



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
 2

HOTEL & MOTEL JOURNAL

Issue Number **1**

**加
 聯
 保
 險**

1980 創立

加 聯 保 險

Unico Insurance Agency, Inc.

● 經驗豐富 ● 服務週到 ● 保費合理 ● 報價迅速

服務項目

商業保險

- 旅館、餐館
- 購物中心、公寓
- 進出口商、倉庫
批發、零售
- 產品責任險
- 建商責任險
- 勞工保險

個人保險

- 汽車保險
- 房屋保險
- 健康保險

用心呵護

如影相隨



要保險 找加聯

CHIANG, CHIU-CHI
 TRAVEL TIME MOTEL
 5447 EL CAJON BLVD.
 SAN DIEGO, CA 92115

總公司地址：

16700 Valley View Ave. # 168 La Mirada, CA90638

1-800-208-6426

Phone: 1-714-228-7999

FAX: 1-714-228-7988

分公司地址：

SAN GABRIEL OFFICE

1022 S. San Gabriel Blvd., #A San Gabriel, CA91776

1-877-963-9639

Phone: 1-626-309-2760

FAX: 1-626-309-2768

LANDMARK CONCEPTS, INC.

為您提供專業酒店室內設計及供貨服務



承接大小酒店室內設計服務，提供客房所需之地毯、傢俱、窗簾、壁紙、床罩、藝術擺設、室內綠化及洗手間內大理石、磁磚、洗手台面，各項材料，一應俱全。

Landmark 讓您體驗專業完美的一站式服務，設計典雅大方、親切舒適，用料高貴不貴，施工安裝精良。

LANDMARK CONCEPTS, INC.

ANDY YU (Cell) 626-255-9543

會長的話



林宣昭

公會進入三月，所有活動緊鑼密鼓的開展，本次旅館經營人員訓練班也在圓滿中舉行，看到當日與會的學員各個專注的神情，相信他們的未來不是夢，多位準備在旅館業嘗試的新手，經過本次彼此交流溝通中他們獲益良多，我也回想到當初踏入旅館行業時的景況，當初的年代大多是第一代的移民，當時的景況都是閉門苦學自修，從小旅館做起一步一步的摸索，乃至今天的成果，其過程之艱辛有許多是外人不能體會的。但經過幾年後，這些第二代移民開始展露他們的身手，從小父母親所耳提面命的，及溶入在本地所學之專門科系，將最精華部份毫無保留傳授給大家，這些精華的吸收已經讓這些投資新手贏在起點上。

為籌備第三十週年紀念事宜，感謝諸多前會長的配合及提供許多的寶貴資料，追述過往點滴，大家無私的貢獻才有今日的佳績，趁此機會與多位前會長溝通，在會務上給予諸多建言，許多前會長仍活躍於社團中，對於公益活動熱心參與，這些人退而不休，成為事業有成後，服務於社會的最佳典範。

日子在繁忙中度過，緊接著年會的來臨，許多的籌備事項也進行當中，感謝許多廠商的贊助，讓活動進展順利，本屆適逢三十週年意義特別深遠，希望各位能參與這具有特別意義的三十週年年會。

財稅法律專欄



34 ADA update

36 California Mandates
Sexual Harassment
Prevention Training

40 Eight Tips to Help
California Employers
Comply With New
Labor Laws for 2005

42 General Rules Regarding
Meal Periods And
Rest Breaks

44 Top 10 Ways to Avoid
Wage and Hour Liability

47 在海外工作也要報稅

50 員工用餐和休息時間新規定

51 報稅提防騙局12種手法常見

會務動態

9 理事會議記錄

14 救助南亞海嘯災民

16 新春聯歡

22 訓練班記者招待會

24 訓練班記述



28 會員福利

歷任會長芳名錄

第一屆	蔡金裕 / 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
第二十七-二十八屆	許清松 / Stephen Hsu	2001-2003
第二十九屆	林宣昭 / Herman Lin	2004

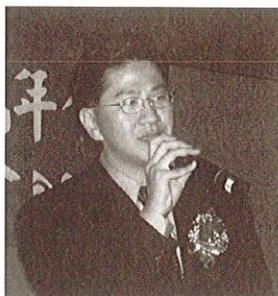
54 Hotel DEV Survey
2004 YE Client Summary

58 小國寡民 幽清也樂

60 假日飯店傳奇

62 Hotels loosen their ties
for a younger crowd

64 企業非學不可的三堂課



旅遊資訊及醫療

與保健專欄

70 你有匆忙病嗎？

73 電腦視覺症候群

74 旅人之窗 白色阿曼



旅館會刊

第113期2005年 3月出刊

廣告索引

封面 Unico Insurance Agency
封底 C F Kent Hospitality Inc.
封面裡 Landmark Concepts, Inc.
封底裡 Altas Hospitality Group

31 The ARESCOM Network
39 至上保險
45 華美電子鎖
49 金龍旅館實業公司
52 光輝油漆
57 大友床墊
59 大同公司
65 國際電腦公司
68 Greebrook Furniture

發行人：林宣昭

總編輯：許清松

副總編輯：邱垂煌、盧景林

執行編輯：周培瑩

編輯委員：鄭春暉、范約瑟、王政煌

王正純、李德揚、吳東昇

鄧永征、江耀、郭學仁

劉昇平、汪俊宇、林俊雄

劉明岳、郭永賢、洪陳鋒

宣建敏

攝影小組：李秉信、鄧永征、江耀

法律顧問：蔡玟慧律師

財務顧問：林清吉會計師

特約印製廠商：VPA Graphics

Eric Chen (714) 624-2724

編者的話



總編輯 許清松

刊物的編輯是一項艱鉅的工作，為能讓刊物順利發行，廣告的邀集時常是絞盡腦汁用盡多方關係資源，所幸公會人才濟濟，文章不乏有高手操刀，各位理事平實為事業奔波，難能有時間坐下來安靜於桌前將心裡所想分享給大家，但能寫出來的都是犧牲睡眠；於暗夜中在別人安眠於夢鄉時埋首桌前將人生最精華的部份公諸於市分享大眾。

每個人的一生雖不盡相同，但一路走來卻也道盡酸甜苦辣，公會會員分佈南加州能在異鄉異地闖出一片天者不在少數，除了幾分是幸運更多的是別人不能承受的能耐與堅持，許多會員很坦然的把自己的一生，如何能有今天娓娓道來，有的的確是遇著貴人，他的人生從此轉換跑道改寫歷史，談起已故的貴人心裡存有多少的感激，那位貴人即是已故本會前會長陳哲夫先生，在前途一片落寞茫然不知何處去，在一家小型旅館投宿，看到業主是東方面孔遂過去聊天，結果一聊就改變了他的一生，現在他已呈半退休的狀況，旅館分佈在幾個州閒時就到各個旅館視查，人生何所求？現在兒女已成家立業，回想當初兒女幼小連個麥當勞都捨不得吃，想想當初的景況就更珍惜現在擁有的。前會長陳哲夫先生雖已往生但確也遺愛在人間，寬闊胸懷造福他人，遼闊視野讓他投資順利。旅館的經營如果不是出至於別人不能承受的堅持與能耐，很難持續下去，舉凡旅館內的打掃清潔，二十四小時櫃台等還有三教九流的應付，如果不是有超人耐力很難支撐下去，這些都讓人佩服。

一路走來多少哀感無人知，但終究是走出一片天地。只要努力就能成功雖不是一定的定率，但您一句或一則鼓勵的啟事能激發人心，歡迎各位會員能將您的所思所想分享各位成為邁向成功的原動力。

會務動態



9 理事會議記錄

14 救助南亞海嘯災民

16 新春聯歡

22 訓練班記者招待會

24 訓練班記述

28 會員福利



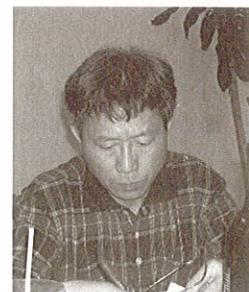
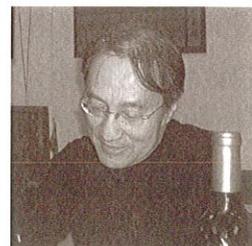
南加州台灣旅館業同業公會

第三十屆顧問及理事名單

<p>理事長 邱垂煌 Mr. Chris Chiu 23702 Rockfield Blvd. Lake Forest, CA 92630 (O)949-458-1900 (F)949-443-8388</p>	<p>會長 林宜昭 Mr. Herman Lin 9335 Kearny Mesa Rd. San Diego, CA 92126 (O)858-695-2300 (F)858-578-7925</p>	<p>公會顧問 盧景林 Mr. Robert Lu 4400 Hughes Lane Bakersfield, CA 93004 (O)805-833-3000 (F)805-833-3736</p>
<p>公會顧問 許清松 Mr. Stephen Hsu 515 West Katella Ave. Anaheim, CA 92802 (O)714-991-6868 (F)714-817-8588</p>	<p>副會長 鄭春暉 Mr. Peter Cheng 1538 E. Lincoln Ave. Anaheim, CA 92805 (O)714-635-6888 (F)714-573-4242</p>	<p>副會長 范約瑟 Mr. Joseph Fan 21725 E. Gateway Center Dr. Diamond Bar, CA 91765 (O)909-860-6255 (F)909-612-5730</p>
<p>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</p>	<p>副會長 吳東昇 Mr. Tom Wu 705 N. San Gabriel Blvd. Rosemead, CA 91770 (O)323-887-9235 (F)323-887-9236</p>	<p>稽核 李德揚 Mr. Terry Lee 515 S. Figueroa St., Suite 1960 Los Angeles, CA 90071 (O)213-680-8811 Ext.11 (F)213-680-9134</p>
<p>財務 汪俊宇 Mr. Gerald Wang 1455 Monterey Pass Rd., #201 Monterey Park, CA 91754 (O)323-268-8886 (F)626-446-4068</p>	<p>理事 王正純 Mr. Chen-Chun Wang 1402 W. Pacific Coast Hwy. Wilmington, CA 90744 (O)310-834-3400 (F)310-887-2225</p>	<p>理事 李秉信 Mr. Ping Hsin Li 800 South Beach Blvd. Anaheim, CA 92804 (O)714-995-5700 (F)714-826-6021</p>
<p>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</p>	<p>理事 鄧永征 Mr. Nicolas Teng 3344 State St. Santa Barbara, CA 93105 (O)805-687-6611 (F)805-687-7116</p>	<p>理事 江耀 Mr. Bill Chiang 2845 Supply Ave. Commerce, CA 90040 (O)323-721-0252 (F)323-721-6086</p>
<p>理事 郭學仁 Mr. Simon Kuo 26328 Oso Parkway Mission Viejo, CA 92691 (O)949-582-7100 (F)949-367-7696</p>	<p>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</p>	<p>理事 林俊雄 Mr. Jim Lin 2631 Inyaha Lane La Jolla, CA 92037 (O)858-452-8288 (F)858-552-0018</p>
<p>理事 劉明岳 Mr. Ben Liu 788 W. Huntington Dr. Monrovia, CA 91016 (O)626-358-8981 (F)626-301-0657</p>	<p>理事 郭永賢 Mr. Sherman Kuo 5447 El Cajon Blvd. San Diego, CA 92115 (O)619-583-5447 (F)619-582-1097</p>	<p>理事 洪陳鋒 Mr. Chen-F Hong 16362 Serenade Lane Huntington Beach, CA 92647 (O)714-841-3688 (F)714-550-8285</p>
<p>理事 宣建敏 Mr. James Hsuan 3943 Irvine Blvd. Irvine, CA 92602 (O)714-295-0175 (F)714-669-8008</p>		

南加州台灣旅館業同業公會

第三十屆第五次理事會



一、時間：二00四年十一月十六日(星期二)下午四時三十分

二、地點：本會會議室

三、出席人員：林宣昭 許清松 邱垂煌 盧景林 李德揚 李秉信 范約瑟
鄧永征 汪蔚興 江 耀 汪俊宇 劉明岳 郭永賢

四、通過上次理事會議記錄，無異議通過。

五、報告事項：

理事長邱垂煌報告：

(一)本星期又調高利息0.1，最近物價調高，相信近期還會調高利息。

(二)第四十九選區趙美心高票當選連任眾議員，趙女士對少數族裔的權益幫忙奔走很多。

(三)十一月六日由理事林俊雄所籌辦的高爾夫球賽極為成功，當日理事鄧永征帶領全家參與。

會長林宣昭報告：

(一)感謝十一月三日由副會長范約瑟理事汪蔚興所籌辦的座談會，很精彩成功相信會員均獲得許多寶貴的知識。

(二)十一月六日由理事林俊雄所主辦的高爾夫球賽，當日為公會籌募了\$2,500資金，感謝林俊雄理事，也感謝會員于惠民將場地提供給公會，于惠民先生將籌蓋一間Holiday Inn Express我將提供我個人對Holiday Inn系統的所知協助他，他個人也願意提供球場給公會作為球賽用場地。

(三)第 112期旅館會刊籌備當中，敬請各位理事幫忙廣告廠商的籌備。

(四)前理事林欣陽的父親過世，本會送花牌一個。

(五)感謝理事汪蔚興所屬 Atlas Hospitality Group捐贈本會三千元作為年會中贈送夾克用。

副會長范約瑟報告：

本次座談會邀請廠商做商展是一個新嘗試很成功，讓廠商直接面對會員，會員也對產品的疑問直接提出問題，是一次很成功的座談會。

財務汪俊宇報告：

本會銀行帳戶截至10/30餘額\$23,840.00

六、討論事項：

新春聯歡晚會：時間謹訂於一月九日(星期日)於Atrium Hotel 舉辦，費用每人\$20 元，孩童八歲以下免費，每一個理事負責五張票，食物放兩邊。於下次理事會中討論場地佈置、Check In 小組、節目小組。

訓練班工作討論：每次訓練班或座談會中負責擔當籌備小組的負責人所投入的心力是有目共睹的，希望有更多的人來參與，也借此機會讓多人加入公會，

各小組工作報告：

- (一) 資訊委員會報告：請Eric Kwong恢復本會網站。
- (二) 會員推廣委員會：會員名單於下次理事會中分發會員給各位理事。
- (三) 出版通訊委員會：第三十屆六月份年刊與三十週年紀念專輯同時出版。
- (四) 旅館評估委員會：此委員會的概稱，為會員有任何旅館的問題作為諮詢即顧問之意。借用本會理事多年從事旅館業經驗，為會員旅館問題進行診斷。
- (五) 建館基金委員會：截至目前為止建館基金帳戶已有\$76,000.00在兩年內可還給無息貸款的理事。
- (六) 圖書館成立委員會：目前有一些書，如果各位理事有些書可捐贈給公會或提供旅館員工手冊、等其他資料給公會會員參考，上次座談會有一些結餘，將作為補充書籍用。
- (七) 全美台灣旅館公會籌備委員會：我曾親自在九月份前往New Jersey 拜會當地美東旅館公會，也解說我們籌劃全美旅館公會的主要宗旨用意，他們也表示極為讚同，美南也樂表其成，北加州也有不少的華人旅館業者，相信成立北加州旅館公會也是可行之事，至於Florida地區方面有前會長楊茂生的兄弟相信透過這些管道許多的問題都可解決，目前為止已籌組有五個公會。
- (八) 年會籌備委員會：年會場地及時間已定，至於晚會場面要多大須以預算來籌劃，在一月、二月之時整個預算出來後，看晚會節目的型態要如何辦理。公會走入三十週年實屬不易，屆時請各位理事、會員多多支持共襄盛舉。
- (九) 三十週年紀錄片籌備委員會：拍攝紀錄片林會長已有一位人選，專業有經驗，會長極有決心將紀錄片拍好，配合三十週年將有三十週年紀念專輯的發行，為經費之顧慮，各位理事的建議是與年刊一併發行，與前天天日報林佳小姐商討過代為撰文，至於費用還未詳談，趨形大至已出，細節問題尚在研討當中，大家能多提供意見。

南加州台灣旅館業同業公會

第三十屆第六次理事會



一、時間：二〇〇四年十二月十四日(星期日)下午 4:30pm

二、地點：本會會議室

三、出席人員：林宣昭 許清松 邱垂煌 盧景林 汪蔚興 吳東昇 劉昇平 汪俊宇
劉明岳 郭永賢

四、通過上次理事會議記錄，無異議通過。

主席：林宣昭 記錄：Shirley Chou



五、報告事項：

理事長邱垂煌報告：

- (一) 恭賀本會副會長吳東昇當選洛杉磯台美商會會長。
- (二) 聯儲會今天新聞發佈升息 0.25%，從六月份至今已經升了五次，由此可見景氣持續好轉，希望各位業者不要擔心利息增加，相信景氣會帶動整個旅遊的興旺。
- (三) 本次理事會因人數不夠，我們將採議而不決，只報告事項而不表決任何事情。

