAT THE STANDARD FRANCHISE AGREEMENT IS 15-20 YEARS) TERRITORY (AOP). TRANSFER CLAUSE (IF YOU DECIDE TO SELL).

GENERAL FEES: APP FEE, INITIAL FRANCHISE FEE, ROYALTY, (BASED ON GROSS ROOM REVENUE) PROPERTY MANAGEMENT SYSTEM, SIGNAGE, PUNCHLIST WORK. I CANNOT CAUTION YOU ENOUGH TO NOT FOCUS ON THE FEES.

WHAT IS THE BRAND GOING TO DO FOR ME AND WHAT IS ITS PROVEN TRACK RECORD. WHAT IS THE PRESENCE OF THIS BRAND IN MY AREA. HOW BIG IS THE COMPANY BEHIND IT

CAN THAT COMPANY WITHSTAND A DOWNTURN IN THE ECONOMY AND STILL HAVE THE RESERVES TO CONTINUE TO DRIVE BUSINESS TO MY PROPERTY? THESE ARE SOME OF THE QUESTIONS YOU NEED TO BE ASKING YOURSELF!!!!

INDEPENDENT VS. FRANCHISE (LEAVING ONE FRANCHISE BRAND TO REIMAGE BY GOING TO ANOTHER). FILL ORDER, INDUSTRY AVG PREMIUMS: (ADR: 10-15% GREATER, OCC: 8-12% GREATER. CONSUMER AWARENESS WE ARE A BRAND DRIVEN SOCIETY - MOST PEOPLE WILL PAY A LITTLE MORE IF YOU MEET OR EXCEED THEIR EXPECTATIONS WITH REGARD TO QUALITY, SERVICE AND PRICE. (CHARMIN TISSUE VS BRAND X OR NORDSTROM VS MAY COMPANY - CREATING VALUE).

WHAT TO WATCH OUT FOR IN FRANCHISING:

LOW COST / LOW VALUE OPTIONS, CASH INCENTIVES (AMORTIZATION PLAN THAT YOU WILL BE TIED TO - NOTHING IS FREE - YOU WILL ALWAYS PAY!) THE FRANCHISOR IS IN BUSINESS TO MAKE MONEY TOO!!.

COMPANIES THAT HAVE CORPORATELY OWNED HOTELS. COMPANIES THAT SHARE RESERVATIONS, ARE THEY OFFERING YOU AN AOP. WHAT IS THE HISTORY OF THAT COMPANY IN TERMS OF RETAINING THEIR FRANCHISEES.

PROCESS

CONSULTATION, UFOC, APPLICATION (SUBMITTED WITH FEE), INSPECTION, PUNCHLIST (WORK THROUGH), LICENSE AGREEMENTS (AGREE TO DEAL TERMS AND PAY INITIAL FRANCHISE FEE), IMPACT LETTERS SENT TO NEAREST 3 FRANCHISEES, (THEY HAVE 15 DAYS TO RESPOND, IF WE FEEL

THAT THEIR RESPONSE IS WITHOUT JUSTIFICATION WE WILL RESPOND TO THEM AND AT THAT POINT THEY HAVE 5 DAYS TO SEND US A CHECK FOR \$6,000 WITH A LETTER REQUESTING THAT AN IMPACT STUDY BE COMMISSIONED THRU A 3rd PARTY (NEUTRAL) COMPANY THAT THEY SELECT OFF OF A LIST, THE STUDY CAN TAKE 4 WEEKS TO COMPLETE. IF THEY WIN THEY GET THEIR MONEY BACK. FINALLY, COMMITTEE APPROVAL BY FRANCHISOR, COMPLETE PUNCHLIST ITEMS WITHIN AGREED TIME FRAME, RE-INSPECTION, OPENING LETTER, PMS INSTALLED, TRAINING, SIGNAGE AND OPEN.

ITEMS THAT YOU WILL MOST LIKELY NEED TO PROVIDE FRANCHISOR WITH TO HAVE DEAL EXECUTED:

/ARTICLES OF INCORPORATION

/PERSONAL FINANCIAL STATEMENT OF LAST 3 YRS TAX RETURNS

/PROOF OF TERMINATION

/PROOF OF OWNERSHIP - GRANT DEED

/INSURANCE

/SIGN A PERSONAL GUARANTY USUALLY FOR AMOUNT IN LQ DAMAGES

CENDANT CORPORATION

/WORLD'S LARGEST LODGING FRANCHISOR WITH 9 HOTEL BRANDS

/OVER 6700 HOTEL PROPERTIES WORLDWIDE, NEARLY 540,000 ROOMS AND OVER 5,200 LODGING FRANCHISEES. CENDANT BRANDS COVER A WIDE CROSS-SECTION OF LODGING MARKETS, RANGING FROM MID-PRICED TO ECONOMY TO EXTENDED-STAY FACILITIES, CATERING TO BOTH BUSINESS AND PLEASURE TRAVELERS.

/WORLD'S LARGEST CAR RENTAL COMPANY

/WORLD'S LARGEST CORPORATE RE-LOCATION COMPANY (CENDANT MOBILITY)

/WORLD'S LARGEST REAL ESTATE BROKERAGE FRANCHISOR: COLDWELL BANKER, CENTURY 21. ERA

/WORLD'S LARGEST TIMESHARE EXCHANGE COMPANY (FAIRFIELD, RCI, TREND WEST, EQUIVEST)

/2nd LARGEST TAX PREPARATION COMPANY IN THE USA

/ONE OF THE WORLD'S LARGEST RETAIL MORTGAGE ORIGINATORS IN THE USA

/WORLD LEADER IN RESERVATION TRANSACTION PROCESSING FOR THE HOTEL & CAR RENTAL INDUSTRIES

/BECAUSE ALL OF THE ABOVE BUSINESS UNITS WERE DESIGNED TO WORK SYNERGISTICALLY THEY WILL HELP DRIVE BUSINESS TO ALL OF OUR HOTELS VIA THEIR WORLD-WIDE NETWORKING CAPABILITIES (FOR EXAMPLE - AVIS).

OTHER HOTEL POINTS

/RESERVATION SYSTEMS - PRODUCES OVER \$1 BILLION IN ANNUAL REVENUE FOR THE CHAIN AFFILIATES.

/WORLDWIDE SALES - PRODUCES OVER \$450 MILLION ANNUALLY IN TOUR & GROUP BUSINESS.

/WELL KNOWN BRANDS RAMADA, DAYS INN, SUPER 8, TRAVELODGE, HOWARD JOHNSON.

/SUPPORT NETWORK - WE GUIDE YOU THROUGH THE RENOVATION / OPENING PROCESS (PROPERTY OPENINGS MGR.) 90 DAYS PRIOR TO OPENING WE ARE ASSISTING YOU WITH ALL FACETS OF PREOPENING: MARKET ANALYSIS AND STRATEGY, RATE SET-UP, LINE LEVEL TRAINING (MAIDS, HOUSEKEEPING, FRONT DESK STAFF, MGRS, PROPERTY MANAGEMENT SYSTEM, ETC.) THIS IS DONE THROUGH BOTH ON-SITE VISITS AND PHONE CONSULTATIONS (INTEGRATION TEAM AND FRANCHISE SUPPORT MGRS. REGIONAL MKTG. DIRECTORS. ALSO, TRAINING IN REGIONAL WORKSHOPS & CONFERENCES. YOU WILL ALSO HAVE TECHNICAL SUPPORT 24/7.

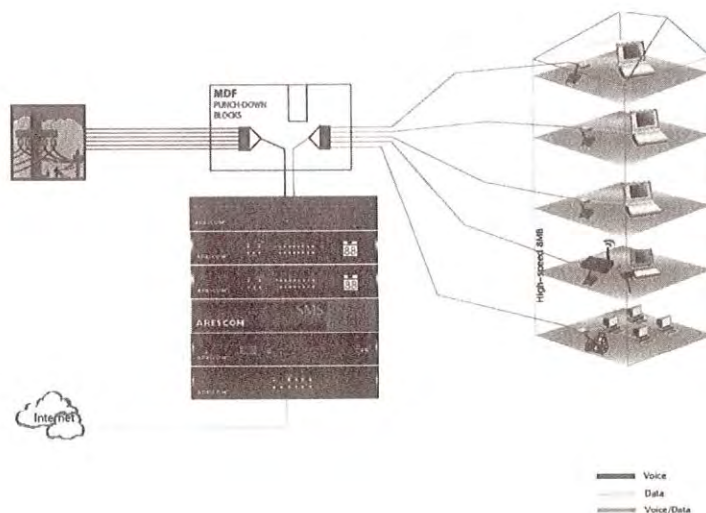
/TRIP REWARDS.COM (WORLD-CLASS LOYALTY PROGRAM THAT WILL BE ONE OF THE BEST IN THE INDUSTRY).

旅館高速上網系統推薦：

美加電訊

VICOMPTTEL
Computer & Telecommunication Inc.

Providing High-Speed Internet
For Hospitality, Properties & Commercial



AVAYA
communication

NEC

Panasonic®

TeleSynergy

- Hotel Internet Sharing System (Profit sharing)
- Hotel telephone System
- IP PBX, PC-based PBX, Voice over IP
- Voice Mail System, Call accounting system
- Data/Voice Cabling (Cat3, 5, 5e, 6, Fiber Optics)
- CCTV System (PC Web-based remote access)
- Factory-Trained Certified Engineers

SALES · INSTALLATION
LEASE · TRADE IN

Free Estimate

LIC.#499739

www.vicomptelusa.com

4011 Clipper Court, Fremont, CA 94538

800-817-6688

南加州台灣旅館業同業公會

Taiwan Hotel & Motel Association of Southern California

會員申請書

Membership Application Form

會員姓名 Applicant's Name

(中文)_____ Name_____

Address_____ Tel:_____

_____ Fax:_____

本人\公司為 ☐申請加入為新會員 ☐申請加入為榮譽會員
繳交

會員年費

☐ \$100 元 50 單位以下+旅館通訊

☐ \$150 元 51~99 單位+旅館通訊

☐ \$200 元 100 單位以上+旅館通訊

☐ \$200 元 榮譽會員(公司)+旅館通訊

☐ \$150 元 榮譽會員(個人)+旅館通訊

合計_____元

旅館或公司名稱 Company/Hotel Name

中文_____ Name_____

Address_____ Tel_____

_____ Fax_____

旅館單位數_____

支票請開:T. H. M. A. S. C.

郵寄:1045 E. Valley Blvd #A212

Tel:626-280-2207

San Gabriel, CA 91776

Fax:626-280-2243

本欄由公會填寫

金額:

支票號碼:

支票抬頭:



CAL LIGHTING

SINCE 1981



本公司燈飾進口20年，
在台灣、大陸設廠生產，
樣式新、多，並可接受設計，
品質保證，歡迎參觀選購。

Main Office: 13875 Ramona Ave., Chino, CA 91710
800-321-6677 • 909-590-5950 • Fax: 909-590-5955
Web Site: www.calighting.com
E-mail: mikec@calighting.com

南加州台灣旅館業同業公會

TAIWAN HOTEL & MOTEL ASSOCIATION OF SOUTHERN CALIFORNIA

旅館通訊廣告價目表

HOTEL & MOTEL NEWSLETTER MONTHLY ADVERTISING RATE

彩色封面 Front Cover (Color)	\$2,000.00	連刊兩期以上優惠價每期 Special for 2 or More Publishing	\$1,500.00
彩色封底 Back Cover (Color)	\$1,500.00	連刊兩期以上優惠價每期 Special for 2 or More Publishing	\$1,000.00
彩色封面裡 Inside Front Cover (Color)	\$1,500.00	連刊兩期以上優惠價每期 Special for 2 or More Publishing	\$1,000.00
彩色封底裡 Inside Back Cover (Color)	\$1,500.00	連刊兩期以上優惠價每期 Special for 2 or More Publishing	\$1,000.00
黑白內頁全頁 (B/W) Inside Other of Full Page	\$300.00	連刊四期優惠價每期 Special for 4 publishing	\$250.00
黑白內頁半頁 (B/W) Inside Other of Half Page	\$250.00	連刊四期優惠價每期 Special for 4 Publishing	\$200.00

以上優惠價均需一次付款。

附有廣告訂購表，請將資料填妥後傳真或郵寄：

Taiwan Hotel-Motel Association of Southern California

1045 E. Valley Blvd. #A212, San Gabriel, CA 91776

Tel: 626-280-2207 • FAX: 626-280-2243

ADVERTISING ORDER

COMPANY: _____

NAME: _____

ADDRESS: _____ TEL: _____

FAX: _____

ADVERTISER HEREBY JOINTLY AND SERVERALLY AGREES TO PLACE
ADVERTISEMENT IN HOTEL & MOTEL NEWSLETTER AS FOLLOWS:

QUANTITY	DESCRIPTION	AMOUNT

PAYMENT IS DUE UPON SIGNING OF THIS CONTRACT.

PLEASE MAKE CHECK PAYABLE TO: T.H.M.A.S.C.

Mail to: 1045 E. Valley Blvd. A212, San Gabriel, CA 91776

財稅法律專欄



**28 The Americans with
Disabilities Act**

**30 What to Do if You Receive
"N" "No-Match" Letter**

31 HUMAN RESOURCES

32 Overtime Lawsuits Exploding

**34 Tips to Minimize
Wage & Hour Problems**

**36 What You Should Know
About Terminations**

42 減繳房地產稅 有妙方

44 勞工傷殘保險大幅改革

Could You Pass This Test?

Could You Pass This Test?

Do people with disabilities have full and equal access to your hotel, restaurant, stadium or other hospitality property as required by the ADA and similar state laws? Walk around your property and visualize what it would be like to be in a wheelchair, or to have a vision or hearing impairment or other disability. In order to rectify perceived abuses and force ADA compliance, persons with disabilities have made a full time job out of visiting properties and going down a checklist for violations. The next thing you know, you have a lawsuit on your desk and need to call an experienced ADA lawyer. But prevention is always best. How would you measure up against some of these common complaints?

Common hotel access barriers include:

The high-stakes overtime lawsuits focus on two fundamental errors committed by employers: (1) misclassification of employees as "e" exempt," and (2) "o" off-the-clock" practices.

1/ inaccessible parking; inadequate number and type of spaces; improper stripping and signage

2/inaccessible entrances and doorways

3/inaccessible check-in and check-out facilities

5/inadequate paths of travel into the hotel and/or to the rooms

6/inadequate number of accessible rooms by room rate, location and accommodations

7/inappropriate hardware; door view-hole not at wheelchair level; temperature controls too high; improper bathroom facilities; inaccessible closets; improper light fixtures; lack of listening devices; inadequate in-room work areas; ironing boards not at wheelchair level; lack of other accessible in-room accommodations

8/inadequate emergency warnings, directional signage and inaccessible paths of travel

9/lack of strobe emergency warning lights for the hearing impaired

10/inadequate swimming pool access

11/inadequate accommodations for service animals

12/inaccessible laundry rooms

13/inadequate access in restaurants

14/inaccessible ice machines

15/inaccessible public restrooms

16/lack of training, policies and practices to assist persons with disabilities, including a list of amenities in the reservation system

Disability Discrimination: New Federal Court Rulings Focus On Hiring Applicants With Disabilities

The Ninth Circuit Court of Appeals, which covers California, recently issued a pair of opinions highlighting disability discrimination issues that employers often stumble over in the hiring process.

What's A Disability?

In the first case, several United Parcel Service employees with vision in only one eye sued, charging that UPS's policy of barring employees with their vision impairment from being truck drivers violated the Americans with Disabilities Act. But the Ninth Circuit has now ruled that the employees' vision impairment wasn't a disability under the ADA. That's because the workers could still use their eyesight for typical daily activities such as driving, reading, using tools and playing sports.

The court relied on a recent Supreme Court ruling that an impairment must substantially limit activities of central importance to daily life to be covered under the ADA (see CEA February 2002). Keep in mind, however, that the California anti-bias law is more protective of employees and contains a broader definition than the ADA does of what constitutes a disability.

Interactive Process Obligations

In the other new case, Mladen Zivkovic claimed that Southern California Edison discriminated against him in violation of the ADA when he applied for a meter-reading position. Although Zivkovic indicated on his application that he was hard of hearing, there was no sign-language interpreter at his series of oral interviews. Ultimately, Edison rejected Zivkovic based on his scores from those interviews.

The Ninth Circuit explained that once an employee or applicant requests an accommodation, or an employer recognizes the person needs one, the employer must engage in an interactive process with the individual to determine the appropriate reasonable accommodation. In this case, said the court, Zivkovic triggered the interactive process by noting on his application that he was disabled and by mentioning after his first interview that he would have done better with an interpreter. The court returned the case to the trial court to determine whether Edison appropriately worked together with Zivkovic in an attempt to accommodate him.

Note that under state law, you can be sued for not engaging in an interactive process with a disabled employee—even if no appropriate accommodation can be found. For more details on your obligations, see CEA February 2001. You can read the new opinions in the Subscriber Resources section of our website.

Employee Records: What to Do if You Receive a Social Security "No-Match" Letter

本刊編輯部提供

The SSA can't force you to respond to the letter, but ignoring the letter can carry risks

If an employee's name or Social Security number differs from information in the federal Social Security Administration's records, the agency sends out a "no-match" letter to notify the employer of the discrepancy. The letter, which can list one or more employees, asks that correct information be submitted within 60 days.

While receiving a no-match letter used to be rare, the SSA recently stepped up its efforts in this area. In 2001, the SSA mailed approximately 110,000 such letters. But in 2002, the number was expected to top 800,000 letters-with approximately one in eight employers hearing from the SSA. Thus, it's critical to understand what this letter is about and how to respond if you receive one.

The Purpose of No-Match Letters

Many employers jump to the wrong conclusion that a no-match letter means the government has determined that an employee is an illegal alien. But the SSA doesn't enforce immigration or tax laws rather, it updates its database to ensure that employee earnings are properly credited. There are many reasons why an employee's Social Security information may be incorrect. For example, name changes may have occurred because of marriage or divorce, the SSA may have made clerical errors, or an employee simply may have provided incorrect information.



Should You Respond?

The SSA can't force you to respond to the letter, but ignoring the letter can carry risks. The IRS could come after you for reporting incorrect information, or the INS could fine you if it turns out that you continued to employ someone who wasn't authorized to work. On the other hand, if you do respond, don't single out particular employees on a no-match list for more rigorous scrutiny, because this could open you up to a discrimination complaint.

What to Do

To help prevent problems, here are steps to follow if you receive a no-match letter:

Give a copy of the letter to all employees listed in the letter and their union representatives. Explain in writing to employees named in the letter that the SSA is trying to update its records and that no adverse action will be taken against them because of the letter. Suggest that the employees check their own records to determine whether their name or Social Security number has been incorrectly reported.

HUMAN RESOURCES

California's At-will Employment Rule

本刊編輯部提供



There has been a steady increase in wrongful termination lawsuits over the last few decades and this has made the prospect of terminating an employee a frightening issue for most employers. This increase in employment litigation has led to the need for employers to become more knowledgeable regarding employment law in order to limit their exposure to wrongful termination liability.

The following is an explanation of California's "a"at-will" employment rule:

California is an "a"at-will" employment state, meaning that an employer or employee can terminate the employment relationship at any time. The following provision on "a"twill" employment is contained in the California Labor Code:

"An employment, having no specified term, may be terminated at the will of either party on notice to the other. Employment for a specified term means an employment for a period greater than one month."

Legislatures at both the state and federal level have created many exceptions to the doctrine of "a"at-will" employment.

An employee may not be terminated for certain activities which are protected by the law nor may an employer terminate an employee for exercising a right granted them by a state or federal statute or certain administrative regulations.

If you have questions regarding the above information, please call the CLIA HelpLine at (800) 63 7-4664 for assistance.

