

漫長的辭職：逃離體制的中國年輕公務員

人活着是為了吃飯還是人吃飯是為了活着？這個問題像迴旋鏢一樣，命中了努力考進體制後的他們。



Jason Lee/Reuters/

入職中央某部委兩個月後，李旭明決定離開。

因為他尚未被分崗定級（即確定職級），所以辭職流程格外順利，創造了中央部委新進公務員的最快「跑路」記錄，成為衆人口中的傳奇。

「旭哥的身體力行讓我們無比羨慕。」劉家輝說。他和李旭明是研究生同學，2023年兩人研究生畢業後分別通過國家公務員考試，進入國家部委成為高級公務員。但因為父母極力反對他辭職，劉家輝已完成了為期一年的試用期。「我已經轉正了，之後再想離開，難度會有點大。」他說。



Stringer/Reuters/

在經濟持續下行、失業率不斷攀升的當下，人與工作的長期綁定是體制的頂級魅力之一。數據顯示，中央機關及其直屬機構2025年度考試錄用公務員（俗稱「國考」）報名人數達到了325.8萬

人，同比增長34萬餘人，最熱崗位的競爭比達到了10665：1，創造歷史新高。

在大多數人的暢想中，進入體制意味着擁有了一份由國家託底的人生保障。但獲取保障要付出的代價並不是每個人都能欣然接受的，一旦無法與這種人生達成和解，離開的代價有時比進入體制時還要大。

「進入難，離開更難」，李旭明說，這也是他選擇在試用期迅速跑路的主要原因。

吳佳怡意識到這一點時，為時已晚。她2021年入職東南某省的省委辦公廳，工作內容和工作氛圍讓她在一年後開始持續性失眠、嘔吐，被診斷為中度抑鬱。「我的生命現在一點活力都沒有，我就是一個死氣沉沉的人，很多時候我都忘了我才27歲。」

2023年下半年，吳佳怡有了辭職的想法，但部門主任言辭激烈地告誡她：想要離開，單位只能以「辭退」的名義開除她，並再三詢問她是否做好了承受這種「污名」的準備。

這並不僅僅是恐嚇。雖然依照《中華人民共和國公務員法》，公務員可以根據本人意願，依照法律規定辭去公職，解除與國家行政機關的職務關係。但在現實操作中，主政官員為了降低自己職權範圍內的人才流失率，以應付國家巡查，五年服務期未滿的公務員名義上只能被所在單位辭退而不能主動辭職。在體制內，這已成為人盡皆知的潛規則。

不過，對於被辭退的所謂「污名」，陳敏並不在意。「反正我這輩子哪怕淪落到去沿街乞討，都不會再回體制內了，所以這種只具有政治懲戒效力的『污名』又能奈我何？」她說。

在公務員系統內走了一圈後，陳敏想明白了：「我發自內心地告訴所有執著於考公的人，人生沒有定式，放過自己才是真正的『上岸』」。

被職場整治的公務員新人

2022年9月，陳敏在微信朋友圈宣告她「上岸」了。上岸，指考生參加公務員、事業編考試後，被成功錄取。彼時，用陳敏自己的話說，她像一隻鬥志昂揚的小公雞，摩拳擦掌想要整治職場，「屬於我們00後的時代來了」。

當時中國一個廣為流傳的網絡話題是「年輕人整治職場」。在相關論中，為辦公室政治所累的很多職場人士都期待獨生子女出身、沒吃過苦、沒受過氣且一身莽勁的「00後」群體能夠消除辦公室的「頑瘡痼疾」，創建一個不內卷、不內耗的辦公環境。



受這一互聯網輿論影響，陳敏信誓旦旦要打破大眾印象中機關單位整天無所事事的工作模式，她立志成為卓越的女性政治家——像德國前總理安格拉·默克爾(Angela Merkel)、巴西前總統迪爾瑪·羅塞夫(Dilma Rousseff)以及歐洲央行行長克里斯蒂娜·拉加德(Christine Lagarde)那樣具備全球影響力的女性。