會長林宣昭報告：

- (一) 恭賀本會副會長吳東昇榮任洛杉磯台美商會會長。
- (二) 本會理事汪蔚興Atlas Hospitality Group贊助本會三千元作為年會贈品夾克之用。
- (三) 一月九日新春聯歡晚會餐卷由本會理事汪蔚興贊助。
- (四) Hampton Inn Carson換傢俱，舊傢俱轉售，歡迎各位詢問。
- (五) 本會所使用印表機已損壞，須買一部新的。
- (六) 恭賀本會理事林俊雄接任聖地牙哥第一桿會會長。

財務汪俊宇報告：本會銀行帳戶

至11/30/04止\$23,000

六、討論事項：

(一) 新春聯歡晚會：

分成(1)場地佈置：去年由理事郭學仁贊助桌花及汽球搭配很好看，今年請理事郭學仁可
否繼續贊助。(2)主持人：由汪蔚興主持，找人配搭。(3)餐飲：由理事長邱垂煌、由理事
長邱垂煌旅館餐廳Charles訂餐。(4)節目：由理事汪蔚興全權處理。今年請Atrium



Hotel設二排Food Station, 去年等候拿食物時間過長。由會長林宣昭邀請加聯保險贊助二千元。

(二)訓練班工作事項討論：

於二月二十三日與僑二中心合辦，租巴士帶領學員參觀旅館，介紹大家所關切的Liability 的問題。

(三)高爾夫球賽事項討論：

於二〇〇五年四月份(星期三)舉辦，由理事林俊雄、理事郭學仁共同主辦，可考慮去年West Ridge 球場，場地景致漂亮，及可半場七十二人打球，球賽之後於廣州餐廳晚餐及頒獎，於下次理事會中詳細報告。

七、臨時動議：

建議年會間由理事汪蔚興所贊助之贈品夾克，順便做一個可方便攜帶的袋子。
全球華商經貿會議在一月十三日在僑二中心開會歡迎各位參加。

南加州台灣旅館業同業公會 第三十屆第七次理事會

一、時間：二〇〇五年一月十一日(星期二)4:30pm

二、地點：本會會議室

三、出席人員：林宣昭 許清松 邱垂煌 盧景林 李德揚 鄭春暉 范約瑟 汪蔚興 江耀
吳東昇 王正純 劉昇平 汪俊宇 林俊雄 劉明岳 郭永賢

四、通過上次理事會議記錄，無異議通過。

主席：林宣昭

記錄：Shirley Chou

五、報告事項：

理事長邱垂煌報告：

一、向各位拜個晚年，恭祝各位新春愉快。

二、本會前會長廖聰明母親日前過世，及李木通的父親在台灣過世。兩位均是本會前會長，我們公會也將送花表慰問之意。

三、本星期六為台美商會年會，恭賀本會副會長吳東昇當選為台美商會會長。本會致贈電視一部作為抽獎獎品。



會長林宣昭報告：

- 一、本會前會長廖聰明之母日前過世，每人有一張白帖子希望各位能撥空前往Rose Hill參加告別式，本會已送花牌一只。
- 二、本會前會長李木通之父過世，本會也贈送花牌及刊登報紙以表悼念之意。
- 三、一月十八日由Holiday Inn總公司之President及Vice President中午宴請Holiday Inn業主歡迎各位擁有Holiday Inn的理事當日撥空參與。
- 四、一月十五日為台美商會年會歡迎各位參加。
- 五、恭賀本會副會長吳東昇榮任台美商會會長，恭喜本會理事林俊雄當選聖地牙哥第一桿會會長。

副會長鄭春暉報告：

- 一、Orange County會員因Handicap的問題被告，已由本會法律顧問蔡文慧處理。本會理事建議不要與之相告，最好的辦法是透過律師與之和解。

財務汪俊宇報告：

本會銀行帳戶截至12/30為\$22,832.00

稽核李德揚報告：

有關北一女花車遊行贊助事項\$300.00元請理事會追認事項。

討論事項：

訓練班工作事項討論：謹訂於2/23/05(星期三)于僑二中心舉行，本次與僑二中心合辦，將有\$2,000元的補助，租一部旅遊巴士讓學員實地參訪旅館設施，本次著重於旅館安全設備，講師也邀請籌備當中。

高爾夫球事項討論：

時間預定是四月二十七日或四月二十日，球場是West Ridge Golf Course每一位理事\$100元贊助，或可找廠商贊助，賽後於廣州餐廳用餐及頒獎，球費收\$100包括晚餐及水。

年會工作事項討論：

謹訂於六月十一日於Westin Bonaventure Hotel舉行，按照往例有Trade Show，請每一位理事能邀請廠商參加產品展示，本次年會擴大舉行大家須提早準備。

通過事項：

- 一、海嘯賑災，通過海嘯賑災款會長及理事長各\$1,500元，副會長各\$500元，各理事\$250元，前會長答應捐\$1,000元，總款為\$10,000元。
- 二、本會前會長廖聰明之母及前會長李木通之父過世均送花牌及刊登報紙以茲悼念。
- 三、年會特刊：通過為配合創會三十週年同時出版年會特刊，各位理事能贊助彩色版\$1,000元黑白版\$500元恭賀詞\$300各選其一。廣告責任額度未達到\$600元者在114期前須支付額度，否則付\$300現金給本會。
- 四、北一女花車遊行：通過北一女花車遊行贊助餐會\$300元。

南加州台灣旅館業同業公會

捐出萬元救助南亞海嘯災民

台灣時報

南加州台灣旅館業同業公會理事長邱垂煌及理事們，於15日（週二）將募集到南亞災的款項一萬元，給慈濟功德基金會，由總會副執行長葛濟捨代表接受。

邱垂煌理事長表示，南加州旅館同業公會的角色是積極幫助會員所發生層出不窮的經營問題，如果不是層層負責的分工，及各個理事豐富的經驗學識，是很難應付會員偶發的緊急狀況，這些理事群體各自事業有成，將個人時間及經歷貢獻給需要的人；而每次賑災旅館公會也決不缺席，捐贈一萬元，是理事們的棉薄心意，祈求災民能盡快重新立足，展開新生活。

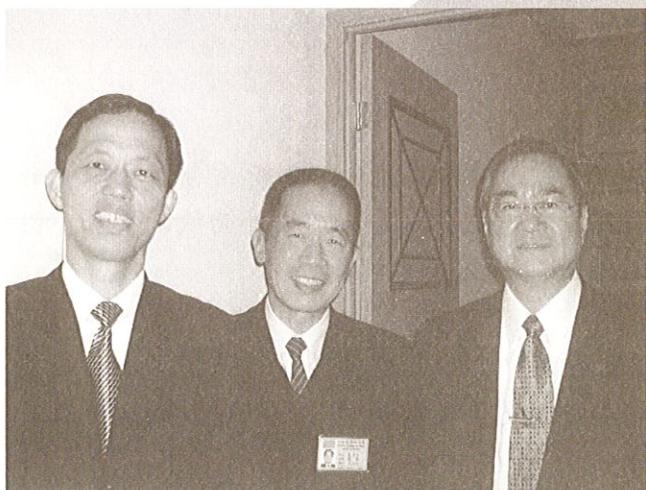
總會副執行葛濟捨說明，近日才剛從斯里蘭卡賑災回來，發現那邊災難很大，但對於來自四面八方的各界愛心人士的義舉，都很感人，也代表人類未來很有希望；至於慈濟已在當地以急難發放、義診醫療、安心、安身、安生五管齊下原則，連日來在災區所提供的醫療服務義診，三次物資共發放了大米、奶粉、糖、食用油共250噸，嘉惠一萬多人，也舉行大愛帳棚入厝典禮，共安頓了1200名流離失所的災民。

葛濟捨指出，慈濟其實是在做「造鎮計劃」由於斯國政府已經規定沿海附近不能再造建築物，所以漢班托塔居民勢必遷村，斯國政府已答應交給慈濟2百英畝土地，讓慈濟為災民造鎮；而慈濟也受到中華民國政府資助大量白米，幫助印尼亞齊省災民。慈濟所作的重建工作其實是集合大眾的愛心、物資與善款幫助災民重建，藉由慈濟組織而付諸實行，同時接引當地居民本著大愛感恩的精神發揮自救救人，加入撫慰的行列。面對漫長的重建之路，不管是時間或經費，慈濟關懷的力量還請眾人愛心繼續不斷的捐輸。



圖為南加州台灣旅館業同業公會理事長邱垂煌（前排右三）及會務顧問許清松（前排右四）同理事代表，於15日把募集到南亞賑災的款項一萬元，捐給慈濟功德基金會副執行長葛濟捨（前排右二）代表接受。

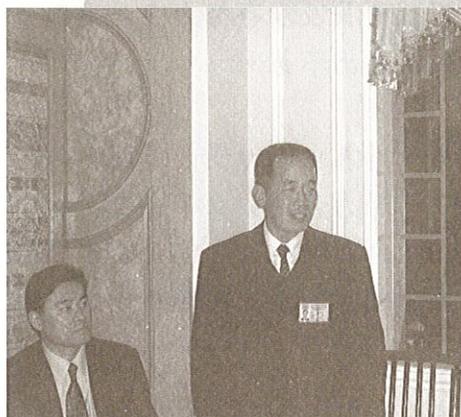
僑二中心副主任丘昌生(左)會務顧問許清松(右)與慈濟副執行長葛濟捨醫師合影



僑二中心主任劉綴珍致詞



慈濟副執行長葛濟捨醫師致詞



理事長邱垂煌致詞



理事汪蔚興擔任司儀

南加州台灣旅館同業公會新春聯歡

本刊編輯部

南加州台灣旅館業同業公會於9日（週日）在爾灣舉辦新春聯歡會，創辦人台籍社團大老王桂榮夫婦，洛杉磯經文處魏武煉處長及副處長周唯中偕攜伴參加，即使外面風雨交加，但會內成員不減豪情，在卡拉OK接中，熱鬧滾滾的度過一場溫馨聯誼晚會。

經文處魏武煉處長也在致辭中，肯定南加州旅館業同業公會是嚮譽盛名的社團，成為僑界主力之一，並熱心公益，當晚魏處長並代贈由僑委會張富美頒發獎牌，該社團救助台灣敏督利颱風賑災的義舉。

該會創辦人王桂榮一再強調，今年就要邁入成立30年，當年許多留學生讀完書後謀生不易，紛紛開起汽車旅館，憑著一股台灣人不服輸的拚勁，歷經90年代的不景氣低潮，多次的經濟起伏，台灣人在加州旅館業終佔有一席之地，近年來在歷屆會長及理事努力下，更配合新時代的趨勢不但設立網站，還做了許多培訓課程，服務僑民，實屬不易。

現任會長林宣昭表示，該會創始於1974年，在異鄉他地打拚，單靠自己力量太薄弱，必需要團結才能讓主流社會重視，所以在一群有心人士披荊斬棘下，努力奔走成立了公會，結合同業力量踏入主流社會為華人爭取權益，除了年會等活動交誼，針對會員切身需要及市場趨勢，也會邀請專家學者提供最新資訊，理事們充分發揮經營團隊精神，歡迎有興趣或正在經營旅館業者加入公會的大家庭。



會長林宣昭致詞

左起王桂榮夫婦、經文處魏武煉處長、
會務顧問許清松



南加州台灣旅館業同業公會
新春聯歡晚會

魏武煉代表張富美頒獎牌表彰
賑濟台灣風災義舉

王桂榮致詞



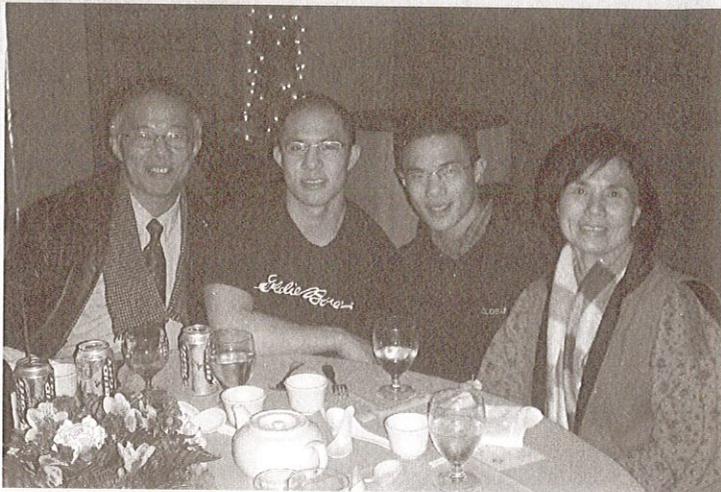
經文處魏武煉處長致詞

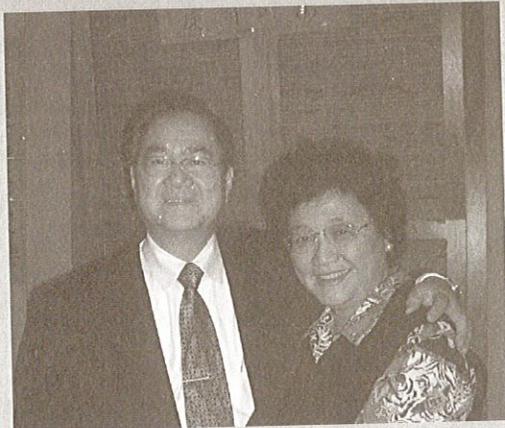
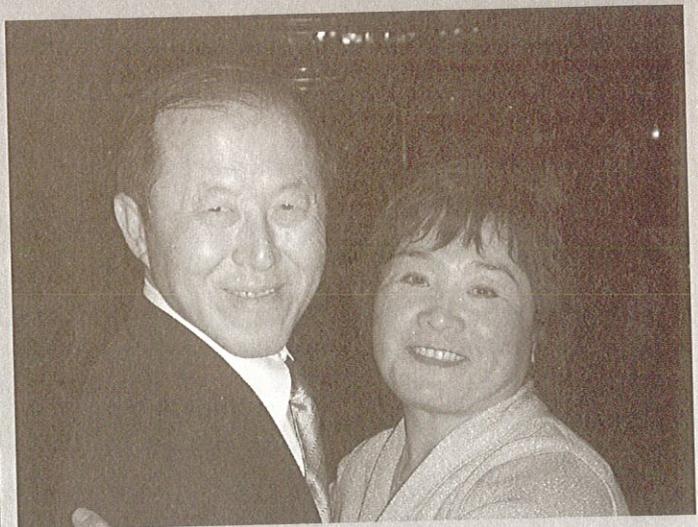
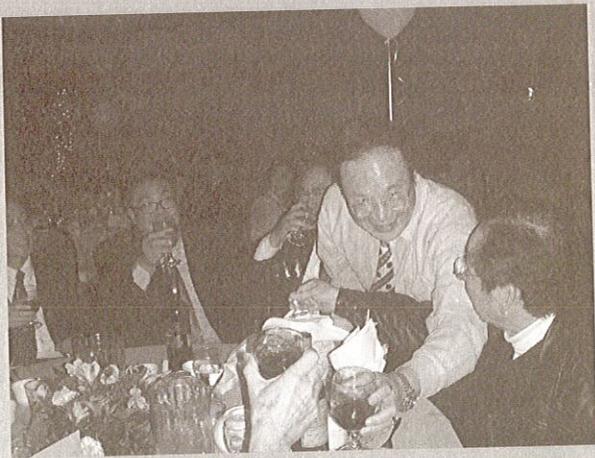


理會長邱垂煌致詞



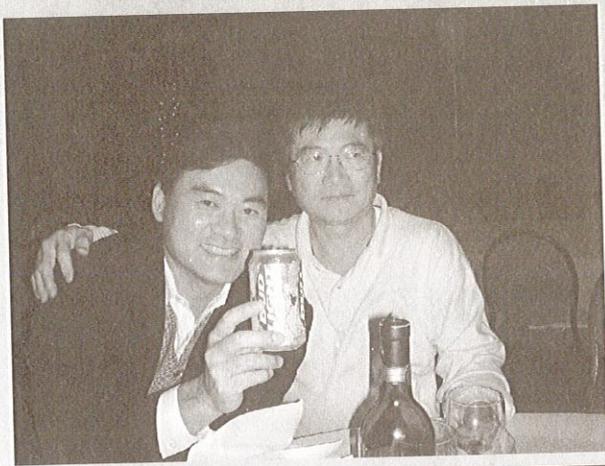
左起會務顧問許清松、會長林宜昭、
王桂榮夫婦、理會長邱垂煌、會務顧問盧景林





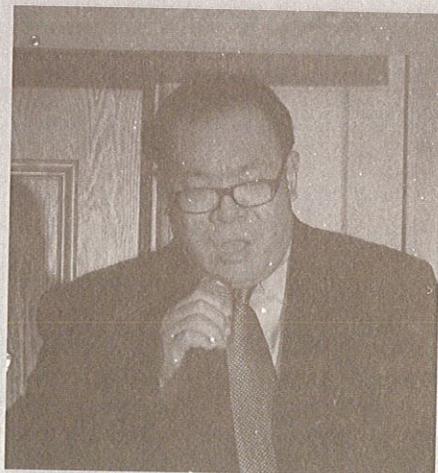
雙雙對對

萬年富貴



春喜

新春報喜



賀新年、祝新年



新春聯歡



2005



想經營旅館23日別忘來學撇步

南加州台灣旅館同業公會與僑二合辦免費旅館管理人員訓練課

最近越來越多數華人，投資進入大型旅館業者有愈來愈多的趨勢，為了因應配合時勢所需，南加州台灣旅館同業公會與僑二中心合辦，於2月23日（三）舉辦旅館管理人員訓練課程，該項活動將帶領學員深入旅館業最容易碰到的問題及解決之道，總共兩段式課程，包括如何利用網際網路成為銷售主力及實地參觀，預計會是一次難能可貴的經驗之旅，由於巴士位子只限50名，以電話訂位者為優先，目前尚有30位名額，若超過者向隅，只能請自備交通工具。