The following is a listing of characteristics upon Which termination is prohibited by both state and federal statute:

Race/color	Disability
Religion	Veteran status
National origin/ancestry	Pregnancy
Sex	Sexual orientation
Age (for persons 40 years of age or older)	Medical condition (including genetic characteristics)
Marital status	Union activity

Overtime Lawsuits Exploding

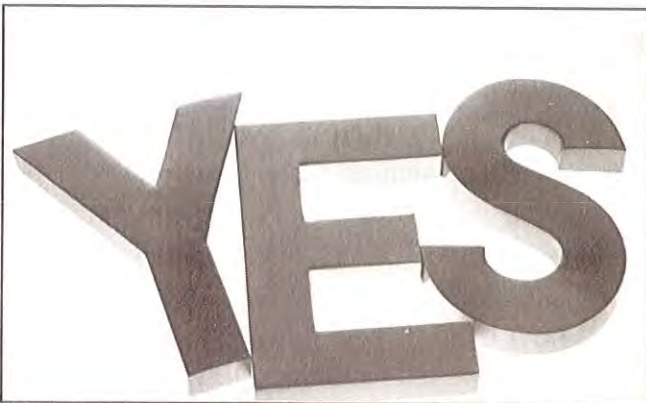
Marta M. Fernandez

Pay now or pay later! Overtime lawsuits are on the rise, putting employers on the defense in both federal and state courts. The Wage and Hour Division of the Department of Labor collected \$175 million in back wages for 263,593 workers in fiscal 2002, a 33% increase over fiscal 2001 and the largest amount collected in 10 years!

But private lawsuits alleging violations of overtime laws have also exploded, resulting in huge settlements and verdicts around the country. Much of the early focus has been on restaurants and retailers. We believe the hospitality industry is the next major target.

Two big mistakes employers make.

The high-stakes overtime lawsuits focus on two fundamental errors committed by employers: (1) misclassification of employees as "e" exempt," and (2) "o" off-the-clock" practices.



Misclassification lawsuits, typically alleging the improper classification of employees as exempt when in fact they are performing nonmanagement duties, have resulted in staggering settlements and verdicts.

Consider some recent damages and the reasons for them.

Taco Bell paid \$9 million to 3,000 workers to settle a class action lawsuit alleging that it cheated thousands of employees out of overtime pay.

Victoria's Secret Stores, Inc. settled for \$4.25 million in unpaid overtime wages due to misclassification of managers as exempt when in fact they were engaged in customer service functions.



Farmers Insurance was ordered by a jury to pay \$90 million in unpaid overtime to 2,400 claims adjusters who had been improperly classified as "administrators" when in fact they were fulfilling the functions of production workers.

Starbucks reportedly paid \$18 million last April to settle two class action suits for misclassification of assistant managers as "exempt" when they spent more than 20% of their time serving customers and performing non-managerial tasks.

The "off-the-dock" lawsuits typically involve claims that employees are required to continue work after clocking out. Employers fare no better in settlements and verdicts.

Wal-Mart Stores, Inc. lost a class action suit last December for this very practice, involving more than 400 employees for a period of five years. While a separate trial is pending to decide damages, Wal-Mart, who reportedly has 39 class actions pending in 30 states, recently paid \$50 million to settle an off-the-clock claim in Colorado, and another \$500,000 settlement for a similar claim in New Mexico.

How can you avoid overtime claims?

A modest investment in prevention can be worth many millions of dollars in cure! Here's what you can do:

1. Conduct audits of your personnel classifications: An audit of your company's classifications, including a review with the employee directly, will limit exposure to an employee's future claims that s/he has been misclassified.
2. Understand the overtime laws that apply to you: Federal law (the Federal Labor Standards Act) provides the minimum standards for employers and allows states to enact their own labor laws. California law is more employee-friendly than the federal laws and therefore governs California workers.
3. Review timekeeping procedures: Review the current employee practices in recording hours worked and provide on-going training on timekeeping policies. Train supervisory employees in these policies and implementation. Remember, employers cannot escape liability by refusing to keep proper records. Usually this results in the court's allowing an employee to estimate the number of hours worked.
4. Pay for all work performed: Review company policies regarding what an employee will be paid for. Even if the employee is not on-site, s/he must be paid for work performed. This includes time spent completing initial employment paperwork, property tours, orientations, mandatory after-hours training, work at home, travel for the company, opening and closing duties, and any pre- and post-shift work. Even if overtime was unauthorized, the employer's recourse is corrective action, not withholding overtime wages.

Tips to Minimize Wage

& Hour Problems

Marta M. I

Avoid Red Flags

Your hotel, restaurant or lodging facility raises red flags for plaintiff's lawyers and regulators when you have: (1) a large number of exempt employees, (2) many employees in the same exempt job category, (3) aggressive use of the administrative exemption, (4) exempt managers with responsibilities similar to the employees they manage, (5) an increase in exempt worker characterization for a large number of employees, and (6) frequent (and perhaps improper) deductions from salary-based compensation.

The 3 Most Common Employer Mistakes

The three most common mistakes that employers make when classifying employees as exempt are:



1/ All salaried employees are exempt Payment of a "s"salary" does not mean an employee is exempt if that employee's duties and responsibilities do not correspond with the tests described in the accompanying article.

2/ Job titles make positions exempt A job title does not determine whether an employee is exempt. The job duties govern this determination.

3/ Written job descriptions govern employees' duties. Actual duties control over job descriptions. What employees actually do on a day-to-day basis may be quite different from their job descriptions.

Working "Off the Clock" Issues

Class actions are also spawned by employers requiring hourly employees to work off the clock. These cases tend to arise when: (1) an employer has a policy of requiring employees to obtain a supervisor's pre-approval before working overtime; (2) a senior supervisor requires employees not to report some or all of their overtime in order to reduce labor expense; or (3) an employer treats certain compensable activities, such as morning meetings, as not part of the work day. In California, there is an additional area of potential liability-the claim that employees have been working an alternative work week (e.g., four days, ten hours or three days, twelve hours) where the employer has failed to conduct a proper election. This type of claim applies only to businesses that are required to pay daily overtime

Six Ways to Protect Yourself with a "Payroll Practices Audit"

The best way to minimize the risk of litigation on wage & hour issues is to regularly conduct an audit of your payroll practices. At a minimum, an audit should include the following:



1/ Review all positions classified as exempt. Focus on positions where multi-tasking is routine. In smaller properties particularly, managers may perform many tasks. The night manager, for example, might regularly spend most of his or her time handling the front desk, overseeing laundry and answering the phone lines, with little involvement in actual management duties.

2/ Interview all exempt employees (or a significant statistical sampling within the classification) to determine actual job tasks performed and percentage of time spent on job tasks.

3/ Reclassify positions with the assistance of legal counsel. The reclassification plan should be implemented in a manner designed to reduce the existing potential liability for past practices. In this process, you will need to formulate a procedure for handling employee demands for past overtime liability.

4/ Revise job descriptions to conform with the actual tasks and duties performed by the employees in the exempt classifications.

5/ Redistribute revised job descriptions with acknowledgment forms to employees (if necessary) for them to agree that they are engaged in certain specified job tasks and are spending no more than certain specified percentages of their time on nonexempt job duties.

6/ Review nonexempt personnel timekeeping requirements to ensure that nonexempt employees are appropriately documenting starting and ending times, as well as lunch and break times. If necessary, reissue policies reminding employees of the appropriate practices. Remember that even unauthorized overtime must be paid by an employer if the employer "knew or should have known" that the overtime was being worked.

What You Should Know

About Terminations

本刊編輯部提供

Terminating an employee is one of the most difficult and certainly the most dreaded tasks facing an employer. Fear of being sued and most people's natural aversion to confrontation only exacerbate the situation.

What Is the Employment Relationship?

The first step in any termination decision is to determine the nature of the employment relationship with the employee.

In California, employment is "at-will," meaning that either the employer or the employee can terminate the employment relationship at any time for any reason.

However, there are exceptions to at-will employment. For instance, both state and federal law prohibit terminations based on protected characteristics, including race/color, religion, national origin/ancestry, sex, age (over 40), marital status, disability, veteran status, pregnancy, sexual orientation or medical condition.

Employees also cannot be terminated in retaliation for exercising a protected right or engaging in a protected activity, such as "blowing the whistle" on an occupational hazard or refusing to commit an illegal act.

Similarly, employees cannot be terminated in violation of state or federal public policy. Even at-will employees cannot be terminated for an unlawful reason that violates public policy.

For example, one employee was successful in his wrongful discharge claim when he refused to perjure himself at a hearing, despite his employer's insistence that he do so.

Express or Implied Contracts

An employee who has a written, oral or implied contract not to terminate without cause cannot, accordingly, be terminated "at-will."

Implied contracts not to terminate except for cause may be based, for example, on length of service, statements made orally to the employee, statements in the employee handbook, and commendations.



Is This an Exception?

An employer must first consider if the employment relationship is truly at-will or whether an exception to at-will employment or a written, oral or implied contract of employment exists.

Pay special attention to company policies, including any progressive discipline policies or termination policies requiring just cause. The company should examine if they have created a system or practice of progressive discipline before termination and, if so, whether that practice has been followed in this case.

Consider whether an oral contract was created by telling the employee his/her job was secure or that s/he would always have a job if s/he did a good job. Also consider whether a combination of long-term employment, promotions, commendations or other indicators of job security exist.

Critically, employers must be sure to consider all state and federal laws protecting employees. Look at whether the employee has any protected characteristics or has engaged in any protected activity that would caution against termination (or might warrant prior consultation with legal counsel).

Making the Decision

Before deciding to terminate, employers should:

1/ Investigate all the facts surrounding the termination. Credible documentation and testimonial evidence must support the decision. When applicable, consider the employee's explanation of events leading up to the termination and whether there is credible evidence to reject the explanation. Be sure to review the employee's personnel file to determine if there is sufficient documentation in the file to substantiate the termination.

2/ Review personnel files of other employees who have similar problems to determine if there has been consistent treatment. This comparison can indicate potential discrimination issues. For instance, could a female employee being terminated for attendance problems show that a male employee had the same number of absences but was not terminated?

3/ Consider whether the policy or procedure that was violated was adequately communicated to the employee. For instance, was the employee properly trained on the correct way to perform the task and/or educated about the employer's expectations?

4/ Consider practical and legal consequences of termination. Will it be difficult to find a replacement? Is the position key to a particular project with a looming deadline? Have alternatives been considered? What will be the effect on the office environment?

A terminated employee also may be eligible for unemployment insurance. The cost to the employer's unemployment insurance reserve account may be far greater than the cost of giving the employee training or performance counseling. Failing to terminate an employee also can have legal or other consequences. Deciding not to terminate an employee who has been violent or threatened violence could result in harm to other employees (and lead to employer liability).

Likewise, terminating an employee who has sexually harassed other employees may be necessary to fulfill an employer's obligations under sexual harassment laws.

Ask Human Resources

Before terminating someone, be sure to consult with human resources (and, in some circumstances, legal counsel). If no formal human resources person exists, consult other top-level managers.

It is critical not to act alone. Having a second set of eyes review the issue may point out any potential pitfalls. People who participate in the decision should agree about the grounds for termination.

During such consultation, employers should:

1. Review company policies and practices as they apply to this employee.
2. Examine any severance package that may be offered, and if so, the amount of the package, including vacation pay, option valuation, bonus participation and outplacement costs.
3. Prepare a waiver of age discrimination rights for the employee to sign (when applicable).
4. Review insurance coverage and rights under COBRA and any outplacement services to be provided.
5. Set up a time to meet with other employees in the department to alleviate their fears.



Delivering the Message

Once you've made the decision to terminate, decide who is going to deliver the message. Generally, it is the employee's manager who must deliver the message, but other staff members (such as the human resources director) may need to deliver the message, or at least be present.

Be sure to consider security issues if there is a history or potential for violence. The room should be in neutral territory, such as a conference room. Employers should not procrastinate once they have made the decision. Co-workers may be working harder because this employee is not pulling his or her weight. Waiting merely prolongs the inevitable and makes everyone miserable.

Give some thought about the day of the termination, making sure it is not a significant day for the employee, such as an anniversary or a birthday. Employers don't want to unnecessarily anger an employee by, for example, terminating the employee two days before Christmas.

It is also preferable to terminate someone in the middle of the week and not on Friday. On Friday, the employee has the whole weekend to stew about the employer instead of starting a job hunt.

Provide a Truthful Reason

Point. The whole process should take less than 10 minutes. Employers should not spend time over-justifying the decision.

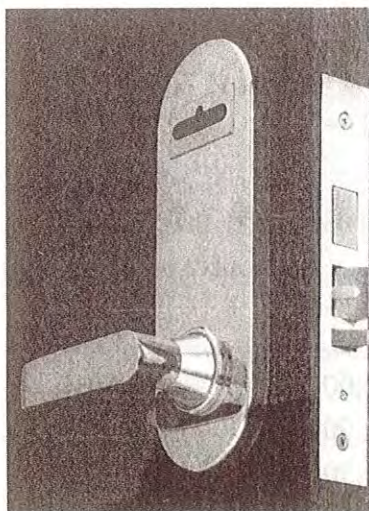
Avoid the temptation to tell a "little white lie" about the real reason for firing the employee. For instance, an employer may be tempted to attribute the termination to downsizing rather than tell the employee s/he performed incompetently. Employers must conquer the fear and avoidance of honest, candid discussions about the reasons for the termination or risk legal exposure.

華美電子鎖公司

Royal Electronic Lock & Supply, Inc.

1538 E. Lincoln Ave., Anaheim, CA 92805

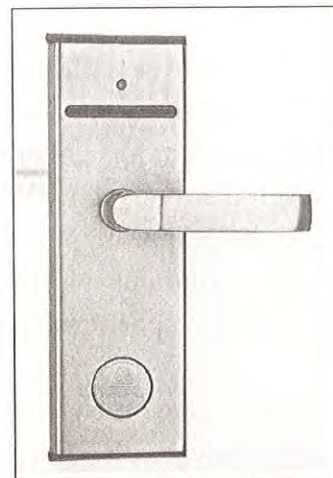
- ◎ 電腦鎖安裝
- ◎ 新鎖批發
- ◎ 保險櫃出售



旅館專用電腦
進口鎖
\$95起 超低特惠價

品質保證

一流的服務
優惠的價格



聯鎖旅館指定用鎖

本公司安裝各聯鎖品牌指定用鎖

TEL: (714) 635-6888 鄭春暉

本公司並備有旅館專用鎖出售，歡迎來電洽詢

Provide Proper Forms

When discharging any employee, certain documents are necessary:

1/ Prepare the final paycheck in advance and hand it to the employee at the time of termination. Any accrued vacation time should be included in the paycheck.

2/ Give the employee a notice of COBRA rights. (For a sample, HRCalifornia subscribers can go to [www.hrcalifornia.com/cid.cfm?file=COBRA Notice.rtf &skipsearch=1](http://www.hrcalifornia.com/cid.cfm?file=COBRA%20Notice.rtf&skipsearch=1).) Also orally explain to the employee that s/he has 60 days to elect coverage; that s/he has 45 days to send in the initial premium payment, including the premium for all prior months of continuation coverage; and that premiums are due the first of each month.

3/ Give the employee a Health Insurance Premium Payment (HIPP) notice, in addition to COBRA. The HIPP program requires all California employers (including those not covered by COBRA) to provide terminating employees with notice of special state programs where the state pays the COBRA premium under certain circumstances.

4/ Employers also must provide a termination notice, or notice of change in employment relationship. Under the Unemployment Insurance Code, employers are required to give immediate written notice to an employee about a change in the employment relationship, including discharge. This notice should include:

1. The company name.
2. The name of the employee.
3. The employee's Social Security number.
4. The date of the action.
5. Whether the termination was a discharge or lay-

Once you've made the decision to terminate, decide Some employers choose to say as little as possible about the reason for the termination in this document. However, proper documentation of the reason on the termination notice can be used in later unemployment insurance or other proceedings as evidence, including discrimination proceedings.

The notice can document the legitimate reason for the termination. Again, be sure to avoid any inconsistent statements about the termination.

Employers should consult legal counsel if they have questions about documenting the reason for a termination.

No Guarantees

When terminating an employee there is no guaranteed insulation from a lawsuit. Employees can be angry and may choose to sue no matter how you handle the situation.

However, following proper termination procedures can reduce the likelihood of any liability resulting from a lawsuit. It also makes good business sense.

本刊園地公開歡迎投稿
，來稿本刊有權刪改，
不願刪改請註明。

ATLAS HOSPITALITY GROUP

The Market Leader in California Hotel Sales

加州專業旅館地產公司

1997至1999超越五十個銷售冠軍的理由

Inn at La Jolla, La Jolla, CA 45 Rms
La Jolla Shores Inn, La Jolla, CA 39 Rms
Travelodge Simi Valley, Simi Valley, CA 96 Rms
Travelodge Ontario Central, Ontario, CA 33 Rms
Studio Lodge, San Bernardino, CA 144 Rms
Holiday Inn Riverside, Riverside, CA 296 Rms
Travelodge San Bernardino, San Bernardino, CA 91 Rms
Newport Bay Inn, Costa Mesa, CA 60 Rms
Tradewinds Motel, Laguna Beach, CA 23 Rms
Ramada Inn, Buena Park, CA 198 Rms
Newport Beach Inn, Newport Beach, CA 44 Rms
Portofino Suites, Newport Beach, CA 5 Rms
Lynwood Motel, Ridgecrest, CA 36 Rms
El Dorado Motel, Ridgecrest, CA 84 Rms
Holiday Inn Express Newport, Newport Beach, CA 50 Rms
American Inn, Ontario, CA 33 Rms
San Marcos Inn, San Marcos, CA 88 Rms
Pacific View Motel, Huntington Beach, CA 19 Rms
Vacation Inn Old Town, San Diego, CA 124 Rms
Roadrunner Motel, Bakersfield, CA 50 Rms
Best Western Laguna Brisas Spa, Laguna Beach, CA 65 Rms
Days Inn Santa Clara, Santa Clara, CA 168 Rms
Midway Motel, San Diego, CA 52 Rms
Colony Inn & Goodies Café, Buena Park, CA 40 Rms
Homestead Motel, San Luis Obispo, CA 15 Rms
Bayview Laguna Inn, Laguna Beach, CA 23 Rms

Comfort Inn Lawndale, Lawndale, CA 103 Rms
Holiday Inn San Pedro, San Pedro, CA 60 Rms
Ramada Inn Mission de Oro, Santa Nella, CA 161 Rms
Holiday Inn Express Poway, Poway, CA 47 Rms
Colony Inn National City, National City, CA 65 Rms
Hampton Inn Arcadia, Arcadia, CA 131 Rms
Econolodge SLO, San Luis Obispo, CA 18 Rms
Quality Suites San Clemente, San Clemente, CA 66 Rms
Quality Inn Del Norte, Camarillo, CA 110 Rms
Pacific Shore Hotel, Santa Monica, CA 168 Rms
Vacation Inn El Centro, El Centro, CA 198 Rms
Super 8 Motel Anaheim Park, Anaheim, CA 113 Rms
Best Western Sandman Inn, Redlands, CA 65 Rms
Barnabey's Hotel, Manhattan Beach, CA 125 Rms
Roadway Motor Inn, Pico Rivera, CA 100 Rms
Big Bear Lake Inn, Big Bear Lake, CA 52 Rms
Econolodge Hesperia, Hesperia, CA 54 Rms
Rodeway Inn Escondido, Escondido, CA 23 Rms
Super 8 Hesperia, Hesperia, CA 72 Rms
Super 8 Motel El Cajon, El Cajon, CA 72 Rms
Best Western Miramar, San Diego, CA 101 Rms
Comfort Inn & Suites, Anaheim, CA 101 Rms
Days Inn Mission Bay, San Diego, CA 101 Rms
Hollywood Metropolitan Hotel, Hollywood, CA 90 Rms
Travelodge Victorville, Victorville, CA 97 Rms
Express Inn Ontario, Ontario, CA 58 Rms

多年來我們以專業的知識與誠摯的服務，成為加州旅館銷售同業之最。

我們將秉持著一貫的作風，竭誠為加州華人業主服務。

詳情請洽華裔經理 **Wilson Wang 汪蔚興**

3152 Redhill Avenue, Suite 280 • Costa Mesa, CA 92626

Telephone: 714-662-4400 Ext. 402 • Fax: 714-662-5500

Email: waw02@atlashospitality.com



Atlas
HOSPITALITY GROUP

減繳房地產稅 有妙方

申洲如

經濟不景氣，地方政府也受到了嚴重的影響，目前美國大多數的地方政府都已是入不敷出，赤字連連。為了彌補收支的不平衡，地方政府除了消減服務外，其紛紛加重房地產稅以增加稅收。尤其是東岸的紐約州、新澤西及康及狄克州所受的影響最大。

根據全國納稅人協會（National Tax Payers Union）的估計，今年全國的房地產稅平均漲額是10%，但是，上述的東岸三州的平均漲額高達20%到30%之間。紐約市自從新市長彭博（Bloomberg）上任以來，財務轉劣，赤字高達60億元之多。大幅增收房地產稅，是彭博平衡紐約市財政的必須手段之一。升斗小民眼見自己的房地產稅節節上升，除了嘆息之外，似乎別無他法。其實不必氣餒。想減繳房地產稅也有妙方。但是首先我們得瞭解房地產稅是怎樣計算的。

