



公务员辞退政策发展史

2025年10月,同一个月里,湖南永州市零陵区委组织部和贵州贵阳市观山湖区税务局先后登报辞退了两名公务员。

近年公开的公务员辞退案例逐渐增多。这些案例传递出一个信号:曾经被视为“铁饭碗”的公务员职业,正随着退出机制的不断完善,告别“终身制”的庇护,走向“履职尽责者稳,失职失责者汰”的新格局。

公务员“终身制”的打破并非一蹴而就。从1993年首次在国家层面确立辞退制度,到如今常态化的辞退实践,三十余年的改革之路,制度不断完善,观念持续转变。

从“纸面条款”到“有章可循”

改革开放前,中国干部人事制度实行统包统配模式,公职人员一旦录用便终身任职,“进得来、出不去”成为常态。“那时候在机关里,只要不犯严重错误,就能干到退休,哪怕工作敷衍,也顶多是被批评教育,没人会想到‘辞退’这个操作。”一名曾在某省直机关从事人事工作的退休干部回忆道。

到了20世纪80年代,随着市场经济发展,企业劳动合同制改革初见成效,干部人事制度改革提上日程。1987年党的十三大报告明确提出“建立国家公务员制度”,为辞退制度的建立奠定了政策基础。当时的核心诉求很明确,就是要打破“铁饭碗”,让公务员队伍能进能出,激发活力。

1993年8月14日,国务院颁布《国家公务员暂行条例》,这是中国公务员制度建立的标志,也首次在国家层面确立了公务员辞退制度。该条例最核心的突破,是将“辞退”与“开除”作出明确区分——辞退是中性的人事处理方式,适用于未构成严重违纪但不适合继续任职的情形;开除则是严厉的纪律处分,仅针对严重违法违纪行为。

为配合条例实施,1995年人事部出台《国家公务员辞职辞退暂行规定》,细化了辞退和不得辞退的情形以及辞退程序。辞退情况包括连续两年考核不称职、不胜任现职又不接受安排、拒绝合理调岗、旷工超15天或累计超30天、经教育仍不履行职责等。“这是第一次用法规明确,公务员并非终身任职,不

称职就可能被辞退,在当时是很大的思想冲击。”基层组织部工作人员于文丽说。

2006年1月1日,《中华人民共和国公务员法》正式实施,将公务员辞退制度从“条例”提升至“法律”高度,标志着管理进入法制化阶段。

更重要的是,《中华人民共和国公务员法》首次引入“引咎辞职”和“责令辞职”制度,明确“领导成员因工作严重失误、失职造成重大损失或恶劣影响的,应当引咎辞职”。这一创新将退出机制与领导责任追究结合,近年来多起突发事件调查后,均有相关责任人引咎辞职或被责令辞职,彰显了制度刚性。

2009年,中组部、人力资源社会保障部联合印发《公务员辞退规定(试行)》,成为专门规范辞退工作的专项规章。该规定细化了辞退程序,明确了“所在单位提议—人事部门审核—任免机关审批—书面通知”的流程。

制度体系的完善,让辞退实践逐渐破冰。2011年初,在《中华人民共和国公务员法》实施五年之际,国家公务员局曾公布过一组数据,当时全国有600多万公务员,此前五年辞退公务员数有4778名,虽占比不高,但较《国家公务员暂行条例》时期已有明显增长,向社会传递了“公务员非终身制”的信号。

但“辞退难”的问题仍未根本解决。“考核是辞退的关键依据,但实际上‘老好人’现象太普遍。”中部某县人社局公务员管理股股长赵季表示,“同时,机关讲究队伍稳

定,辞退一个人容易引发议论,还可能遇到说情打招呼的,领导往往多一事不如少一事。”

从“个案试水”到“常态执行”

2018年12月,全国人大常委会修订《中华人民共和国公务员法》,2019年6月正式实施,为公务员退出机制注入新的刚性规定。修订后的法律将辞退情形中的“旷工超过十五天”明确为“连续超过十五个工作日”;同时完善考核体系,将“平时考核”纳入考核方式,规定“平时考核、专项考核和定期考核结果作为辞退依据”,解决了以往考核“一刀切”的问题。

“平时考核的引入很关键,以前只看年度考核,有些公务员平时偷懒,年底临时抱佛脚就能蒙混过关。现在日常表现被记录在案,连续不合格就可能触发辞退程序,倒逼大家认真对待日常工作。”于文丽说。

2020年12月,中组部修订发布新的《公务员辞退规定》,进一步细化操作标准,明确辞退审批需集体讨论,对涉密人员实行脱密期管理,被辞退者档案转递、辞退费发放等均有明确时限要求,让制度执行有章可循。

近年来,公务员辞退实践呈现出常态化、公开化的显著变化。“以前辞退公务员都比较低调,怕引发舆情,现在会通过官网、党报公开公告,既彰显制度严肃性,也让公众看到程序的合规性。”赵季分析,“这种公开化本身就是一种改革,说明退出机制已经不怕被监督。”

辞退情形也从显性违规向隐性“庸懒散拖”延伸。“以前只有旷工、违纪才可能被

辞退,现在‘不胜任现职工作’也能成为辞退理由,说明退出机制更精准了。”某市直机关工作人员郑敏说。

辞退难在哪?

尽管制度不断完善,部分辞退情形的认定标准仍显模糊。“‘不胜任现职工作’‘经教育仍无转变’这些表述,缺乏量化指标,不同人理解不同。”郑敏认为,“比如同样是工作拖沓,有人认为是不胜任,有人觉得是态度问题,认定难度大。”

程序的刚性设计也客观上抬高了辞退门槛。根据《公务员辞退规定》,辞退需经过事实核准、提出建议、组织审核、集体审批、送达通知、公务交接等多个环节,任何一个环节出现争议都可能停滞。“光‘无法联系本人’这一点,就需要穷尽多种送达方式后才能公告送达,耗时耗力。”赵季说。

虽然引入了平时考核,但部分单位的考核指标与岗位职责匹配度不高,“重痕迹、轻实绩”现象依然存在,导致考核结果难以准确

反映实际工作表现,无法为辞退提供有力支撑。

“公务员队伍的稳定直接关系到政策执行的连续性,辞退一个人可能会影响一批人的心态,领导都很谨慎。”郑敏分析,“尤其是基层单位,人员本身就紧张,辞退后补招、交接都需要时间,可能影响工作推进。”

责任顾虑也让不少单位不愿轻易启动辞退程序。“如果辞退决定被申诉成功,不仅程序要推倒重来,还可能被认为是管理失责,影响单位考核。”赵季透露,“所以大家都倾向于用调岗、批评教育等柔性方式处理,不到万不得已不会走辞退流程。”

“或许未来,除了被动辞退,主动退出将成为重要补充。建立职业发展通道,引导不适合岗位的公务员主动辞职,对那些进入公务员队伍后发现无法适应的干部来说会更人性化。”于文丽说。

李浩瑄

(文中人物为化名)



2018年12月,全国人大常委会修订《中华人民共和国公务员法》,2019年6月正式实施,为公务员退出机制注入新的刚性。