

## அரசாங்க வேலைகளுக்கான தீவிர போட்டியின் விளைவுகள்

இந்திய மாநிலங்களில் பொதுச் சேவை ஆட்சேர்ப்புக்கான தேர்வுகளுக்கு மிகுந்த போட்டி உள்ளது. இந்த அரசாங்க காலியிடங்களுக்கு போட்டியிட பல இளைஞர்கள் நீண்ட காலமாக வேலையில்லாமல் இருக்கிறார்கள். குணால் மங்கல், தமிழ்நாட்டில் அரசாங்கம் பணியமர்த்தல் முடக்கத்தின் விளைவுகள் எவ்வாறு விண்ணப்பதாரர்களின் விண்ணப்ப நடத்தை மற்றும் தேர்ந்தெடுக்கப்படாத விண்ணப்பதாரர்களின் நீண்டகால தொழிலாளர் சந்தை விளைவை பாதிக்கிறது என்பதை ஆராய்கிறார். ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறைக்கான இரண்டு கொள்கைகளை அவர் பரிந்துரைக்கிறார். இது தேர்வுக்காக தயாராவதின் சமூக செலவைக் குறைக்கும்.

இந்தியாவில் உள்ள ஒவ்வொரு மாநிலத்திலும் ஒரு பொதுச் சேவை ஆணையம் உள்ளது. இது அரசாங்கத்தைச் சாராத ஆனால் அரசியலமைப்புக்கு உட்பட்ட ஒரு அமைப்பாகும். மேலும் தேர்வு முறை மூலம் மாநில அளவிலான அதிகாரத்துவ பதவிகளை நிரப்புவதற்கு பொறுப்பாகும். தமிழ்நாட்டில், மாநிலத்தின் அரசு பணியாளர் தேர்வு முறை மூலம் (அதாவது, டிஎன்பிஎஸ்சி (TNPSC) எனப்படும் தமிழ்நாடு அரசுப் பணியாளர் தேர்வாணையம் மூலம்) விளம்பரப்படுத்தப்படும் ஒவ்வொரு காலியிடத்திற்கும் 300க்கும் மேற்பட்ட விண்ணப்பதாரர்கள் விண்ணப்பிக்கின்றனர். விண்ணப்ப விகிதங்கள் எவ்வளவு அதிகமாக இருக்கிறது என்றால், 2013 இல், சமீபத்திய கல்லூரிப் பட்டதாரிகளில் நான்கில் ஒருவருக்கு மேல் இந்தத் தேர்வுகளில் ஒன்றில் கலந்துகொண்டனர். இந்த தேர்வுகளில் பல விண்ணப்பதாரர்களுக்கு எதிராக போட்டியிட, மாநிலம் முழுவதும் 100,000 க்கும் மேற்பட்ட நபர்கள் வேலையில்லாமல் இருக்கிறார்கள் மற்றும் இந்தத் தேர்வுகளுக்கு முழுநேரமாகப் படிக்கிறார்கள். இது ஒவ்வொரு ஆண்டும் மாநிலத்தின் தொழிற்பயிற்சி திட்டங்களில் பங்கேற்கும் நபர்களின் எண்ணிக்கையை விட அதிகம்.

ஒரு வகையில், அரசு பணியாளர் தேர்வுகளில் அதிக எண்ணிக்கையிலான விண்ணப்பதாரர்கள் பங்கேற்பது 19 மற்றும் 20 ஆம் நூற்றாண்டுகளில் பொது நிர்வாகத்தின் சீர்திருத்தவாதிகளுக்கு கிடைத்த வெற்றியாகும். நீண்ட காலமாக, பொதுத் துறை ஆட்சேர்ப்பில் உள்ள முக்கிய பிரச்சனை, அது போதுமான போட்டித்தன்மையுடன் இல்லை என்பதாகும். அதற்கு பதிலாக, உலகெங்கிலும் உள்ள அரசாங்க அதிகாரிகள் அந்த காலிப்பணியிடங்களை ஆதரவு முறைமை மூலம் நிரப்புவர். இது பெரும்பாலும் அரசு பணியாளர்களின் உற்பத்தித்திறனுக்கு எதிர்மறையான விளைவுகளை ஏற்படுத்தும் (Xu 2018, Colonnelli et al. 2020).