房地產稅的課徵：

房地產稅是由地方政府，如市政府、村政府或鄉政府徵收的。

由地方政府派人評估（assess）轄區內所有房地產市價。

每一棟房地產都由地方政府給予一個評估的價值，稱為「估值」（assessment）。

「估值」乘以當年的稅率就是屋主當年要繳的地產稅。

稅率每年由當地的立法機構根據當地政府的財務所需釐訂。

政府評做房地產市價的詬病：

根據房地產協會的報告，地方政府評估轄區內房地產市價的作業非常不可靠，其錯誤百出。舉例如下：

估價者草率從事：許多估價者沒能認真工作，因此錯誤百出，您房屋的估值常會被高估了。

當估價者到訪時，閣下若不家的話，他們往往會只看看屋子的外表，或透過窗子大略的觀察一下屋內的狀況，而以較高的估值了事。

人為的錯誤，估價者工作煩重，人為的錯誤在所難免。您的房子只有三個臥房，可能被誤寫成四個臥房。沒有完建的地下室可能被誤寫成完建的地下室。



房屋的「估價」應該是當時的市價，但一般地方政府往往每三年到五年才估價一次，有些地方政府甚至長達十年才估價一次。這麼久才估價一次，市價與您交稅的估值已脫節不少。

近幾年來房地產的價格在不的高漲。各地方政府也都紛紛的正在重新評估各處房屋的「估值」。屋主將會從政府收到一份評估單。該評估單上會列有房屋的詳細建造情況及估值的總額。最近收到評估單的朋友一定會嚇了一大跳，眼見您的房子的估值大大的跳了一節。房子增值本是好消息應該高興才對。但是估值大漲也代表房地產稅將大漲，巨額的房地產稅對升上小民是一項相當大的負擔。

減繳房地產稅的妙方：

在收到地方政府寄來的房地產評估單後，詳讀評估單上記載的有關您房屋的建造狀況一欄 (Property Description)。檢驗一下該欄的記載是否有錯誤。若發現有錯誤可打電話給您所居住的地方政府的「房地產估值」 (The Assessor's Office) 單位。他們或會派人到府上重新評估您的房屋。

他們或者會讓您填寫一大堆申請單及經過一番例行的手續後再重估您房屋的估值。若您對重估後的估值還不滿意的話，您可要求「房地產估值」單位給您一個上訴的機會。主理「重估」上訴的機會通常是由地方政府的上訴理事會 (Appeals Board) 負責。上訴理事會的裁定當是最後的判決。

到網站上查一查您芳鄰們的估值。把閣下的房屋估值與跟您相似的芳鄰的估值比較一下。看看您的房屋是否高估了。在比較估值時除了比較房屋的建造，睡房與浴室的多寡外，尚可比較車庫的大小，地下室是否完建，房屋四週的交通是否繁重，房前景致的優劣等等都可以作為您爭辯的項目。



尋求專家的幫助：

(1) 許多社區都設有一些幫助納稅人的鄉里組織，(Taxpayer's Advocacy Group)。這些組織的成員有相當豐富的稅務知識。他們也非常樂意幫助社區鄰居的稅務難題。有關這些鄉里組織的資訊往往可以在圖書館或網路上查到。

(2) 聘請稅務專家的協助：由於近年來房地產稅的暴增，需要稅務專家協減繳房地產稅的需求也日殷。因此一些專門協助屋主刪減房屋「估值」，也就是減房地產稅的專業者，就像雨後春筍般的紛紛崛起。這些稅務專家的收費相當公正。他們負責替您辦妥減繳房地產稅的事宜，否則不收費。一般業者的收費格當他們替您減稅成功後才收取大約您一年減稅額的25%到50%。

結論：

根據全國付稅人協會的一項統計報告，目前挑戰房地產稅的屋主雖然年有增加，但也只不過佔全國房主的3%到5%。該統計又指出，那3%到5%的挑戰者有超過50%的屋主，勝利達到了減繳房地產稅的目的。因此您若覺得您的房子估值太高的話，應該也參加那些向房地產稅挑戰的行列，爭取減稅的機會。

萬一您爭取減稅失敗的話，也不必過分難過，您的房子是您的一項最佳的投資。您的房子除了給您一個多年的溫馨的家外，它每年的增值也帶給您一大筆財富。而且房地產稅尚可從所得稅中減除。這對您來講也算略有補足之處。

本刊園地公開歡迎投稿
，來稿本刊有權刪改，
不願刪改請註明。

勞工傷殘保險大幅改革

增加傷殘死亡給付 重罰詐騙罪犯

加州的勞工傷殘保險自今年初有了重大改革，除增加因公受傷員工的福利，並增加雇主的責任。由於加州工業局尚未修改相關的表格，雇主只要繼續張貼現有核准的告示仍屬合法。

王善言

加州去年通過，今年元旦正式生效的眾議會第749和第486號法案，為加州勞工傷殘保險在1993年提出開放費率改革，目的在平衡加州的勞工傷殘保險制度。

據瞭解，加州勞工傷殘保險的支出固為全國最高，但因公受傷的員工所獲得的福利卻最低。上述兩項法案除增加暫時性和永久性受傷員工的福利，並讓雇主降低勞工傷殘保險支出。此外，也加強處罰任何可能發生的相關詐騙事件。

依照原有的勞工傷殘法，雇主就員工所享有的權利和福利均須通知他們。

新法要求雇主就新聘員工的福利也須在聘任時或他們第一次領薪水前通知他們，包括因公受傷時需看那位預先指定的醫師或脊椎指壓治療師等，以及提供指定醫師的表格。

雇主須在工作場合張貼告示，註明現有的勞工傷殘保險公司，以及說明員工受傷時應到何處治療。

根據官方的「加州勞工傷殘保險基金」(State Compensation Insurance Fund)所稱，新法生效後，暫時性受傷員工，每周可領取最高殘障補助金，從490元提高至602元，明年起則提高至728元，後年為840元。

永久性殘障員工每周可領取的最低殘障補助金則從70元提高至100元，明年與後年提高至105元，2006年提高至130。

他們可領取最高殘障補助金則依照受傷程度決定，如果永久性殘障程度不及全身的15%，每周最高可由140元提高至185元，明年提高至200元，後年220元，2006年為230元。

永久性殘障程度在15%至24.75%者，可領取最高殘障金由160元提高至2006年的230元。永久性殘障程度在25%至69.75%，可領取最高殘障金由170元提高至2006年的230元。永久性殘障程度在70%至99.75%者，最高殘障金由230元提高至2006年的270元。

至於終身退休付款(Life pension Payments)自明年起將依照加州每周平均薪資決定調幅。

新法有關死亡的福利也有改變，只要是在2006年元旦以後受傷而死亡，若死者有一名受撫養人，可獲的死亡福利將由12萬5000元提高至25萬元；若有兩名受撫養人，福利則由14萬5000元提高至29萬元；若有三名以上受撫養人，福利將由16萬元提高至32萬元。

若死者無受撫養人，死亡福利仍可付給死者的眷屬，且自明年起由12萬5000元提高至25萬元。

新法要求，除非醫師書面註明要用原廠製藥，否則應使用非原廠製藥。

新法對詐騙者也提高處罰，對凡涉及勞工傷殘保險詐騙而被定罪者，每樁索賠案的民事罰款將從兩千元至千提提高一倍到四千元至一萬元。詐騙者若面臨刑事定罪，將被額外處罰四千元。

行銷管理專欄



46 不景氣省錢十招

50 旅館投資與經營

52 介紹的禮儀

54 傳統文化對我
企業管理行為的影響

60 如何購買銀行拍賣及
相關之買賣交易

68 二00二年旅館市場分析



不景氣省錢十招

本刊編輯部提供

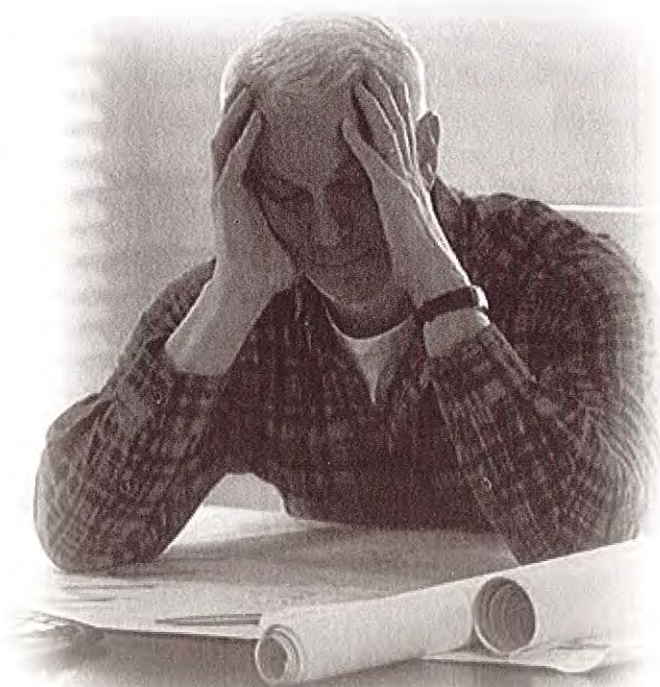
不常要攢錢投資已經覺得非常困難，在這個不景氣的時候不會難有餘錢，甚至可得拿出積蓄來過日子。即便高薪階層往往也在月末付帳單的時候，懷疑自己的錢都花到哪兒去了。你並沒有過著奢華的生活，似乎也沒有浪費，但是每個月的收入就是花的精光。

除了苦熬，還有沒有其他的辦法？企業應付不景氣的首選方法其實不是開源，而是節流——裁員、減薪、精簡業務。這個思維很值得個人學習。重新研究自己的活方式，重新分配一下你的資源，讓其發揮更好的功效，你就可能在沒有增加收入的情況下提高財務水平。從食衣住行開始，這裡是一些個人生活中可能可以節約開支而又無損實質生活的好辦法：

一、 在超級市場買菜請爭取折扣。人生最重要不過食衣住行，其中又以吃飯為先；每個人花在吃飯上的錢累積起來是很多的。根據家庭的情況稍微改變一下你的食品消費習慣，著實可能省下很多錢。

別擔心花費太多時間精力來收集整理折扣券，或是在收銀台前掏出一疊折扣券有礙你的形象。超級市場已經察覺到很多人不喜歡用折扣券，因此改用會員卡來給予折扣。甚至我最近發現許多超市連會員卡不用了，所有人都可以享受商品的折扣價。這種回饋，不拿白不拿。

二、 自己沖咖啡。為什麼特別列出咖啡這一項呢？咖啡已經成為多數人每天必備的飲料，不但大清早人人需要一杯，有些下午還得一杯；如果晌午和朋友碰個面談事情，可能又得一杯，咖啡已經成為一項巨大支出。



咖啡專賣店很聰明的把它們的咖啡稱為「美食咖啡」（Gourmet coffee），被這個標籤吸引的人一個月要花掉50到一百元。為何這麼多人願意花這筆錢？一半的人覺得這些錢都是零頭沒有注意它，另一半的人下意識裡有一個觀念；超市裡賣的量產咖啡沒有咖啡專賣店的咖啡那麼好喝。兩者都是值得商榷的觀念。

我們都覺得星巴克的咖啡好喝；如果明天星巴克公司把它的啡豆放到全國超級市場的架子上，那麼它是不是就在一夜間變得不好喝了呢？顯然不是。反過來說，所有的量產咖啡都曾經是某個品質最好的專賣咖啡，就是因為受歡迎，才能夠行銷全國。所以，什麼是好喝什麼不好喝，我看也沒什麼客觀標準。

三、 衣服不必時時買；折扣服裝有門路。作為男性而對買衣服發表意見，我首先認錯！現在讓我談談我的看法。

在不景氣的時候，如果非要買衣服不可，你應該尋找價廉而又高品質的衣服。

梅西百貨、薩克斯第五大道、布魯明岱爾等公司的名牌貨品賣到最後總會剩下一些零碼，不能再繼續賣了（不能讓某些客人找不到尺寸）。他們怎麼處理？這些公司用低價把這剩餘的名牌貨品賣給了服裝折扣商。

服裝折扣商從各個百貨公司收集了零碼的服裝，按尺寸分類，然後用折扣價錢出售給大眾。在這樣的一個店裡，每種式樣的尺碼不定，但是你不必堅持任何一種式樣，因為衣服的數量眾多，你一定能夠找到你喜歡的式樣，而且統統是以折扣價錢出售的名牌服裝，其中不乏如Calvin Klein、Givenchy等的服裝。

每個都市區都有這樣的折扣服裝店。在紐約，兩個比較有名的是Syms以及Century21；你所住的地方也一定也有。



四、 你的房租合理嗎？泡沫經濟期間，薪水、股價、房價、房租統統不合理的上漲；泡沫破滅了，工作消失，股價下跌，但房價卻很幸運的因為低利率刺激買氣而沒有下跌。房價持續居高讓許多租戶接受持續高昂的房租，其實這未必合理。房租的高低應該也是由供需關係決定。辦公室租金早已經跌得一塌糊塗，空置率依然偏高，都會區的住宅租賃市場相信也面臨同樣壓力。

如果你已經許久沒有查看你所居住的附近的租金行情，請調查一下。如果租金已經下降，技巧的跟你的房東談談吧。你不需要存心搬遷——很多房東也知道房客一旦走了，再出租同得按照市場行情，中間又有空檔，又要花費時間精力，最後還不知道能否找到好房客。很可能你的房東會自動把房租降低。

五、 注意你的居家設備總開支。找一天坐下來仔細看看你居家過日子的每月固定支出有多少，我相信你會吃驚。把電費、水費、污水費、暖氣、垃圾、園丁、座機電話、行動電話、有線電、ISP、或DSL上網等費用加起來，總數可能高達數百元。

在這個非常時期，沒有一分錢應該被浪費。如果你沒有在享受某些東西，例如你沒有時間看電視，考慮把有線電視服務停掉。如果你很少享受某些東西，考慮它們是否值得你每月花錢。

六、 旅遊機票精打細算。並非人人都經常旅行，但這個年頭每個人總有機會出門；而一旦出門，開銷是很大的，尤以機票為甚。

多年前，我經常覺得旅行仲介報出來的機票價錢，總是高於我自己能夠找到的最低價格，後來我才知道仲介是根據機票的價錢提成，當然沒有尋找最低價錢的動機。我們不必貪圖買到最後一刻還未出售的超廉價機票，但是如果你能夠接受相關限制（如提早定位，不改變行程待），平常的最低價錢一定要爭取。

七、 適時享受尖端科技產品。我所謂的「適時」，不是指早而是指晚。最新科技產品一出來便迫不及待的去買的不是有錢人就是冤大頭。

第一版的高科技產品不但貴，而且通常問題極多。要等到第一版的使用者抱怨了，公司發部門跟著改進，後續推出的第二版、第三版的產品才會越來越好。更重要的是，科技產品的價錢會隨時間的推移，而以反拋物線的趨勢下降。

因此，當看到一個讓你動心的科技產品時，問問自己是否絕對有需要馬上買這個東西。如果沒有，稱微等一等，可以讓你花更少的錢得到更好的產品。

八、 電話卡——出門別忘了帶。在華人社會裡電話費可是驚人開支，人人都有有需要聯繫問候，很多遠在海的那一邊。從中文電視或平面媒體上一個接一個的電話公司廣告，可以看出這個市場有多大。百年來，電話公司一直掐著消費者的脖子，如今風水輪流轉，消費者掌握了電話公司的生殺大權。

一個月付數百 長途話費的日？已經匆匆一去不復返了（這是不是能夠解釋為何電話公司的股價一蹶不振？）在各地中國城都可以買到由小型公司提供的國際電話卡，國際電話就如同本地電話那麼便宜；美國亞洲之間的通訊低到每分鐘兩分錢！數月前中國電訊調高收費，美國中國之間的費率漲到每分鐘六分錢，但是這仍然是非常低廉的價格。這種卡也能打美國國內電話，費率更低，一卡在手，出門都不用擔心要零錢打電話。我建議人手一張。

九、 購物前請三思，決定後上網尋找最好的價錢。你真的需要你想買的那個東西嗎？看看家裡有多少東西在積灰塵你就可以知道有多少血汗錢被換成廢物。想想你是否真的需要一個東西；別問「這個東西好不好」或「這個東西便不便宜」，要問「我多常會用到這個東西」和「沒有它我會怎樣」。

如果你真的需要購買，網路上很可給你最好的條件。我最近買了一個軟體，零售價從兩百元到250元不等，還要加稅，網路上卻只要賣165元，有遞送費但免，剛巧又遇到廠商的現金活動，加加減減最後省掉了一半以上的價錢。

十、 檢討美國的「節日商業化」趨勢。節慶是日常生活中不可少的文化活動，但是美國的節慶似乎有走火入魔、過度商業化的嫌疑。在美國，除了傳統的節日和個人的節日以外，各個族裔、文化、宗教、以及各行各業都有自己的節日。商業界不遺餘力的推廣節日文化，因為每過一個節，不是要聚餐吃飯，就是要派對、裝飾、鮮花、卡片、禮物、包裝等，在在是消費花錢。看看今天的商業廣告，一部Lexus汽車都是理所當然的禮物。回想一下，我們在這方面做了多大的投入。

當然，開派對孩子們都開心，錢似乎沒有白花。但是這種趨勢毋寧是令人擔心的。不必等到孩子們長大，今天即便是成年人都有一種以是否花錢、花多少錢來判斷心意多寡的傾向。花錢還是小事，更應擔心的是我們花了錢是否有得到教育。

如果教育正確了，那麼花多少錢，或不花多少錢，又有什麼關係呢？把這些錢，用在你的家庭裡更需要的地方吧！

本刊園地公開歡迎投稿
，來稿本刊有權刪改，
不願刪改請註明。

特約健康保險經紀

至保
上險

我們的宗旨是
使您得到完整的保障，
至上的服務。

個人：

- 個人健康保險
- 個人牙齒保險
- 個人財務保險
- 兒童教育基金
- 共同基金
- 個人減稅退休計劃
- 傷殘收入保險
- 遺產省稅計劃
- 基本醫療保險
- 補助保險

公司：

- Section 125公司健康保險省稅計劃
- 團體人壽保險
- 團體健康牙齒保險
- 公司減稅退休計劃
- 公司職工福利計劃
- 公司傷殘收入保險
- 公司開銷保障保險 (Overhead Expenses)

至上保險

Bestway Marketing Service

17360 Colima Road #106, Rowland Heights, CA 91748

服務專線：626-447-7540

Licence No. #OB 36127

旅館貸款何處覓（上）

陳英男

作者陳英男現主持休士頓台美實業旅館投資和經紀公司，專長於旅館買賣諮詢和貸款業務聲譽卓著現亦經營旅館，美南新聞報系地產專欄主筆，曾任美南旅館公會會長、理事長。



本專題專指旅館業貸款而言。其主要來源大致有：（一）商業銀行之商業貸款；（二）聯邦政府出面保證之小型商業貸款（SBA Loan）；（三）抵押貸款公司或資本公司提供之抵押貸款（MORTGAGE Loan）；（四）其他如人壽保險公司，房地產投資估託（Real Estate Investment Trust），退休金基金（PENSION FUND），民間高利貸款，和辛迪加投資人聯合組織（SYNDICATES）等等不一而足。旅館投資資金之籌措是投資的首要工作，有錢好辦事，絕非虛言。

一、商業貸款（COMMERCIAL LOAN）

主要由商業銀行主辦，幾乎大小城鎮均有大小商業銀行，以哈里斯郡（Harris County）至少超過二百一十餘家，筆者所知絕大多數非華資銀行對旅館怕怕興趣缺缺，有些推出聯邦小型商業貸款（SBA LOAN）。休市此間之華資銀行有美南銀行等六、七家乎都對旅館貸款興趣多多，有些（華資）銀行旅館貸款佔它們全部商地產貸款的百分之六十五以上，旅館貸款之受歡迎，受重視可見一斑。（商業貸款之貸款額度依各銀行之全部資本額為依據，目前華資銀行每家至少貸款額度都在百十萬以上，有些高達數千萬左右。貸款的申請人通常自備款（EQUITY）需至少佔全部資金的百分之廿五以上依個別案例而有異，有時百分之廿左右也考慮但要求賣主也負責貸款給一些給買主（第二順位貸款）。銀行「貸款之額度」（LOAN TO VALUE）最後取決於該筆地產（有時也包括生意）之專業評估報告（APPRAISAL）的百分之七十至七十五。也考慮全部投資額的百分之七十至七十五（例如一筆旅館投資賣價為百五十萬，則銀行考慮貸款額為百零五至百十萬元間）。



