

## 自然療法專欄

### ■ 王大衛

抗老是一個喜歡作夢，也常常做夢的人。說起來，抗老也不過是五十出頭的人。可是，這些年來，他就一直十分關心人的老化，以及如何抗老化的問題。然而，這一些的努力，似乎都無法緩慢他兩鬢的頭髮變白的速度。

在無可奈何之際，他忽然想到了無所不能的上帝。於是，就在心中虔誠地作了一個禱告，請求上帝在夢中向他啓示，怎樣解決這個不止是他一個人，也讓許許多多的人煩惱的問題。

果真，上帝聽了他的禱告。在夢中派了一個人來跟他講話。您猜是誰？這個人，竟然就是聖經中家喻戶曉的人物－摩西。摩西曾經帶領了上百萬的以色列人出埃及，一生平行了無數的神跡，在歷史上留下了讓人念念不忘的印象。除此，摩西與常人最大的不同，是他足足活到上帝批准的標準年日——一百二十歲才死了。而且，死的時候“眼目沒有昏花，精神沒有衰敗”。

所以，上帝派摩西來跟抗老講抗老化的事情，實在是最合適不過的人選了。

“抗老，聽說你想瞭解抗老化的奧秘？”摩西開門見山。

“啊，是的。”抗老還沒有完全從興奮和激動中平靜下來，一時不知道說些什麼好。“好。你知道我是在什麼地方死的嗎？”摩西出人意料之外，忽然來了這麼一句。“好像是在山上。”抗老經常上教堂，對於摩西的故事還不熟悉。

“沒錯，是在山上。你知道死在山上意味著什麼嗎？”

抗老搖搖頭，這時他的頭腦就像一張白紙。摩西的話，一滴不漏地落在其中。“一般而言，人的一生，就像上山和下山。當人一步入了壯年，就像爬到了山頂。接著，就要開始走下坡路了。走下山的路，就叫老化；但是，到了該‘下山’的歲月，您選擇不下山，一直留在山上，這就是所謂的‘抗老化’。

“俗話說，高處不勝寒，一直呆在山

# 抗老化的妙藥

上，不餓死也得凍死，還抗什麼老化？”

“哈哈！這正是抗老化的真正奧秘所在呀”。摩西聽了開懷大笑，叫抗老又摸不到底細。

“你看放在冰箱裏的東西，只要夠冷，多久都不會壞。可是，一拿到外面碰到熱，就完了。人也一樣，喜歡湊熱鬧，出風頭，吐傲氣的就死得快。你若是在山上天天凍得又顫又抖的，怎麼‘熱’得起來？又怎麼會變壞變老？”

“你知道聖經上是怎麼評價我的嗎？”摩西忽然又來了一句。

“好像說，你是世上最謙和的人。”

“明白嗎？這才是我死的時候，眼目沒有昏花，精神沒有衰敗’的真正原因。”

“好像說，您死了以後，人一直找不到你的屍體，這是怎麼一回事呢？”

“看來，你對我的事還記得挺清楚呢。”摩西笑了笑說：“你想，如果我的屍體讓人找到了，磕頭燒香的熱氣不早把我烤幹了。那麼，我還有什麼資格站在這裏，跟你講抗老化之道呢？”

想一想現在的人，活得越老越怕老，所以抗老化就成了一個熱門話題。但是，一講到老化和抗老化，人總是馬上就把眼睛訂在該吃些什麼，喝些什麼，做些什麼。而且，遲遲地一直都無法把眼睛轉一轉。

作為抗老化的“模特兒”，摩西為我們提供了另一類的抗老化處方：一類謙和的心，乃是“眼目沒有昏花，精神沒有衰敗”的良藥。

想一想，也真的就是這麼一回事。當您謙和到一個地步，不惱、不驕、不怨、不憂、不恐、不貪，還有什麼能叫您煩老的？是的，我們的謙和可能無論怎麼練，都無法達到摩西死時的標準——“眼目沒有昏花，精神沒有衰敗”。但是，爭取活時不吃藥或少吃藥，死時不必叫救護車，無病無痛地“正常”回家。這，該可以成為奮鬥目標吧？（本稿為欣興自然療法中心提供，若您想進一步瞭解，請電(626)274-6757）