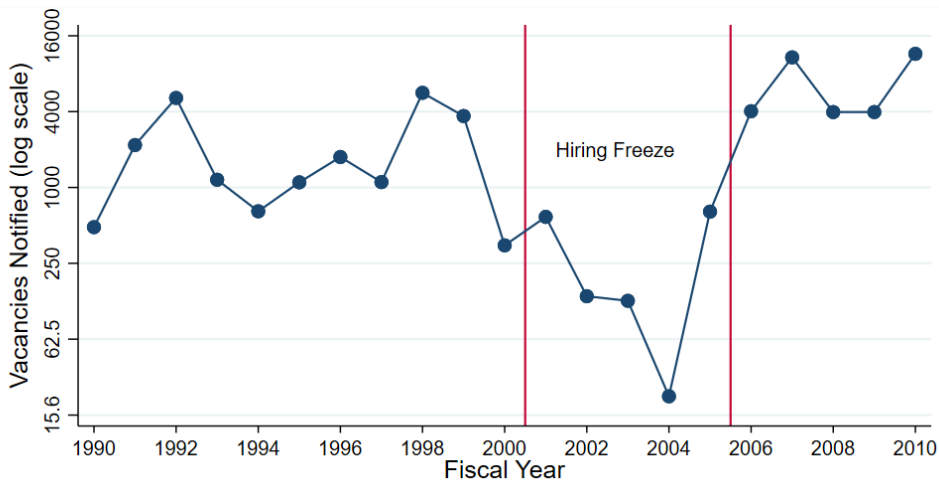
இருப்பினும், இப்போது தகுதி அடிப்படையிலான போட்டி தீவிர நிலைகளை எட்டியுள்ள நிலையில், இந்தியாவில் அரசு பணியாளர் ஆட்சேர்ப்புக்கான

அழுத்தமான கேள்வி என்னவென்றால், இந்த அதீத அளவிலான போட்டிகள் வேறு ஏதேனும் எதிர்மறையான பக்க விளைவுகளை ஏற்படுத்துமா என்பதுதான்; அப்படியானால், அரசாங்க வேலைகளுக்கான போட்டியின் திட்டமிடப்படாத செலவுகளை எவ்வாறு வெற்றிகரமாக குறைக்க முடியும்?

இந்தத் தேர்வுகளில் பங்கேற்கும் ஆனால் இறுதியில் தேர்ந்தெடுக்கப்படாத விண்ணப்பதாரர்கள் மீது தீவிர போட்டி நீண்ட கால விளைவுகளை சுமத்துகிறதா? கோட்பாட்டளவில், பதில் தெளிவற்றது. ஒருபுறம், விண்ணப்பதாரர்கள் பரீட்சைக்காக படிப்பதன் மூலம், அவர்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்படாவிட்டாலும், தொழிலாளர் சந்தை விளைவுகளை மேம்படுத்தும் பொது மனித மூலதனத்தை அவர்கள் உருவாக்கலாம். மறுபுறம், வேலையின்றி செலவழித்த நேரம் மற்றும் தேர்ந்தெடுக்கப்படாததால் ஏற்பட்ட ஏமாற்றம் ஆகியவை நீண்டகால பொருளாதார மற்றும் சமூக வடு விளைவுகளை ஏற்படுத்தக்கூடும். நிகர விளைவைக் கண்டறிவது ஒரு அனுபவபூர்வமான கேள்வி, இது இன்னும் பதிலளிக்கப்பட வேண்டும்.