銀行貸款考慮著眼在實際售價與地產（包括生意器財器具設備和存貨等）的評估價值之比較。旅館地產兼具生意雙方特性的地產投資，生意的盈虧極關主要，一件有盈餘且足夠付償貸款（本息）的旅館投資案例極易被批准，除非申請貸款人信用破產，惡名昭彰（華人幾乎少之又少），除非財務報表虛假。筆者經手過的貸款額（包括SBC LOAN）在數千萬左右，深知一般盈餘與償貸之比率 DSC RATIO—DEBT SERVICE COVERAGE）至少一點二五以上（例如稅前盈餘加上折舊額，償付貸款之利息費用之總盈餘，與所欲貸款額之一年需付之本息額之比率。），如張三欲購一家百單位之旅館設若賣方提出之財務報表顯示淨利為廿五萬不計折舊額和賣方付他自己貸款之利息部份的支出額，而銀行欲貸款額之本息額為十九萬五千元則其盈餘貸款償還額間之比率dsc ratio 為一點二八二，銀行幾乎會批准除非有其他不良記錄的話。一旦貸款被批准銀行會發出「貸款承諾書」（LOAN COMMITMENT）載而：貸款額、償還期限，貸款年利率（通常至少百分之一加

上基本利率（華爾街每日公佈的年利率稱為PRIME RATE），今日為百分之八，則借款人需要付百分之九的利率），所需評估額等等。貸款期限雖說十五年（本市之華資銀行幾乎相同）但要求在第五年還清或再續，決定權操在銀行方面，只要借款人付款歷史記錄良好，旅館維修良好，銀行不再續約才怪事。一般申請時無須付申請費，銀行並設有專人替申請人填表格，聯絡賣方與其相關人仕如律師或會計師，地產經紀人，保險經紀人，地產評估公司，環境污染報告（EPA）公證公司，過戶時之產權公司等等。一旦簽完貸款承諾書時即刻繳交貸款額的百分之一（一般言明不退還）。申請人除繳交百分之一的貸款ORIGINATING FEE外尚須繳交以下的費用：銀行所需律師準備過戶文件的律師費、地產價值評估費、環境污染研究調查費（EPA）、測量（有時賣方出錢）。還有過戶產權公司之一些費用（大約在五百元左右）等等。

銀行之商業貸款雖為主要貸款來源較之其他來源（如SBA LOAN，抵押貸款公司，人壽保險公司等等）利弊互見。優點主要有：作業時間快速（筆者經驗約廿五至卅天結案放款），費用較低，審核標準公允（筆者迄今未曾有過退件），通情達理（即使有點小瑕疵只要有前提未違背亦可通融），瞭解借款人（華人）之文化背景與生活習俗。當然不可避免的缺點可能也有：借款人之自備款幾乎要百分之廿五以上（EQUITY）可能稍高（SBA LOAN或其他抵押貸款公司之CONVENTIONAL LOAN通常在百分之廿到百分之廿二），貸款期限較短（通常每五年續約再貸款）不似SBA LOAN長達廿年或廿五年間繼續償還內心較無憂慮，一般情形貸款不可讓人來承接（ASSUMPTION），提早還清之罰款；每五年如再續約可要再付百分之一貸款額，和地產價值評估費，EPA 公證費，和產權保證清楚之保費（大約為借款額之千分之三至六）需付給產權公司（TITLE COMPANY）等等的可能缺點。如有興趣歡迎來電(713)981-1808洽詢。（未完待續）

介紹的禮儀

本刊編輯部提供

Introduction Etiquette

介紹，簡單地說就是向對方說明有關的情況，使雙方相互認識，從而使其建立良好的人際的關係，為其進一步的了解和溝通建立橋樑。隨著國際交往及國際貿易往來的日益頻繁，在社交、商務、政務、公務場合都離不開介紹。介紹是一種建立良好人際關係或建立一種良好的商務往來的媒介。作為一個現代人，每時每刻都要面對介紹。如何得體地介紹自我或為他們作介紹，如何才能使介紹待合禮賓次從而不至於失禮，這其中大有學問。

雙方初次見面，都要做介紹，介紹可以分為兩種，自我介紹與為他人作介紹。兩種介紹卻有一定的區分，所介紹的對象也有所不同。

自我介紹，就是要向不認識的人介紹自己。做自我介紹時要注意把握好場合、時間、內容、態度。作自我介紹時要看對方當時所處的場合是否適合作自我介紹。如對方正在忙於工作或與另一方交談工作，就不能打攪，從而使對方對你產生不良的印象，以至於未能建立良好的人際溝通。如對方心情很好且又一人獨處時，如果此時自我介紹，收到的效果就會完全不同了。介紹的時間也應以簡短為宜，一般有半分鐘即可。情況特殊也不宜超過三分鐘，因為只要讓對方能夠對你有一個初步的了解就可以了，切不可沒完沒了。介紹的內容主要包括姓名、本人供職的單位、本人的職務從事的工作。



當你介紹完後，如果對方對你感興趣，那麼就可以進行更深入的交流，同時介紹的內容也不必局限於這三個，還可以適當地介紹本人的出生地、所畢業的學校、興趣愛好、專長、性格等等，以便對能夠更多地了解你。同時作自我介紹時還應注意自己的表情，要自然大方，切不可矯柔造作，不能給對方一種自我推荐或背課文似的目無表情，不時地有語氣助詞，特別是在正式場合，如面試、商務洽談等等。也不能不照顧對方，自己一個人唱獨角戲，一瀉千里，要讓對方不時地呼應你。



自我介紹的方式有好幾種，如可以直截了當，開門見山地介紹：「你好，我叫x x x，很高興見到你，我可以認識你嗎？」如果採取被動的自我介紹方法如：「先生（小姐），你好，請問我該怎麼稱呼你呢？」。如果對方也向你作自我介紹並且表示想了解自己時，那麼一切就水到渠成了。

為他人作介紹就是在特定的場合介紹兩個互不相識的人認識或把一個引見給其他人的介紹。由於為他人作介紹的對象不僅僅局限於兩人或三人，而是更多的對象，所以為他人作介紹時的禮儀就顯得更為重要，如在商務場合、政務場合、社交場合等經常涉及到為他人作介紹。為他人作介紹最不容易區分的是介紹的禮賓次序，就是在介紹時，誰先誰後，男性、女性應先介紹誰，這就需要了解與熟悉介紹的禮賓次序。

為他人作介紹時，大體上可以遵循以下原則：

1. 女士優先的原則：即把男士介紹給女士，以示對女性的尊重，體現出女士優先的原則，也是一種最常見的方式。當然女士面對地位較高的人物時，可以除外，而不能照搬套用。
2. 長者優先原則：即把晚輩介紹給長輩，以示對長輩的敬重。同性之間要先考慮雙方的年齡差異。這也是我國傳統的尊老愛幼美德的體現。

3. 主方優先的原則：即把客人介紹給主人。它多用於來賓眾多的場合，如宴請、會議等大的場合。

4. 已婚者優先的原則：即把未婚者介紹給已婚者。當然如果不知道對方的婚姻狀況就不能照此介紹。

5. 尊者優先的原則：即把職位低者介紹給職位高者，這一條多適用於正式的場合。

6. 團體優先原則：即把個人介紹給團體。

以上六條原則一個共同的特點是尊者優先，即應把身份、地位相對低的一方介紹給相對而言身份、地位較高的一方，以表示對其的敬重。當然，有特殊的情況時，需要具體問題具體分析，而不能生搬硬套。

另外，為他人作介紹時，態度要熱情友好，語氣溫和，舉止文雅，動作得體適度，規範到位，並輔以一定的手勢，面帶微笑用自己的手勢和視線使雙方相互有個交流。手勢規範動作的要求：五指並攏，掌心向上，胳膊向外伸，指向被介紹者，切不要用手指著對方。被介紹雙方也應表現出誠意。通常雙方在相互介紹完後，根據情況會行握手禮、親吻禮、擁抱禮等見面禮致意，並使用「您好」「很好高興認識你」等問候語。

本刊園地公開歡迎投稿
，來稿本刊有權刪改，
不願刪改請註明。

傳統文化對我企業管理行為的影響

武豪齊歡

一、我國傳統文化的若干特徵

中華民族5000年古老而悠久的歷史，形成了我國博大、豐富傳統文化。它是我國企業發展過程中一種客觀文化環境，是有鮮明特徵的。

第一、中國文化最鮮明的特徵在於人本精神。孔子曰「天地之性，人為貴」。在中國的傳統觀念中，一直將人作為宇宙的中心，萬物的主宰，人是天地之間取靈秀的生物。所以，中國哲學一直以追求人的自由、人的尊嚴、人的價值為命題，所有關於自然和社會規律的探討，都是圍繞這一命題展開的。

第二、是統一與和諧的原則。中國人習慣從整體上把握事物，認為一切事物都是一個有機的整體，局部之間相互作用，相互轉化。由此我們中國人形成了整體和諧及統一的觀念，強調集體主義精神，不以個人得失為重，培養謙恭有禮，忍讓耐勞，勇於犧牲小我而顧全大局的價值取向。

第三、講究中庸之道，強調發揮人性的平衡，追求人與自然、人與社會的協調和統一。要求人的行為不偏不倚，不走極端，在兩個極端中尋求規律的重心。

第四、講究倫理和道德的理性。中國人強調五倫的道德觀念。即由家庭中父子、夫婦關係建立起的一種倫理道德，推行到君臣之德、朋友之義、處世之術等。

二、現狀下傳統文化對我國企業管理行為影響的優勢分析

（一）以人為本的管理原則被普遍受到重視。

自古至今，我們是一個重視人才的國度，強調人本精神。在市場經濟競爭的現階段，這種重視人才的精神在我國又得到進一步加強。在激烈的競爭中，企業的興衰在很大程度上取決於企業的人才之間的競爭。要想辦好企業就應該把人才看成是企業中最富足的財富。這種以人為本的文化傳統在今天的重視，無疑給企業的發展提供了巨大的競爭優勢。



（二）優秀人物的教化作用可以很好得到發揮

傳統文化強調的倫理道德，在一定程度上形成了人們對「家長」、「族長」、「官長」的崇拜、順從及服役的心理傾向。在這種條件下，通過教化和訓導，一些有權利和影響力的人物的思想、理念，往往易被大眾接受。在特定的目標引導下，可以形成一股作用空前的合力。張瑞敏總裁把自己對海爾的作用總結為兩條：一是對企業規章制度、方針理念的設計；二是不斷向員工布道。所謂「布道」就是教化，讓員工信任支持他在公司的「教義」。從海爾集團我們可以知道，通過人物的教化，可以統一員工的思想，創造出巨大的物質財富。

（三）領導人謹慎穩健的作風，一定程度上有利於企業穩步成長

受中庸思想的影響，傳統的中國經營者，對待問題習慣於權衡再三，將影響問題的各種主要因素和次要因素考慮清楚，在利與弊之間反復比較，最後才「不偏不倚，擇中而行」。雖然現代企業經營中，商機有稍縱即逝的可能，穩扎穩打少了冒險所可能獲得的超額收益，但卻會贏得企業長期穩定和持續發展。



（四）崇尚「和」的觀念的沿襲，易於各方面關係的協調。

受傳統和諧觀念的影響，我們許多企業在處理內部和外部關係時，往往堅持「以和為貴」的指導思想。這為企業的生存和發展，創造了一個良好的內外人際關係，能使員工互相理解，互相支持，團結一致，共同為企業的發展而努力。在外，以「和」為基礎的公共關係，提高了企業的知名度和美譽度，贏得了社會廣泛的支持。

（五）員工善於反省，易於開展全面自我管理

受傳統儒家文化的影響，中國人傾向於「修身養性」，以儒家的道德和倫理為標準來檢測、規範、超越自我。這種過程的實現往往是以一種內觀式的方式完成，不需要外人從旁指點和干預也能完成。從海爾集團OCE管理的成功，我們就可看出發揮種自我管理傾向的優勢，OCE管理就是對每人、每一天、每件事進行控制和清理，每個員工按「日事日畢、日清日高」的標準檢查自己，控制自己。

（六）員工注重自我學習，有利於企業知識財富的自然積累

好學、勤奮是我們民族的一種美德。現代市場競爭，也是知識的競爭，由於知識更新的加快，只有不斷的學習，才能適應和跟上時代步伐，才不至於被時代所淘汰。這早已在中國人心目中形成了不爭的事實。所以在我國企業裡，許多人都在忙著自學，學習的氣氛很濃。這有利於企業知識財富的自然積累。

三、現狀下傳統文化對我國企業管理行為影響的劣勢分析

傳統文化畢竟是從幾千年封建社會走出來的文化，它本身所固有的一些劣根，難免有與我們現代的企業管理行為不相適應之處。

(一) 管理行為中往往融入了不恰當的人事關係

受儒家倫理文化的影響，我國企業在管理過程中偏好「人情關係」，它也易引起以下弊端：第一，以仁愛為紐帶的人際關係，常常受到「家」和「私」觀念的沖擊，人情也就有了封閉性，作為在「自己人」——自己的親朋好友之間的運作。第二，對「人合」和「一致性」的過分追求，也容易導致因求和而重情、因重情而違背或削弱制度之約束作用的現象。不僅如此，對「人合」和「一致性」的過分追求與強調，還往往會忽視個性的豐富及發展，使個體在人情關係中理性受到牽制而被弱化，缺乏競爭與創新精神。

(二) 「官本位」思想在一定程度上依然存在

受傳統「權本位」的影響，社會上還有許多人存在嚴重的「官本位」思想。他們認為社會地位和經濟地位是由行政機構中的地位決定的。只要有了權，就會有「名」和「利」。這樣一來，許多企業的領導層之間，往往就為了爭權而互相勾心鬥角。其一，各自培植親信，形成自己的「勢力範圍」和相應支持。其二，在重大及關鍵決策時，意見難以統一，且即使得出結論，一般也達不到綜合權衡的效果。

(三) 企業領導人權力過分集中

受傳統文化的「大一統」思想和中央集權思想的影響，我們許多企業的領導都在有意或無意中，建立了自己在企業裡至高無上的權力，一人說了算。由於領導個人能力和知識面的局限性，在沒人干預的情況下，往往會在無形中作出錯誤的決策，導致企業步入困境，甚至是走向衰亡。沒人阻止史玉柱加高巨人大廈的決定，巨人垮了；沒人對劉炳新的三株銷售額在1999年達900億元的宏偉目標質疑，急劇擴張的三株，脆弱的連幾場官司都對付不了。

(四) 保守思想嚴重，創新力度不足。

受傳統的中庸思想影響，中國人為處事講究不偏不倚，贊賞性格內向、城府深，反對旗幟鮮明，態度明朗、言辭鋒利。從某種意義上這種理論的出發點也是好的，在企業管理的某些方面也起到了積極的作用，如易產生利於企業成長的穩健經營作風。但在現實中，很多企業領導人並不能很好的把握中庸的度，往往是「中」有不足，「庸」多餘。在企業內，這些人反對搞改革、搞競爭，將提倡冒尖、提倡標新立異、提倡出人頭地都看做是「異端邪說」、「偏道旁門」，要麼是消極對抗，要麼是直接扼殺，直接制約了企業創新。

(五) 小農思想、平均主義嚴重

傳統社會中的小農平均主義是自然經濟的產物。主張結果的絕對均等，否定了競爭，壓抑了進步，保護了落後。這主要表現在：一是權力平均，許多部門職責不清，互相扯皮，在牽制中互相消耗力量。二是責任平均，有問題互相推諉，無人承擔，名為集體，實為無人負責的「責任大鍋飯」。三是利益平均，反對少數人靠競爭先富起來，不許多勞多得。四是風險進取，美其名曰要對事業負責，實際是怕別人成功。五是名譽平均，槍打出頭鳥，誰也不許出名。



四、發揮傳統文化優勢，進行企業管理行為探索

我們提倡學習運用傳統文化，不是為古而古，而是要從優秀的民族文化中去粗取精，為我所用，這才更符合我們的國情、民情，也才能在國際競爭中更有力地顯示我們自己的特色與優勢。在全球化面前，我們今天更要強調在企業管理方面，不僅要大力加強「洋為中用」，同時也應重視「古為今用」。這正是從一個側面體現黨的十五大提出的：「有中國特色社會主義文化，它淵源於中華民族5000年文明史，又根植於有中國特色社會主義的實踐，具有鮮明的時代特點」這一論斷。只有體現出自己的特色企業才有競爭力，企業也只有體現出民族特色，才能在國際競爭中別具一格，獨領風騷。

（一）在企業裡創建生生不息的學習文化。

在企業裡創建學習文化，建立學習型組織，是企業迎接外部競爭和挑戰的有效方法之一。因為學習會推動人的進步，促進企業知識財富的增加。如果將企業看作「太極」，知識和人才

為「陽」，企業的外部競爭應為「陰」，學習是在「修煉內功」，是在「補陽適陰」或是在「補陽滋陰」，是企業以一種動態的方式適應外部競爭的過程。

在我國企業，創建生生不息的學習文化的積極意義表現在：第一，面對知識經濟的快速發展，新技術、新觀念的不斷湧現，如果員工的知識水平仍然停留在過去，就會被時代所淘汰，企業也將失去了競爭的基礎力量。學習則可改變這一狀況。第二，我國是個重人性的國度，講究知恩圖報。人才從企業內成長，將會在一定程度上激勵他們為企業效力。第三，在企業裡學習，具有理論和實踐相結合的優勢，不像在一般院校和科研院所學習，往往只有理論而缺少實踐，而且企業還具備將學習成果即時轉化為生產力的物質條件。第四，學習是創新的源泉。知識的多少往往決定了個人視野面的寬窄，雖然創新是創造性思維的成果，但創造性思維卻是建立在一定的知識視野之上的。因此，我們可以鼓勵員工們，通過自學和公司小規模培訓相結合的方式，建立我們的學習型組織，培育我們的學習型企業文化。



(二) 創造「人人是人才，人盡其才」的大環境。

在我國的歷史文化傳統中，作為知識份子的「士」，向來是只有遇到「知己」，即懂得識才、用才、惜才的人時，才能使之心悅誠服地貢獻出自己的聰明才智。在目前一般企業裡，各部門專業化程度越來越高，分工越來越細，但員工們並不是一些專業的機器，他們往往會對其他部門有許多想法、建議及要求，卻不易得到重視。再加上我們傳統倫理文化強調的等級思想與道家的循世思想嚴重，就是本部門上層管理人員與一般工作人員，也往往得不到很好的溝通。

如何更好的發揮每個員工的智慧，筆者認為：第一，對於企業一些需要解決的難題或不確定性方案，要及時在企業裡公佈，允許非職責內人員在非上班時間內研究討論，使企業內部運作透明。當然，重大商業秘密除外。第二，員工在提出自己的建議和方案時，不許有針對個人的人身攻擊行為，要求「對事不對人」。第三，設立獨立的「集體參與」集中信息管理及協調部門，負責收集、整理員工的建議。其應獨立於其他職能部門，直屬總裁領導。第四，對有突出貢獻的人員，要及時給予精神及物質獎勵。第五，根據每個員工的不同能力狀況，及時進行職位改動，盡量發揮個人所長。

(二) 以人本為基礎尊重員工的實際需求層次

在現代企業管理活動中，人性往往被忽視，許多領導者常常根據自身的需要來假設人性（有時是不自覺的行為），或者因自身的需要而漠視了人性。計劃經濟時代，我們將企業精神動定位在為社會主義現代化，我們將企業精神動力定位在為社會主義現代化而努力，為共產主義而奮鬥，漠視了人的七情六慾和自私心理，人為的拔高了民眾的需求層次。雖然，我們可以將實現共產主義和共同富裕作為我們民族的一種追求與向往，但事實上，就那時的現狀而言，人們還有許多的更低層次的需要尚未滿足。

現階段，許多企業文化強調「雙重利益驅動」，堅持為祖國的繁榮昌盛、為民族的振興、為家庭的幸而努力，奉獻者必能得到回報，並沒因為「追求與嚮往」而忽視了現階段人們的需求層次。認識到了物質利益在當前人們心目中的地位，自然也調動了員工的積極性。

另外，由於不同個體的差異性，我們還應該看到，由於不同員工所處環境及地位層次的不同，其需求層次也有差別。因此，我們在注重大眾一般需求層次的差異，以期更好的調動所有員工的積極性。