作為在愛國主義教育中度過學生生涯的年輕人，陳敏理想的體制內辦公室環境是：所有人勵精圖治、狠抓穩打，齊心協力帶領中國在與歐美國家的競爭中拔得頭籌，把祖國打造成世界上最成功的國家。

但這一腔熱血在繁瑣的工作中被逐漸消磨殆盡。

作為新人，陳敏的主要職責是根據領導的指示撰寫材料、整理數據，錄入到至少四個不同的政務App中，再分別向上彙報。「也就是說同一項工作內容我需要重複至少四次，整理成不同的版本，再對接相應的不同需求。」

陳敏所在的部門主管財政審批，日常有大量財務數據需要彙集，多個版本的工作內容要求進一步加重了她工作的瑣碎和重複。僅將材料和數據拆分整理到不同的App中，便佔據了她至少一半的工作時間。為了完成這些基本工作，很多時候她需要加班到晚上10點，國家巡查組下到地方巡查時，則會一度忙到凌晨2點以後。

對於公務員群體需要將工作留檔、上傳App的工作範式，劉家輝解釋稱，這一系列行為在體制內有一個專有名詞——留痕。

對於留痕的重要性，在被迫背了幾次黑鍋後，他深有體會。「能夠通過照片展示工作量的部分，一定要拍照；能夠錄音的場景儘量錄音；經手的工作要保留完整的工作記錄，務必標記清楚時間、地點、人物、事件、重要信息、結果。否則事情頭緒太多，出了問題就是各種甩鍋，而背鍋對象往往是不熟悉套路的年輕人。」劉家輝說。

因此，被陳敏視為形式大於內容的各種App填寫在一定程度上充當了鎧甲，會為她以及她的主管領導在關鍵時刻自保以及推卸責任提供助力。

不過在李旭明看來，這些事務毫無意義，種種機關算盡且耗費心力的舉動也並不能推動人類文明向前進一步發展，這是他被體制「嚇跑」的主要原因。



| Tingshu Wang/Reuters/

“所有人浪費時間被調動到會議室，最主要的目的是留下一張帶有日期的全體人員大合影，以證明領導帶領全體人員不辭勞苦地團結在黨中央周圍，銳意

進取、迎難而上。

初入部委，作為尚未被正式分配崗位的新人，李旭明曾被派到不同的部門體驗工作。「重複、無意義是工作的主基調」，他說，「我的感受是，所有工作中只有10%有價值和意義，每個部門只有20%的人真的在工作。至於為什麼所有人看上去都在加班加點地忙忙碌碌，我認為那是大家的賣力』表演』，或為升職或為自我保護。」

而會議則是體制內形式主義最極致的體現。

本部門和跨部門的會議佔據了陳敏至少三分之一的工作時間，她粗略統計了一下，每週一和週五至少每天四個會，週中的三天每天也至少有兩個會。讓她不解的是，每個會都沒有實質內容。「那些莫名其妙的會議內容在釘釘群裏一句話就能說清楚，但領導就非要召集所有人去會議室，聽他絮絮叨叨地傳遞各種精神，然後附加一堆廢話。」這一切讓她對「上岸」的選擇產生了懷疑。