## தமிழ்நாடு பணியமர்த்தல் முடக்கம் கற்றுத் தரும் பாடங்கள்

இந்தக் கேள்விக்கு விடை தேட, சமீபத்தில் (Mangal 2022) பொதுத் துறை ஆட்சேர்ப்புத் தேர்வுகளின் போட்டித்தன்மையை அதிகரித்த கொள்கையின் சமூக-பொருளாதார தாக்கங்களை ஆராய்கிறேன். 2001 மற்றும் 2006 க்கு இடையில், தமிழ்நாடு அரசாங்கம் ஒரு பகுதியளவிலான பணியமர்த்தல் முடக்கத்தை அமல்படுத்தியது, இது காலியிடங்கள் கிடைப்பதை 86% குறைத்தது (படம் 1 ஐப் பார்க்கவும்), ஆனால் மொத்த தேவையை அப்படியே விட்டு நிராகரித்தது.



## படம் 1. பணியமர்த்தல் முடக்கம்

குறிப்புகள்: i) பணியமர்த்தல் முடக்கத்தால் விலக்கு அளிக்கப்படாத பதவிகளுக்கான ஆட்சேர்ப்பு தீவிரம் குறித்த புள்ளிவிவரங்கள் (அதாவது, காவல்துறை/தீயணைப்பாளர்கள், மருத்துவப் பணியாளர்கள் மற்றும் ஆசிரியர்கள் தவிர மாநில அரசாங்கத்தில் தகுதி அடிப்படையிலான தேர்வுகள் மூலம் ஆட்சேர்ப்பு செய்யப்படும் அனைத்துப் பணிகளும் இதில் அடங்கும்). ii) x-axis என்பது மாநில அரசாங்கத்தின் நிதியாண்டு, இது பின்வரும் காலண்டர் ஆண்டின் ஏப்ரல் முதல் மார்ச் வரை இயங்கும். iii) சிவப்பு கோடுகள் பணியமர்த்தல் முடக்கத்தின் தொடக்கத்தையும் முடிவையும் குறிக்கின்றன. ஜூலை 2006 இல் முடிவடைந்த முடக்கம் இந்த நிதியாண்டின் பெரும்பகுதிக்கு வராததால், 2006 நிதியாண்டு பணியமர்த்தல் முடக்கத்தில் சேர்க்கப்படவில்லை.

தேர்வு எழுதுபோர் தங்கள் அரசாங்க வேலையின் கனவை கைவிட்டு, அதற்கு பதிலாக தனியார் துறையில் விருப்பங்களைத் தொடர்வதன் மூலம் முடக்கத்திற்கு பதிலளித்திருக்கலாம். இருப்பினும், இந்த காலகட்டத்தில், மீதமுள்ள காலியிடங்களுக்கான விண்ணப்பங்கள் 7.5% அதிகரித்துள்ளது.

விண்ணப்பங்கள் அதிகரிப்பதற்கு மிகச் சாத்தியமான விளக்கம், தேர்வர்கள் 'தேர்வு பாதையில்' அதிக நேரம் செலவழித்ததாகும். எனது பகுப்பாய்வு ஆண் கல்லூரி பட்டதாரிகள் மீது கவனம் செலுத்துகிறது. இவர்கள் காலப்போக்கில் நிலையான வேலை முறைகள் மற்றும் அதிக தொழிலாளர் பங்கேற்பு விகிதங்கள் ஆகிய இரண்டையும் கொண்ட ஒரு குழு. பணியமர்த்தல் முடக்கம் கொள்கைக்கு பதிலளிக்கும் வகையில் இந்த குழுவின் நடவடிக்கைகளில் மாற்றங்களைக் கண்டறிய அனுமதிக்கிறது. தேசிய மாதிரிக் கணக்கெடுப்பின் தரவின் மூலம் கண்டறியப்பட்டது என்னவென்றால் இந்த கொள்கையைப் பற்றி தெரிந்த ஆண் கல்லூரிப் பட்டதாரிகள், பணியமர்த்தல் முடக்கத்தின் போது சராசரியாக 9 சதவீதப் புள்ளிகள் குறைவாகவே பணியில் அமர வாய்ப்பிருந்திருக்கிறது.