僑二中心劉綏珍主任極力推薦有興趣經營旅館人士，或是已從事業者想轉投資者，千萬不要錯過這次實地之旅的機會。該公會一年之內免費開課多次，協助華人旅館業者升級，每次細心的策劃，到場都十分精彩，到場學員都獲益匪淺。

本次課程從10點半開始，第一階段是現在每家旅館都有專門網站，從網上訂房即簡單又快速，每家旅館特色、價目及地點，透過網路傳輸一目了然，但是一上網站就有多家旅館等著被比價，如何讓業者捷足先登，如何讓人吸引選擇，在課程中，將有專為旅館設計網站的網路專家專題介紹。

11點開始，將介紹本次課程的主力，旅館最新興的開業方法，就是「Extended Stay」長期住宿旅館，這是因應現在越來越多的科技和商旅人士，因為長期出差，任務在身，一呆就要一週至一個月，甚至更長，顧客希望有回家的感覺，能解決出外的諸多不便；這種融合旅館及公寓的概念，將會因為時勢所趨，成為旅館業投資新寵。





負責籌劃這項課程的副會長範約瑟表示，許多人喜歡投資公寓，但若是現在人才入行還要支付大筆貸款者，其利潤越來越少，但若是以同樣資金貸款經營長期住宿旅館，由於該行業旅興未艾，只要經營得宜，所得利潤平均5年之內就能回本，現在南加地區約有20家，華人經營的才第3家。

範約瑟繼續解釋，迥異於一般旅館位置，長期住宿旅館的地點選擇非常重要，大多設在工業區，科技區或商業區，每間長期住宿旅館最少需要50間，由於隔天才需要打掃一次，以及諸多事務單純化，所以人事費用成本降低，直接節省開支，有品牌的旅館業者已嗅到商機，所以也開始投入搶食這塊市場大餅，投資者可以自行開業，也可以選擇加盟連鎖店面，在課程裡都將做介紹。

至於投資金額，以50間計算，5百萬資金，其中可以向銀行貸款70%，所以不論是獨資或合夥，基本投資本錢需要150萬左右，有的經營得法，一年就回本，大部分則是五年之內。由於長期住宿旅館賺的不只是淨值，另外還有旅館本身的資產增值，的確是很吸引人。對顧客群而言，長期住宿旅館，一晚平均是從69元起至190元，比高級的旅館要便宜很多，而且設備齊全，所以深受公司行號或出差人士歡迎。

該公會將邀請Holiday Inn總公司Intercontinentel Hotels Group贊助介紹該公司旗下品牌，報名會員將可一窺其貌，該巴士另外參觀公司，解說景觀設計的重要，及如何加強整體外觀的設計。主辦單位歡迎有興趣者或已從業者大家快踴躍報名。

訓練班記述

周培瑩

連續幾日的傾盆大雨之後，南加州又回復晴空萬里的天氣，此次訓練班學員報名踴躍，原本擔心惡劣的氣候可能影響整個訓練班行程，感謝老天及時作美，讓一切活動行程順利圓滿完成，再次的感謝贊助單位每年訓練班課程給予諸多的配合。

華資旅館由小型汽車旅館，慢慢轉型為中大型旅館，其經營形態也大不同，過去第一代移民胼手胝足身兼數職的經營型式，由第二代掌管後，為更符合其經營效率，在學有專精及集數年耳熟能詳的經驗之後，購入中大型旅館聘請雇員作前台、打掃、會計…等工作的分工，而經營者只掌握大局，他遙控的對象只有經理人員，在這樣的經營方式他可管理數家旅館甚至遍佈全美，因為每個月他只須聽取經理人員的報告，而實際這裡面還有層層負責的關係，新一代的理念更符合時代腳步，為時勢所須一些旅館品牌推陳出新，以精簡人力的開銷及如何讓住客再度的光臨是主要的理念，本次訓練班課程由副會長范約瑟理事汪蔚興主理，每次講習課程切合時勢須要頗獲好評，租用了一部大型旅遊巴士帶領各位實地參觀Holiday Inn 新品牌Staybridge和Candlewood兩個最新的品牌。

巴士帶滿一車人，一路浩浩蕩蕩準備前往參觀Candlewood Suite Garden Grove這種以長期出差住宿為主的旅館，住客通常為出差在外一星期以上的長期住宿者，這種從Check In到Check Out可說是自助的方式，其特色為精簡人員的聘任，櫃台白天只留守一人，至晚間櫃台就關閉，僅留清潔人員監視整個旅館營運狀態有空房馬上由清潔人員控制連線方便出租，而這種型態的住宿者時常是早出晚歸的上班而出差者對於旅館的使用率並不大，只是晚上回來睡覺，所以旅館並不提供房間每天的清潔，如此旅館即省去大量的開銷，旅館房間內也提供簡單而溫馨的小廚房，讓住宿者方便有家的溫馨感，旅館內更設有免費的洗衣房及Snack Bar運動房等。中午繼續前往Stay Bridge Suites Anaheim參觀並午餐，基本說來這兩種品牌的客源全是以長期出差者為主，Stay Bridge的所訂的價位比較高些，所走的路線較高檔次，房間內設備也較為活潑新盈，房間也寬敞舒適。中午由Holiday Inn總公司宴請本會，午餐結束後，前往Diamond Bar Holiday Inn 本會副會長范約瑟的旅館參觀，這是一家Full Service 的旅館，宴會廳可容納三百人，景觀也由專人設計，這是一次別具意義的實地參觀經驗分享，感謝副會長范約瑟及理事汪蔚興的安排。



訓練班花絮



聚精會神



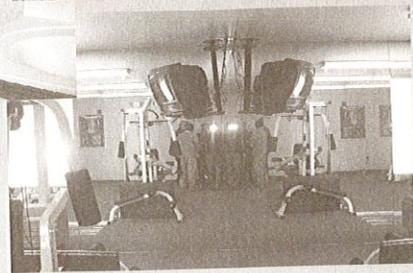
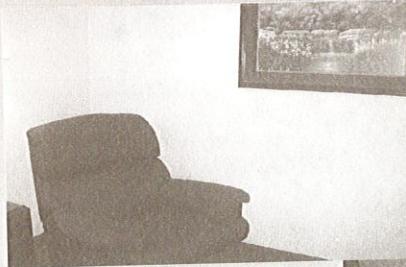
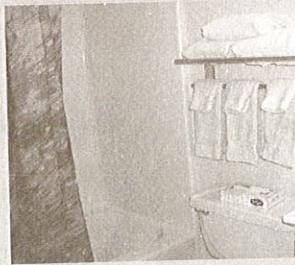
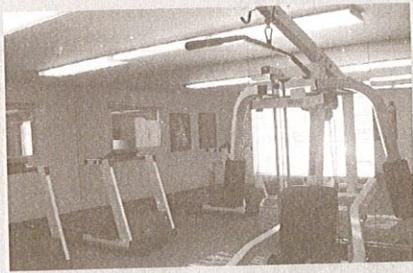
訓練花絮



實際參觀學習



訓練班花絮



結束最後的課程.....



會員福利——健康醫療保險



至上保險

人在身體健康的時候，總覺得買健康保險，是一項額外的開支，但是沒有保險一旦生病，在美國的醫療費用，更非一般人能負擔得起，有人花盡一生的積蓄甚至於負債累累。作為一個旅館僱主，如果員工生病而沒有健康保險，造成員工本人財務上發生問題，總會帶給僱主不必要的煩惱。如果是旅館重要的員工，甚至會影響生意。經常聽到員工要求僱主提供健康保險福利，到底是買與不買？那些員工買？用那一種保險？最後再考慮到旅館要負擔多少開支？如果你仔細閱讀本文，或許會為你提供一些答案。旅館公會是南加州所有公會當中少數能提供健康保險福利給會員的公會。

旅館公會特別為每一位會員及其旅館提供健康保險福利，只要你是公會會員，即可享有參加的權利。保險公司是由加州最大HMO公司之一的HealthNet所承保。醫生大多數屬於HealthNet的合約醫生，醫療網亦很多，到目前為止，尚沒有會員有不好的反應，反而得到醫療照顧的會員，大大的推崇這項福利，認為應該更多的人參加，希望公會多加宣傳。

一、旅館公會所提供的健康保險福利如下：
(因為文章有限，只列部份福利，歡迎索取詳細的英文福利說明)

1. 沒有Deductible。
2. 沒有最高上限 Lifetime Maxums。
3. 每年會員最高自付額為\$3,000。
4. 新生嬰兒前30天醫生門診免費，出生後31天以上為\$35。
5. 醫生門診費\$35。
6. 專科醫生門診費\$35。
7. 過敏查測\$35，過敏打針\$35，其他的打針免費。
8. 開刀、麻醉、X光及驗血沒有費用。
9. 產前檢查門診\$35。
10. 正常生產，難產費用免。
11. 醫院房間費用每次入院\$1,500。
12. 專業護士費用自付額20%。
13. 醫院生產費用每次入院\$1,500。
14. 醫院非住院服務自付額20%。
15. 醫院非住院開刀\$1,500。
16. 急診室\$100。



17. 救護車自付額20%。
18. 家庭看護，每年有100天（Partiase或隔天）免費。
19. 化療、器官移植免費。
20. 買藥\$15/\$30/\$50。（普通藥／有牌子藥／非一般建議使用藥）。

（以上所述福利，僅大略性，詳細承保內容，必須直接向HealthNet查問，本文不作任何承諾與保證）。

二、保險費用（每年九月一日調整一次）

個人	\$267.14
個人+孩子	\$507.56
個人+配偶	\$582.36
全家	\$828.12

另加\$10手續費每個月。

三、申請方法

1. 必須是旅館公會會員。
2. 個人填寫申請表。
3. 郵寄或傳真申請表。
4. 繳頭一個月保費。
5. 生效日期，可指定當月或下一個月1號。

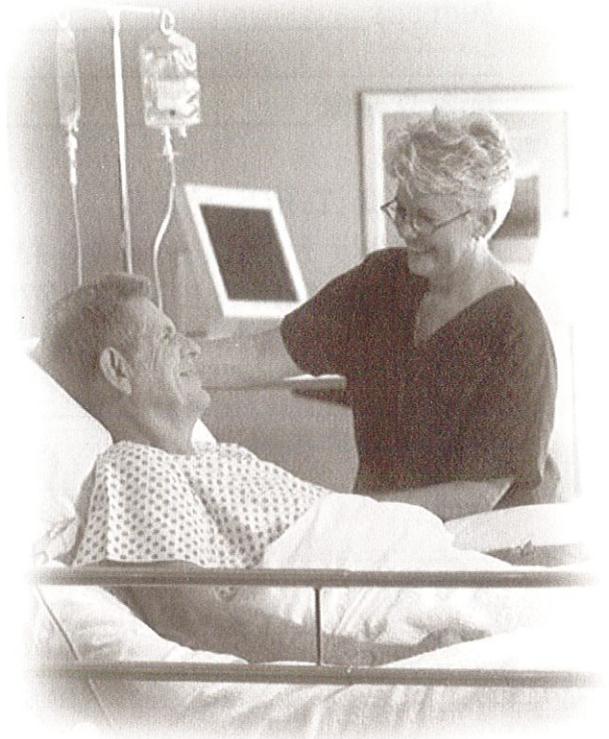
四、付保險費方式

1. 每個月帳單寄到旅館。
2. 旅館開出支票。
3. 每個月20號必須收到支票，否則保險會被取消，一年內不得再保。
4. 退保必須書面通知，不付保費者，不會自動退保，公會會追繳所欠保費。

五、常問問題

1. 過去有病歷，已經懷孕，年齡超過65歲時，是否可投保？
馬上加入旅館公會成為會員，每年按時繳會費便可申請。
2. 可否只替經理、會計等主要員工申請？
只要你是旅館公會會員，投保人只要個別填寫申請表來申請。
3. 65歲以上是否要退保？
建議最好去申請Medicare，再加上所提供的Senior Plan，就更加完整了。
4. 替員工買保險，對僱主有什麼好處？
可以留住好的員工，增加工作效率，使旅館生意更穩定。可以只替員工付50%，另50%由員工自行負擔，千萬別給員工錢去自己買保險，否則便失去意義。

最後總結，希望大家身體健康，人人都有健康保險。加入旅館公會，支持您的公會。在今天競爭的社會中，為你的員工及自己提供一點點的福利，讓您的旅館生意更興隆，賺大錢。如果有任何保險的問題，請電：626-215-4584 馮先生。



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

San Gabriel, CA 91776

Tel:626-280-2207

Fax:626-280-2243

本欄由公會填寫

金額:

支票號碼:

支票抬頭:

Digital Hotel Solutions Provider

ARESCOM Hospitality Network 是全美首家提供旅館
有線與無線並用的寬頻上網系統與服務

AHN 的產品及服務項目

- 有線 (Wired) 寬頻高速上網系統
- 無線 (Wireless) 寬頻高速上網系統
- 系統安裝及24/7客戶服務
- Voice-over-IP 長途電話服務計劃
(美國48州中港台及亞洲歐洲諸大城市)

AHN 提供各種優惠方案, 配合各
旅館業者不同的需求以達到高品質,
低價位系統與服務

AHN 南加州區的主要客戶



DISNEYLAND MAINGATE
Anaheim



MIRAMAR
San Diego



RANCHO BERNARDO
San Diego



SEA WORLD
San Diego



LAGUNA EL TORO INN
Laguna



ROSEMEAD



SUNSET BOULEVARD
Bel-Air



RODEO DRIVE
Beverly Hill



SANTA ANA

諮詢專線 TEL 510.445.3638 option 3

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 SEVERALLY 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



34 ADA update

**36 California Mandates
Sexual Harassment
Prevention Training**

**40 Eight Tips to Help
California Employers
Comply With New
Labor Laws for 2005**

**42 General Rules Regarding
Meal Periods And Rest Breaks**

**44 Top 10 Ways to Avoid
Wage and Hour Liability**

47 在海外工作也要報稅

50 員工用餐和休息時間新規定

51 報稅提防騙局12種手法常見

ADA Update

本刊編輯部

In the time it takes you to read this article, a disability rights advocate can survey your business facility and prepare a lawsuit against you for failing to comply with the accessibility requirements of the Americans With Disabilities Act. A lawsuit under Title III of The Americans With Disabilities Act, which is better known by its acronym, the ADA, can cost your business a lot of money, and take up a lot of your time and effort.

While many have heard of the ADA, most business owners and managers still don't know what their obligations are when it comes to complying with its mandate. It has been more than fourteen years since the ADA was passed into law, yet the number of lawsuits filed each week in state and federal courts is increasing, and the overall numbers are staggering.



Individual plaintiffs have filed hundreds of ADA access suits against business this year in Orange county. This is happening in other counties and across the country. It's easy to see that these lawsuits can be a huge drain to many companies' bottom line.

Given the proliferation of ADA lawsuits, the questions businesses might ask are, (1) Why is this important to me now; (2) Is my business at risk of an ADA lawsuit; and (3) What can I do to protect my business?



First, why is this important to you now? The ADA is not new. It's been around since 1990. In addition California has had similar disability access laws that date back even further. However, some disabled individuals and disability advocacy groups believe that businesses won't voluntarily comply with these laws. Hence, they file lawsuits in federal and state courts as a mechanism to force compliance. The alleged violations can seem trivial to small business owners. However, something as seemingly minor as an improperly stripped parking space can prevent an individual with a wheelchair from shopping for necessities, or otherwise using and enjoying the services provided by any number of businesses and public facilities.