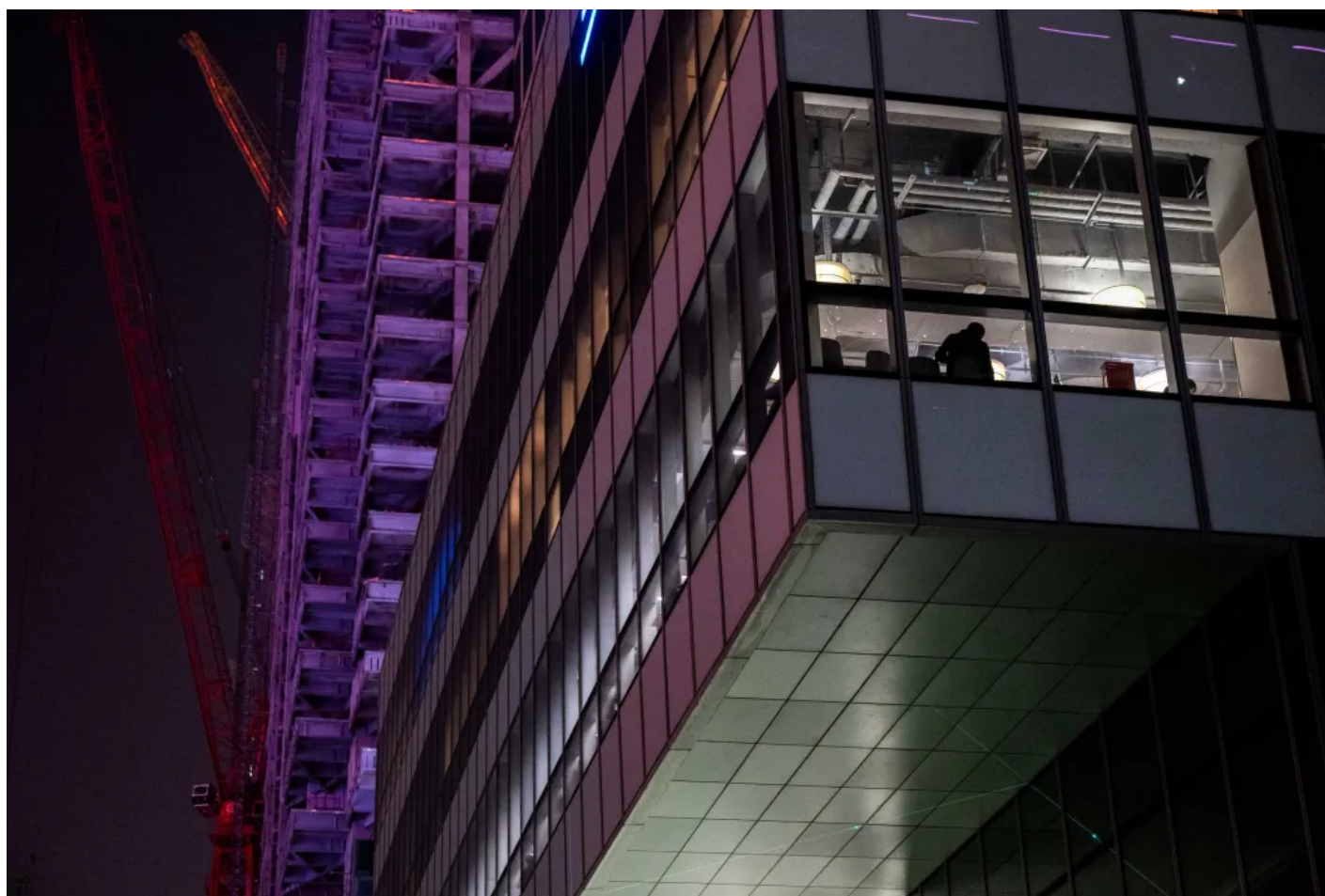
同樣曾被會議所累的還有齊磊。「沒有經歷過的人很難想象到，不同部門聚集到會議室陸續排隊簽到所佔用的時間很多時候比會議本身都長，簽到、放國歌、等待領導們一一就位，稍不留神，一個上午就被浪費掉了。」他說。

一開始齊磊並不理解這些會議流程有任何存在的必要，後來在部門「老人」的暗示中他頓悟了，所有人浪費時間被調動到會議室，最主要的目的是留下一張帶有日期的全體人員大合影，以證明領導帶領全體人員不辭勞苦地團結在黨中央周圍，銳意進取、迎難而上。