இந்தக் கொள்கையின் விளைவாக மாநிலம் முழுவதிலும் உள்ள கொள்கைப் பற்றிய புரிதல் உள்ள ஆண் பட்டதாரிகளுக்கு 900-கும் குறைவான வேலைகள் மட்டுமே கிடைத்துள்ளன. இது ஒரு குறிப்பிடத்தக்க விளைவாகும். தமிழ்நாடு போன்ற பெரிய பொருளாதாரத்திற்கு, இந்த விளைவு தொழிலாளர் சந்தை இறுக்கத்தில் ஒரு சிறிய, பொருட்படுத்த முடியாத மாற்றமாக இருந்திருக்க வேண்டும்; மற்றும் அரசாங்கம் பிற பணியமர்த்துபவர் போல் இருந்தால், நாம் எந்த விளைவையும் கண்டிருக்க வாய்ப்பில்லை. இருப்பினும், அரசாங்க வேலைகள் விண்ணப்பதாரர்களிடமிருந்து இத்தகைய நீடித்த மற்றும் பிரத்தியேக கவனத்தைப் பெறுவதால், பொதுத்துறை ஆட்சேர்ப்புக் கொள்கையில் மாற்றங்கள், தொழிலாளர் சந்தையில் கணிசமான பங்கின்

நடத்தையை ஒருங்கிணைக்கும் சக்தி கொண்டது. இதன் விளைவாக, மொத்த வேலையின்மை விகிதங்களில் ஏற்ற இறக்கங்களைக் காண்கிறோம்.

பணியமர்த்தல் முடக்கத்தின் போது வேலையின்றி அதிக நேரத்தை செலவிட்ட அதே ஆண் கல்லூரி பட்டதாரிகள் நீண்ட காலத்திற்கு தொழிலாளர் சந்தையில் எவ்வாறு செயல்படுகிறார்கள் என்பதை நான் அளவிடுகிறேன். அவ்வாறு செய்ய, CMIE இன் நுகர்வோர் பிரமிடுகள் வீட்டுக் கணக்கெடுப்பின் (CPHS) தரவைப் பயன்படுத்துகிறேன். இது 160,000 குடும்பங்களைக் கண்காணிக்கிறது. பணியமர்த்தல் முடக்கம் முடிவடைந்த சூமார் 10 ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு இந்த குழு, பரந்த அளவிலான குறியீடுகளில் மோசமாக இருப்பதாகத் தோன்றியது. அவர்கள் குறைந்த வேலைவாய்ப்பு விகிதங்களைக் கொண்டிருந்தனர்; குறைந்த வருவாய் திறன்; மற்றும் அவர்களது சொந்த குடும்பங்களை உருவாக்குவது தாமதமானது. மேலும், தேர்வு எழுதுபோர் மீதான எதிர்மறையான விளைவுகள் மற்ற வீட்டு உறுப்பினர்களுக்குப் பரவியது: உதாரணமாக, குடும்பத்தின் மூத்த உறுப்பினர்கள் வருமான அதிர்ச்சியை ஈடுசெய்வதற்காக ஓய்வு பெறுவதை தாமதப்படுத்தினர்.