Second, is my business at risk of an ADA lawsuit? The answer in most cases is "probably yes." If you operate a business that is open to the public, it may be a "public accommodation" which is covered by the Act. Examples of public accommodations include restaurants, theatres, retail stores, hotels, doctors' offices and the like. If your business is a public accommodation, then it typically must be accessible to, and its services useable by, Individuals with disabilities. The United States Department of Justice has issued regulations that define how to make newly constructed and altered public accommodations accessible.



However, many business owners don't know what these regulations require. Is your facility covered by these regulations? Does your business have rest rooms that are open to the public? If so, should your restroom doors have doorknobs or handles? How much pressure must be exerted to open the door? The Department of Justice's regulations answer these, and a myriad of other questions. And ignorance of the answers is no excuse: Businesses that fail to comply with these regulations may be sued under the ADA.

Finally, what can you do to protect your business from an ADA lawsuit? Become educated. Determine whether your business has barriers to access by individuals with disabilities. Take steps to make your business more accessible. There are many resources, both public and private that are available to help businesses comply with the ADA. When it comes to your business and the ADA, an ounce of prevention is truly better than a pound of cure.

California Mandates Sexual Harassment Prevention Training

本刊編輯部



Labor law attorneys have long advised California employers to train all employees about how to prevent sexual harassment in the workplace. This training helps avoid claims of harassment and can reduce liability when such claims occur. Now, a new state law mandates sexual harassment prevention training for supervisors.

In 2004, Governor Arnold Schwarzenegger signed AB 1825, which requires any California employer with more than 50 employees to give supervisors two hours of sexual harassment training every two years. California joins Maine and Connecticut in requiring such training.

Legislation's Intent

The legislation was introduced because some legislators were concerned that not enough was being done to eliminate sexual harassment in the workplace. California law requires that all employers take reasonable steps' to ensure a workplace free of harassment. However, besides requiring posters and an information sheet for employees, there was no statute requiring employers to do more.

While some employers and courts interpreted "reasonable steps" to include some form of harassment training, the law did not mandate training, and the scope of the training was up to the employer.

The bill's author, Assemblymember Sarah Reyes, argued that, even with current laws to prevent sexual harassment, 22 percent of all cases filed with the Department of Fair Employment and Housing (DFEH) were sexual harassment claims. According to Reyes, sexual harassment claims have a significant impact on businesses, costing the average Fortune 500 Company at least \$6.7 million a year.

Which Employers Are Covered?

The new law applies to companies that regularly employ 50 or more employees, even if the employees are not all based in California.

The law also applies to entities working under contract that regularly receive the services of 50 or more people, so the employee count includes temporary workers and independent contractors.

Who Must Be Trained?

The legislation says that all "supervisors" must be trained. However, it does not clearly define the term "supervisor." It is likely the definition in the California Fair Employment and Housing Act (FEHA) will apply.

FEHA defines a supervisor as someone with the authority to "hire, transfer, suspend, layoff, recall, promote, discharge, assign, reward or discipline other employees or the responsibility to direct them, or to adjust their grievances, or effectively to recommend that action ... if the exercise of that authority is not of a merely routine or clerical nature, but requires the use of independent judgment."

It is important to note that this definition differs from, and is broader than, the way wage and hour laws define managerial employees. An employee who is non-exempt under federal or state wage and hour laws still could be considered a supervisor as defined under FEHA.

When & How Often?

The law imposes a minimum requirement of two hours of training for supervisors every two years. The initial requirement is that employers must provide the training by January 1, 2006 to all employees who are employed as of July 1, 2005.

After January 1, 2006, employers must retrain each supervisory employee, using a complete course, once every two years. Any employer who has provided this training and education to a supervisory employee after January 1, 2003 is not required to provide training and education by the January 1, 2006 deadline. However, it's probably best simply to retrain all supervisors using the new criteria.

Supervisors hired, or employees promoted to supervisory positions after July 1, 2005 must receive the training within six months after hiring or promotion.

What Type of Training Must Be Provided?

The law specifies the type of training employers must provide. The training must be conducted through "classroom or other effective interactive training."

The training also must include the following:

Information and practical guidance about the federal and state statutory provisions concerning the prohibition against and the prevention of sexual harassment.

Information about correction of sexual harassment and the remedies available to victims of sexual harassment in employment.

Practical examples aimed at teaching supervisors about the prevention of harassment, discrimination and retaliation.

Employers should evaluate any existing training programs they use to be sure their current programs are sufficient under the new law.

What Does "Interactive" Training Mean?

Interactive training does not mean showing employees a video with no opportunity for interaction. Specific regulations have not yet been issued by the DFEH. However, it is likely that Internet or online training that allows regular interaction with the instructor and other participants will meet the requirement of "effective interactive training."

Any sexual harassment prevention training should require participants to engage in critical thinking and should elicit group discussion. This can be done through, among other things, role-playing, hypothetical examples, quizzes and question-and-answer sessions.

Who Can Provide Training?

Only "trainers or educators with knowledge and expertise in the prevention of harassment, discrimination and retaliation" can provide the training.

Employers should use trainers with an extensive teaching and harassment prevention background. Employers should look for trainers who are experienced facilitators, and not ones who simply read from a checklist of sexual harassment information.

Employers must take time to ensure they have the right trainer. Inexperienced managers and even some human resources personnel may not be best suited to provide training under this new law.

Failure to Train Increases Risk

The statute says that failure to provide training is not grounds for liability for harassment under FEHA. However, if an employer does not provide the training, FEHA may mandate an employer to provide the training.

More importantly, regardless of the statute, an employer who does not provide the training increases the risk of liability in a sexual harassment lawsuit. While the statute says that providing the training alone is not a defense for harassment, California courts have said that anti-harassment training, complaint processes and preventative measures can minimize liability.

The California Supreme Court has held that an employer can limit damages by (1) showing that the employer took reasonable steps to prevent and correct workplace sexual harassment; (2) the employee unreasonably failed to use the preventive and corrective measures the employer provided; and (3) reasonable use of the employer's procedures would have prevented at least some of the harm the employee suffered. [Department of Health Services v. Superior Court (McGinnis) (2003) 31 Cal.4th 1026.] The court noted that the extensiveness of employee training was one factor that would be considered.

The Equal Employment Opportunity Commission and the U.S. Supreme Court also have indicated that providing training in areas of harassment prevention can minimize liability.

In fact, the U.S. Supreme Court has held that employers who take steps to prevent and correct sexual harassment may have a complete defense to liability if the employee does not take advantage of preventative or corrective opportunities provided by the employer. (Burlington Industries, Inc. v. Ellerth (1998) 524 U.S. 742. Faragher v. City of Boca Raton (1998) 524 U.S.775.)

Two-Hour Training Is Basic

AB 1825 only sets a basic requirement for the training employers should provide. In fact, the statute explicitly says it is intended to establish a minimum threshold and should not discourage or relieve any employer from providing longer, more frequent or more elaborate training and education about workplace harassment or other forms of unlawful discrimination.

Employers should consider providing extra training and training that does not just focus on sexual harassment but also covers all areas of discrimination and harassment.

Employers also should train all employees, not just supervisors. Broad-based training of the entire workforce is critical. Such training helps employers avoid litigation in the first place and responsibly discharges the employer's obligations for a harassment and discrimination-free workplace.

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

服務專線：626-215-4584 或 626-574-7632

Licence No. #OB 36127

Eight Tips to Help California Employers Comply

January is a good time for all employers to review their policies and practices to be sure they comply with any new legal requirements and to consider necessary changes. Here's a labor law checklist to help employers comply in 2005.

1 Review and Update Employee Handbooks

Employers who have not recently updated their handbooks should review them now to be sure they have included changes that took place in the past year, such as paid family leave benefits. Employers with over 50 employees also should update their handbooks to reflect new rules that make sexual harassment training mandatory for supervisors.

2 Review All Policies and Practices to Ensure Compliance with the Labor Code

While 2004 saw reform to the "sue your boss" law, employees who meet the law's administrative and procedural requirements still can sue their employers for damages for Labor Code violations. Consider hiring labor and employment counsel to audit all policies and practices for Labor Code compliance.

3 Review All Posters and Pamphlets

Employers should review company posters and pamphlets to be sure they are current. New posters and pamphlets include:

- **Revised Workers' Compensation Employer Poster and Workers' Compensation Rights and Benefits Pamphlet** — available from www.brcalifornia.com. The revised poster must be posted as of August 1, 2004 and the new pamphlet must be given to all employees hired on or after August 1, 2004.

- **Paid Family Leave Pamphlet** — Employers must give the pamphlet to all employees hired January 1, 2004 or after and to all employees absent beginning July 1, 2004, if the absence may qualify for paid family leave benefits.

- **Whistleblower Poster listing employees' rights and responsibilities under whistleblower laws** — required as of January 1, 2004.

4 Provide Sexual Harassment Prevention Training

A new law for 2005 mandates sexual harassment prevention training of supervisors for all employers with more than 50 employees. These employers will be required to provide supervisors with two hours of sexual harassment training every two years.

Employers must provide the training by January 1, 2006 for all workers employed as of July 1, 2005. However, any employer who already provided the training to a supervisor after January 1, 2003 is not required to meet the January 1, 2006 deadline.

with New Labor Laws for 2005

The training must be interactive and must be provided by a qualified trainer with knowledge and expertise in the prevention of harassment, discrimination and retaliation.

Employers should:

- Determine which supervisors were trained in 2003 and 2004 and make sure the training is documented. These supervisors will not need training in 2005.
- Determine which supervisors will need training in 2005 to comply with the January 1, 2006 deadline.
- Include funds for training in the company budget.
- Determine who will conduct training for your company, making certain to obtain an experienced trainer with the necessary qualifications.
- Establish a tracking program to keep accurate records of which supervisors completed training and when.

5

Review Employee Classifications

Wage and hour class action lawsuits continue to plague employers in California and nationwide. Employers should annually audit their classification of employees as exempt or non-exempt to determine if the employees are properly classified. Examine each employee's actual job duties. Review and revise job descriptions, if necessary, to reflect each employee's actual job responsibilities.

6

Obtain New COBRA Forms

The U.S. Department of Labor issued new text and forms for employers with employees inside and outside California, mainly dealing with notice requirements. These forms are mandatory. Many forms are available online at www.brcalifornia.com.

7

Post Log 300A

Employers who are subject to Log 300 Cal/OSHA requirements are required to prepare Form 300A at the end of each year. Form 300A summarizes the workplace injuries and illnesses occurring at the company during a calendar year. Employers are required to post the form by February 1, and the form must remain posted through April 30. A revised form went into effect on January 1, 2004, so be sure to use the most recent form. The revised form includes a space to include hearing loss cases. The new version is available online at www.brcalifornia.com.

8

Comply with New Criminal Background Check Laws

For employers who must do background checks that include criminal offender records, beginning on July 1, 2005 the state Department of Justice will only accept fingerprint images transmitted electronically.

General Rules Regarding Meal Periods And Rest Breaks

本刊編輯部

A. Breaks

All non-exempt employees are entitled to one paid 10 minute break for every four hours, "or major fraction thereof" that they work. According to the DLSE, "major fraction" generally means more than two hours. The exception is during the first four hours, when it means 3 1/2 hours (according to the Wage Orders promulgated by the IWC). Thus, employees who work more than 3 1/2 hours are entitled to one break, those who work more than 6 hours (4 + 2) are entitled to two breaks, and so on. Breaks should be scheduled in the middle of the work period, to the extent practicable. The employer is not required to maintain records of break periods.

B. Meal Periods

All non-exempt employees are entitled to one meal period of at least thirty (30) minutes for every 5 hours worked. The meal period can be unpaid, and employees should clock out for the meal period and must be free from all duties and any restrictions.

II. Specific Rules

3 1/2 hours or less: Employees who work less than 3 1/2 hours in a work day are not entitled to breaks, nor are they entitled to meal periods.

3 1/2 hours to 5 hours: All non-exempt employees are entitled to one paid 10 minute break for every four hours, "or major fraction thereof", that they work. Therefore, employees working 3 1/2 hours up to 5 hours should be given one 10 minute paid break. These employees are not entitled to a meal period.



5 hours to 6 hours: All non-exempt employees are entitled to one paid 10 minute break for every four hours, "or major fraction thereof", that they work. Therefore, employees working up to 6 hours should be given one 10 minute paid break. In addition, employees working more than 5 hours are entitled to one 1/2 hour unpaid meal break. The employee may waive his or her meal period, provided that the waiver is voluntary, documented in writing, and signed by the employee.

No non-exempt IKON employee is permitted to take on on-duty meal period.

6 hours to 10 hours: All non-exempt employees are entitled. to one paid 10 minute break for every four hours, "or major fraction thereof", that they work. Therefore, employees working more than 6 hours and less than 10 hours are entitled to two 10 minute paid breaks. In addition, employees working more than 5 hours are entitled to one 1/2 hour unpaid meal break. Note that employees working more than 6 hours are not entitled to waive their meal period, even if they want to do so.

10 hours to 14 hours: All non-exempt employees are entitled to one paid 10 minute break for every four hours, "or major fraction thereof", that they work. Therefore, employees working more than 10 hours and less than 14 hours are entitled to three 10 minute paid breaks.

In addition, employees who work more than 10 hours but less than 14 hours are entitled to two 1/2 hour unpaid meal breaks. Employees can waive one of these meal periods, but not both. The waiver must be voluntary, and it is advisable to document the waiver in a written document signed by the employee.

III. Recommendations

We recommend training all managers on the foregoing rules to ensure consistent implementation. In addition, we recommend distributing a memorandum to all employees in their paychecks summarizing their entitlement to rest breaks and meal periods, such as the one attached.



Top 10 Ways to Avoid Wage and Hour Liability

本刊編輯部

1. Make sure required meal and rest periods are provided

Employees must receive a lunch break before they complete five hours of work if their shift will be longer than six hours for the day. When employees receive meal breaks, they must receive a meal break of at least 30 consecutive minutes, be relieved of all duties and must be free to leave the premises. The actual time of the break must be recorded. The only time an employee can waive a meal break is when their shift is less than six hours for the day. Employees must also be authorized and permitted to take paid rest periods of at least 10-minutes near the middle of each work period. It is extremely difficult to qualify for the on-duty meal break exception.

2. Make sure employees are properly classified as "exempt" and "nonexempt."

The general rule is that all employees are non-exempt and must be paid overtime and receive meal and rest breaks. The primary exceptions to this rule are where the employee qualifies for the executive, administrative, or professional exemptions by spending more than 50 percent of his or her time performing exempt duties. Simply paying an employee a salary does not make him or her exempt.



3. Do not make deductions from an employee's paycheck for employee negligence.

If an employee is negligent and, for example, accidentally breaks store property or accidentally miscounts change for a customer that results in missing cash from the register, the employee still must receive his or her full paycheck.

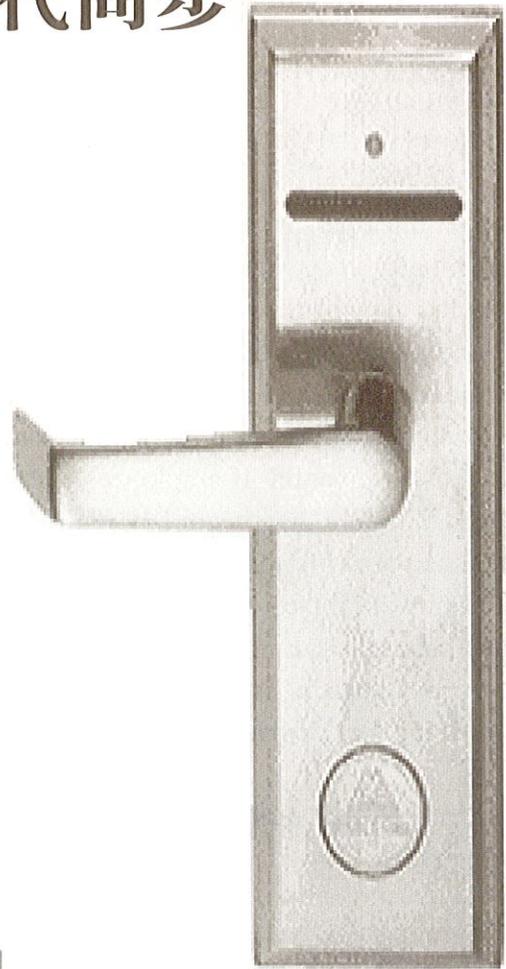
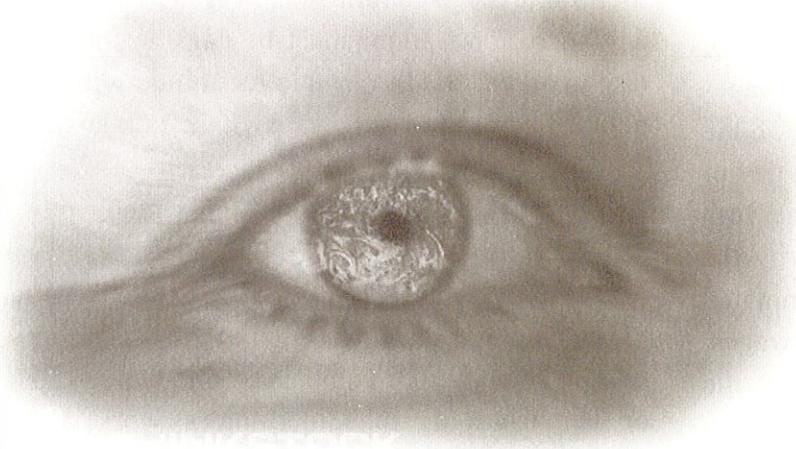
4. Do not employ "use It or lose It" vacation policies

If vacation is offered to employees, the employees must be allowed to accumulate vacation up to a reasonable cap (one year is not considered reasonable) and never lose their accrued vacation if it is not used.