這樣的合影每週至少都會有四張，此外大大小小的領導還會分別召開會議學習中央、省、市以及部門一把手的講話精神，讓齊磊苦不堪言——他自認是那20%幹活的人之一。

「講完話、開完會、傳達完精神，領導們就完成了自己的工作，可以拍拍屁股走人，但是我們還得去完成那實打實的10%的本職工作。」齊磊舉例稱，他所在的單位需要每天監督灑水車是否正常工作，他在參加完會議、送走領導後，需要卡着點趕往特定路口等待灑水車經過，對作業中的灑水車拍照，再把監控到灑水車經過的時間、地點以及拍攝的照片製作成多個版本的文圖材料上傳到不同的公務App中。

「正常5點半下班的話，因為灑水車我要加一個半小時的班，更不用說其他雜七雜八的事，每天加班到10點是非常正常的。」齊磊表示。因此，對於在互聯網大廠工作的同學們調侃他過着「每天看報、喝茶的機關幹部生活」，他只能無奈苦笑，「誰累誰知道」。



齊磊所在的單位是某地級市的街道辦公室，他是部門近年唯一一個畢業於985大學的高材生，同事中年紀最輕的人也比他大10歲，多是軍轉幹部或十幾年前就考到單位的大專畢業生。在單位，26歲的齊磊有種「鶴立雞群」的感覺，這也加重了他的焦慮和危機感，為縮短與留在北京、上海的大學同學們之間的差距，他非常看重崗位帶給自己的成長空間。

但每天記錄灑水車的工作軌跡帶給他的成長值幾乎是零，被衆人視為優點的「穩定」於他而言反倒成為了負累。「所謂的穩定，就是穩定地開會，穩定地加班，穩定的每個月3500塊，公積金被穩定地拖欠了七個月，以及我與同齡人的差距被穩定地拉大。」他說。

「燃燒自己，成就領導」

年輕人在體制內難道就沒有未來嗎？

「有！我單位所在的地級市市長在29歲時就已經是副處級別了，官任常務副縣長。」付松表示。但查閱領導履歷的時刻恰恰也是他的心碎時刻。

「29歲的我現在還是個小科員，領導29歲時已經揮斥方遒，拿錢、拿地、拿政策，開始大搞新區建設了，而沒有人能想到我今天下午加班加點在幹什麼？在拼字！驚不驚奇、意不意外！」

時值國慶節前夕，付松的領導在離下班還有不到二十分鐘時，召集大家到會議室。付松以為有什麼大事公布，出乎意料的是，領導指揮秘書拿出了一盒碼放整齊的拼字板，要求每個人拼一句對祖國的祝福。

領導率先動手，邊拼邊發出教導：新徵程、新起點，我們的前途一片光明，大家要團結一致，對黨和國家的信心賽過黃金。

拼字活動持續了一個半小時，領導在司機的護送下回家，只留下小科員付松將拼字板歸位、打掃辦公室，並將領導適才的教導整理成文字發給全部門同事學習。

「牛馬註定是牛馬，流動到哪裏都是牛馬。考入體制也並不意味着出身和階級的被打破，出身在很大程度上決定了一個人在體制內究竟能走多遠。像我這種出身農村家庭的人是無法與29歲時被提拔成副處的人相提並論的，畢竟人家有一個從省公安廳廳長位置上退休的父親。」付松說。在意識到自己難逃牛馬般的宿命後，體制的魅力對他來說也驟然降低了。

對於寒門再難出貴子的現實，一位曾在某地級市市委組織部長期任職的公務員私下表示，在過去中國經濟實現高速發展的40年，很多官員是有機會搭乘發展的東風做出一番成就的，即使家庭背景很差的官員，也能在天時、地利、人和的背景下被破格提拔。而在中國經濟邁入存量發展甚至走下坡路時，做出一番事業便成了被壟斷的特權，只會留給有背景的人，更多沒有背景的官員只能通過種種看上去毫無意義的務虛表現來證明自己的忠誠以及存在的價值。