本刊園地公開歡迎投稿
，來稿本刊有權刪改，
不願刪改請註明。

台美地毯

Shaw

CARPET
& FLOOR
CENTER

專精旅館地毯、窗簾、壁紙



本會特約廠商，最近完工成品：RAMADA PLAZA HOTEL ANAHEIM, HOLIDAY INN EXPRESS ANAHEIM

尺寸誠實 價格公道
施工精細 售後服務

(562) 926-5599
(888) 461-7878
Fax: (562) 926-8479

本公司推出最新，不褪色，不怕漂白水，價格合理的旅館專用地毯，免費估價，並提供樣品。歡迎來電索取。

11815 165th ST
Norwalk, CA 90650

傳統文化對我國企業管理行為的影響

How to Purchase an Insolvent & Foreclosure

Motel/Hotel Properties

& Related Transactions

Prepared by Gerald Wang 汪俊宇
President of VIC INN-TERNATIONAL CO

公會在11月5日2002年，舉辦了一場座談會，以上為我所談之講題，由於從1976年開始從事旅館投資、買賣、顧問的服務，在整理此次材料之中，深感旅館此行，雖然亦為一種房地產，但由於其亦為生意的型態，故其交易較為複雜，而其買賣行為，我感覺為一種非常有趣之遊戲（Game），我想借此篇幅將此事之講題內容，截錄如下：

一、基本概念（Key Concepts）

1.任何一種賺錢之方式將以談判而來為最高之藝術，其均將強於工作或拼命工作而來為強。（Do not make or earn it, Negotiate to get it），尤其以旅館買賣或採購銀行拍賣之旅館而言，若您了解如何去談判，你能靠談判所得，將以數萬、數十萬或甚至百萬以上之利潤。

2.淨資產及現有貸款額（Equity & Balance of the Loan），當我們談到拍賣旅館交易時，無可避免的將會談到兩個議題。

A. 淨資產（Equity）

此部份為您投資時所放的頭款，每月償還之本金及地產增值部份之總合。

B. 現有貸款額（Balance of the Loan）

此部份為您向銀行貸款扣除每月所償還之本金後，尚欠銀行之金額。

此兩部份為您未來談判而可能殺價之部份。

3.知識+財務實力+種（Knowledge +Financial Strength + Guts）

當您想進行購買拍賣旅館此種遊戲之前，以上三點極為重要，事實上對任何一種投資買賣，此三種條件均極為重要。於企業的人才之間的競爭。要想辦好企業就應該把人才看成是企業中最富足的財富。這種以人為本的文化傳統在今天的重視，無疑給企業的發展提供了巨大的競爭優勢。

A. 知識（Knowledge）：

您必須對此行要有充份之了解，從其估價，市場、經營、合同，法律背景等，均需有所涉獵，此均為談判致勝所必備。

B.財務實力：（Financial Strength）

美國本來就是一個談錢的社會（Money Talk），但是您有各種方式來建立您財務之實力，我會在後面談及。

C.種（Guts）

雖然此點為我最後所提及，但他像一個引信一樣，沒有他則萬萬不行，因為當您有了知識、財力而您沒有種去決定，尤其迅速之決定，則您註定無法賺到此種錢。

二、這次是否又是一次上次未能抓到之機會
(Are we seeing the Opportunity that we missed at the Last Turmoil?)

1. 上次的機會 (Last Turmoil)

A. 期間：80年代末期及90年代初期，共歷經8至10年

Period : Late of 80Th and beginning of 90th, Last About 8 to 10 years

B. 理由 (Reasons) :

(1) 建築過剩 (Overbuild)

當時由於很多為省稅之投資者，地產快速增值產生通貨膨脹，此外銀行之大量容易貸款政策以致於旅館之房間數大量增加，影響到租房率及房租，而導致旅館無法支付貸款及開銷，而被銀行收回。

(2) 經濟衰退：Recession

此時正好適逢經濟衰退，在雙重打擊之下，旅館業一蹶不振。

C. 結果 (Results) :

(1) 二十年來難得的機會來買到，打折之貸款債權 (Notes) 及打折之旅館產業，其打折的程度可達百分之七五及百分之廿之多。

(2) 脫困處理信託公司 (RTC) (The Resolution Trust Corp) 之產生：此公司是由政府出面組成之機構，以處理問題銀行之資產，以折扣方面來大量處理，此中包括大量 Non-Performing Notes 及地產，在此波能購買的投資者均得到不少之利潤

2. 此次之預測機會

The opportunity we foresee it now (Forecast Only)

A. 期間 (Period) :

2002年代後期至2004年末期 (約延續2至4年)

，此期間將比上次為短，因為此次將有不少人。等著此次之機會，但由於市場上利息較低，競爭者較多，此次機會較少而競爭較激烈。

B. 發生原因：(Reasons)

1. 911事件影響 (The Impact of 911)。

2. 生意不佳及經濟衰退 (The Business Down Turn)。

3. 保費之大漲 (The Cost of Insurance Premium is Skyrocket)。

4. 員工保費之大漲 (The Cost of Workman Comp is increased)。

5. 部份地區旅館超建 (The Overbuild for Certain Area)。

C. 產生結果 (Results) :

同樣的結果，將在沒有RTC的情況下產生，由於此次銀行將較為保守，亦由於競爭者眾，您必須有更多之準備，以便成為此波機會之贏家。



三、淺談有問題及拍賣之旅館地產

(The General Overview of The Insolvent and Foreclosure Motel/Hotel)

1.牽涉之地產文件 (Real Property Loan Documents) :

任何一個地產買賣，其中有兩個基本及重要的貸款文件，以供銀行在貸款發生問題之時，能有所依據來處理。

A. 償還條款 (Promissory Note) : Evident of Debts

此文件詳述貸款條件，及貸款發生問題之處理方式。

B.抵押狀(Deed of Trust) : Security Instrument

此抵押狀，將在地產所在地發記立案，此抵押狀有拍賣地產之權利。

2.牽涉之關係人 (Parties Involved) :

A. 借款者Trustor : Borrower, Debtor or Obligor

此為向銀行借貸之業主。

B. 銀行 (Lender) : Creditor, Obligee

此為借貸者，其必須根據以上之文件來保障自身之權益。

C. 拍賣信託者 (Trustee) : Trustor Grants the Property to the Trustee "with Power of Sale"

此拍賣信託者，有權利拍賣此地產，若借款者無償還貸款能力時。

3.信託拍賣及法庭拍賣之對比：Trustee Sale versus judicial foreclosure

信託拍賣將比法庭拍賣有以下幾點好處：

A. 由於信託拍賣是根據抵押狀之條款，及其有拍賣之權利「With Power of Sale」信託拍賣省去經過法庭之手續。

B. 減少貸款者找律師之可能性：(Not encourage the borrower to consult an attorney) :

由於貸款者所損失的僅為其地產而無其他之責任，此外此程序可用以抗辯之機會較少，一般而言借貸者較不願意去律師出面。

C. 時間及開銷比較少 (Less time and expense)

由於整個程序有一定之過程，無需經過法庭，且顯少需要律師之大量介入，其所花費之時間及開銷均較少。

4.法庭拍賣Judicial Foreclosure :

若拍賣所得低於貸款額，銀行有時會尋求法庭拍賣之方式來處理，此種方式較舊且花錢花時，但可由此法從業主求取額外之賠償，且經過法庭可達成以下之目的：

A. 由法庭裁決貸款者違約 (determine the loan is in default)

B. 由法庭裁決此地產必須出售以償還銀行之貸款：

(Order the Security be sold to satisfy the loan balance)

C. 法官可裁決借貸者將賠償地產拍賣不足之部份：

(Declare that the debtor is liable for any deficiency arising from any insufficient sale price at the foreclosure sale) 。

代管公司：(Appointment of Receiver)

債權人可經由法庭指定代管公司，以代管經營此旅館，以防地產在拍賣前，資產及收入被掏空。

6.租金收入或應收帳款：(Rent vs Account)

我們知道在Deed of Trust有一條Assignment of rent，但在旅館之收入，由於牽涉範圍更廣，包括房租、餐廳、酒吧、飲料、會議等收入，一般而言其被歸入應收帳款，而不算租金收入，此時銀行需用其他文件來控制此種收入，此兩種文件(1)動產合動 (Security Agreement) ；(2)財務報表 (Financial Statement under UCC) 。

四、目前有問題及拍賣旅館之市場情況

(The General Market Situation or to the Insolvent and Foreclosure Motel/Hotel)

1. 911事件後之影響 (The Impact after 911) :

旅館業在911事件前，一般而言，相當景氣，但911事件後，最受影響之為航空公司，然後即為旅遊業，而旅館業為旅遊業之一環，亦受其影響。

2. 旅館大小所受之影響 (The Size of the Motel/Hotel)

一般而言大型旅館所受之影響較大，尤其是剛發生911以，以150單位以上之旅館影響較大，中小型之旅館影響較小，大型旅館在911以後，一般而言生意減少20%以上，雖然現在一切均有所改善。

3. 地理位置對其影響之程度 (The Geographical Location)

一般而言東部大城如紐約、波士頓、費城等受創較深，另外如旅遊點像佛州、加州、Disney Land Area均受其影響，而中西部城市尤其小城市較不受影響，此外加州舊金山亦有相當大之影響，請參考以下之加州不同地區，大小型旅館在911前後之生意影響之情況之比較。

五、在何處及如何去尋找有問題及拍賣之旅館地產

(Where and how to find an Insolvent and Foreclosure Motel/Hotel)

我想借此提供以下幾個可能之來源：

1. 財務有問題之業主：Insolvent owner
2. 銀行（貸款者）：The Lender
3. 信託拍賣者：Trustee
4. 法庭指定之代理經營者：The Receiver
5. 經紀：Broker
6. 信用貸款者：Creditor
7. 當地報紙：Local Newspaper
8. 當地法庭：Local Court

六、何時為最佳購買拍賣旅館地產之時機

(Which stage would be the best timing to purchase the Insolvent and Foreclosure Motel/Hotel)

時機估算將為您致勝之重要因素，基本上可分為以下三個時機：

第一階段 (Stage I) 之買賣

1. 在銀行發出違約通告及拍賣之前：(Before the Filing Notice of Default and Foreclosure Procedure)。

此段時期為銀行發現貸款者有問題，由於銀行尚損失不大，還有可與借貸談判及給予機會。

A. 談判對象：借貸者：Pasties to deal with(Trustor)：

此時由於銀行僅是債權人而不是業主，您所談判之對象將為借貸者（業主）。

B. 牽涉之文件：將作為Deed of Trust and Promissory Note。

C. 談判之時間：(Time to Negotiate)

此段時間完全看銀行多快會發出違約通告。

D. 此時對您而言：您所能得到的僅為業主頭款之折扣，但同時您將接受業主之責任（Liabilities），您必須詳加了解其責任有多少，來決定此折扣，此種買賣較為冒險，僅能在市場行情極佳及買主非常搶手之情況下才進行。

第二階段 (Stage II) 之買賣

2. 此時為當銀行已發生違約通告及進行拍賣之前

(During the Notice of Default and Foreclosure Procedure)

A. 談判對象：銀行及借貸者 (Trustor and Beneficiary)

此時由於銀行已經開始有所行動，但地產仍為業主擁有，您談判之對象應為業主，但若與銀行建立良好關係，當然對未來之交易有所幫助。

B. 有關文件 (Documents) :
此時所牽涉之文件將包括三類：

(1) 借貸時之文件：

抵押狀(Deed of Trust)：此為銀行拍賣所根據之抵押權。

償還條款 (Promissory Note)：此為銀行貸款之條件。

(2) 拍賣進行之通告 (Foreclosure Documents) :
Notice of Default

此文件仍在銀行警告及通知業主您必須履約，同時給業主一定的時間來完成廢約行動，否則將拍賣地產。

(3) 紓困文件 (Work out Documents)：

延緩合同 (Forbearance Agreement)：此種合同僅為銀行延緩拍賣之行動，給業主較多的時間去尋求奧援或出售，而原來貸款條款及欠款仍需繳交，此種條件對業主除了多出一點時間外，並無任何一種實質之好處。

貸款條件修訂合同 (Loan Modification Agreement)：此種合同，則為當銀行不想收回地產，而願提供較優惠之貸款條件給業主，如較低之利率，較低之付款及到期較長等，以便讓業主渡過難關，此種情況業主需有極強之談判能力，才能達成。

C. 談判期限

(1) 如果業主和銀行之間僅有延緩合同 (Forbearance Agreement)，則除非業主有很強之財務情況，或已有投資者願意予以奧援，否則此合同，僅為延緩其死刑而已，不然的話，銀行遲早會將地產收回，此時最好耐心一點，等銀行收回地產後，和銀行打交道。

(2) 如果業主和銀行之間達成修訂合同 (Loan Modification Agreement)：由於業主經由自己、經紀或顧問與銀行達立成一個對業主極為有利之貸款條件，其極易渡過難關，則您僅能與業主談判了。

D. 如果您在此階段談判 (第二階段)，則您最好之情況，僅能在業主之淨資產拿到一些折扣，其他之負債部份仍需承擔，請特別注意此方面之責任。

第三階段 (Stage III)

3. 銀行接手後 (Became a REO)

A. 談判對象：銀行 (Lender)

B. 文件 (Document)：

(1) 非拍賣所有權狀 (Deed in Lieu of Foreclosure)，此為業主在和平之情況下，自願將地產轉讓給銀行。

(2) 拍賣所有權狀 (Trustee's Deed)，此種所有權狀是經過Trustee Sale 後所得到之所有權狀。

C. 銀行若以拍賣方式所得之地產為最佳之情況，此時亦為最佳之談判期，因所有之負債，幾乎一筆勾消，而若您有極強之財務，加上足夠之談判技巧，此時您將買到一個極佳之成交價格，因原業主之本錢已消失，而您可能與銀行以折扣價來買債務之部份。

七、如何準備好自己，以便隨時出擊 (How to prepare yourself to purchase the Insolvent and Foreclosure Motel/Hotel)

您若要成功出擊，必須在出發前準備好以下三點：

1. 資金來源 (Source of Fund)：

沒有資金如何去展現您的談判力量 (Bargain Power)，但誰會隨時有大量之資金等著投資，以下幾點生財之道以供參考 (籌款之道)：

A. 存款 (Cash Saving)：當然自己在銀行有存款最好。

B. 用您所有之地產向銀行去借：Borrow from Bank with your current owned properties as Collateral。

C. 用您要買之旅館來做抵押：Borrow from Lender use Foreclosure Motel/Hotel as the Collateral。

D. 向私人借：Borrow from private parties。

E. 借用信用卡：Borrow from credit card。

此為緊急和短期之貸款方式，否則太冒險。

F. 合資、集資 (Syndication)：

以Partnership、REIT、LLC等方式集資去投資。

G. 來會：此種為老中之一種老式方法。

2. 尋求專業顧問之協助：Select of Consultant

A. 地產律師 (Real Estate Attorney)

B. 地產專業經紀 (Real Estate Broker)

C. 會計師 (Accountant)

D. 旅館經營管理公司 (Management Company)

3. 評估 (Due Diligent)

評估的作用，為對一些可能之風險因素，加以考量，以便分析是否有能力或值得承受，通常有冒險之投資，亦有較大回收之機會。

A. 環境評估 (Environmental Impact Report)

起碼要做Phase I之EIR，由於環境方面之問題，可以產生極大的成本開銷，起碼一、兩百萬，此部份極為重要。

B. 市場調查 (Market Research)

(1) 平均房價及租房率調查 (Projection of ADR and Occupancy Rate) 此為一個最基本，最容易且相當重要之調查，你可請市場調查公司調查，或參考此方面之通訊報告，或自己到附近看各旅館之租金以便土法煉鋼。

(2) 附近競爭調查 (Surrounding Competition Report)：由於全球，全國或地方上競爭，均會影響到您未來之生意，但附近之競爭調查，已可提供您相當不錯之參考。

(3) 財務報告之預估，以便做為出價之參考 (Estimate P & L Statement in Order to Establish the Purchase Price)：固然您之買價可根據您之經驗及專家之建議，但事實上許多價格建立在現在及未來收入多少來評估，為了達到出價之上限，一個財務的估價，將會為您建立此標準。

C. 稅金之債務 (Tax Lien)：

請至州、縣、市之政府及產權公司 (Title Company) 去查詢，此地產是否有欠稅，如果欠稅的話，欠了多少，有無利息，罰款及其為多少，此為投資評估之一部份。

D. 建築債務 (Mechanic Lien) 請產權公司查調，此地產是否有欠任何工程款。

E. 次順位債務貸款 (Junior Lien Holder)，此地產是否有任何次順位債務貸款，有多少，金額為何，是否可以談判殺價，均需考慮及評估。

F. 無抵押貸款 (Unsecured Creditor)，此部份亦需查清楚，其中部份仍可以再談判，以便解決，或有部份仍可經由通告，若不回答可取消。

G. 傢俱或動產貸款 (F.F&E Lease Agreement)，此部份亦可經由以 (F) 之方法予以解決。

H. 土地租約 (Land Lease Agreement)，若地產之土地為租來的，則您必須自己 (如果懂的話) 或請律師詳細研究一下，其中較重要的部份為：

(1) 租期有多久，可否延長，可延多久。

(2) 租金為多少，為固定租金，或變動租金，若為變動租金，則其變動之依據為何，是以您房間收入之百分比或依生活指數 (Living Index) 或其他，地點亦極為要。

(3) 是否可轉租 (Assignable)，此部份亦極為重要，若不能轉租，則新的承租者，條件將無法預測，將減低您未來的出售價格及機會。

I. 連鎖合同 (Franchise Agreement)，雖然連鎖店有其好處，但其每月會收取各種費用，並由於其要求一定之水準，而旅館必須依其規訂做整修 (PIP requirement)，使經營者有不少負擔，所以連鎖公司合同需仔細研讀，其中以其不續約 (Termination Clause) 條款需仔細研究及談判。

J. 經營合同 (Management Agreement)，此部份亦如聯鎖合同，雖經營公司有經驗，但若條款對業主不利的話，此將減少您未來出售及拿回來自己經營的困難度，非常重要，最好請一些地產專業律師過目一下。

K. 進行之官司 (Pending Lawsuit)，是否有任何官司正在進行，必須要弄清楚，其勝訴機會，最壞之情況下的損失，可有談判解決之可能等，必須算在投資本錢中。

L. 與政府間的官司 (Violation of City Ordinance)，此部份亦需弄清楚，以便算入投資考量，此外，如工會合同 (Union Contract)，勞工問題 (Labor Issues) 等均需一一弄清楚。

八、其他購買有困難及拍賣中旅館之方法 (Other Ways to Purchase an Insolvent and Foreclosure Motel/Hotel)



1. 購買債權 (Purchase a Non-Performing Motel/Hotel Notes)

您可購買銀行手中之旅館債錢，若銀行急於出售，您甚至可和銀行以折扣方式來購買，買來以後，您可以每個月拿高利息（若打折扣後），或以拍賣之方法取得所有權（此部份必須了解如何去做，和資詢專家）。

2. 購買整批債權 (Purchase Motel/Hotel Loan Portfolia)

當您有財力購買整批之旅館債權時，自然您亦有機會以折扣價錢來買，此時您之談判技巧及判斷力亦將扮演極重要之角色。

3. 購買銀行收回之拍賣地產 (Purchase a REO)

當銀行拍賣收回旅館地產時，由於銀行一般不希望擁有旅館地產（不會管理及其他因素），他將很樂意出售給您，自然此時您自己或經過經紀均須有很強之談判技巧。

九、如何完成這場遊戲 (How to win the game)

您如果想要能以最佳之結果來演完此場戲，您須要有萬全之準備 (Well Prepare Yourself)

1. 資金來源之準備 (Source of fund : Money Talk)

有錢好說話，若沒錢誰會和您談判，浪費時間，但切記，此投資之資本，並一定是您現在在您口袋中的錢，亦可能是借來的錢（請參考前面所提，錢之來源）。

2. 做好家庭作業 (Home Work Well Done)

- A. 要全盤了解，整個之過程及手續。
- B. 要了解所牽涉之有關人員，尤其是銀行。
- C. 要知道您是否有對手，有多少，及其強弱點。

3. 要有種 (Guts) :

此點為任何一個成功者所必備之條件，若沒有種，即我勸您不必去玩了。

希望以上拉拉雜雜之介紹，能對您有所幫助。



SUNNY PAINTING CO.