TOP 10

使用高科技電子鎖

提昇您的旅館與時代同步



- 提昇旅館品質
- 本電子鎖具備電子鎖和機械鎖雙重功能
- 高品質，低價格 *\$105/unit*
當地供貨，無須付運費
- 當地資深技術人員，負責安裝維修，服務便捷



\$98.00

Z-LCD161

旅館客房保險櫃

液態顯示、電子密碼

淨重 12.7 kg

規格：462 x 422 x 223

旅館公會會員優惠價



SDH Hardware Inc.®
Global Interlok Inc.

1-714-635-6888

華美電子鎖 鄭春暉 〈國語〉

1-714-535-6688

Jamie Chen

(English)

5. Pay wages timely and accurately

All employees must be paid at least twice during each calendar month on specified paydays. All employees must receive California's current minimum wage (for 2004, it is \$6.75) for all hours worked, even if they receive tips. Wages earned between the 1st and 15th days of the month must be paid no later than the 26th day of the month, and wages earned between the 16th and last day of the month must be paid by the 10th day of the following month. Terminated employees must receive all of their wages, including accrued vacation, immediately at the time of termination. If employees are required to clock-in before they begin any job related duties, such as preparing for deliveries, must be paid for their time until they are completely relieved of all their job duties. Employees must also be paid at least 37.5 cents per mile when making deliveries or driving for company purposes.

6. Understand and comply with "overtime" wage rules

All non-exempt employees must be paid time-and-one-half their regular rate of pay for all hours worked beyond eight in a single workday or for the first eight hours worked on the seventh consecutive day worked in a workweek. All non-exempt employees must be paid double their regular rate of pay for all hours worked beyond 12 hours in a single workday and for hours worked beyond eight on the seventh consecutive day worked in a single week.

7. Timely provide final pay to an employee who is terminated or resigns.

If an employee gives notice of resignation or the employee is terminated, wages (including any accrued vacation) must be paid on the last day worked. If the employee quits without notice, he or she must be paid within 72 hours.

8. Comply with "reporting time" pay requirements

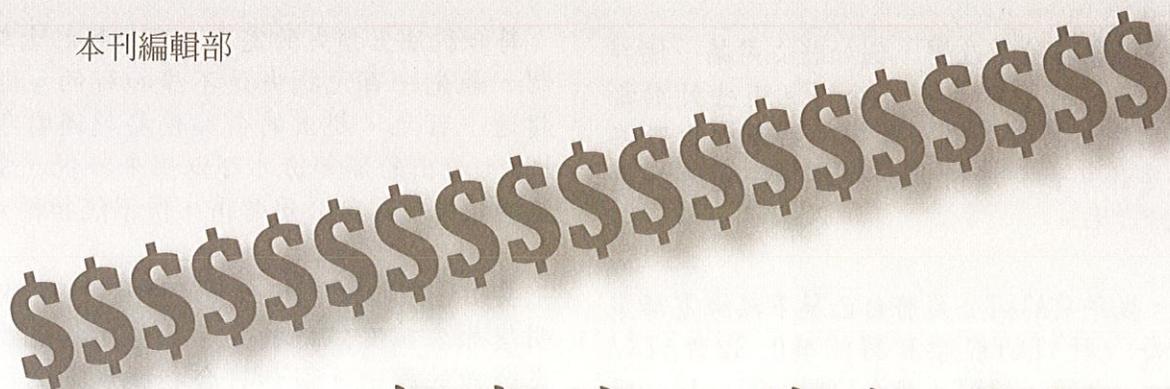
If an employee is required to report to work but is sent home before completing one-half of his or her usual or scheduled day's work, the employee must be paid for half of the usual or scheduled day's work, or if scheduled to work four hours or less must be paid two hours at his or her regular rate of pay.

9. Understand split-shift pay requirement

If an employee is required to work two distinct work periods separated by more than a one-hour meal period, the employee must be paid at least one hour's pay at no less than the minimum wage rate for the time between shifts (note that an employee's split shift pay may be reduced if the employee earns more than the minimum wage).

10. Comply with law when employees ask to view their personnel files and records

Employees must be allowed to view their personnel files within a reasonable period of time after they request to see it. Payroll records such as individual wage records and time cards must be retained for four years. The employee must be permitted to make copies of documents they have signed.



在海外工作也要報稅

收入逾五萬家庭注意

美國政府鼓勵納稅人自己為將來退休作儲蓄，特別提供各樣稅務優惠。對雇員來說，往往公司提供的401-K或403-B儲蓄計畫，最有稅務好處，因為儲蓄的金額比較高。其次，就是「個人退休儲蓄帳戶」（IRA或ROTH IRA）

在入401-K或403-B帳戶的金額，是可以在當年報稅收入中減除；許多家庭另外利用IRA，可以增加扣稅金額。可是，假如有參加公司的退休儲蓄計畫，再利用IRA來扣稅，便有收入限制。夫婦共同報稅，收入在7萬5000元以下都可以全部或部分扣稅。

收入剛超過五萬元的家庭，增加您的退休儲蓄好處很大，因為只要您藉著IRA儲蓄去減低您的總收入到五萬元以下，便可以在扣稅之餘，另外取得一個「退休儲蓄抵稅金額」，每一個人最高有兩千元退休儲蓄可取得10%抵稅金額，即夫婦兩人有可能取得四百元抵稅金額。

舉例來說，夫婦本來總收入是5萬4000元，其未作任何退休儲蓄，只要每人存放兩千元到IRA帳戶，不單減低六百元稅款，還另外得到四百元「退休儲蓄抵稅金額」，共得到一千元減稅。

一個美國公民或綠卡持有人，去年大部份時間在海外工作，有繳交當地收入稅，並且長期住在海外，甚至可能是為外國公司工作，他是否需要報稅呢？

美國的稅法規定，每一個美國納稅人都要為從世界各地賺取的收入報稅，只要是公民或永久居民，都是美國納稅人，所以即使不住在美國，而是在外國居住、做工、做生意和賺錢，都一樣要向美國國稅局申報，限期是6月15日。

大多數這類納稅人海外的收入，都可以得到「海外收入免稅額」，目前每年每人八萬元，即海外收入不超過八萬元，是免付聯邦所得稅。不過一定要報稅，填寫2555號表格，才能夠取得這個免稅金額，所以有人以為海外收入在八萬元以下便不需要報聯邦稅，這是不正確的。

在海外居住和做工要不要付社會安全稅呢？假如是為外國公司做事，便不用付社會安全稅，其實更正確的說法，是不能付社會安全稅，因為即使自願要繳交社會安全稅，也是做不到的。可是，假如工作的機構是美國公司或美國總部屬下的分公司，那便要由雇主扣社會安全稅了。

分拆影響股票成本

有些公司會將股權改變，例如將公司某一個部門分拆上市，或收購另一家公司。這些行動都可能令您手上的股票成本改變。將來賣出股票之後，要計算資金增值或虧蝕時，一定要知道股票的新成本。

例如，幾年前AT&T公司將自己屬下無線電話業上市，每一股AT&T股票獲得派發0.32股AT&A Wireless，之後，AT&T正股和AT&T Wireless股票的成本如何計算呢？

每逢公司股權改變時，都一定會通知股東，並且將計算新成本的「比例」以書面通知。即使您遺失了這個通知，也可以到公司的網頁上找到。當時AT&T通知，要將77.66%原來股價歸於AT&T正股，將其餘22.34%歸於AT&T Wireless。因此，假如本來以30元一股錢購入AT&T，以後每股成本便減為23.3元，而得到的AT&T Wireless每股成本便是6.7元。

有些公司接二連三作收購和分拆，所以賣出股票時算成本不容易，AT&T便是一個好例子。大家可以到AT&T網頁，去利用一個計算表得到正確的成本價錢。

蒙受損失有可能扣稅

如果您在去年不幸有損失，例如被小偷光顧，或在重交通意外中有重大損失，或受到天災影響引致有損失，這些損失是否可以作扣稅用呢？

原來稅法上遭受災禍或盜竊等損失利 (Casualty Loss) 都可能有扣稅好處，但真正使用起來是有一些限制的。

首先，這些損失不能是故意造成的，或是由於人為的疏忽而引起的，也不是一些會逐漸和自然損耗的物品，如白蟻侵蝕房屋之類的損失。總括來說，這些損失都是突發的和尋常的。

符合稅法上損失的定義，可扣稅的金額也有限制。最先一百元損失是不能扣稅的，即使損失超過一百元，超出的金額也要超過當年總收入10%，超出的那部份才可以用來扣稅。當然假如這些損失有保險公司賠償，便不能扣稅。

要用這項扣稅，本身一定要有良好紀錄，去證明您原來擁有該件物品。此外，您也要提供損失金額的證明。假如符合扣稅規則的話，是可以填在Schedule A逐項扣稅 (Itemized Deduction)，並且要填4684號表格。

IRA可否作地產投資？

個人退休帳戶IRA的資金，您可以自由地決定作投資。如果是屬於保守派，那就可以將它放入銀行定期存款，之外您亦可選擇股票、債券、共同基金等投資。

但IRA帳戶內的資金可否作地產投資呢？稅法上是容許的，不過，做起來是有一定限制。

首先，帳戶當然必須擁有相當可觀的資金，因為IRA帳戶是不能借貸，亦不可以將IRA帳的資金，與帳戶以外的資金混合一起作投資。

第二，自己擁有的地產物業，是不可以轉入IRA帳戶，因為這樣會造成自己買賣 (Self Dealing)，在稅例上是不容許的。

第三，如果物業需要資金來做維修，款項一定要由帳戶來支付，可是IRA帳戶每年能夠存放的資金有限額，所以要留意是否有充足資金支付其他費用。第四，由IRA帳戶投資的物業不能夠自用，即必須是個投資物業。

這四項限制都解決之後，還有一項需要，就是要找到一位代管機構 (Custodian)，因為IRA帳戶必須有代管者。

有些公司專門為IRA地產投資作代管人，當然要收取費用，但最後這個問題是可以解決的。



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

Investment Opportunities

1. 南加州198單位汽車旅館，地大附餐廳、酒吧
總價 \$ 12,900,000.00
2. 南加州140單位聯鎖旅館，附餐廳、酒吧
總價 \$ 9,200,000.00
3. 南加州69單位汽車旅館，近高速公路
總價 \$ 4,200,000.00
4. 南加州近海30單位汽車旅館，
總價 \$ 2,300,000.00
5. 南加州150單位聯鎖旅館，
總價 \$ 6,900,000.00
6. 南加州79單位汽車旅館，
總價 \$ 4,800,000.00
7. 南加州40單位汽車旅館，
總價 \$ 1,350,000.00

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。

員工用餐和休息時間新規定

LAW

本刊編輯部

加州勞工廳的勞工法規執法處4日在洛杉磯加州政府大樓舉行公聽會，就尚在研議中、但爭議性極強的加州員工用餐和休息時間新規定聽取各界意見，勞資雙方均動員眾多人士到場陳述己見。

勞工團體強調，這項新法將剝奪員工休息和午餐的權利，更給雇主一個不遵守勞工法的藉口。但州府勞工廳員工和支持這項新法的勞工和資方代表則表示，這項新法提供員工彈性上班時間，對勞資雙方都有利。

加州現行勞工法規定，員工一天上班時間超過五小時，雇主必須提供員工30分鐘以上的午餐時間，除非員工一天上班時間在六小時以內，員工與雇主雙方達成協議，午餐時間才可取消。若員工一天工作時間超過十小時，雇主不得不提供第二段用餐時間，除非員工一天上班總工時不超過12小時，且員工與雇主雙方達成取消用餐時間的協議，否則雇主必須給員工第二段休息和用餐時間，而且必須在員工未放棄第一個用餐時間的前提下才不違法。

加州勞工廳研擬執行的新法，主要是規定員工可以在工作的第六個小時以後才休息和用餐，即准許員工延後用餐時間。另外，現行法規定若雇主未依法供半小時以上的用餐時間，雇主須補發額外一小時工資給員工。醞釀中的新法另一個規定即是，員工要求補發每天未用餐的一小時工資的追溯權，從現行法規定的四年改為一年。

洛杉磯法律援助會律師洪俊玉指出，若新法通過，讓雇主心存僥倖，遊走法律的灰色地帶，員工基本的休息權利更無保障。然而員工若長期工作無法休息，對員工的安全是個隱憂，也可能對員工身心造成傷害。

在成衣廠打工的朱小姐表示，現行法規定老闆要給員工休息時間，有些老闆已未遵守現行法的規定，將來若再放寬休息時間的規定，老闆更不可能讓員工休息。

曾在餐館廚房做油鍋、炒鍋工作的范金煉在記者會上公開表示，他在前一個餐館打工，老闆根本未給半小時用餐和休息時間，經常只有15分鐘坐下來吃飯的時間，吃完飯馬上就要上工，若是新法落實，等於變相幫助雇主，剝奪員工應有的用餐休息權利。

加州勞工聯盟立法主任魏萱特地從沙加緬度趕來參加公聽會，她指出，這項新法規影響加州所有按工時計薪的員工。對亞裔員工而言，因亞裔新移民人數眾多，因不瞭解法律規定，更容易成為雇主剝削的受害人。

但加州勞工廳副廳長萊斯指出，這項新法並非剝奪員工休息時間，現行勞工法規定員工須有半小時休息時間並未推翻，只是提供員工更多的選擇，讓員工可自由選擇用餐時間，使他們上班時間更有彈性。

加州餐館協會也動員多位業者和員工發表意見，兩名在Mimi's Cafe上班的員工說，他們喜歡不受限制的彈性上下班作息方式，而且連續工作可讓他們多拿一點小費。另外，公聽會上也護士、卡車司機等勞工發表贊成實施新法。

魏萱指出，勞工團體並不反對由加州工業福利委員會或州議會立法制定針對不同工種，不同休息表的新法。

報稅提防騙局12種手法常見

本刊編輯部

國稅局局長艾佛森28日警告納稅人，在報稅時提防號稱保證能夠大量退稅或省稅的騙局。國稅局並公佈12種常見的騙局，指出參與這些騙局的納稅人最後可能必須繳欠稅、利息和罰款。這些騙局包括身分盜竊、濫用信託、無稽之談等，發現疑似詐欺的人可打電話800-829-0433向國稅局檢舉。國稅局公布的騙局包括：

- ※ 濫用信託：促銷者保證設立信託可減少報稅所得，可作為個人支出加以扣除，並可避免繳遺產和贈與稅，而事實上這種保證許多都不能兌現。
- ※ 無稽之談：國稅局不接受許多沒有根據的理由，如薪資不算為所得、報稅和繳稅是志願的、報稅違反（免於自我定罪）的個人權利等。
- ※ 詐欺的協助報稅者：納稅人應提防保證可獲得大筆退稅的協助報稅者，因為最終須對稅表的正確性負責的人是納稅人，而非報稅專家。
- ※ 信用諮商：提防收費高昂，促成償債協議，或聽稱可改變信用評級的信用諮商機構，一些償債協議可能反而會增加債務。許多信諮商機構都受到國稅局的審查。
- ※ 引用「權利要求」（Claim of Right）稅務條款：維稅人試圖把與薪資相等的金額，以「產生所得的必要支出」，或「實際付出的個人服務補償」名目，加以扣除。國稅局說，這種扣除是非法的。
- ※ 「無利得」（No Gain）扣除：類似「權利要求」，此騙局教納稅人把其所得作為雜項扣除，並附上聲明宣稱「無實現利得」（No Gain Realized）。
- ※ 獨立法人：促銷者要納稅人濫用教會人員免稅法規，教他們設立不實的一人宗教組織或協會，以免除聯邦所得稅。
- ※ 身分盜竊：身分竊賊對納稅人發出偽造的國稅局表格。以獲得其財務資料；或使別人社安號碼申報不實的稅表。納稅人應知道國稅局不會用電子郵件與個人接觸，所以納稅人透露自己資訊時應謹慎。
- ※ 慈善機構與扣除：國稅局發現使用免稅機構來逃稅的情形越來越多，也有更多納稅人濫用捐贈財產扣除。
- ※ 海外帳戶：國稅局正在積極追查利用海外銀行、經紀帳戶、信用卡、人壽保險和其他財務安排來隱藏所得，進行逃稅的人。
- ※ 零稅表：行騙者指示納稅人在稅表上的每一行都填寫「零」，這種騙術最新的版本是納稅人填報無所得，但卻填上被預扣的稅。
- ※ 逃避雇用稅：許多騙局教雇主不預扣雇員的薪資聯邦所得稅或薪資稅。不預扣稅的雇主可能需繳稅、利息和罰款，未被預扣稅的雇員仍需繳稅。



SUNNY PAINTING CO.