「這就是形式主義這兩年愈演愈盛的一個主要原因。無法通過成績實現職位提拔的官員，只能加足馬力大搞各種各樣的形式，以期有機會實現職級上的突破。」該公務員說。

這種處境讓付松焦躁不已，他進入體制的初衷即是躺平，夢想過上只拿工資不幹活的生活，但是領導層面的「內卷」裹挾着他不斷加班。「又不能升官發財，還不能舒舒服服地躺平，那我到底進來幹什麼來了？」他不解。

對於付松的疑問，李雲娜給出了答案：「燃燒自己，成就領導」。



Damir Sagolj/Reuters/

李雲娜進入體制已經四年了，四年內積累的情緒在2024年國慶假期的第一天全面爆發。事件的導火索是，李雲娜所在科室新調任的科長在9月30日晚11點要求李雲娜立即整理一份統計數據資料發給他。在這之前的至少半年時間內，新科長几乎每晚10點左右都會為科室裏包括李雲娜在內的三人布置工作，並對已提交的工作摳細節、問責，有時甚至因為細節問題，夜半時分在工作群裏對科室裏的人橫加指責。

新科長會研究表格的網格線粗細是否一致，各種大標題、小標題前的空格數量是不是一樣。「每天琢磨這些，真的讓人身心俱疲」，李雲娜說。經歷領導持續打壓後，她現在都不知道什麼是對、什麼是錯了，只能不斷警醒自己，即使領導說的是錯的，那她也必須認為是對的。

長期承受這種精神壓力後，國慶假期的第一天，在製作領導要求的數據表格時，李雲娜崩潰痛哭。

在齊磊看來，這就是體制內的PUA——領導用個人權威甚至權力來否定下屬，以達到壓榨下屬的腦力、體力，甚至犧牲一切去成就領導的「大局」的目的。

「這就是『體制』的終極本質，進入體制意味着個體要做無底線的犧牲，名義上是為『人民』，實則是為領導。」齊磊說。

但性格直爽的陳敏不想這麼順從地成為燃料。她多次找到主管領導，表達自己對工作形式和工作內容的不滿，並順理成章地成為單位的重點「調教」對象。

除開會外，大部分時間，陳敏會被不同的領導喊到辦公室，領導們會不厭其煩地囑咐她要認真工作、堅決完成各級領導布置的任務。她認為，思想退步的自己成為了領導們「建功立業」的工具，並將此形容為走不出去的「形式主義」怪圈。「我明明在認真工作，他們非要喊我去辦公室佔用我的工作時間來囑咐我要認真工作。」

在一個連續開了兩場會的週五下午，為了準時下班，在整理一組財務數據時，陳敏沒有像往常一樣認真核實領導講話的內容、比對不同部門提交的數據，而是根據平日養成的工作慣性和個人感覺，隨手填了相關文字和數據。

陳敏事後形容那就是一場她有意而為的惡作劇，她做好了隨時被領導喊去怒罵一頓的準備。「找出下屬的問題，隨時進行教導，也會被領導當做工作成績，我願意繼續成全他們。」

但是，出乎意料，領導沒有找她，甚至直到她從單位離職都沒有任何人因此找過她。「沒有人發現那些數據和表格是假的，也就是說，我辛辛苦苦做的表格和數據，就從來沒有人看過，是沒有價值和存在的必要的。」

這讓陳敏對體制徹底失望了。



Damir Sagolj/Reuters/

小公務員之「死」

深陷「無意義」的工作而無法與自我和解的還有吳佳怡。作為距離領導最近的辦公廳公務員，她成功「上岸」曾在家族引發轟動，父母因此擺了十桌酒席宴請親朋好友。

宴會上，親戚們紛紛以長輩的姿態告誡她，作為最直接為領導服務的人，務必要謹言慎行，拋開學生思維，學會察言觀色。「小心駛得萬年船」，親戚們說。

於是，「小心行事」成了吳佳怡工作的主基調。

作為中國排名前三的大學的中文系優秀碩士畢業生，在正式入職前，吳佳怡認為憑藉自己優越的中文表達能力，在「小心」的基礎上，做好領導吩咐的工作並不是一件難事。但事後證明，她的判斷完全失誤。