## 法律信箱

### 楊檢察官

聞名世界的洛杉磯大都會，表面雖然呈現某種程度的華麗與多民族化的色彩，背後卻隱藏著纏繞所有美國大都市的社會問題：幫會繁殖所產生的日漸高升之犯罪率。

爲了對抗幫派罪行，洛杉磯地檢署多年以來經由特別形成的反幫派分部

# 反幫派恐怖罪行

(Hardcore Gang Division)之多位資深並經過特訓的檢察官，對幫派犯罪份子採取全面性的鎮壓。

所採用的刑事法律條款，便是加州立法院在1989年所制定的反幫派恐怖罪行法案，使傳統罪名所攜帶的刑罰，因罪行與幫派相關而加增。

最少爲兩年的加重刑罰，最多爲15年至終生徒刑。

## 商業文書顧問

雖然電子郵件是我們私底下寄給某人，事實上它是公開的文件，可輕易被轉送給其他人，所以要注意只寄出那些可以被公開傳閱的內容。

再者，轉送一些連鎖信件也須注意。許多大公司現已規定員工不可傳送此種信件，若違反此規，重者可導致失去工作。

現在許多人流行在電子郵件裏用可愛的插畫如笑臉，眨眼動作等，這並無不當但也不是所有情況皆宜。

## 上班族信箱

### 譚工專欄

彈性工作時間制度的催生是上下班交通擁擠的問題。但近二十五年過去了，今天迫使許多企業采用彈性制度的原因已經不一定是交通問題了，其原因呈現現代化的特點：

一是婦女參加工作大增。

職業婦女人數現在已達六千一百万人，占工作人口的百分之四十六，這以三十年前的美國家庭傳統，丈夫一人外出工作，婦女照顧家庭的情形相較，完全是另一個世界。而雙親外出工作，在學小孩的照顧，必然使得婦女更趨於選擇彈性工作時間表。如果更多的企業采取彈性工作時間制度，外出工作的媽媽的比例有可能從目前的七成繼續攀升。

二是單親家庭的數量上升。据1995年德人口調查局的數據顯示，七成的單身婦女和五成五的單身男人，獨自撫養小孩，這也是許多人要求彈性工作時間，以應付家庭的需要，尤其是那些小孩還在中、

小學的單親家庭。

三是隨著社會中老人的增加，照顧老人的需要增加。据統計，全美需家人照顧的老人或殘疾人共有四百多万人。共有七百万人，每周需花上七小時去照顧這些家人。

正是這幾個原因，使得采取彈性時間制度不單是一種職工福利，甚至是保持職工不致流失的一种手段。已經從職工的單向獲利，成爲職工与公司雙向獲利。1990年，百分之十五的員工使用彈性工作時間制度，而到了1997年，這個比例上升到百分之二十八，共有二千五百万人在用彈性工作時間制度。

如果公司不采用彈性工作時間制度，員工在遇上家人有事，必須處理時，如，看醫生，學校的家長會等等，就只能臨時請事假或是病假了。

据COMMERCE CLEARHOUSE (CCH)的調查發現，1998年員工不上班的情形中，近39%是臨時請假，比1997

年上升25%，其中四分之一情形是由於家庭的原因，据CCH的估計，員工缺席造成的公司成本爲\$757，而且這個成本是逐年上升的。反之如果員工有彈性時間，則可減少損失。

不管雇主喜不喜歡，緊缺的勞工市場和失去員工及員工缺席造成的成本上升，使得采取彈性工作時間的企業越來越多。

近年來，一些企業發現如果他們要保住人才，就必須采取彈性工作時間制度，這樣公司才不會因員工想上學或是加入創立網絡公司而辭去原職。因爲，唯一可以与DOT COM對抗的股票選擇權對抗的只有彈性工作時間了。

當然公司仍然必須視具體的情況制定符合實際的制度，才能使公司真正獲利，如下是几种可以參考的例子：

必須划定可以參加彈性時間的員工，一般而言，工作越是獨立的，越有彈性，而完全依賴他人的員工，則有一定的

限制。

必須划定不可以使用彈性時間的季節。

必須划定每天的彈性時段，比如規定每天的時段爲早上七時至晚上七時等等。

任何彈性時間表在某一段時期內必須相對固定，并讓員工張貼時間表在辦公室上。

盡量使員工將休假和補休的日程交給上級主管備案，不至於所有的員工同時休假。

必須在員工中培養以完成工作爲導向的工作觀，而不是以做了多長時間工作爲導向的工作觀，雖然工作的薪水是依据時間計算，但仍然要以完成工作來作爲評估的目標。

如果員工更多注意在完成工作上，彈性工作時間將發揮更大的功效。

必須定期評估結果，評估的方向是以業績爲主，如果采取彈性時間后，員工完成任務的情況并不比不采取時要差，則表明彈性工作時間制度是行之有效的。

## Read with Me

## Chocolate Virgin Mary

By：Warren Chu

**Many people like chocolate. Some like it even more now, seeing as in a chocolate factory, a glob of chocolate fell down and miraculously molded into a shape some said was the Virgin Mary. Many consider this to be a miracle**

**People have all flocked over to see it. Taking pictures, touching it, and bringing flowers too. This is all being brought for the chocolate “Virgin Mary”. The Virgin Mary has appeared before. An internet has paid \$28,000 for a grilled cheese sandwich that resembled the Virgin Mary. They also paid \$10,600 for a pretzel that looked like the Virgin Mary cradling the baby Jesus. Horacio Velazquez works at computer manufacturing plant next to the Bodega’s Chocolate Factory, where this took place. He says this is the first time a miracle has happened so near him. He says it’s renewed his faith.**