**Residential-Commercial
Interior & Exterior Specialists**

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

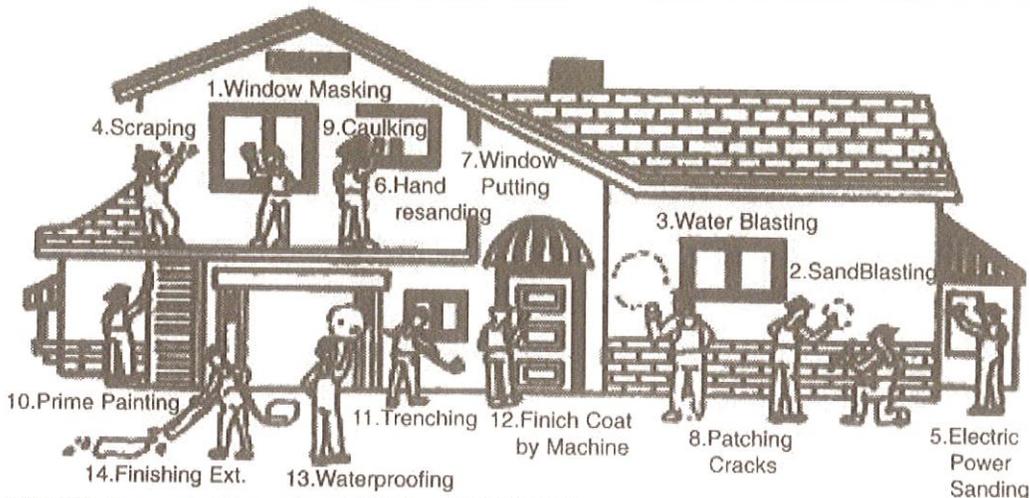
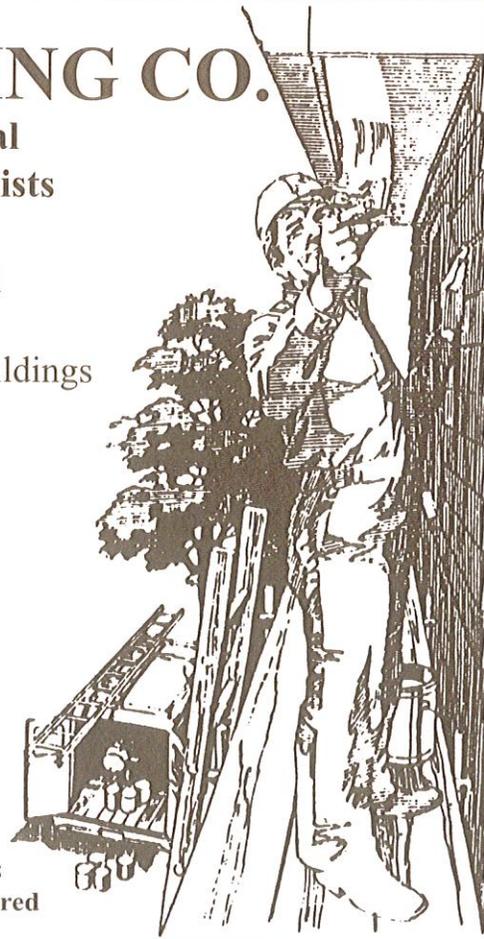
**TAKE ADVANTAGE
OF OUR QUALITY WORK
& LOW PRICES**

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 Select Hotel:
-21725 W. Gateway Center Dr., Diamond Bar, CA 91765
- 2. Howard Johnson Hotel/ LAX
-8620 Airport Blvd., Los Angeles, CA 90045
- 3. Holiday Inn :
-38630 Fifth St. -West Palmdale, CA

- 4. Days Inn Hotel:
-711 N. Main St., Los Angeles, CA
- 5. Emerson Inn:
-9417 San Fernando Rd., Sun Valley
- 6. Holiday Inn Express:
-4400 Hughes Ln., Bakersfield, CA 93004
- 7. Holiday Inn Express - Pasadena:
-3700 E. Colorado Blvd., Pasadena, CA 91107

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

行銷管理專欄



54 **Hotel DEV Survey
2004 YE Client Summary**

58 **小國寡民 幽清也樂**

60 **假日飯店傳奇**

62 **Hotels loosen their ties
for a younger crowd**

64 **企業非學不可的三堂課**



Hotel DEV Survey 2004 YE Client Summary

汪蔚興

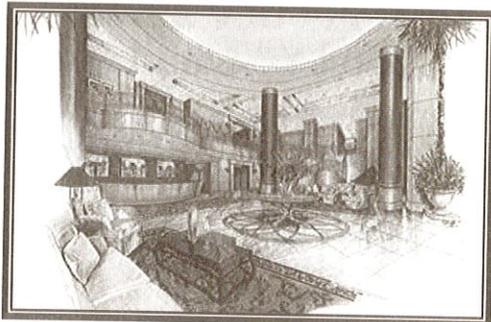
Number Of New Hotel Rooms Decline 30% In California

Atlas Hospitality Group has just released its 2004 Year-End California New Hotel Development Survey and the results show that the number of new hotels rooms opened in 2004 fell by 30% (5,725 vs. 8,236) over 2003. The actual number of new hotels opened was down by 21% (45 vs. 57)

In terms of hotel rooms under construction, 2004 saw a drop of 15.8%, while the number of new hotels under construction was actually up 17%.

The number of new hotels and number of rooms in planning declined by 20%.

Some of the regional highlights of the survey:



Hilton Hotel San Gabriel

Regional Highlights

Los Angeles County

Los Angeles County had 132% more rooms open in 2004, the largest of which was the 222-room Hilton San Gabriel.

The number of new rooms under construction fell by 37.2% (678 vs. 426)

Orange County

Orange County had a decline of 65% in new rooms opened in 2004- the second consecutive year of decreases. The largest hotel to open in the County was the 156-room Courtyard by Marriott in Foothill Ranch.

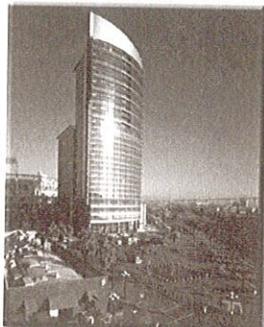
The number of new rooms under construction fell by 26% (521 vs.386)



Courtyard by Marriott Foothill Ranch

San Diego County

San Diego County saw one of the largest declines of any county in California in terms of number of new rooms open, with a 55.6% drop. But even with this big decline, they still managed to lead the state with 1066 new rooms in 5 hotels opened in 2004. San Diego, for the second year in a row, had the honor of being home to the largest hotel to open in the state- the 512-room Omni hotel.



Omni San Diego

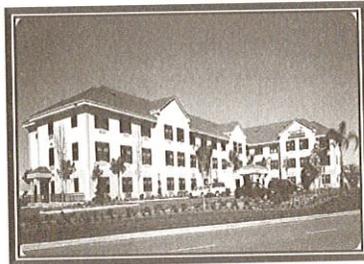
Source: Atlas Hospitality Group
Costa Mesa, California

The number of new rooms under construction fell by 75% (1,644 vs. 403)

Riverside County

Riverside County saw the biggest increase in number of new rooms opened in 2004, up 181%. The county was also home to the second largest hotel to open in California last year-the 310-room Morongo Casino hotel-now the tallest building in Riverside County.

The number of new rooms under construction fell by 50% (733 vs.364)



Extended Stay America Chino

San Bernardino County

San Bernardino County had 70% fewer rooms open last year and only one new hotel- the 102-room Extended Stay of America in Chino.

The number of new rooms under construction increased by 41% (1,644 vs. 358).

Sacramento

Sacramento County lead Northern California with a 48% increase in new hotel rooms, the largest of which was the 125-room Courtyard by Marriott in Folsom.

The number of new rooms under construction increased 149% (172 vs. 428)



Courtyard by Marriott Folsom



HOTEL VITALE

San Francisco

San Francisco County had a decline of 46% in number of new rooms. The largest hotel to open last year was the 200-room Hotel Vitale. San Francisco has the second largest hotel in the state under construction- the 275-room St Regis Hotel.

The number of new rooms under construction fell by 55%(616 vs. 275).



汪蔚興

Summary

It appears that despite the run up in sales value of California hotels, the new development pipeline is lagging behind.

We are not seeing a burst of new hotel development, in fact in many areas we are seeing directly the opposite- declining numbers of new rooms opening and in the planning stages.

One of the main reasons for this phenomenon is the lack of suitable hotel sites, especially in built-up areas. In addition, when suitable sites to become available, there is tremendous competition for development rights from other commercial property developers looking to develop retail and office projects.

The overall outcome is very positive for existing hotel owners, where reduced competition from new hotels entering the market will guarantee sustained increases in average daily rates and occupancies for at least the next 2-3 years.

2004 California Hotel Development Summary

Hotel Projects In Planning Stage Southern California County Summary

	# Proj.			# RMS		
	2004	2003	%Chg	2004	2003	%Chg
Los Angeles	45	55	-18.2%	8,087	9,905	-18.4%
San Diego	39	55	-29.1%	7,711	11,797	-34.6%
San Bernardino	19	21	-9.5%	2,010	1,503	33.7%
Orange	17	18	-5.6%	3,759	3,595	4.6%
Riverside	12	13	-7.7%	1,590	1,699	-6.4%
San Luis Obispo	11	16	-31.3%	774	1,411	-45.1%
Ventura	9	7	28.6%	866	811	6.8%
Santa Barbara	3	8	-62.5%	564	1,140	-50.5%
Imperial	1	2	-50.0%	50	122	-59.0%
Total	156	195	-20.0%	25,411	31,983	-20.5%

Hotel Projects Under Construction Stage Southern California County Summary

	# Proj.			# RMS		
	2004	2003	%Chg	2004	2003	%Chg
Los Angeles	5	6	-16.7%	426	678	-37.2%
Ventura	4	3	33.3%	648	366	77.0%
San Bernardino	4	3	33.3%	358	254	40.9%
San Luis Obispo	4	2	100.0%	256	172	48.8%
San Diego	3	5	-40.0%	403	1,644	-75.5%
Orange	3	5	-40.0%	386	521	-25.9%
Riverside	3	3	0.0%	364	733	-50.3%
Santa Barbara	0	1	-100.0%	0	95	-100.0%
Imperial	0	1	-100.0%	0	34	-100.0%
Total	26	29	-10.3%	2,841	4,497	-36.8%

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

小國寡民 幽清也樂

訪一位小型旅館業者經營哲學

您想像得到在Whittier西南端的大道旁，有一棟小旅館，在它四周及內院種滿了各式各樣的果株與奇花異樹嗎？從美洲釋迦（Cherimoya，亞洲芭樂、葡萄、棗子、桃、李、金桔、甜檸檬、紅檸檬、竹筍、石榴、木瓜、楊桃、芒果、香蕉、芭蕉、葡萄柚、柿子、香椿、九層塔、香茅、玉蘭花、血紅橘、泰國檸檬葉等，琳瑯滿目，目不暇給。外加業主喜歡出海釣魚，並常常贏得整船當日個人漁獲量的頭彩，所以董館終年海味不絕，鮮果不斷。

Jerry董二十多年前下飛機後，一頭栽入旅館業，在半工半讀完成學業後，就一直駐守在他熟稔的旅館界。從經營L A Downtown惡區的小旅館至Comfort Inn，到今天獨資坐擁駐居的Royal Inn Motel，對一位出身於家境寒澀窘迫的背景，一路走來可謂勤滿業盈。

Jerry與De倆夫婦把這棟19年新，25單位Budget型的小旅館鎖定要招攬的客源為一群安靜，不會製造麻煩的客戶群。凡高風險，或衣著容貌令人側目的客人一概不收。凡有人打電話進來詢問是否有空房時，Jerry一概以「No Vacancy」回覆，除非是認識的老客人。當筆者在Jerry Motel的Office假裝拜訪，順便偷天經，竊寶法的一、二小時中，看他所拒收的客人比Check In的還多。對任何把關的旅館業者，最困難，最難以抗拒的，就是把自動送上門檻，身上帶著白花銀兩的客人，叫他們一個個「向後轉，齊步走」。Whittier西南區不是惡區，何況這些外表烏烏的客人，未必就是不良分子或是奧客，可是由於Jerry的執著與堅持，牢牢固守



郭永賢

「堅壁清野，固若金湯，揮戈返日」的政策，他們把以往未經手前警局視為黑名單的旅館，變成模範淨地，他們把以前宵小，毒妓的溫床變成冷床，他們把以前警車巡邏的愛地，變成不屑一顧的棄地。不知情的新客人常會問道：這家旅館怎麼會這樣安祥清靜，是不是飲水機裡面都放安眠藥？還是業主晚上勤唱「今宵多珍重」。

Jerry特別在住客登記卡上印上斗大粗黑的「No Visitors」。凡新客人上門住宿時，他就把十多條鎮妖大法，如「No Visitors」「No Party」「No Refund」、「We will frequently check room to ensure safety & enforce our policy」…等等逐一不漏，不疾不徐的唸給客人聽並請客人簽核。孟子說過「徒法不能自行」，白話文就是說僅僅光憑法令是行不通的。所以一旦客人違規，或常有Visitors上門造訪時，海軍出身的Jerry就會頻頻扣門關照垂愛抖出驅逐艦「犛庭掃穴」架勢，緊唸金鉗咒，讓不良住客或不肖份子知難而退。

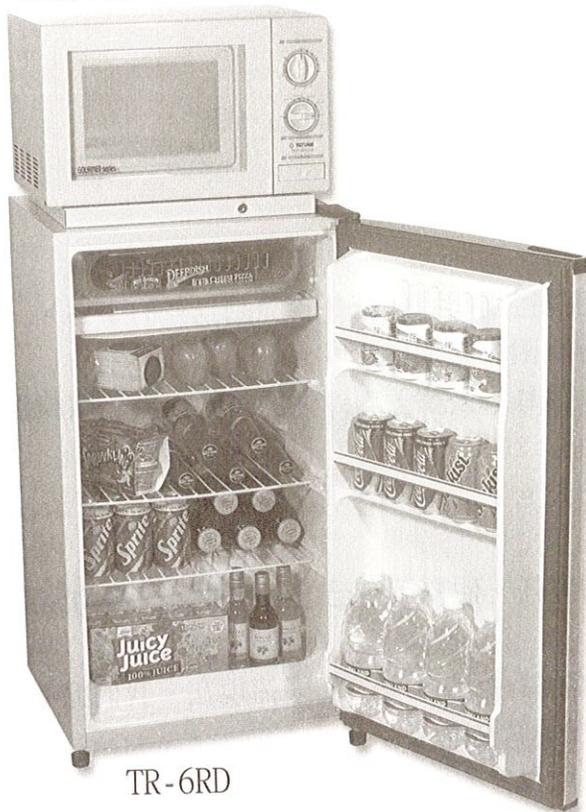
自從數年前Royal Inn Motel脫胎換魂移宮換羽，悛改乾坤之後，Jerry在海上釣魚的時間似乎比在路上釣客人還多，老董在照顧果蔬香草的心思，好像比看顧客人還縝密。彷彿這家旅館如果還有不良壞蟲，就只會偷偷摸摸地躲在園內累累的果子堆裡，暗地悚悚發抖吧！