作為辦公廳公務員，整理會議紀要是吳佳怡工作中的重要版塊，她原以為儘量還原領導講話的核心內容是工作的根本，但事實並沒有這麼簡單。

吳佳怡舉了個例子。一次會上，領導原話是：「這次學習一定要走深走實，不要總是認為，會開完了，學習就可以放鬆了」。在整理會議紀要時，吳佳怡需要將領導的講話用會議語言進行修飾，改寫成：「會議強調，理論學習開展嚴禁出現會前會後言行不一的現象，各部門要堅持學思用貫通、知信行統一，切實做到真學、真懂、真信、真用，力爭學出成效、融會貫通、用到實處。」

但作為閱歷尚淺的年輕人，吳佳怡有時難以精準把握領導的講話用意，尤其是其中的隱晦含義，為此，她曾接連幾次被辦公廳領導在部門集體會議上批評。儘管同事開導她，領導並沒有針對她，僅僅是含沙射影，通過罵吳佳怡這樣的新人來敲打部門裏的其他人員，但她仍無法接受個人尊嚴在衆目睽睽中被踩在腳下摩擦。

更讓她覺得前途渺茫的是，在正式入職後，她才得知辦公廳裏的核心崗位都會預留給畢業於清華、北大兩所大學的選調生。在清北人面前，沒有強大的家庭背景作支撐的話，其他人大多隻能陪跑和打雜，命運一眼便可以望到頭。

「所以我每天膽戰心驚和捱罵又是為了什麼？」吳佳怡說。

她坦承自己很容易陷入內耗。工作一年半後，她精神層面的焦慮發展成具體的肢體反應。比如，每天上班到達辦公室門口前，雙手會止不住地顫抖；在單獨去辦公室見領導時，她會毫無緣由地不停

流淚；和同事溝通工作時，也會經常忍不住嘔吐。

所有症狀都指向，她生病了，而且很嚴重。但當她拿着醫院開具的診斷書和病假條去請病假時，領導一口回絕：「現在社會上，10個人中有9個是抑鬱症，只有你抑鬱？別人就不抑鬱？都像你這樣，工作還怎麼展開？」



Jason Lee/Reuters/

一進體制深似海，轉正後的公務員再想離開便只有兩條路可以走。其一，違反黨紀國法，被開除公職；其二，被辭退。可以說，公務員只有被黨和政府主動拋棄的份兒，而沒有自由選擇離開的權力。

經歷了數次這樣的「訓誡」後，吳佳怡產生了辭職的想法。但根據流程，機關人事處會首先致電她的父母，詢問他們對吳佳怡的離職決定是否知情及同意，而很大程度上，父母不會支持她離職。

如何勸說父母成為壓在她心頭的一塊巨石，疊加工作壓力，她經常徹夜難眠。作為標準的「乖乖女」和好學生，讀書時的吳佳怡不敢讓老師和父母失望，工作後，則害怕面對領導對自己失望，在反覆的內省與自耗中，她被拖入了情緒的漩渦。

「不離開的話我早晚會被情緒反噬，也許會自殺，也許會因為擔驚受怕成為又一個被嚇死的小公務員。」吳佳怡說。

「被嚇死的小公務員」原型為俄羅斯小說家契訶夫100年前的小說《小公務員之死》中的主人公，小說中，這名底層公務員因為衝着一名將軍打了噴嚏後，擔心日後被找麻煩，被活活嚇死。

100年後，中國公務員體系為這篇小說注入了新的視角。

「在職期間，我想的最多的是，在走廊上遇到領導，我沒有主動打招呼，領導會不會對我有意見；我的態度是不是不夠殷勤；我是不是得罪了領導秘書；我沒有主動為領導按電梯、沒有為領導開車門，會不會影響我日後升遷。再幹下去，等不到領導發話，我就會被自己消耗死。」李旭明說。雖然只在部委待了兩個月便火速跑路，但那兩個月足以讓他的內心秩序接連崩潰。