**This is a piece of chocolate. It may be the “Virgin Mary” but that’s no need to worship it. Really a glob can make anything.**

# 海外帳戶逃稅，風險大

### ■ 山語

任何一個國家的稅務部門，都會聲稱對其公民全球的收入課以所得稅，美國也是一樣，但是問題是一個國家的行政範圍被限制在國家之內。如果公民不願如實申報在海外的收入，國稅局似乎能夠查證的能力不高，有點無可奈何，因此許多海外工作的納稅人是否如實申報收入，就成爲國稅局將業務伸展出國門，認真加于追蹤的理由。

不知是國稅局能力有限，追查不力，還是民眾有錯誤觀念，認爲錢到了海外，國稅局就無能爲力了。近年來國內的有些納稅人雖然沒有所謂的海外收入，但也打起海外逃稅的主意。他們爲錢只要到了海外，就只有天知地知，而山姆大叔不可知，所以就不必納稅了。

舉一例子，有人將房屋出租，但只收現金作爲房租，將現金換成現金支票，寄到國外的銀行戶頭上存起來，一旦出國旅游，就可享受大筆免稅現金，心里還在笑山姆大叔，不過是個傻大叔而已。由于近年來國際網絡的發展，使得國人可以不出國門，就借由網路來開設管理境外的銀行戶頭。因此，他們可以隨意地將錢匯出境外和調錢進來。當然許多人這樣做的目的並非是爲了逃

稅，而是爲了商業和旅行的方便。

據財政部的調查顯示，從1995年到1999年的四年間，美國國人的境外存款戶頭上升了百分之二十，共有十六多萬戶，而這只包括了那些老老實實在稅表上申報的納稅人。據國稅局估計，有海外銀行戶頭的納稅人中，百分之九十的人將不會如實申報他們有海外戶頭。

經濟全球化使得個人的理財範圍可以伸出國門之外，但相應的全球化也使得國稅局有機會與境外金融機構合作，共同防堵非法金融活動的漏洞。

國稅局采取許多納稅人意想不到的措施，從而使想利用海外帳戶逃稅的風險大大提高了。

## 南加生活

### ■ 山風

對於許多家境不好的高中生而言，上大學是他們改變財政困境的途徑，因此畢業後從事職業的標準，不是賺大錢，而是穩定的職業。

原因是賺大錢的職業，所接受的大學教育，花費十分昂貴,如醫學院、法學院等，但職業穩定的如教師則相對便宜些。因此，許多家境貧窮的高中生都會把當教師作爲人生目標之一。

## 企業管理

# 歧視待遇－年齡歧視

### ■ 鄭博士

在美華人無論是經營企業或是受雇於人，都有可能面臨年齡歧視的問題。就企業本身而言，所雇用的員工不論是少數少數民族或是性別差異，年齡本身亦是構成訴訟的條件之一。比方說在北美以外的一些發展中國家，使用年齡稍輕的員工也許不會構成法定上的違法行爲，但在美國法制國家里，使用員工必需是符合法定的年齡，且是適任該項工作的法定年齡。

相對地，解聘員工除了需要考量各種不同的因素外，更需要考慮員工的年齡因素，在美國法令的規定下，雇主不可以年齡爲理由任意解聘員工，除非該項工作有特殊的工作條件，而且年齡是其中相當重要的一項。比方說：紙箱製造公司的搬運工人，其最重要的因素是身強力壯，可以勝任重擔，年齡固然是會影響身體狀況，但是只要員工依然能如期按要求地完成工作，四十歲以上的搬運工人依舊可以勝任工作，該企業不得以年齡爲理由來解聘。當然，如果員工是因工作不力，玩忽職責而遭解雇，則是另當別論。

在筆者的經驗中，有許多案例是屬於這項目。在正常的情形下，只要能證明企業解聘某些員工是因年齡的關係，而該項工作並非以年齡爲必要條件時，該項訴訟往往是要求企業需作出賠償。更嚴重的是，如果企業一貫使用這種政策措施，以至多名員工受害時，法庭可因此沿用法令

以及懲罰性賠償，要求企業賠償。在南加州就有某紙箱公司，因年齡及種族歧視而獲敗訴，以至於需賠償該批搬運工人所有應得的新薪資賠償。

其它案例包括某些餐飲及銀行界企業，在資深員工屆臨升遷的機會時，將他（她）們予以解雇，解雇的理由當然包括很多種。例如說，以他們的工作效率減低，怠情職責，或是故意將員工調任至某偏遠地區，而該地區以員工本身來說並不適合，而使其自動離職或遭解聘等等。