祝您生意興隆，賓至如歸

大同新鮮家電組：自動除霜型冰箱，微波爐，置物櫃

TM01960



TR-6RD

RC-668



TR-4RD

大同訂購服務專線：
1-800-829-2850轉244或142
傳真：310-632-3588
電子信箱：tliu@tatungusa.com

 **TATUNG**
COMPANY OF AMERICA, INC.
2850 El Presidio
Long Beach, CA90810
www.tatungusa.com

假日飯店傳奇——一半運氣、一半智慧

沈其正

夏威夷假日飯店總經理

凱蒙斯·威爾遜二十個成功的秘訣

- 一、 每天只花一半的時間工作：不管是前十二個小時，或後十二個小時都行。
- 二、 工作是開啟所有機會大門的鑰匙。
- 三、 心智上的態度，對於一個人的成功或失敗，遠比心智上的能力重要。
- 四、 我們都是一次一步地踏上成功之梯。
- 五、 登上橡樹有兩個方法：坐在橡樹有兩個方法：坐在橡籽上等待，或是爬上去。
- 六、 不要害怕冒險。一隻破錶一天至少也會有二次正確的時間。
- 七、 快樂的秘訣不是去做喜歡做的事，而是去喜歡你所做的事。
- 八、 把「我不認為我可以」從你的字典中刪除，並以「我知道我可以」代替。
- 九、 在評估一項事業時，機會優先於安全。
- 十、 成功的條件是：一半靠運氣，一半則靠智慧。
- 十一、 人必須要冒險才能達成目標。
- 十二、 不做超出薪資範圍工作的人，也絕對不可能得到超過他們薪資範圍以外的事物。
- 十三、 只要能找到適合的人幫助你，天底下就沒有困難的工作。
- 十四、 機會常常降臨。當它敲門時，必須訓練你的耳朵去聽，訓練你的眼睛去看，訓練你的雙手抓住它，並且訓練你的頭腦去運用它。
- 十五、 不要在二天之內拖延，否則明天將變成昨天。
- 十六、 賣掉你的手錶，去買一個鬧鐘。
- 十七、 一個成功的人是出於自發性的瞭解自己的責任。他驅策自己，因為他擁有發動開關的鑰匙。
- 十八、 不要擔心。你無法改變過去，但你卻可能因為擔心未來，而毀掉現在。我們擔心的事，有一半不會發生，而另一半反正就要發生，為何還要擔憂呢？
- 十九、 使你快樂的並非擁有多少，而是你喜歡的程度有多少。
- 二十、 相信上帝並遵守十誡。

成功的條件

最近，我們飯店的常客，智庫出版社負責人華文衡先生即將發行假日飯店（Holiday Inn）創辦人凱蒙斯·威爾遜先生所著《假日飯店傳奇——一半運氣、一半智慧》一書，並邀我寫序，我始有幸先拜讀其大作。這是一本值得一讀再讀，並且慢慢細嚼的成功創業的經典佳作；今天全球假日飯店的文化，正如同這本書裡所闡述的威爾遜先生辦假日旅館的宗旨——讓全世界的商旅在選擇各式旅館時，可以有一種自己真正想要的選擇，那就是：「一家完全以顧客服務為導向，以顧客內心期盼所需要而設計，又物超所值的飯店。」

在威爾遜先生他那個充滿機會的年代裡，由於他對做事的用心、刻苦、努力，加上自己的運氣，創業從無到有，到全球擁有二千多家，成為世界最大的連鎖飯店的假日旅館集團。我們可以在他的書中讀到，當他第一次蓋房子，就把房子蓋在別人的地上，恰好碰上好心的地主願意交換地契才順利解決這件事。而興建假日飯店的想法，是在一九五一年，凱蒙斯·威爾遜先生有一次全家開車環遊美國各地時，他們投宿在那家三流又昂貴的旅館，使他興起自己創辦一家給消費者有「對等價值」又「可信賴的品牌」的旅館。

凱蒙斯當場拿出隨身攜帶的捲尺與鉛筆，精確地丈量比對旅館的客房、浴室、走道、大廳……，並且用心思索如何提供顧客較好、且符合旅館需求的旅館經營方式，終於在一年後第一家平價又物超所值的Holiday Inn田納西州的曼菲斯市高速公路邊開張了。

由於這一家平易近人風格的飯店，其產品很切合市場大眾的需要，往後數年裡，掛著黃綠相間招牌的Holiday Inn如雨後春筍般，在美國各州的鄉間、海邊、高速公路旁紛紛成立；而今，全球各個國家我們都可以看到假日飯店既親切又熟悉的身影，這歸納出他成功的二十個要訣中最重要的一句話：「做事業要成功，需要一半的運氣與一半的智慧。」

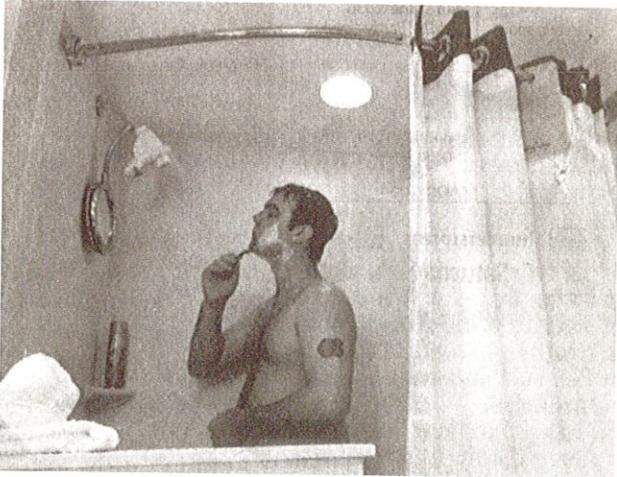


除了事業上的成就，最值得我們尊敬的是凱蒙斯自己不居功，他將所有成就歸功於母親娃兒的教養，以及妻子桃樂絲對家庭的扶持和對他的支持。他對自己規律甚嚴，很重視家庭生活；另外，篤信基督教的他也時時把自己未來的路交託在上帝手中，心存感恩並且遵守奉行十誡，我想，像威爾遜先生這樣一位成功者，他背後的驚人毅力、克勤克儉、凡事處處用心，尊重家庭傳統價值及不論遇到任何困難都堅持信仰，或許這正是驅策他不斷地向前的動力，並成功地創辦出全世界最大又廣受人們歡迎的假日飯店集團的主要原因吧！

Hotels loosen their ties for a younger crowd

Chains jazz up looks, add perks

with casual comfort in mind



By Barbara De Looois

The sketch of the Gen X traveler, as developed by market researchers, goes like this: They crave branded items - for example, Starbucks, not coffee. Paradoxically they're less loyal than older travelers to single brands. As a result, they're willing to scour the Web to find a boutique hotel oozing with attitude, instead of simply booking the same, chain hotel their family booked for their 1980s vacations.

And they fiercely insist "their way," whether that means being able to check e-mail while sipping a mojito in the lobby bar, or having the choice of-soy or low-fat milk or their cafe latte.

Publicist Leslie Liberatore, 36, of Park City, Utah, says it's time the big hotel companies up date their image.

"I wish they'd get with the program and get out of the '80s," Liberatore says of big chains like Marriott and Hilton. She stays at them when she must, she says, but she prefers boutique hotels like the W and Kimpton Hotels, which have "good shampoo, bathrobes, nice bedspreads" and a stereo in the room, often with XM or Sirius satellite radio.

The hotel stay is getting a makeover.

The growing wave of style-conscious Generation Xers -60 million Americans ages 24 to 40 - is forcing hotels across the USA to revamp lobby layouts, menu offerings and front-desk clerks' attire. Some chains are launching new hotel brands designed for the under-40 set. And even stuffy hotel speak - "It's my pleasure, sir" - is going the way of the polyester floral bedspread as the industry adjusts to the habits and values of younger, hipper travelers.

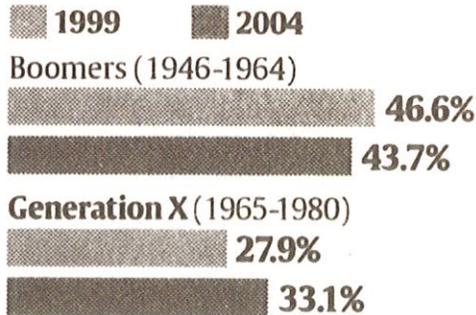
Hotels undertake cosmetic changes periodically, but American Hotel & Lodging Association CEO Joseph McInerney calls the current Gen X-inspired changes "over the top." He compares adjustments underway in the industry to those that greeted the flood of female business travelers hitting the road for the first time in the 1970s.

The adjustments are needed because Gen Xers make different demands than the older baby boomers for style and ambience, Internet service and creature comforts.

For some hotel chains, capturing Gen Xers requires all-out cultural revolutions. "We've revamped our entire product offering. New prototypes. New designs," says Marriott executive Mike Jannini. "We've buried the cookie cutter across all our brands."

Gen Xers at the inns

Percentage of overnight stays at hotels and motels in the USA, by generation:



Source: D.K. Shifflett & Associates

To varying degrees, thousands of hotels owned, operated or franchised by Marriott, Hilton, Hyatt, InterContinental and others are retooling lobbies, expanding TV choices, adding self-service checkin kiosks and upgrading showers. Resorts are adding spa activities for men, after noticing that the metrosexual Gen X male isn't afraid to pamper himself.

Faced with the aging of the 79 million baby boomers, ages 41 to 59, hotel executives started the started researching the preferences of Gen Xers shortly before 2000, the industry's best year ever. But the adjustment to a new generation of prime customers lost momentum after the Sept. 11 attacks forced a sudden focus on economic survival. Now, the customers are back, providing hotels the money needed to make capital investments.

By 2003, figures from researchers D.K. Shifflett & Associates show, Gen Xers had eclipsed baby boomers in average per-trip spending for trips involving a hotel stay. The gap widened last year, with Gen X travelers spending an estimated \$1,297 per trip on a per-capita basis; baby boomers, \$1,155.

US hotels this year plan a record \$4.1 billion in upgrades, up 37% from last year, according to PricewaterhouseCoopers. Some of that money will pay for projects deferred during the downturn; some will pay for upgrades aimed squarely at the tastes of a new generation of travelers.

For now, baby boomers continue to fill more rooms than Gen Xers. But Marcia Scarborough, Marriott's vice president of product strategy, says she's seen almost no sign of bacidash from older travelers to the Gen X-inspired changes.

"Xers are leading, and boomers are following," she says. Anyway, says consultant Bjorn Hanson of PricewaterhouseCoopers, some hotels will straddle both worlds to prevent offending either the older or younger generation of travelers.

How long will these updates last before the next wave of hotel redesign?

"What's trendy will have a shorter life with Gen Xers than it did with the boomers," predicts PricewaterhouseCoopers' Hanson.

Revamping for a new generation of patrons will be a tricky balance for the big chains, warns Stephani Robson, a hotel expert at Cornell University.

"The (Gen X) market doesn't want to be associated with a brand that's ubiquitous," she says. "If you have 400 of them that are the same, that defeats the whole purpose."

請不權稿投公本
註願刪本稿開刊
明刪改刊，歡園
。改，有來迎地

企業非學不可的三堂課

本刊編輯部

拖拖拉拉大半年，全球搜尋引擎龍頭Google終於在8月19日上市了！Google究竟怎麼做到，放個話就能撼動市場？這半年，兩位年方30的Google創辦人，除了給企業上了寶貴的三堂課，還要咬緊牙關，勇敢迎接未來三大挑戰。

根據華爾街日報報導，Google在那斯克市場（Nasdaq）上市，掛牌交易首日以100.34元作收，上漲18%，表現亮麗。而股票交易方面也相當活躍，首日成交2200萬股，遠遠超過1960萬股的股票發行總數，籌資遠達16.7億元，目前，Google市值已達270億元。

報導指出，這樣的漲幅歸因於預期中的承銷價在臨近發行初始股（IPO）時被大幅調降至85元所致，售股數量也從原來的2570萬股大幅減少到1960萬股。但在IPO市場沈悶，及那斯達克當天指數下挫的情況之下，Google仍然可說是不同凡響的高價股。

Google上市首日雖表現不俗，但分析師認為，當日的收盤價已充分展現Google的價值，短期內難以再現15%以上的漲幅。

此外，Google這麼大的承銷案，承銷商的佣金卻只有2.8%（一般是7%）；在美國10億元以上的IPO中，Google的承銷佣金排名倒數第三。負責承銷Google的摩根史坦利（Morgn Stanley）與瑞士信貸第一波士頓銀行（CSFB），各獲得2340萬元。

上市第一件事：留住員工Google雖然終於風光上市，但新的挑戰也將接踵而至，尤其是員工一夕致富之後的管理問題。

許多科技業的員工，在公司上市、將手中股票脫手大賺一筆，成為「科技新貴」之後，往往就會跳槽到別的公司，等著下一次的上市，如此循環不已。

Google的員工因法規限制，現在才能開始將手中的股票賣出獲利，對這些科技新貴Google還有時間思考如何留住他們。專家的建議是：把起薪提高，視表現放大量獎金，並提供特別獎勵給完成重要計畫的團隊，以及讓員工可折價購買公司股票。

除了Google的員工之外，真正令人矚目的，其實是兩位創辦人？瑞·佩吉（Larry Page）以及瑟吉·布林（Sergey Brin），他們目前的身價已超過30億元。

所謂「男人有錢、有權，就有魅力」美國眾生相雜誌（People）今年6月發表一年一度的「最熱門單身漢」排行榜，其中唯一可與「魔戒神射手」奧蘭多·布魯、湯姆·克魯斯、柯林·法洛等一千好萊塢帥哥平起平坐的科技人，就是佩吉與布林。

年方30歲出頭的佩吉與布林雖貌不驚人卻能入榜，眾生相的評語是：他們擁有龐大的財富與聰明的頭腦，而且腳踏實地，這是最吸引人的優點。

國際電腦網路服務公司

National PC & Networking Services, Inc.

我們專精：高速網路、公司電腦維修、會計系統

各型旅館 • 公司大樓 • 大型倉庫 • 遠近高低
都可街通 • 專業技術 • 高級器材 • 普通收費 • 免費估價

*Wireless Internet
Connect Anywhere*

Tom Lin
909-232-0164 <手機>
tom@techzero.com

909-444-7841

E-mail: manager@techzero.com
20947 E. Currier Road, #C Walnut, CA 91789

的確，年營收高達10億元的Google，最近實在太紅了！，不僅在國際知名品牌顧問公司Interbrand的「全球年度最佳品牌」（Global Brand of the Year）中，蟬聯第一寶座，還頻頻在科技界引起震撼。Google的功力強到只是放個話，就讓競爭對手與相關企業如坐針氈，緊張得連忙因應，以免到時因反應太慢死得難看。

Google、IPO撼動市場以下兩個例子最明顯：

今年4月，Google放話將推出容量高達1G的免費電子信箱「Gmail」，雖然只是在試驗階段，卻已經把一堆靠免費電子信箱吸引用戶的入口網站嚇得大驚失色，深怕Google超大又免費、還具有搜尋郵件功能的Gmail，會把原有會員搶光光。於是，雅虎（Yahoo）率先因應，宣佈把容量只有6MB的信箱加大為100MB；原本最「小氣」、僅2MB的微軟MSN電子信箱Hotmail，也一下子增大為250MB。

當初Google要發行初始股的消息，也一直是華爾街最熱門的話題，投資人引頸企盼Google究竟何時會在那斯達克上市。這新聞炒了大半年，雖然老是「只聞樓梯響，不見人下來」，但是媒體從不敢掉以輕心，亦步亦趨注意Google在聯邦證券交委員會（SEC）的一舉一動。

一家只靠簡單網頁與強大搜尋功能的科技公司，竟橫掃千軍。Google的例子，可以為其他企業帶來幾個啟示：

第一堂課：堅持理想，別淨想發財你一定想不到，佩吉與布林當初根本不想開公司。根據新經濟雜誌Business 2.0報導，當初佩吉與布林研發出這套搜尋技術後，本來想以一百萬元賣給雅虎，但雅虎嫌太貴而未成交，他們無奈，只好自己出來開公司。誰知道，Google後來飛黃騰達到這般地步，令雅虎捶胸頓足、後悔不已。

之前，對於可能大發利市的初始股，Google也是拖拖拉拉的，因為佩吉與布林根本不想上市只是為了對員工有個交代，讓他們可以賣掉股票，賺一筆錢好好去度假。

此外，Google也採取發行初始股中較少見的「荷蘭投標」（Dutch Auction，又稱單一價格標，指依投標價格超過底價的高低順序依次得標，並一律以最低得標價為發行價格來計算得標價款），以避免被大型投資機構操控，影響公司營運。

第二堂課：拿出顧客真正想要的產品

一般入口網站的首頁往往五彩繽紛，除了新聞、搜尋、天氣預報等單元，還充斥各種橫幅廣告（Banner）、彈出式廣告（popup），把網友搞得心煩意亂。

Google卻反其道而行。它的首頁雖然乾淨簡單到近乎單調，強大的搜尋功能依然吸引超人氣，也讓眾多廠商爭相在搜尋結果頁面右方，刊登簡單的文字廣告。因為，比起其他網路廣告亂槍打鳥惹人厭，Google的搜尋結果頁面，才是最能打到目標消費者的所在。



第三堂課：讓你的員工快樂工作。雖然沒有穿直排輪在辦公室滑行工作的誇張作法，但.Com熱潮時許多網路公司的福利，現在的Google都還看得到。

一定有很多人羨慕Google的員工：他們能自己安排上班時間，T恤與牛仔褲，是最常見的上班穿著。據華爾街日報報導，Google的工程師通常在中午才到辦公室，在公司的自助餐廳享用知名廚師所烹調的午餐與晚餐，一直工作到深夜。高層主管也跟員工一樣，每天在公司的自助餐廳用餐。