李旭明的經歷給了齊磊一定的啟發。在他看來，如果一個公務員有志向，進北京、去部委會是其終極目標，但從中國排名前二的大學畢業的李旭明在部委都無法思考真問題、創造真價值，那這種奮鬥又有什麼意義？而如果一個人成為公務員的動力就是要藉助國家兜底的優勢徹底躺平的話，現實又完全不允許「躺平」的存在，留在體制內又是為了什麼？

「我現在不管是往左轉還是往右轉，都發現無法實現我想要的結果。」齊磊說。

而經歷過自己炮製的無聲反抗卻無人發覺後，陳敏也徹底想通：「體制是最無法實現個人理想和抱負的地方，說為人民服務的都是騙子，認真就輸了，所以為什麼要消耗自己來滿足其他人變態的心理需求？不想變成自己最討厭的人的樣子的話，只有辭職一條路可以走。」

但一進體制深似海，轉正後的公務員再想離開便只有兩條路可以走。其一，違反黨紀國法，被開除公職；其二，被辭退。可以說，公務員只有被黨和政府主動拋棄的份兒，而沒有自由選擇離開的權力。

「跑路」計劃

如何才能「走」得痛快，曾是齊磊長期求解的一個問題。

「對於公務員來說，只有考上那一刻是開心的，之後的工作甚至最後離職都會充滿鬥爭和各種不愉快。」他說。

對於體制單方面施加給個人的離職限制，某知名985大學公共管理學院的一位教授表示：「其中一個重要原因是，如果個體能自由離開體制，那政府多沒面子，我們國家是強勢政府，絕對不可能允許小小的個人隨意拿捏黨政機關。」該教授曾在沿海省份的一個地級市掛職副市長，分管人事管理。

而個體被「辭退」前的各方角力也頗具張力。多數情況下，主管領導如果足夠通情達理，是一個標準意義上的「好人」的話，首先會對提出離職的人苦口婆心地反覆勸說，從組織對其寄予的厚望、其家庭需求、個人發展等多個層面進行勸導，如果辭職者是年輕人的話，則會通過對其父母的勸說，間接施壓，以達到將人留住的目的；但如果主管領導行事風格比較決絕的話，對於辭職者的申請則會直接選擇無視，然後指示辦事各方故意拖延時間，這直接導致被「辭退」的流程花費半年及以上時間。

這恰恰也是讓齊磊感到膽寒的地方。「組織掌握了我的所有信息，包括我的家庭成員狀況，隨時可以以此控制我，而我甚至無法像在企業就職的人那樣對此申請勞動仲裁。」



| Damir Sagolj/Reuters/

對於這種耗費大量時間、人力、物力的極限「拉扯」，上述985高校公共管理學院的教授也給出了相應解釋：「任何單位所佔有的編制名額的制定及數量獲批都需要經由組織部、人社部、編制辦共同協商、處理。一旦有人員離職，便涉及到編制數量的調整，更高級別的部門會向下追問離職緣由，離職的人要是多的話，上級機關更會派人來考察這個單位的辦公氛圍、工作劃分、領導能力等

等。從這個角度來說，體制內人員流失和私企員工辭職後，用人部門需要面對的人力資源問責在本質上是一樣的，而且相較於私企，體制內的問責可能還會引發政治動盪。」

這也揭示了體制內人力資源配置還存在相對市場化的一面，對主政官員形成了某種威懾。同時也是「辭退」得以成為潛規則的另一重要原因，一旦上級部門追究下來，主政領導和機關可把責任推到「被辭退」人員自身身上。

