TEXT 吳慧琪
「盈力僱員服務顧問」高級經理，擁有逾 20 年僱員輔導及顧問經驗，深入掌握上班族溝通及工作動力等主題，並為多間企業提供人事管理的顧問意見。

關你咩事之「你收幾多？」

最近朋友阿珍向我訴苦，表示公司每年年尾會因應員工表現發放花紅，花紅一出，便有一位求知慾甚強的同事四處打探別人「你收幾多？」阿珍腦海裡只想著：「關你咩事！」她認為這條問題實在令人尷尬，若如實回答怕被比較又怕影響人，若拒絕回應又怕令雙方關係變差……

我想，阿珍的煩惱未必只出現在發放花紅季節吧！這類求知慾強的同事平日也會打探別人薪金、津貼、福利等問題。不少打工仔認為這個話題是職場禁忌，不妨參考以下我給朋友的分析和建議：

① 真係關佢事？

首先，不要假設發問者心懷敵意，也無須因為私隱可能被侵犯而發怒。也許他 / 她們只是對自己信心不足，想了解真相來證明自己。他 / 她們的動機是——

- **知己知彼** 想知道自己在公司的位置和價值，是否被看重的人；
- **尋找真相** 想了解自己入職時是否叫價太低？有無蝕底？
- **設定目標** 找一位成功人士作為自己的奮鬥目標。

② 回應的藝術

當被同事問及花紅 / 薪金這些私隱問題，當然可以拒絕回答「關你咩事」、「我唔想講」。但這樣只會令場面更加尷尬，甚至影響彼此關係。你可嘗試有技巧地回應——

- **借用高層**：「我唔知講唔講得，老細未必想我講……不如你問下佢先！」
- **轉移目標**：「如果你想知呢個職位嘅薪酬，我未必係好嘅參考，問 HR 會清楚啲……」
- **概括包圍**：「實質金額就唔太方便透露！大家應該都係咁上下人工，唔會有太大分別……」

③ 給發問者的建議

1. **唔問好過問**——其實要問同事私隱，除了要有良好人際關係外，都要有膽色，並非人人做得出。就算做得出亦可能出現負面因素，值得三思。
   - **製造尷尬**：薪金花紅屬於個人私隱，同事未必想答你，答了你也未必可信，反而令場面尷尬。同事可能會認為你八卦、愛計較，影響你的形象。
   - **判斷錯誤**：你以為參考了別人的收入便可以認清自己的位置，但事實未必如此。工作回報是講求整體性的，單靠薪酬花紅並不反映一切，還有非物質回報如福利、學習機會、晉升階梯等。切勿妄下判斷，影響自己的情緒和事業。
2. **小心得罪上司**——多數管理人也鼓勵同事間有良好溝通；但對於影響團隊士氣和工作情緒的溝通，都不會受上司歡迎。假設同事們公開了薪酬花紅，而導致有人認為自己回報偏低，繼而出現互相猜忌、互相比較；而回報較少的同事可能變得消極，工作氣氛便會受影響，造成管理困難。那麼你的行為便不是個人的事，而是團隊的事了。

憂慮不會消除明天的麻煩，只會消耗今天的力氣。 —— 寇瑞黛普（手表業者及作家）