### அதிகப்படியான போட்டியை நோக்கிய போக்கு

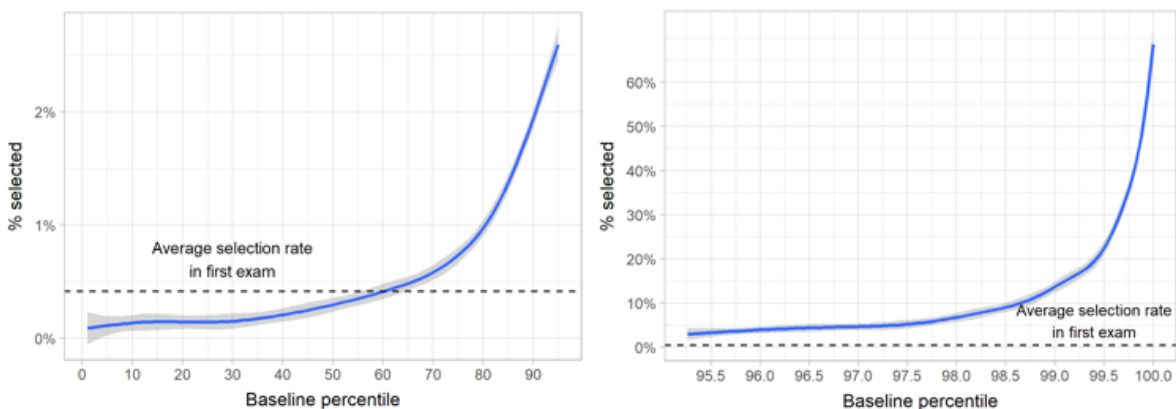
பரீட்சைக்காக தயாராவதில் ஏன் தேர்வு எழுதுபோர் அதிக முதலீடு செய்ய முனைகிறார்கள்? அதிகப்படியான போட்டியைக் கட்டுப்படுத்த கொள்கை மூலம் என்ன செய்ய முடியும்? இந்த கேள்விகளை ஆராய சமீபத்தில் வெளியிடப்பட்ட அறிக்கை ஒன்றை (Mangal 2023) நான் எடுத்துக் கொள்கிறேன். இது TNPSIC இன் உள் நிர்வாகத் தரவைப் பயன்படுத்தி, விண்ணப்பதாரர்கள் ஏன் விண்ணப்பிக்கிறார்கள், ஏன் அவர்கள் தொடர்கிறார்கள், எந்த வகையான கொள்கைகள் வேட்பாளர் விண்ணப்ப நடத்தையைப் பாதிக்கலாம் என்பதை எல்லாம் காட்டும் ஒரு அறிக்கையாகும்.

சிக்கலின் ஒரு பகுதி என்னவென்றால், அரசு பணியாளர் தேர்வுகள் போன்ற போட்டிகள், கைதிகளின் தடுமாற்றத்தின் (Prisoner's Dilemma) சில உன்னதமான அம்சங்களை வெளிப்படுத்துகின்றன. கைதிகளின் தடுமாற்றம் (Prisoner's Dilemma) ஒரு வகையான மூலோபாய தொடர்பு. இதில் தனிப்பட்ட பகுத்தறிவு என்பது சமூக செயல்திறனுடன் முரண்படுகிறது. தனிப்பட்ட விண்ணப்பதாரர்களுக்கு, போட்டியை முறியடிப்பதற்காக, தேர்வுக்கு தயாராகுவதில் அதிக முதலீடு செய்வது (உதாரணமாக, தேர்வுக்கு தயாராவதற்கு அதிக நேரத்தை ஒதுக்குவதன் மூலம், மேலும் அதிநவீன பயிற்சி வகுப்புகளுக்கு பணம் செலுத்துவதன் மூலம்) அர்த்தமுள்ளதாக இருக்கும். இருப்பினும், விண்ணப்பதாரர்கள் தேர்வுக்காக அதிகமாகப் படிக்கும்போது, மற்றவர்களை அதிக முதலீடு செய்யும்படி கட்டாயப்படுத்துகிறார்கள். இந்த "எலி பந்தயம்" விளைவுகள் பரீட்சை

தயாரிப்பில் எப்போதும் அதிகரித்து வரும் முதலீட்டிற்கு வழிவகுக்கும். அந்த கூடுதல் முதலீடு பூஜ்ஜியத்தையும் தாண்டி எதிர்மறையான சமூக மதிப்பைக் கொண்டிருந்தாலும் கூட, அது முதலீட்டிற்கு வழிவகுக்கும்.