根據公務員法第八十八條，公務員存在以下情形之一的，予以辭退。第一，在年度考核中，連續兩年被確定為不稱職的；第二，不勝任現職工作，又不接受其他安排的；第三，因所在機關調整、撤銷、合併或者縮減編制員額需要調整工作，本人拒絕合理安排的；第四，不履行公務員義務，不遵守法律和公務員紀律，經教育仍無轉變，不適合繼續在機關工作，又不宜給予開除處分的；第五，曠工或因公外出、請假期滿無正當理由逾期不歸連續超過15個工作日，或者一年內累計超過30個工作日的。

綜合考慮各個情形的性價比之後，陳敏選擇了連續曠工15個工作日，而這也是近兩年積極爭取被「辭退」的公務員們的主流選擇。

「我們單位幾乎所有離開的人都選的『曠工十五天』，這是五個被辭退選項中代價最輕的。」齊磊也躍躍欲試。

但他的持續曠工並沒有收穫想要的結果，部門領導非常「體貼」地將他的曠工安排成了病假。因此，齊磊在拿了兩個月空餉後，仍遲遲未被辭退。

這種不合常理歸因於齊磊所在街道近兩年內的人員流動率過高，且財政壓力導致的編制收縮已成板上釘釘的發展趨勢，因此人事調整方面一旦受到「只出不進」的限制，街道主管領導的人權、事權都會被縮減。所以，為使手裏的權力不受影響，在意識到齊磊的小伎倆後，領導及時做出了上述應對。

但齊磊去意已決，對此部門領導只能不厭其煩地跟他講述，外邊的世界有多麼兇險。「你知道有多少人現在找不到工作嗎？你辭職後還能幹什麼！」領導質問。

「回家種地」，這是齊磊工作兩年多第一次公然頂撞領導，而勇氣的閘門一旦打開，便再難關上。他在電話裏持續輸出：「起碼我家的玉米地不會半夜給我打電話告訴我它準備明天早上結兩個芒果，我更不需要浪費生命去論證玉米地裏長芒果的合理性。」

於是，在曠工近3個月後，齊磊的被辭退流程終於得以開啓。

而當有大學同學對他離開體制的選擇進行揶揄，指出他的任性源於「未遭受過社會的毒打」時，他也會理直氣壯地反駁：「恰恰相反，我正是因為被毒打的夠多了才選擇離開」。

「我小時候沉迷一款名叫《QQ三國》的遊戲，遊戲裏有一個NPC問了一個問題，人活着是為了吃飯還是人吃飯是為了活着？這個問題像迴旋鏢一樣，命中了十幾年後的我。我現在不想再為『吃飯』違背本心了，勇敢者先享受世界。」他說。

被辭退後的陳敏則如願拿回了公務員時期被迫上繳的護照。離開體制後的第一站，她去了馬來西亞，吃了椰漿飯、和小夥伴一塊兒出海並首次學習了潛水。

Peter Andrews/Reuters/

「我終於擺脫了公務員的軀殼，重新成為了一個人。」成為有世界影響力的女性這一夢想並未因為離開體制而終結，陳敏準備重新備戰雅思考試，申請香港大學的法學碩士。

「人生不是軌道而是曠野」，是準備離職以及已經離職的受訪者們在談及從體制離開的問題時最常引用的一句話。

在付松看來，離開「體制」這一既定軌道，與其說是逃離，不如說是對靈魂進行重新洗禮。在他看來，在體制內，沒有背景的年轻人永遠都是權力遊戲棋盤上的一枚棋子，而這個棋盤從來不是溫床，不會給任何人以滋養，相反，它是才華的墳墓，在不斷吞噬着年輕人的血肉乃至魂魄，「然後將人扭曲成他們自己都不認識的樣子」。。

這也正是體制讓李雲娜倍感恐懼的地方。採訪結束後，正處於被辭退流程中的李雲娜發來了一段文字：「我不怕在這個時代中沉默，只怕自己會喪失思考的能力，以至於有一天，當好的時代來臨時，自己兩手空空，被浮躁和悲傷拖垮了身體，然後拿不出任何像樣的東西去獻給飽含熱淚的生活。」