**Residential-Commercial
Interior & Exterior Specialists**

- *Houses
- *Condominiums
- *APTS
- *Hospitals
- *Waterhouses
- *Water & Sandblasting*
- *Stores
- *Hotel & Motel
- *Factories
- *High-Rise Buildings
- *Difficult Jobs

**TAKE ADVANTAGE
OF OUR QUALITY WORK
& LOW PRICES**

Call for Free Estimate

Tell: 1(800) 511-1688

(213) 365-8228

(213) 365-9393

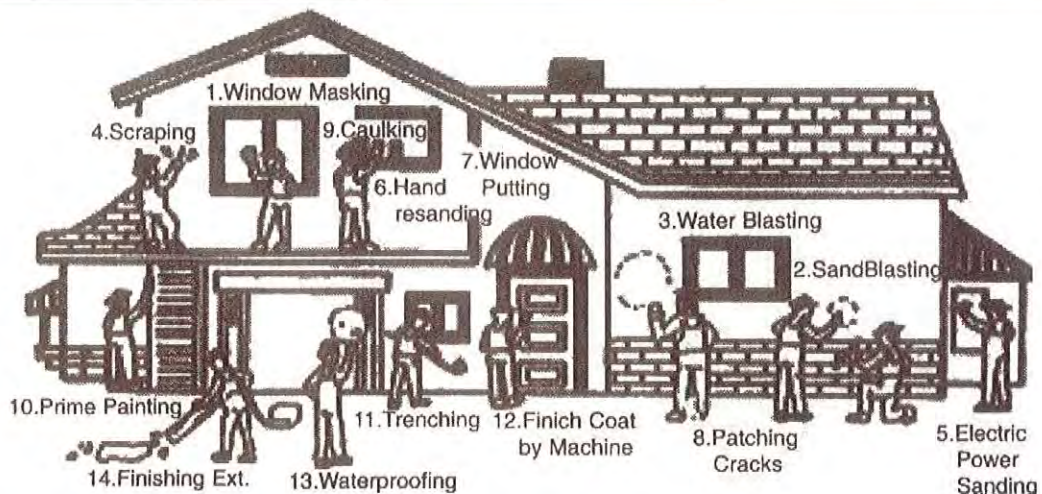
(818) 541-1894

(909) 623-5319

Fax: (213) 365-8306

Lic. # 621438

Fully Insured



REFERENCES Commerical & apartment Building:(EXTERIOR)

1. Holiday inn:

-38630 Fifth St.-West Palmdale, CA

2.Metro Plaza Hotel & Shopping Mall:

- 711 N. Main St. Los Angeles, CA

3. Emerson Inn:

- 9417 San Fernando Rd., Sun Valley

4. Glen Valley Hoa :120 Unit Condominium

-2905 Montrose Ave., La Crescenta

CALL OUR TOLL FREE NUMBER 1-800-511-1688

二00二年旅館市場分析

九一一恐怖事件的迷思

汪蔚興

去年九一一事件發生後，在緊接著一年中對全球經濟的影響相當於事件本身對人類的衝擊，並將全美居民由安居樂業的情境中無情地打醒，同樣地，加州旅館業並沒有因為相隔一千哩之外而被置身事外。

簡單來講，加州旅館市場分為二個主要地區：南加州及北加州，九一一事件發生前，南加州市場一片蓬勃，平均房租、租房率及旅館價位均持穩定成長，另一方面，北加州則面臨了截然不同的光景。

高科技工業的萎縮，公司／廠商外流，房價居高不下……等等的原因均造成了租房率顯著下滑，進而造成旅館彼此間進行價位、市場佔有率戰

。城中心多年來遭拒的旅遊團生意度攻入中上等等級的大型Downtown旅館，使得業者們大嘆美景隕逝，一切不復當年。買賣價位則勉強持平，但亦處於搖搖欲墜之險境。九一一發生後的前六個月，加州旅館業亦受到了這一次的無妄之災，除了主要高速公路兩旁及部份小型旅館外，凡舉商業區、機場區或遊樂區的旅館收入下滑了10%以上，有的甚至下滑了高達40%左右，對南加州的業主而言，它扼阻了成長的脚步，但對北加州而言，這無非成了雪上加霜，火上加油。

在二00二年的前八個月，平均房租及出租率均顯著的下降，但九一一事件對市場的影響則逐漸地遠離人們的心中，而其影響亦漸漸地淡化了，如下表所列，加州各大主要市場至八月止均較去年同期低迷，但相較9/2001至2/2002間的巨幅下滑，今天的市場顯然已步出了九一一的陰霾。

就買賣市場而言，九一一事件後的前六個月（至二月底為止），加州旅館市場的交易量下滑了39%，其中南加州下滑了38%，北加州則下滑了41%，而以2002年六月底為止的數據，加州旅館市場的交易量僅比去年同期下滑了18%，南北加州則分別下滑了15.7%及24.2%，交易量重返去年的活躍，主因為三：九一一淡化，買主重拾信心回返市場，以及銀行利率大幅縮減，對業主而言，這三個主因無非是救命靈丹。

對於加州旅館市場的前景，我在座談會中提出了三點的結論：1. 加州旅館買賣成交量將持續回升；2. 北加州將持續受到高科技工業的衰退及九一一事件而表現，而南加州在多人來穩定成長中於2003年取代北加州，並成為加州的主要市場；3. 北加州市場將於2003年持續下滑，並將有銀行查封旅館浮現檯面。



旅遊資訊專欄



70 帛琉生態之旅

72 別讓旅遊咖啡病壞遊興

74 冬遊黃山 雲海銀妝更奇麗

76 國內外旅遊？
先上網做功課

78 遊大陸 小心騙術



前往天堂的捷徑

帛琉生態之旅

陳志東

帛 琉

如果想要選擇一個海島渡假，帛琉是相當好的地點。由於地處太平洋、菲律賓海和印度洋的交叉口，生物具有相當多樣性，加上海水清澈透明，更讓整個水上行程彷彿置身仙境。即便價格稍高，但所得的旅遊品質與回憶，卻遠遠超過稍微便宜的東南亞島嶼。（圖／帛琉美麗無限，水域清澈，是世界一流的浮潛天堂／陳志東攝影）

到帛琉旅遊，可以有多種玩法，包含水上樂園的刺激行程、牛奶湖、洛克群島與渡假飯店的賞景行程，或是島上人文古蹟的知性行程，不過，最不能錯過的，其實還是帛琉的生態行程，包含與海豚共游、紅樹林泛獨木舟、與無毒水母共舞、浮潛賞珊瑚熱帶魚，以及躺在潔淨沙灘中觀賞無暇星空等等。由於生物具有多樣性，加上水域溫暖乾淨，帛琉的巨蚌，大小往往有如一般餐廳圓桌，直徑可以大達1公尺以上。當在海底悠游浮潛，望向底下的巨蚌開合，那種驚嘆喜悅，實在筆墨難形容。由於巨蚌外殼為凹凸起伏，閉合時通常不會緊密，勇敢一點的，還可將手伸入撫摸巨蚌，感覺那樣的彈性與生命力。無毒水母則是帛琉最特別的旅遊資源。由於火山爆發、導致海域隔絕，帛琉因此具有不少山中湖泊，湖泊中的生物經過百萬年來演化，自成一個體系，其中，水母因為失去天敵，也因此演化成為無毒水母，是世界上罕見的生物與生態體系。帛琉水母，也就是當地人稱的Jerry Fish果凍魚，外型呈現透明淡橘色，模樣十分可愛，當浮潛進入水中，果凍魚就會環繞四周，從巴掌大到不及1公分大的初生小水母，總計成千上萬，當手輕輕伸出，細細捧著它們那有如果凍般的身體，真的是絕佳享受。（圖／帛琉無毒水母果凍魚／帛琉觀光局提供）



目前帛琉總計有8座水母湖，幾年前，因為聖嬰現象導致海水暖化，帛琉水母曾經遭受幾乎滅種的命運，所幸，經過這些年的保護，整個水母族群大多已恢復舊觀。紅樹林泛舟則是最受歡迎的行程。不論是單人小舟或兩人一艇，在太平洋中沿著帛琉洛克群島邊緣慢慢的划，在一旁紅樹林遮掩炙熱陽光下，淺淺的海域的紅珊瑚，就會在這破碎光影與透明海域中搖曳，讓人滌盡塵憂。（圖／帛琉紅樹林泛舟／陳志東攝影）



浮潛當然也不可錯過。帛琉的珊瑚與熱帶魚，數量之豐富、顏色之漂亮，讓人嘆為觀止。特別不少海域中擁有一些亮麗小魚，當人進入，就會環繞周邊，這時，只見身邊數十萬小魚閃閃發亮，環繞周邊，卻又無法觸及，那種感覺，會讓人不知不覺產生有如置身海底皇宮的夢幻感。帛琉的沙灘更是一絕。由於歷經百萬年海浪衝打，加上保護良好，這邊的沙灘細緻如太白粉，摸在手中，會讓人懷疑這是否真的是沙。不管是中午時分，坐在樹影下的沙灘野餐，或是傍晚時分望著夕陽，甚至夜間時分躺在綿密沙灘上望星空，吃燒烤，在在都讓人得到最佳的放鬆。（圖／帛琉潔淨細緻的沙灘／陳志東攝影）

隨著海豚保育中心開放，遊客到帛琉也可與海豚共舞，在封閉海域中由海豚帶領游泳，感受海豚飆水的暢快與速度。此外，如果願意，也可以在傍晚時分出海，在大海中放下釣線垂釣，釣起小魚、烏賊或貝類。當場現作沙西米，口感絕佳。不過，要小心釣到拿破崙魚，這種大魚力道十足，可能會將人拖下海，不過，倒是可以到餐廳品嚐拿破崙魚，這種帶著綠色腦袋的魚，滋味很棒，在台灣十分高價，帛琉稍稍便宜，但因十分稀少，因此要運氣夠好才能享用。（圖／帛琉海豚保育中心／陳志東攝影）

由於歷經美軍統治，在帛琉只要英文可通，就無語言障礙，生活也十分美式，少有適應問題，加上觀光業發達，不論飯店或餐飲，都不會有太多問題。特別台灣與帛琉之間現有邦交，前往觀光十分有保障與尊嚴，也無須簽證，目前也有遠東航空直航，航程只要3個多小時，十分方便。帛琉的缺點在於租船價格高昂，租快艇出海一天，往往高達1萬5千元台幣，因此，若要前往帛琉，最好多找一些朋友分擔租船費用，或者選擇參加旅行社團體行程，降低費用。



別讓旅遊咖啡病壞遊興



楊美珍

短時間內飲用咖啡過量，易引發緊張、憂慮、呼吸短淺等現象，應適可而止。

出國旅遊度假的民眾出發前除做好調整時差的準備，並備妥腸胃藥、感冒藥及慢性病患的常用藥，值得提醒的是，切忌在旅遊短時間內飲用過量咖啡，引發「旅遊咖啡病」，壞了遊興。

出國旅遊若暈車、暈船或暈機，最是惱人。台北國泰綜合醫院家庭醫學科醫師楊逸菊表示，易暈車的人最好多看窗外，並避免飲用過量汽泡飲料、酒精或吃油膩食物；更積極的做法是，出發前可喝些新鮮的生薑汁，或含點薑糖；以上自然療法若均無效，就得服用止暈藥，記得多帶些在身上，於搭交通工具之前一小時服用才會有效。

時差也是許多出者最困擾的問題。楊逸菊表示，想減低時差的痛苦，出發前可先行調整作息，漸漸將生理時鐘調得與目的地更接近些。抵達旅遊國家後，若仍有時差，白天昏昏欲睡，楊逸菊提醒，不要待在飯店睡覺，即使愛睏也要出去活動，直到晚上累了再休息。

許多人前往歐美旅遊，通常會入境隨俗，忍不住多喝成杯咖啡，台灣家醫學醫學會提醒，小心「旅遊咖啡病」。該酒學會指出，旅遊中短時間內飲過量咖啡，可能誘發心臟病，且醫學研究證實，短時間內連續飲用三杯咖啡，可能出現情緒緊張、憂慮、呼吸短淺等現象；因此，切忌在旅遊的短時間內飲用過量咖啡，尤其孕婦、心臟病和胃病旅遊者，只能飲用適量咖啡，以防過度刺激導致身體不適。

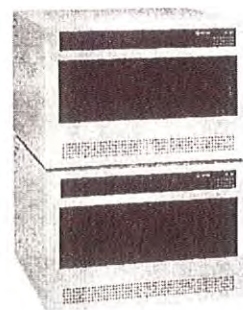
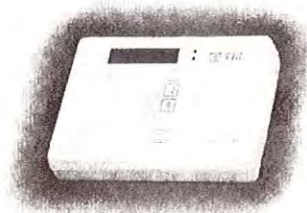
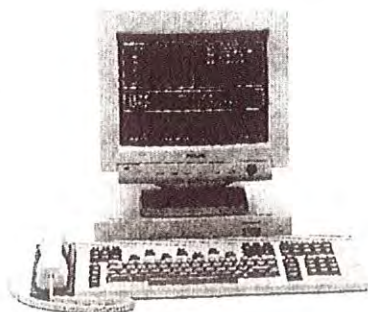
常備藥物也是出外旅遊不可少的隨身攜帶物品。楊逸菊表示，糖尿病、高血壓、冠心病等慢性病患，應攜帶比旅遊天數所需藥量再多一些，尤其，心臟病、糖尿病和癲癇病患一旦發作，失去意識時十分危險，記得隨身攜帶一張醫療紀錄卡，載明診斷病名、用藥劑量和緊急連絡醫師的電話。

VICOMPTel

Computer & Telecommunication Inc.

華人總代理

美加電訊公司



SX-50 SX-200 Digital
SX-200ML SX-200EL
SX-2000

十八年專業技術經驗 • 專門解決各種系統上疑難雜症

專精：

- 旅館電話（10線至768線）
- VOICE MAIL系統
- CCTV閉路電視安全系統
- 電腦網路連線設計
- 辦公室搬遷移機

- 代理各種新舊廠牌
- 提供簡易貸款
- 承接辦公大樓／大小旅館／公司行號／住宅
- 自動算帳系統
- 全套工程設計、施工及售後維修
- 免費估價

STATE LIC.#499739

客戶的滿意及最佳風評，是您最佳的保證！

EVA AIR、長榮海運、Sheraton Hotel、Holiday Inn、Ramada Inn、Best Western、
Comfort Inn、Quality Inn、Travelodge、Econo Lodge、Hilton Hotel、Super 8、Double Tree Hotel

800-322-6591

南加：

2311 N. Durfee Ave.
El Monte, CA 91732

626-442-9929

冬遊黃山

雲海銀妝更奇麗

本刊編輯部

黃山景區佔地一百七十四平方公里，區內景點眾多，難以一次賞盡。位於「後山」的西海、北海兩大景區，是初訪黃山的必遊景點，此間集結了黃山的三絕與最美的日出、日落，就算在白雪隆冬，景色一樣出塵美妙。

黃山奇松、怪石、雲海「三絕」造就了諸多奇麗景觀，猶如在清涼台的北側下方立一石柱，有如身穿僧袍的豬八戒，豬八戒像正眉開眼笑、嘴巴微張的對著前方的小圓石，小石形如西瓜，後人加添了想像，為此景取名「豬八戒吃西瓜」，類似的趣味石名，在途間不時可見，為黃山旅遊添加無限樂趣。

始信峰是賞奇松的最佳所在，此間早有「不到始信峰，不見黃山松」之說。由觀景台右側登上海拔一千六百八十三公尺的始信峰峰頂，有如傲立群峰之上，腳下是一片晶瑩的琉璃世界，峰頂題刻「奇景天然」、「諸天變相」、「原來如此」、「從容」，道盡歷代旅人登峰造極的嘆賞。

海拔一千八百四十一公尺的光明頂，是黃山第二高峰，前後山也以此為界，頂部視野廣闊，是收攬黃山日出、日落與雲海的絕妙處，立於頂峰可瞰東海、西海、北海與天海景色，因此有「不到光明頂，不見黃山景」之說。

「排雲亭」顧名思義必定得要登高覽雲，這裡是收攬黃山奇石的最佳地點，千奇百怪的巧石林立，像是因石形而取名的「仙人曬靴」、「仙女彈琴」、「千狗聽琴」、「手指峰」等，像是一座天然的巧石博物館。

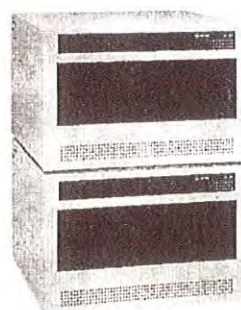


VICOMPTTEL

Computer & Telecommunication Inc.

華人總代理

美加電訊公司



SX-50 SX-200 Digital
SX-200ML SX-200EL
SX-2000

十八年專業技術經驗 • 專門解決各種系統上疑難雜症

專精：

- 旅館電話（10線至768線）
- VOICE MAIL系統
- CCTV閉路電視安全系統
- 電腦網路連線設計
- 辦公室搬遷移機

- 代理各種新舊廠牌
- 提供簡易貸款
- 承接辦公大樓／大小旅館／公司行號／住宅
- 自動算帳系統
- 全套工程設計、施工及售後維修
- 免費估價

STATE LIC.#499739

客戶的滿意及最佳風評，是您最佳的保證！

EVA AIR、長榮海運、Sheraton Hotel、Holiday Inn、Ramada Inn、Best Western、
Comfort Inn、Quality Inn、Travelodge、Econo Lodge、Hilton Hotel、Super 8、Double Tree Hotel

800-322-6591

南加：

2311 N. Durfee Ave.
El Monte, CA 91732

626-442-9929

冬遊黃山

雲海銀妝更奇麗

本刊編輯部

黃山景區佔地一百七十四平方公里，區內景點眾多，難以一次賞盡。位於「後山」的西海、北海兩大景區，是初訪黃山的必遊景點，此間集結了黃山的三絕與最美的日出、日落，就算在白雪隆冬，景色一樣出塵美妙。

黃山奇松、怪石、雲海「三絕」造就了諸多奇麗景觀，猶如在清涼台的北側下方立一石柱，有如身穿僧袍的豬八戒，豬八戒像正眉開眼笑、嘴巴微張的對著前方的小圓石，小石形如西瓜，後人加添了想像，為此景取名「豬八戒吃西瓜」，類似的趣味石名，在途間不時可見，為黃山旅遊添加無限樂趣。

始信峰是賞奇松的最佳所在，此間早有「不到始信峰，不見黃山松」之說。由觀景台右側登上海拔一千六百八十三公尺的始信峰峰頂，有如傲立群峰之上，腳下是一片晶瑩的琉璃世界，峰頂題刻「奇景天然」、「諸天變相」、「原來如此」、「從容」，道盡歷代旅人登峰造極的嘆賞。

海拔一千八百四十一公尺的光明頂，是黃山第二高峰，前後山也以此為界，頂部視野廣闊，是收攬黃山日出、日落與雲海的絕妙處，立於頂峰可瞰東海、西海、北海與天海景色，因此有「不到光明頂，不見黃山景」之說。

「排雲亭」顧名思義必定得要登高覽雲，這裡是收攬黃山奇石的最佳地點，千奇百怪的巧石林立，像是因石形而取名的「仙人曬靴」、「仙女彈琴」、「千狗聽琴」、「手指峰」等，像是一座天然的巧石博物館。



覽黃山，似乎更能體驗「黃山仙翁」一語中仙人修道的靈氣，冬季登山遊客不多、景色獨絕，在白雪紛飛下，奇石包裹一片銀白色彩、奇松化成舞動的晶瑩冰樹，雲海縹緲間，仙靈般的美景似在眼前。

冬遊黃山有幾點必須注意，一是保暖必得做好，因登山容易出汗，最好採「多層次穿法」；二是腳下功夫馬虎不得，冰雪溼滑，石階旁多半就是萬丈深淵，因此最好穿上防滑的登山鞋，賞景勿忘看路。

黃山纜車已四通八達，搭纜車、賞群峰已值回票價，若體力不佳的旅客，可先問詢導遊是否原路折返，若是則可在纜車口等待，靜坐細賞黃山冬景、滋味一樣美妙。屯溪老街寶藏無數奇石、字畫、筆墨待價而沽走覽古民居，以屯溪老街、歙縣、宏村為主。屯溪是黃山航空與鐵路的交通樞紐，旅遊團選住的地方，多半距老街不遠，趁著自由活動時間，不妨三五人同喚一輛車，前進老街挖寶去。