只要在統計數據或其他類似職業界里找到可依用的例證，而因此證明企業是以年齡爲最主要決定解聘的因索時，這項案件就構成法定的年齡歧視。比方說，某企業在資深員工正待升遷時予以解聘，而以相同的工作或職位另行聘用年輕員工，或是提升該解聘員工的年輕部屬來代替。若該項行爲經驗證確實是以年齡爲決定因素來解聘時，該企業將可能面臨賠償相當金額，這項賠償額可能還需涵蓋被解聘員工重新尋找工作時的費用，以及員工（若尚在原職）應享有的薪資。

這些案例不但包括北美某著名的銀行，也包括一些速食餐館和紙箱製造商。可以想見，即使在立法如此嚴峻的北美，企業的主持人或管理階層也未必全盤瞭解雇佣的法令規定。在利潤掛帥的自由市場里，往往並沒有注意到公平聘雇的重要性。降低成本或公司重整固然是時尚流行的經營方式，但是正常企業的經營，必須

南加州有一個學區專門爲那些想在未來成爲爲人師表的高中生設立了實習的訓練計劃，加入這一計劃的高中生可以到小學或初中去實習做老師，試試看是否對教師職業有興趣，從而可以在大學時接受訓練，并考取教師執照。

想參加實習的高中生必須參加爲期一年的訓練，受訓的內容包括有關教育的法律，學生的學習方式和形態，在受訓畢業的最後一個學期，他們將會分派到高中附近的初中或小學去做實習老師。

這些爲人師表的高中生，有時僅比他們的學生大兩歲，但當他們身著如同老師的服裝，一本正經地教課

下列爲加刑的基本條件：

(1)所犯的罪行是經過幫派指使，經由幫派協助，或有益於幫派。

(2)犯罪的意圖是爲了標榜或幫助幫派完成任何的犯法行爲。

經由這一項法律條款，許多犯重罪的幫派份子因而受到加倍的刑罰，因此大量減少，甚至排除他們未來犯罪的機會。

# 電子郵件 – 轉寄及插畫

首先要考慮到收信人與自己的關係，若是比較隨意親切，則用些有趣的插圖無啥不妥，反之，若是關係比較正式，則應避免使用。

如果您有任何疑問或意見，歡迎來電洽詢文博商業書信顧問楊小姐 at (626)534-1409 或參觀我們的網站 [www.MyDocuServe.com](http://www.MyDocuServe.com).

有一些合法合理的用人政策。因爲訴訟上的抗爭，可能比企業的一般費用或成本更其所費不貲，而且費時又傷神。

在美國的雇用法令又，四十歲以上的員工是屬於被保護的族群，但要注意的是這項年齡歧視並不只是說所有超過四十歲的員工都是公平的。很有可能某些企業只小心聘雇四十一至四十九歲的員工，而五十歲以上員工卻有差別待遇。所以年齡歧視並不是以四十歲爲唯一的分界點。企業在使用員工時，應當注意對被保護族群的員工的政策需要一致公平的待遇。

而且這些待遇應與四十歲以下員工的待遇是可相比擬的，否則年齡歧視將可能發生在這些族群中，一旦引起糾紛或訴訟將是不堪其累。相反地，當華人員工欲以年齡歧視爲理由來打官司時，必需注意到提出的理由是否足夠證明歧視待遇。比方說，某企業解聘一資深員工，最主要的原因是因為該項工作條件已經改變，公司的營業與往日有相當不同。例如：新的倉儲營運工作需要流利的英文，而員工本身沒有足夠的條件，即令其已經旅居北美二十年。企業解聘該員工並非因年齡因素，而且該員工容易找到其他類似原工作單位的職位而離職時，該項所謂不當解聘的控訴並不能成爲年齡歧視。

以企業的長遠利益來著眼，雇用員工的人事制度必須能妥善地安排熟悉法令的人員來勝任，在任用或解聘員工時需以公平合法的方式來執行。即令在創業之初，提出創業計劃時，應將人事制度及有關法令規章妥善地列入計劃中，以免往後面臨狀況時不知所措。

時，倒也受到學生的尊敬和歡迎。

這種爲期一年的讓高中生作實習老師的計劃已有五年多的歷史，在全加州有十二個學區有這種訓練課程。加州的中學教師有專門的訓練機構即加州教育，它本身屬於加州州立大學的教育系統，州立大學通常在大學二至四年級學生中尋找未來的中學教師，并鼓勵他們參加教師執照考試的課程，并取得教師的執照。

讓高中生也有機會試試自己是否適合教師的工作，是訓練高中生當實習老師這個計劃的目的，亦可是州立大學師資訓練的一個延伸。

由于美國並沒有師範學校和師範大學，這種實習訓練計劃的確可以爲大學找到真正願意獻身公立教育的未來的老師。