此外，辦公室裡還擺著佩吉與布林在好市多（Costco）買的遙控飛碟，以及超炫的賽得飛（Segway）電動車。每星期，在Google的停車場還會舉辦輪式曲棍球比賽。

Google的想法是，讓你的員工在公司過的快樂，他們才會心甘情願為你工作，其在愉悅的環境下，拿出最佳工作效率。

然而，Google現在雖然風光，但未來卻有幾道關卡必須對，考驗Google的智慧與應變能力。未來考驗一：一堆人想「轟炸酷狗」Google成為搜尋引擎龍頭，其搜尋結果的第一個頁面簡直就是電子商務的黃金地段，其地位相當於紐約的第五大道。只要能在Google搜尋結果名列前茅，網路行銷就能勝券在握；反之，若列在搜尋結果第三頁之後的網站，根本乏人問津。

因此，許多商業網站絞盡腦汁，積極地想讓自己的網站在搜尋結果中能名列前茅。根據華爾街日報報導，有些公司會在網站首頁上暗藏特殊文字或編碼，試圖矇混Google的系統，不管是否符合搜尋目的，只求能名列搜尋首頁。此外，還有人出書傳授「如何在搜尋引擎讓你的網站名列前茅」的技巧。

布林曾經在一場搜尋引擎研討會上公開表示，Google的搜尋系統不可能被外人任意操縱，所以並不擔心搜尋結果會充斥不相干的內容。而且，Google一旦發現有人耍這種手段，該網站往往會慘遭從Google搜尋結果除名的命運。

未來考驗二：Google雖然是全球搜尋引擎之王，但在中國大陸這個新興網路市場，卻有些使不上力。

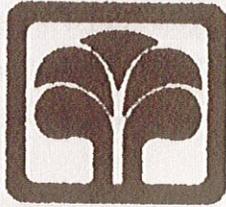
儘管Google在大陸網路用戶中仍算頗受歡迎，但是包括新浪、搜狐、網易，以及提供中文搜尋技術、號稱「全球最大中文搜索引擎」的百度（Baidu），都推出「付費即可將你的網站在搜尋結果頁面推前」的服務，讓Google在大陸打仗打得辛苦。

Google如何在中文網路世界突破現狀，還得多思考。

未來考驗三：大型入口網站虎視眈眈Google的崛起，進而成為全球搜尋引擎龍頭，讓雅虎、微軟MSN等同樣擁有搜尋功能的大型入口網站覺得沒面子，誓言奪回冠軍寶座。

雅虎當初便選用Google的搜尋引擎為自家網站提供搜尋服務，豈知竟是養虎為患，漸漸失去網路搜尋領域的領導地位；因此，雅虎另外買下網路搜尋先驅Overture，以減少對Google的依賴，並進一步採用自家研發的搜尋技術。微軟MSN今年也展開一項開發自有搜尋引擎的計畫，盼借此穩固會員與廣告商。

如今，Google在上市之後雖然大發利市，卻也必須接受眾人的檢視。



GREENBROOK

FURNITURE ■ MFG.

供應：各種沙發床、沙發、椅子
SOFA SLEEPER, SOFA, LOUNGE CHAIR

本公司承接成功案例：**BEST WESTERN** - **TULARE**
- **VISALIA**
- **SANTA BARBARA**
- **TEMECULA**

HAMPTON INN - **CARSON**

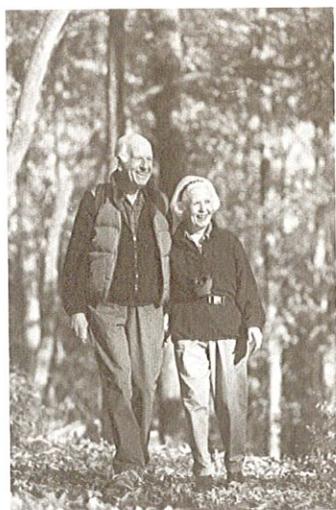


1711 Potrero Ave. S. El Monte, CA 91733

Tel: 626/442-8870, 626/442-8922

Fax: 626/442-0224

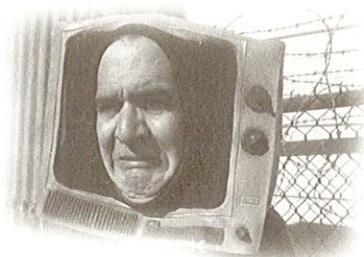
旅遊資訊及醫療保健專欄



70 你有匆忙病嗎？

73 電腦視覺症候群

74 旅人之窗 白色阿曼



你有匆忙病嗎？忙碌工作人的健康秘訣

時鐘滴答，萬鞋急踏，蝸牛烏龜變成感不上速度的罵人代名詞，

整個社會渴望速度。但九成的身體病痛與忙碌高壓的

本刊編輯部

生活有關，你有匆忙病嗎？

參考專家與大忙人如何放慢腳步，

找出自己的速度，健康生活。

從琉球百歲人瑞的研究來看，「匆忙的人先抵達墳墓」這句西班牙諺語，真有些道理、智慧。由哈佛和琉球大學醫學專家，對全世界最長壽的琉球百歲人瑞長達25年追蹤調查，發現低熱量、高纖維蔬果的飲食，持續工作、種花和走路，以及緊密人際支持網絡，是琉球人瑞長命百歲的重要因素。

更重要的是，人瑞們在時間緊迫性、情緒張力的心理測驗得分很低，在自信、決斷力的分數頗高，且有樂觀、適應性強、從容自在，琉球人稱之為taygay的個人和社會特質。

我們沒法搬到琉球去住，生活周遭多數人仍在比快比好，該怎樣放慢腳步，找出自己的速度？有沒有合理的忙與解壓之道？或許可以試試專家或常與時間競速的工作人，他們的生存之道。

沒有人會在死前後悔工作時間太少

科技人陳志隆在憂鬱症發病時，不斷自問：「人生為了什麼？」

投資理財專家蕭碧華在得了精神官能症從職場暫退，靜下來第一個疑問是「我是誰？」

確實，在工作至上的時代，人生某些最質樸、深刻的課題，是無法完全用事業成就解決的。

當我們為記事本上滿是紅藍黑筆外加螢光註記，或是PDA上一大串待辦事項奔忙、團團轉時，試著稍緩腳步，想想什麼是我們最重要的事，是成就、健康，還是親情？定出生命方向，逐步前行，並經常提醒自己，不要讓緊急的事淹沒了重要的事。

試著想像自己馬上要死了，再想想生命中有什麼才是真正重要的東西？萊奇說，「大概沒有人會在死前後悔工作時間太少。」

重新設定內在時鐘，找出你的速度

事先計劃，依重要性，排列出你認為必須做的事，一件件來，才不會讓閒聊電話、網路八卦、垃圾郵件侵佔太多時間。當你做完重要的事情，會有成就感，也會降低做不完、來不及的焦慮。要知道什麼時候說「不」，以免忙到無法承受而耗竭。有位婦產科醫師是患者、同儕公認的好好先生，病人要求快開刀、學會邀請演講上課、衛生署找去加入計劃，他統統說好。忙到個個行程

遲到，邊看門診邊啃麵包果腹，精疲力竭，同事看了只能搖頭。

至於該多快或要多慢才合理，沒有一定標準，「自己覺得舒服，就是你的速度，」中興醫院精神科主任詹佳真說。

正視壓力，才能減輕焦慮

從考試、找工作、競爭業績，到該買哪件衣服，都可能是壓力來源，它無所不在，「逃避是最不好的方法，」台大醫師呂碧鴻說，察覺到壓力，並且解決，才是正確紓壓之道。

如果壓力已經造成睡不好、常和人吵架、心悸等身心困擾，可以尋求專業協助。三總精神科醫師林為文表示，臨床醫師會從身體、心理、社會等面向去處理患者的壓力。用鎮靜安眠或肌肉鬆弛藥物，減輕身體症狀；以會談或心理測驗，找出性格特質；了解家庭與工作等層面的困擾源，採取對應措施。

林為文提醒民眾，除了察覺自身，也要關心並注意伴侶、孩子和親友有沒有這類身心困擾，及早處理。最重要的是不逞強，不要等到發生憂鬱、中風、心臟病等嚴重後果才後悔。「前半輩子拚鬥奔忙賺了5億，結果下半輩子繳給醫院，太不划算了吧？」

運動好處說不完

專心在身體脈動，能轉移注意力，幫助身體去除壓力帶來的代謝產物，透過運動釋放的腦內啡提振情緒，對抗焦慮與憂鬱，改善外型、增強自信，是抗壓良方。

不管再忙，呂碧鴻一定將運動排入行程。每週打兩次網球，週末爬山，時間不夠，那就離家最近的小學操場健走20圈，「一定擠得出時間，做不做而已。」

放鬆，化匆忙為從容

專門幫人解決身體這裡痠、那裡痛的長庚醫院復健科醫師黃美涓，每天行程滿滿，常常只能利用空檔喘口氣。一上交通車便摘下眼鏡、戴著口罩，閉目假寐。一天有兩個重要會議，便安排中間時段帶著學生去查房，因為和病人聊天、教學，是讓黃美涓能放鬆且快樂的事。

詹佳真醫師則建議用腹式呼吸，舒緩忙碌工作的緊張情緒。有一次，她應邀參加電視現場節目，碰上交通事故、大塞車，急趕到攝影棚樓下只剩約5分鐘，她在電梯上樓當中做了幾個腹式深呼吸，主持人很訝異詹佳真在最後倒數坐上來賓席，還能神態平和。

心理醫師麥基庫伯提供7個化解匆忙病的技巧：

1. 每天下班後或週末脫下手錶。
2. 練習一次只做一件事情。
3. 有話慢慢說，不插嘴打斷、好好聽完人家要說的話。
4. 偶爾放空自己，享受發呆、做白日夢權利。
5. 計劃一天工作行程，要安插空檔時間，讓身心休息喘口氣。
6. 每天、每週、每月，或是每年，都要記得留自由時間，犒賞自己去做或創造一些樂趣。比如嗅嗅花香，聽聽蟲鳴鳥叫。
7. 讓靜默進入你的生活，傾聽身體的聲音。

電腦的使用是否會造成身體不適，是要考慮使用者整體與電腦各個部份是否能達到人機一體且最舒適的程度。CVS是一種使用過度症，換言之就是累積性傷害，長時間、重覆地作同樣的動作，加上沒有適當休息，用力不當，姿勢不良所引起。使以調整電腦桌，使鍵盤、螢幕文件的位置與使用者的身高、座椅達到最佳化。

現代醫學最會採用治標的方法，就是有什麼症狀就用什麼樣的藥物，其實病根未除。但是在臨床上，還是有許多點用的眼藥水可以作 CVS 的治療。以病人所呈現出來的症狀，若是以乾眼症為主，就會使用短效型，長效型的人工淚液，角結膜潤滑液，膠狀物，甚至藥膏來治療。若是呈現出來的症狀是以結膜炎為主，則可以點用消炎的藥水，甚至加上一些眼球肌肉的鬆弛劑以幫助病人。更嚴重的可以加上口服的藥物以解除緊張的情緒。

每個人的屈光狀態會隨著年紀，工作環境，工作需要有不同的要求。雖來基礎驗光可能變化不大，但是在實際生活上就會覺得不方便，甚至造成臨床的一些症狀。如何界定病人的屈光要求，且配合他們的工作環境，實在是臨床上的一大挑戰。特別是配戴隱型的眼鏡的病人之CVS應如何解決，老花眼程度及症狀之界定都須要相當仔細的評估。在前而已提過許多原則，但是每個人的電腦工作環境不同，個人的視力（眼睛）狀況不同，所以須要作多方面的調整。大概沒有一個放諸四海皆準的原則。

阿曼的面積約有台灣的七倍多大，地形變化多端，從沙漠、海岸、山地、平原應有盡有。白色是對阿曼的第一印象，包括房子、男子的傳統服裝，甚至大部分的車子都是白色，以減少強烈的日照。

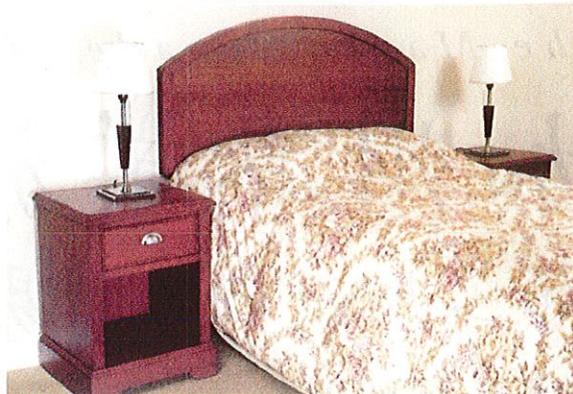
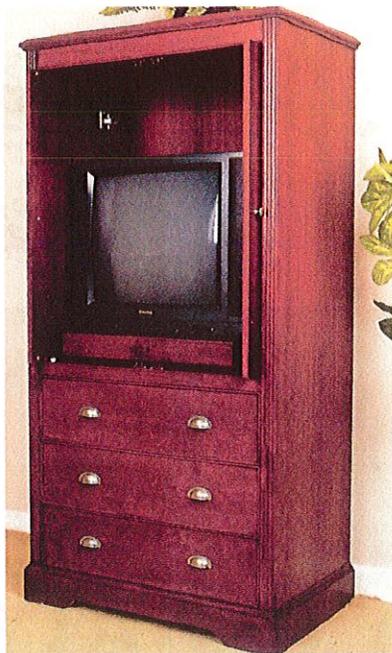
另一個特殊的印象是印度人很多，據當地人說，在阿曼的印度人約有20萬，從荒漠的加油站到旅行社的管理階層，幾乎各行各業都能看到印度勞工的影子，連飲食習慣也受到很大的影響，印度常見的烤餅（nan）也是這裡的主食之一，有時不免懷疑究竟身處哪個國度。阿曼土地面積雖廣，但人口數卻與台北市差不多，需要引進許多外來勞工，從事許多基礎建設的工作。不管是阿曼人或印度人，大部分都非常和善，咖啡和椰棗是當地招待客人時的重要點心。但不管多和善，拍照時記得徵求對方同意，尤其婦女更須如此。

旅人之窗 白色阿曼

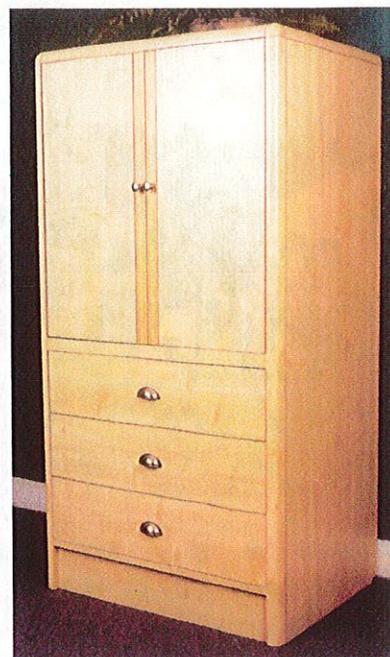
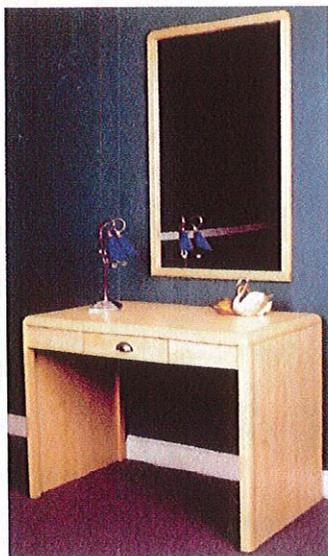


繞行嘉年華會場表演的阿曼男子鼓樂陣，清一色穿白色服裝。

您想以好的價格買到最高級旅館家具嗎？



請來 C F KENT 工廠訂購



- 我們家具採用美國 MAPLE, CHEERY, ALDER 或 OAK 等材料，除桌面用耐磨 FORMICA 材料外，任何刻花不用 PLASTIC 或 PAPER，一切真材實料。
- C F KENT 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。
- 南加州台灣旅館業同業公會特約供應廠。
- 我們接受室內設計師任何指定規格要求產品。
- 歡迎來 City of Commerce 工廠 SHOW ROOM 參觀洽談。



5822 Smithway Street, City of Commerce, California 90040
TEL: (323) 346-2500

FAX: (323) 346-2700

ATLAS HOSPITALITY GROUP

The Market Leader in California Hotel Sales

加州專業旅館地產公司

領導加州市場交易 開拓旅館投資商機



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/南加州旅館業同業公會理事 Wilson Wang 汪蔚興

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

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

Web: www.atlashospitality.com Email: wilson@atlashospitality.com



Atlas
HOSPITALITY GROUP