屯溪是典型的「一半街巷一半水」景觀，「水」指的是穿城而過的新安江，「街」就是有著清明上河圖之稱的屯溪老街。

今日老街也是購買字畫、筆墨、黃山石及特產的地點；冬日尋寶，少了人煙雜沓的亂象，可以慢條斯理的尋寶、議價，也是冬遊一樂。

老街源起於宋代，西起屯溪老大橋、東到老街牌坊，全長一千兩百七十三公尺，老建築具有強烈的明清皖南風格，如今再添濃濃的商業氣息，三百多間店面比鄰而立，老字號的約還占有六十來間。

特產之一的「徽墨酥」，是以黑芝麻、砂糖等研磨成粉狀，再定型成片的甜品，外形如墨條而得名。

屯溪綠茶又稱為「屯綠」，以一芽兩葉或三葉為多，熱沖後展現透綠湯汁、葉片舒展得極為美妙，香味也頗為濃郁，一般店家都可沖泡試飲。

其他如徽墨、歙硯、徽派國畫及徽州四雕等物品，在此貨色齊全，但最好還是貨比三家再議價。此外，老街集聚不少各家流派畫家的創作，可以靜觀細賞後再出價。

國內外旅遊？

先上網做功課

本刊編輯部

對於許多休假遊遊人士來說，網路已成為訂購廉價機票的首選通路，不過不管是奔赴加勒比海某一專屬的度假勝地或是背著大背包在歐洲尋幽訪勝，萬維網現在也成為人們出發前不可或缺的資訊蒐集工具。

無庸置疑的，網路產業的爆發成長已孕育培養出無數個提供國內外旅遊廉價機票的網站，最終也真得有可能改變航空產業營運的模式。



旅遊網站

其中一些最熱門的旅遊網站包括Travelocity(www.travelocity.com)及Expedia (www.expedia.com)，這兩個網站加起來已銷售了數百萬張機票，間接促使網路電子商務得以在尋常的百姓家中實現。

「價格線」(Priceline, www.priceline.com)也是華路藍縷草創網路機票販售的業者，提供旅客自動設定價格上限與飛行條件，例如直飛或班機時段，然後再由公司出面與主要的航空業者洽談取得即期出發的機票。

而為了不讓這些原本不務正業的人士專對於前，包括美利堅(American)、大陸航空(Continental)、達美(Delta)、西北(Northwest)與聯合(United Airliens)的五大航空業者，也已聯合推出名為Orbitz(www.orbitz.com)的旅遊網站，與前述的線上機票販售業者一較高下。

大部分的航空公司在提供特價的網路機票之餘，也都同時提供消費者預定旅館、租車及其他的服務，並以提供飛行哩數作為號召。

而不管是選擇了主要或區域性的航空公司，消費者在出發前不能錯過的一個網站是Smilin Jack(www.smilinjacks.com)。在這個網站上，消費者可以查到全世界航空公司、機場以及其他的資訊。

網路上有關旅遊的另一熱門行徑是旅遊與機票的標售拍賣，例如在SkyAuction.com網站(www.skyauction.com)及電子海灣網站(eBay, www.ebay.com)上，消費者甚至可以標買其他人提供的旅遊套件及機票，這對於事前計畫有限或急於最後一刻才決定前往何處度假的人士而言，或許是個不錯的可能性。

航班資訊網站

OAG公司 (www.oag.com) 長久以來則是商旅人士最信賴的航班表資訊來源，但是總部設於倫敦的此一口袋型飛行指南出版業者，也已透過網路提供一航休閒旅遊人士所需的飛行資訊。

一旦成為OAG Club的訂閱會員，消費者將可查到全球超過900家航空公司及即時的飛行、海關、機場轉與簽證規定等資訊。該公司提供15天的試用訂閱，消費者不妨試試它強大的搜尋功能，不管從哪裡出發或是要到哪裡，其資訊可清楚地知消費者有哪些航空公司選擇以及停經哪些機場。

因此嫻熟科技應用的人士大可將這些資訊預先下載至隨身攜帶的掌上型電腦中，屆時就可免除攜帶航班表的麻煩，而如果手機或掌上型PDA電腦具有無線連網功能，消費者則不管身處計程車中或旅館大廳，都可擷取到相同的即時資訊。

飛安與保健網站

雖然廉價機票或許是網路吸引旅遊消費者的所在，保健與安全如今也是任何出國旅遊人士的主要顧慮，因此在出發前先做好一些研究，將可讓整個行程更愜意。

這裡可以推薦的幾個相關網站之一是Airsafe.com(www.airsafe.com)，該網站可讓消費者查到航空公司的安全記錄或是機場與飛機保全的資訊。研究飛行風險管理的克堤斯博士 (Todd Curtis) 說：「即使911事件距今已有一年多，各種因應措施還是未放鬆。」



當然，這其中最基本的常識就是提早到機場，各種證件要帶齊，以及隨身帶上飛機的行李要特別注意不要忘了取出不可攜帶的東西，否則這可決定你是否可上飛機。

如果擔心在國外傳染上什麼疾病，疾病管制與防治中心 (Centers for Disease Control and Prevention, www.cdc.gov/travel) 網站具有許多網站免費的疾病防治資訊，Travel-VAX網站 (www.travelvex.net/index.html) 也有各種例如瘧疾、傷寒或是肝炎等經常容易感染旅遊人士的疫苗接種資訊。

大使館網站

最後，旅遊人士不應在緊急事件發生時才來找尋的資訊是當地的大使館資料，此時不妨事先到Embassy World(www.embassyworld.com)搜尋目的地的該國大使館資訊，而美國國務院當然也已訴諸網路來提供民眾基本的旅遊建議與資訊，其中包含大使館、服務及旅遊規定等等，其網址為www.state.gov/travel。

遊大陸 小心騙術

張必輝

我多次進出大陸，即發現大陸歹徒有多種不法手段，茲介紹如下，供讀者參考：

一、藉問路、帶路騙錢，半搶劫（藉故替妳拿東西或看上某值錢東西，強要做紀念等手法）。

二、借電話卡、錢、信用卡、行李袋（故意替妳拿，或在車上替妳將行李放在架上，趁亂調包或盜取值錢東西）。

三、風景區強行替妳照相、請你幫忙照相（故意說他技術多好、相機多名貴，請妳照相，藉以調換妳值錢的相機）。

四、婦人帶著嬰兒、老人、哭訴歷史，博取同情；或請妳幫忙暫抱嬰（幼）兒，離開上廁所，回來藉故沒看好，要妳賠償醫藥費等。

五、計程車故意繞道、載往郊區搶劫、性傷害等事故時有所聞。

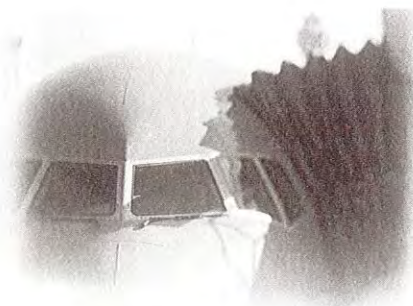
六、向機場、港口錢幣商換錢，常換到假鈔、匯率損失等詐騙行為。

七、搭人便車被詐財，或自行開車被對方製造假車禍以斂財。

八、夜市、攤販膺品詐騙，或藉故惡行惡狀強行詐騙等。



醫療與保健專欄



80 對抗癌轉移借重中醫

81 旅途患病的處理

82 旅行與健康

84 吵個好架 婚姻更甜蜜

86 身心關係新健康觀

88 藥「到」不等於病「除」



對抗癌轉移

借重中醫

彰化秀傳紀念醫院中醫部副院長陳榮洲近年來以抗癌中藥人參皂甙(RH2)，配合溫熱療法及中醫辨證處方，對中晚期癌症患者進行臨床治療，初步發現可使腫瘤停止擴散，他認為這證明中醫綜合療法具有緩解癌症的能力。

彰化秀傳醫院昨天在台中市舉辦國醫節學術研討會，陳榮洲說，西醫對於復發轉移的中晚期癌症，治療上往往碰到瓶頸，中醫也很難控制癌症潛在的轉移，因此他著手探討中醫綜合療法的可行性。

他表示，萃取自人參的人參皂甙(RH2)可以抑制多種癌細胞的增殖和轉移，早就受到醫學界重視，但是十萬公斤紅參只能萃取一公斤RH2，產量和純度都不理想，國內現有生物科技公司採用酵素法萃取，使得人參皂甙(RH2)的產出率提高了一百倍，用於臨床的可行性大增。



除了人參皂甙(RH2)以外，他並採用溫熱療法，亦即利用遠紅外線使患者全身加溫，增強癌組織酸性度，促進癌細胞死亡，同時提高免疫力，尤其中晚期患者的體質多屬氣陰兩虛，甚至陰陽兩虛，溫熱療法能加強體內循環，使全身舒暢，再設計藥物組合，三管齊下。

他表示，他治療了三十一名中晚期的癌症患者，包括肺癌十人，乳癌十一人和大腸癌十人，初步觀察發現，有兩人的癌症已獲控制，一人的肺腫瘤停止擴散，兩人的肝臟和肋骨轉移病灶消失或縮小，初步觀察顯示中醫綜合療法有其價值，值得進一步探討。

旅途患病的處理

How to Handle Patients During the Trip

小明

關節扭傷：應立即用冷水或冰塊冷敷15分鐘，然後用手帕或繃帶扎緊扭傷部位，也可就地取材，用活血、散瘀、消腫的中藥外敷包紮，爭取及早康復。

咬傷：被昆蟲咬傷，用生理性液體沖洗傷口，可以消除疼痛。被蛇咬傷，要立即用帶子把傷口上部扎緊，防止毒素擴散，同時把毒素吸出或擠出，用肥皂水洗傷口，然後趕快前往醫院。

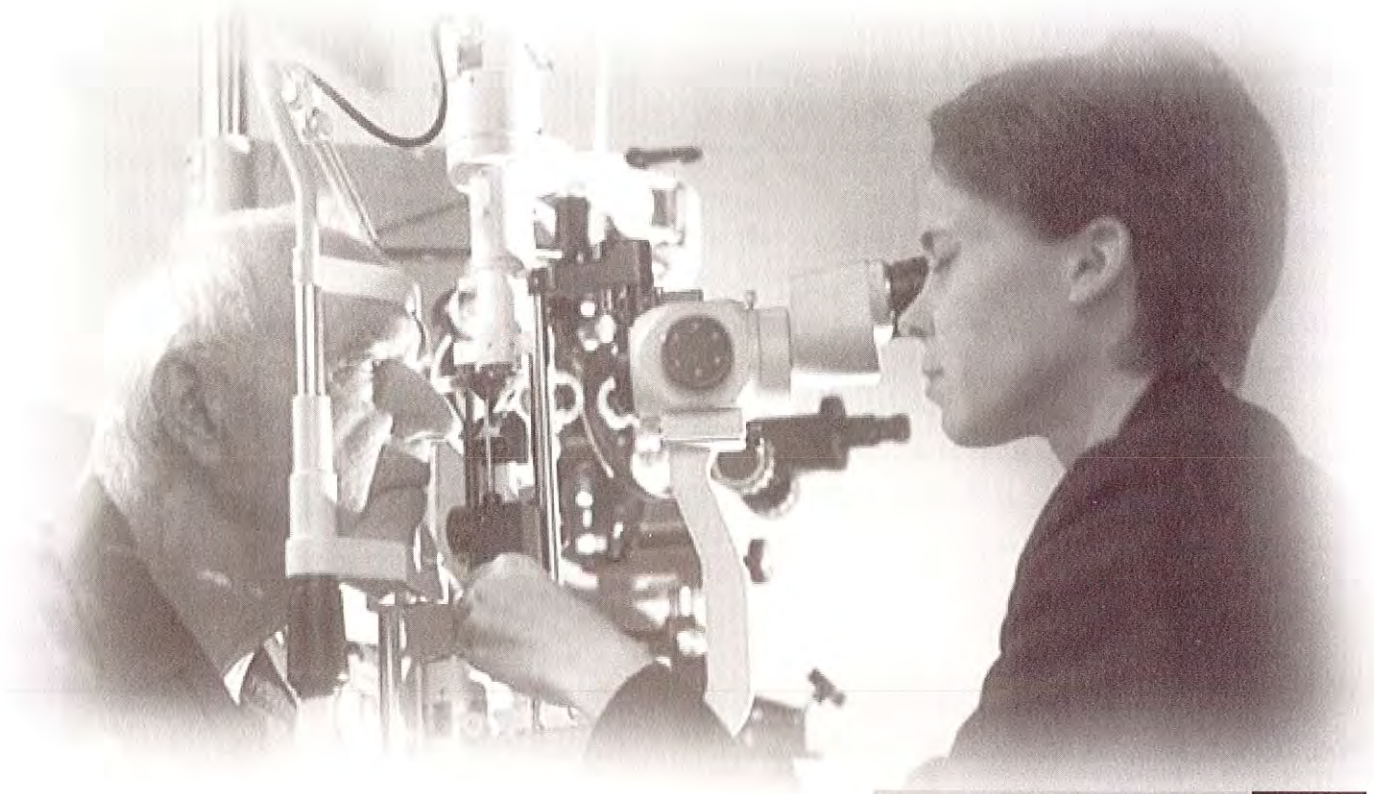
暈倒：應首先觀察其心跳和呼吸是否異常。如發現心跳、呼吸正常者，可輕拍患者並大聲呼喚使其清醒，如無反應則說明情況比較複雜，應使患者頭部偏向一側並稍放低，取後仰頭姿勢，然後採取人工呼吸和心臟按摩的方法進行急救。

水土不服：需要多食水果，少吃油膩，還可服用一些多酶片和維生素B2。

急性腸胃炎：如出現嘔吐、腹瀉和劇烈腹痛等症狀，應立即將病人送到附近醫院診治，並將其吐瀉物按防疫要求進行清除處理，以防傳播擴散。

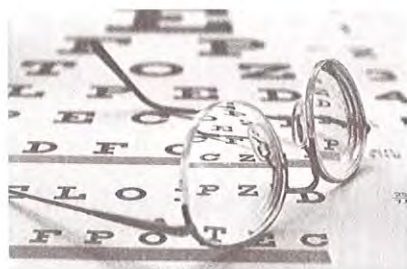
心絞痛：應讓其坐起來，不可搬動，並迅速給予硝酸甘油含於舌下，同時服用麝香保心丸或蘇冰滴丸等藥物，以緩解病情。

膽絞痛：應讓患者靜臥於床，迅速用熱水袋在患者的右上腹熱敷，也可用拇指至迫刺激足三里穴位，以緩解疼痛。



旅行與健康

Travel and Health



勝仁明

隨著人民生活水平地不斷提高，外出旅遊已成為當今流行的新時尚。古人云：「行千里路，讀萬卷書」，旅遊觀光其樂無窮，將大好河山置於腳下，優美的自然風光、巧奪天工的人文景觀、源遠流長的歷史文化盡收眼底。作為旅遊者每到一處按捺不住的共同願望就是多走多處，多看幾處景觀，多了解一下風土人情，多品嚐一些美味佳肴。但是不要忽略一個重要的前提，那就是旅遊者如何保障自身體健。若沒有一個良好的身體狀態則一事無成。據有關資料介紹：「千百萬的旅行者在旅行期間對各種傳染性疾病是易受感染的。不管目的地在哪，最常見的疾病是腹瀉。」因此，在旅行的中衣、食、住、行上要注意以下幾個方面：

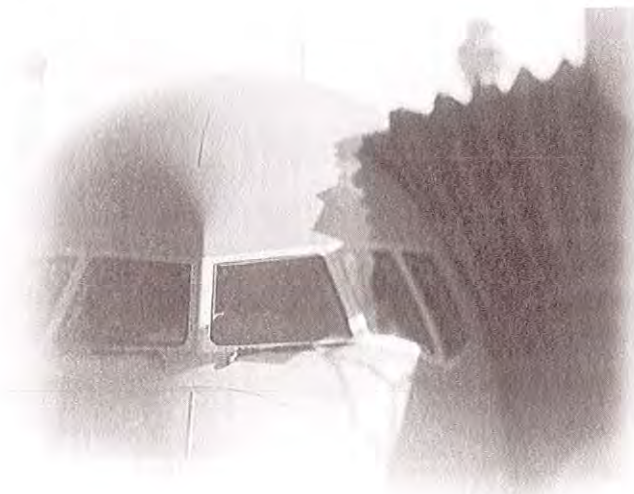
一衣：俗話說：「飽帶乾糧，熱帶衣」，外出異地旅遊首先要考慮氣候、溫差的影響，充分準備好衣物、雨具、鞋襪。由於旅遊比較勞累，若再感「風寒」，就更影響身體的健康。

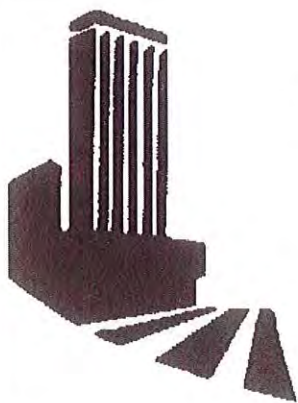
二食：「民以食為天」但許多疾病也是「病從口入」。腹瀉是最為普遍的現象，大約20%—50%的旅行者受其影響。其首要原因是食用了被致病微生物污染的食品和飲料。也有一部分「不明原因」腹瀉即百姓常說的「水土不服」。其實從科學角度上講並非「不明原因」，或「水土不服」，確有一部分旅行者為什麼在各個方面都非常注意但也出現腹瀉呢？其原因有：

1. 旅行者從一個穩定、適應的生活環境，來到一個新的環境，氣候變了、飲食起居習慣了、水質狀態不一樣了，打破了身體內部微生物原有的平衡，使體內一些非致病菌也可引起腹瀉。
2. 旅行者到了不同的地方，飲食習慣也不同，有些人對某些植物中生物毒素、生物毒素產生過敏反應或某些植物含有毒素也可引起腹瀉。
3. 由於飲食習慣不同，有些人對某些水產品中的動物蛋白、蛋白質產生過敏反應或某些水產品含有毒素也可引起腹瀉。

三住：外出旅遊在住的方面要選擇清潔、安全的駐地，同時要注意潔身自好。

四行：外出旅遊在行的方面要選擇舒適的鞋，並注意和排除危險因素。若方便可帶一些跌打、損傷藥物。





VIC INN-TERNATIONAL CO. 金龍旅館實業公司

* 南加州歷史最久——華資旅館顧問公司(26年)(Since 1976)
* 僅做旅館方面之——投資、買賣，絕對專門

Gerald Wang 汪俊宇 (323)268-8886

Pager: 626-301-7226 Fax: 626-446-4068

1455 Monterey Pass Rd., Suite #201, Monterey Park, CA 91754



**150單位Full Service Hotel
連鎖大旅館**

近羅省，近高速公路，年收入近\$150萬
僅賣**\$8,900,000**



CORONA 69單位汽車旅館

高速公路，出入口處，收入高
僅售**\$3,800,000**



50單位HOTEL

近羅省，地段佳，具發展潛力
總價**\$1,800,000**



南加州179單位豪華套房旅館

地大3英畝，年收入餘200萬
僅售**\$15,000,000**

★ L.A. County 140單位Full Service Hotel地大近7英畝
年收入約150萬(包括餐廳) 僅售 **\$4,900,000**

世界上首富，顯少不是投資房地產，因其有用其他人的錢來賺錢之特性，而旅館投資則除了增值之好處外，亦因具投資之特色，其複雜及專業性亦較一般地產為高，每單位之售價亦較一般地產為低廉，在擁有其間每平方呎之回報率為各種地產投資之冠。金龍旅館26年的經驗，可為您提供買賣、顧問、管理、租賃等全方位之服務。

吵個好架 婚姻更甜蜜

許芳菊



婚姻諮商專家研究發現，懂得如何相處不見得能保證關係美滿，懂得如何吵架才是關鍵！

甜蜜溫馨浪漫的2月情人節，不教各位如何甜言蜜語，卻要告訴各位如何好好吵個架？聽來很奇怪，其實一點也不，反而很實際。

只要結了婚或擁有固定親密關係的人想必都能認同，男女朋友或夫妻一旦吵起架來，行為舉止、言語造句的能力，未必會比小學生有水準到哪裡去。

其實，衝突對親密關係不一定有害，相反的，甚至是維持親密關係必要的活動。

美國作家Sheila Heen和先生都在哈佛大學教授人際溝通，所有的人都以為他們是完美的組合，絕對不會吵架，結果，錯了！在他們家中，照樣會有爭執。

心理學博士Jhon Gottman曾在華盛頓大學創立「愛情實驗室」，他研究了三十多年的婚姻關係發現，快樂的夫妻大多擁有5：1的正面與負面的互動。正面的互動能建立長久相愛的基礎，幽默感能帶領夫妻走過負面的情緒。如果正面與負面的互動比例低於3：1，婚姻關係八成會出問題。

看到這裡，讀者一定會問，那為什麼不是正面互動比例愈高的婚姻愈美滿？例如10：1。嗯，玄就玄在這裡，根據Gottman的研究發現，自稱從不吵架的夫妻，通常在短期間內對婚姻滿意度比一般人高，可是等過3年之後，Gottman再來研究這群不爭執的夫妻卻發現，這群人的婚姻滿意度反而比那些把問題吵開來的夫妻還低，可能的原因是，這群夫妻把對彼此的不滿一直壓抑下去，反而不利親密關係的維持。

結論是，吵架可能有益親密關係，但重點是，要懂得其中奧妙，善於處理爭執，可以讓兩人關係更親密穩固，處理得不好，則不免導致關係失敗破裂。

美國作家Sheila Heen提供幾個步驟，教大家吵一個好架：

1. 不要非爭出個誰對誰錯

「你說過你會去繳電費的，你繳了嗎？」妻子疾言厲色地問丈夫，雖然她早就知道丈夫根本忘了這回事。她心裡很確定她才是對的，而且對的不只這件，當她看到老公把家裡弄得一團亂、總是不愛洗澡、三天兩頭在孩子面前吃垃圾食物、每次開車總要超速，她知道，在這些事情裡，她是對的，丈夫是理虧的。不過，衝突點就在於，他丈夫也認為他才是對的。因為他認為繳不繳電費不過小事一件；不喜歡洗澡，太太結婚前就知道；怪他車開太快，只不過是因為太太無法忍受由別人掌控速度。而且他還常常幫忙洗碗、倒垃圾，太太卻從來都不感謝。

婚姻中的衝突往往不是導因於有一個人對，另一個人錯。許多夫妻在爭吵時，心裡面想的根本不是同一件事。所以吵架時，最好別要爭出個誰對誰錯，非要某個人認錯賠罪才罷手。

2. 檢視吵架背後真正的原因

「記得去繳電費」在丈夫看來小事一件，但對妻子而言，卻代表了這個丈夫對他承諾的事情是否有責任感，能不能履行諾言。這才是事件表象下真正值得注意的事。

不過這種事情往往很難一時就改變，因為這些行為、習慣，在原生家庭中就已經根深柢固，一直帶到你倆的關係中來。心理學家Gottman的研究就發現，夫妻之間三分之二的爭吵其實是「無解的」，因為這來自於兩人成長背景所造成的不同。在Gottman研究的夫妻中，在第一次訪問的4年之後再去訪問他們，結果發現，69%吵架的原因還是和4年前一模一樣。



所以，現在該怎麼辦呢？白馬王子原來是隻青蛙，再怎麼努力也無法把他變成王子了，該離婚嗎？嗯，婚姻專家並不如此建議，至少不是唯一的解決方法。因為，你的下一段婚姻，也可能遭遇同樣的情形，不見得會比這次好。

美國人際溝通作家Sheila Heen建議各位仔細聽聽那些邁入金婚、銀婚、鑽石婚的老夫老妻的心聲，看看他們如何彼此包容妥協：「志文老是遲到，所以安琪遇到重要事情一定自己開車去」、「家寶總是喜歡邀朋友到家聚餐，宜婷卻寧可晚上安安靜靜休息，所以他們倆妥協，只要家寶自己肯負責煮飯招待（家寶通常不會），宜婷就沒意見。」

針對兩人的不同之處，找到可以妥協配合的方式，是夫妻要相愛一生，必做的功課之一，也是值得一試的方法，畢竟婚姻本來就是一生的功課。

3. 避免指責對方

爭吵一旦淪於互相指責控訴，溝通之門便從此關閉，對兩人關係也產生莫大的傷害。所謂一隻巴掌打不響，當兩人起爭執，最好都能承認爭吵是由兩個人共同引起的，不能只要求對方道歉認錯，自己也要反省，說不定是自己煽風點火才把爭執弄得不可收拾。日落之前如果你們倆無法和解，至少可以找出自己犯錯的地方，改變自己的態度，讓爭執不再惡化下去。

4. 給雙方台階下

避免戰火繼續擴大，必須在爭吵加溫之前，降溫滅火。在Gottman的研究中發現，婚姻幸福的夫妻通常有一些方法來降降彼此的火氣。這些方法包括，先離開爭執現場一會兒，或是拿寵物當緩衝。通常這需要幽默感，例如做做鬼臉，吐吐舌頭，說幾個只有你們倆懂得的祕密笑話，用幽默的方式先把彼此的情緒冷靜下來。有時吵架爭不出個輸贏，來個耍賴撒嬌，說不定真的能床頭吵床尾和，愈吵愈甜蜜。

身心關係新健康觀

心靈力量能夠治療身體病痛

意志力量可以改變你的一生

本刊編輯部

心靈力量能夠治療身體痛、意志力量可以改變你的一生：日前時代雜誌和新聞週刊，不約而同地從「身心關係」的角度報導新世紀的新健康觀，分別根據最新科學研究的成果，提出這兩大要點對東方人並不陌生，但對習於「心物二元論」的西洋人卻是嶄新的觀點。

時代雜誌強調，法國哲學家迪卡爾提出的「心物二元論」如今證實謬矣差矣，東方神秘主義所主張的「心物合一論」才符合科學。它引述科學專業記者勒莫尼克¹，讀者們最需要記住的一點就是：西方醫學持續了三百年，認為心靈與肉體分屬不同領域的偏見大錯特錯。

他說，一個人的心理狀態，包括心理病，會直接影響身體的運作；反之亦然，身體不適或病痛，對心理狀態也會產生強烈的影響。這是過去幾年「大量身心互動研究」所得的結論。

勒莫尼克說，因為這一「新發現」推翻了西方人長久以來普遍相信的「人體運行律」，持代雜誌主編認為值得特別報導，才把它當作封面故事。過去大家都認為記憶、意識、情緒等「心靈」的作用與肉體狀態無關，而今證實原來不是這樣，「這就是新聞」。





新聞週刊所提的飲食節制、營養均衡和適度運動本來不是什麼大新聞，為什麼基本常識「三歲小兒知得，八十老翁不得」，這才是新聞，也才值得它請哈佛大學「心理健康新聞信」的主編米勒撰文論述，意志力帶動下的「力行」，才是保持健康的關鍵。

心理學家有個名詞，叫做「自我效率」，意思是一個人相信透過自我努力，就會創造出不同的人生。這種人自認為能力夠，也有權力自己做出選擇，不必等待別人的指示。該如何節食、如何運動才有益健康，專家固然有專家的說法，但是要如何堅持到發生效用且持續下去，就非得有「內在動機」不可。

「自我效率」論通常有賴一個人的教育程度。教育程度較高的人，在學習的過程中激發「我要活得很健康」的意願，同時也較懂得在各門各派的健康理論當中做出明智的判斷，「擇其善者而從之」。

新聞週刊從飲食和運動兩個層面報導最新的科學發現。先說運動之必要：醫學資料斷定，「體能活動」能夠降低膽固醇向血壓；降低心臟病、中風、骨質疏鬆症、糖尿病和大腸癌的機率；能夠強化骨骼、關節和肌肉；還能夠改善焦慮和憂鬱症。「沒有哪一種藥丸（效果）能夠和幾乎可以稱為萬靈丹的運動相比，或者這麼省錢」。

談到營養攝取的「金字塔」，新聞週刊引述最新科學研究，說美國政府1992年公佈的「食物指導金字塔」對所有熱量（卡路里）來源都一視同仁是錯誤的，應該區別熱量、脂肪和蛋白質的「品質」。

報導認為「健康的飲食金字塔」從下到上（越上層最好越少吃），依序應該是全麥麵包餅乾和植物油、蔬菜和水果、豆類和堅果、魚肉雞肉和蛋、乳酪產品或鈣片、紅肉白麵白米和馬鈴薯。另外，「適度飲酒」（除非醫師禁戒）和「視個人情況補充多種維他命」也是常保健康之道。

把白米飯和馬鈴薯列為「少吃為妙」的金字塔上層食物，簡直在顛覆東方食米文化圈和歐美馬鈴薯文化圈的飲食傳統，因此惹來議論，例如營養學家麥杜高批評說，十多億人每天吃白米飯，整體健康情況優於美國人，怎能變為「少吃為妙」的項目？

從北美洲的機場餐廳到大都市甚至鄉下，都看得到使用筷子的西洋人，不能不說東洋餐（包括中日韓越菜）越來越普遍。上健身房和體育館的洋人為數超過瑜珈和靜坐班的人，不過帶有「禪味」的健身方法——太極拳、瑜珈術、靜坐等——在北美洲日漸普遍，也是不爭的事實。這意味著什麼？

因為東方「健身術」的中心哲理就「靜下心來」，從自己的內心世界反觀外界，從「平衡原則」找尋一個諧和點。現在在美國治療心臟病，就有「打坐吃素」療法。等見其效的人多了，東方的「神秘主義」可能就不再那麼神秘，而是「科學」了。

時代雜誌勒莫尼克說，緊張、焦慮和憂鬱症會惡化心臟病、糖尿病、癌症、癲癇症等等疾病的病情，這是最近許多研究的發現，今後還會有更多的研究計畫把重點放到「身心關係」上，進一步探討兩者互動的實況。

藥「到」

不等於病「除」

When the Medicine Takes Effect the

Symptoms May not Vanish

本刊編輯部

常言道「藥到病除」。其實仔細推敲一下，這種說法尚不夠完整，藥到不到於病除。對於疾病而言，藥用得對不對，給藥的途徑與方法對不對，都涉及到治療的效果。

藥笈的作用可以分為選擇作用與普通細胞作用。多數藥物進入人體後，對體組織器官的作用。具有一定的選擇性，我們將其稱之為選擇作用，例如解熱藥選擇性地作用於體溫調節中樞，將超過正常的體溫降下來；硝酸甘油能選擇性地擴張冠狀動脈而緩解心絞痛；咖啡因興奮中樞神經系統；催眠藥抑制中樞神經系統等等，說明這些藥品的作用範圍都有局限性，它們只會在特定的部位發揮藥理作用。但是也有一些藥物，對於整個人體或各組織器官都能發生影響，我們稱之為普遍細胞作用，例如水鹽電解質類藥物、氨基酸類、激素類、經輸入人體血液後，能產生全身性生理調節作用。因此在用藥時如果選擇不當、「文不對題」，即使用了藥，也除不了病。

藥物在進入人體後，都要經歷吸收、分布、代謝、排泄這四個過程，這些過程對藥物作用的發揮與消除關係極大，藥物在體內運行過程中每環節上的故障，都能影響藥物的效果。選擇何種合的給藥途徑，才能保證藥物作用的正常發揮呢？最好要了解一些給藥方式、方法的常識，因為不同的給藥方式，藥物在體內的吸收速度和吸收量也不相同，例如經常採用的給藥途徑就有口服、直腸灌注、舌下含藥、皮下注射、肌肉注射、吸入給藥、靜脈注射等，藥物的吸收大致依此順序而加快，要想達到較為理想的吸收速度，給藥途徑是個關鍵。

藥物在人體經過吸收後，再通過血流分布到各組織器官，各處的吸收量也是不相同的，藥物對各組織器官的分布是不平均的，例如鈣，磷等元素常沉著於骨組織中；全身麻醉藥、催眠藥多分布在中樞神經系統。一般來說，藥物所布的部位應該是發生藥效的部位，但是如果為選擇給藥途徑不恰當，則很難達到病變部位的有效血藥濃度，藥雖到了體內，仍然除不了病。如黃連素雖然具有抗菌消炎作用，但用於不易被吸收，口服後多存留在腸道，故只能治療腸腔內的細菌性病變腸炎、菌痢等，而並不具備全身性的抗菌消炎作用。





新像室內設計公司

Nu-Way Design Center

專精：旅館・豪華住宅、高級大樓之窗簾、床罩、地毯、裝飾品等



！專利產品！

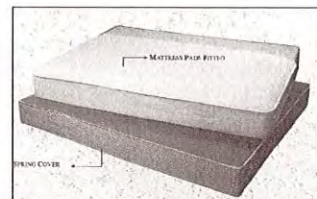
旅館浴缸專用防滑劑

使用一次五年保證，可為旅館業節省大量浴缸維護費及避免住客滑倒傷害所造成的不必要訴訟及金錢損失。

全美華人最大窗簾床罩批發公司



- ▶ 專精高級旅館、百萬豪華住宅、整體設計，積數十年經驗，是唯一深獲旅館業及建築師同業青睞的華人公司、竭誠歡迎參觀樣品屋、在 5 Fwy 與 91 Fwy 邊。
- ▶ 免費估價、安裝。
- ▶ 自設工廠，價格保證比任何美國公司都便宜



- ▶ 備有大量精緻油畫、義大利精品磁器、各種旅館裝飾品、窗簾、地毯、床墊罩。全部以批發價優惠全美旅館業。

24小時免費電話〔歡迎洽詢或比價〕

1-800-273-0009

E-Mail: nuwaydesign@yahoo.com

Web site: www.nuwaydesigncenter.com



7920 Orangethorpe Ave., Buena Park, CA 90621

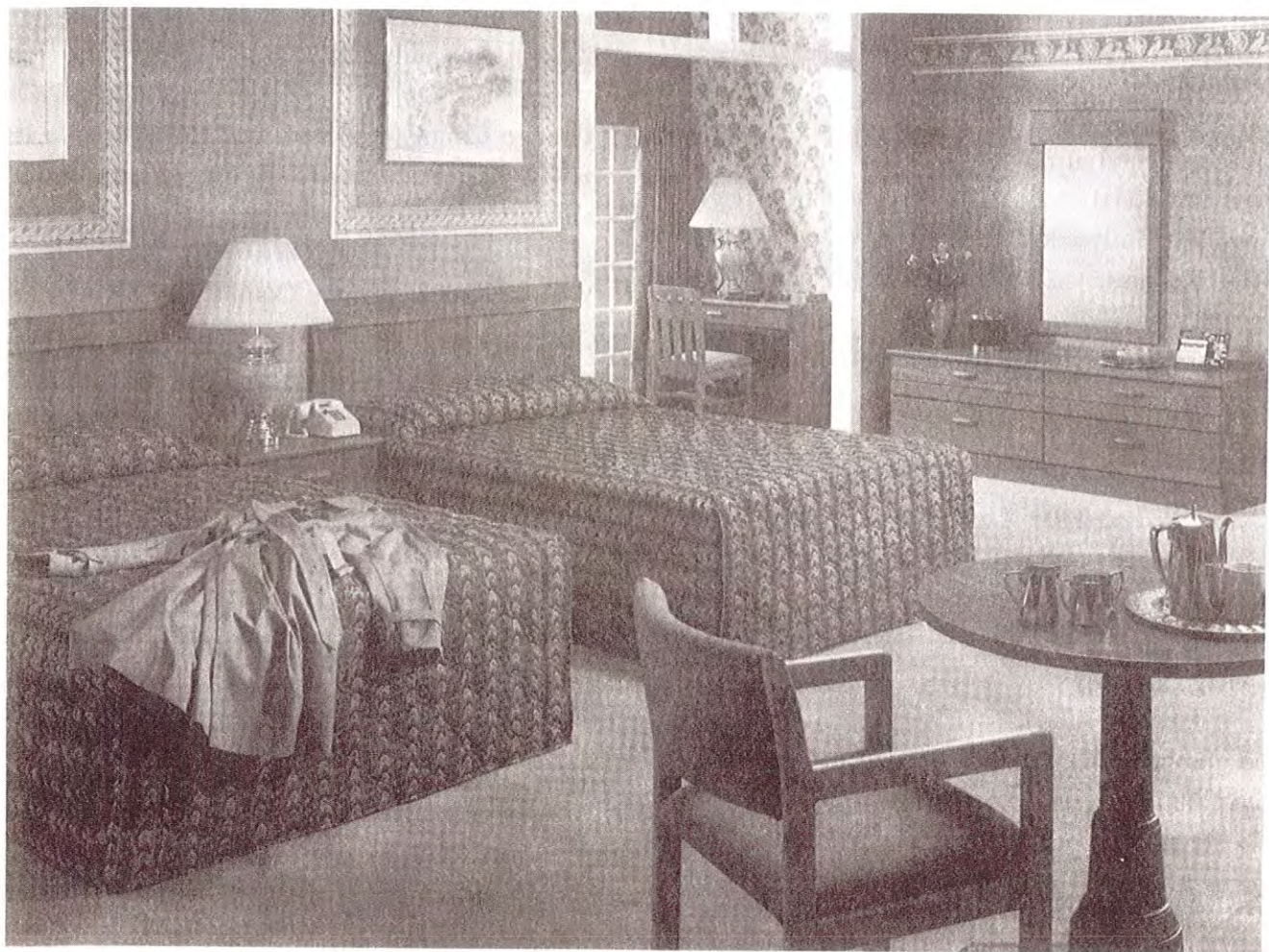
大友 供應 公司 床墊



Kenny's Supply
Best Bedding

供應：

- 旅館的所有必需用品
- 床墊，沙發床
- 傢俱，地毯，床罩，窗簾，壁畫

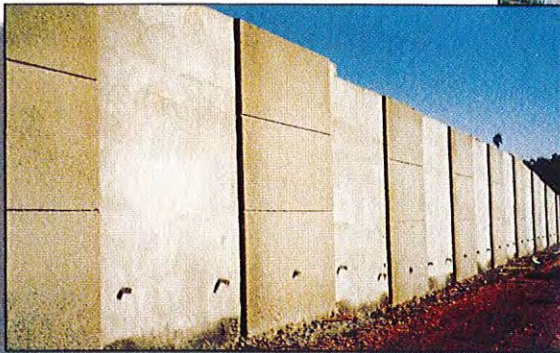


免費送貨，服務第一

Tel:(323)721-0252 • Fax:(323)721-6086
2845 Supply Ave., City of Commerce, CA90040

專精一切結構工程

STRUCTURAL DESK, CAISSON, SPANCRETE,
TILE-UP, MANHOLE, CATCH BASIN



車道、檔土牆、街道入口
圍牆、挖土機、殘障斜坡
地基、停車場、造景工程

合理的估價、專業的服務、滿意的保證

WESTCRETE CONSTRUCTION INC.
(dba Prowest Construction)

12326 Fineview Ave., El Monte, CA 91732

Cell: (626) 705-0108

Office: (626) 454-1088

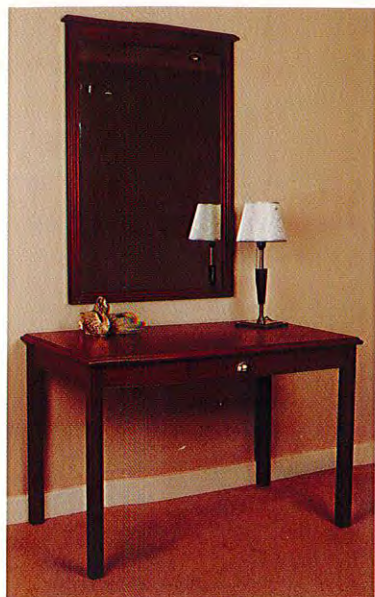
Fax: (626) 454-5238

ARTHUR CHEN

PREMIER FURNITURE®

A Division of CF Kent Hospitality

您想以最公道的價格買到最高雅實惠的旅館家具嗎？



PREMIER FURNITURE 是 CF KENT HOSPITALITY 為滿足旅館同業而設的經濟家具系列。

PREMIER FURNITURE 家具採用美國 Maple, Cherry, Alder 或 Oak 等材料，桌面採用耐磨 High Pressure Laminate 材料，任何刻花不用 Plastic 或 Paper，一切真材實料。

CF KENT HOSPITALITY 是 Hilton Hotel 總部指定供應廠。我們產品遍及全美國 Hilton, Sheraton, Crown Plaza, 同時我們也專供應 Holiday Inn Express, Raddisson, Best Western 等連鎖旅館。



CF KENT HOSPITALITY 是南加州台灣旅館業同業公會特約供應廠。

歡迎聯絡 PREMIER FURNITURE 洽詢。

Premier Furniture
1090 Monterey Pass Road,
Monterey Park, CA 91754

Tel: (323) 262-2476

Fax: (323) 780-1963

premierfurniture@aol.com

www.premierhotelfurniture.com