பரீட்சை பங்கேற்பு அல்லது முதலீட்டில் கடினமான தடுப்புகளை நடைமுறைப்படுத்துவது அரசியல் ரீதியாக சவாலானது. பல விண்ணப்பதாரர்கள் பொதுத்துறை வேலைவாய்ப்பை பொருளாதாரப் படிகளில் மேல்நோக்கி நகர்வதற்கான ஒரே சாத்தியமான வழிமுறையாக பார்க்கின்றனர். இதன் விளைவாக, பொதுத்துறை ஆட்சேர்ப்பு அதிக கட்டணம் வசூலிக்கப்படும் அமைப்பாக உள்ளது. இந்தக் கனவுக்கான கதவை அரசாங்கம் மூடிக்கொள்கிறது- அதாவது வயது வரம்பை விதிப்பது போன்ற தடுப்புகள்- என்பதை விண்ணப்பதாரர்கள் உணர்ந்தால் எதிர்வினைகள் வெடிக்கும்.

மற்ற, அதிக நுணுக்கமான கொள்கைகள் அதே இலக்கை இன்னும் அரசியலில் ஏற்றுக்கொள்ளும்படியான வழியில் நிறைவேற்றலாம். எடுத்துக்காட்டாக, பொது சேவை ஆணையங்கள் தேர்வு முயற்சிகளின் எண்ணிக்கையில் நிபந்தனை வரம்புகளை செயல்படுத்துவதை பரிசீலிக்க விரும்பலாம். TNPSC இன் உள் தரவு, விண்ணப்பதாரர்கள் தங்கள் முதல் முயற்சியில் பெறும் மதிப்பெண்கள், அவர்களின் தேர்வுக்கான இறுதி வாய்ப்பை மிகவும் முன்னறிவிப்பதாகக் காட்டுகிறது (படம் 2 ஐப் பார்க்கவும்). வரைபடப் பரவலில் முதல் பத்துகளில் தொடர்ந்து இருக்கத் தவறிய தேர்வு எழுதியவர்கள் எப்போதும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட வாய்ப்பில்லை என்பதை இது நமக்குச் சொல்கிறது. எனவே, நிபந்தனைக்குட்பட்ட வரம்புகள் கொள்கையானது, தங்கள் இலக்கை நோக்கிப் போதுமான முன்னேற்றத்தை அடைந்து வரும் நபர்களிடமிருந்து வாய்ப்புகளைப் பறிக்காது என்று அரசாங்கங்கள் நியாயமான வழக்கை முன்வைக்கலாம்.



படம் 2. விண்ணப்பதாரர்களின் ஆரம்ப மதிப்பெண் மற்றும் கீழே உள்ள 95% (இடது) மற்றும் மேல் 5% (வலது) தேர்வுக்கான நிகழ்தகவு

குறிப்புகள்: i) இந்த எண்ணிக்கை விண்ணப்பதாரர்களின் மாதிரியைப் பயன்படுத்துகிறது: அ) 2016 'குரூப் 4' தேர்வில் முதல் முறையாக TNPSC தேர்வுக்கு விண்ணப்பித்தவர்கள்; b) அந்த தேர்வில் தேர்ந்தெடுக்கப்படவில்லை; மற்றும் c) 2016 க்குப் பிறகு சில TNPSC தேர்வில் (குரூப் 4 அல்லாத தேர்வுகள் உட்பட) மீண்டும் விண்ணப்பிக்கப்பட்டது. ii) செங்குத்து அச்சு எந்த அடுத்தடுத்த TNPSC தேர்விலும் தேர்வின் நிகழ்தகவை அளவிடும். iii) சாம்பல் பட்டையானது மதிப்பீட்டின் 95% நம்பிக்கை இடைவெளியைக் குறிக்கிறது. 95% நம்பிக்கை இடைவெளி என்பது மதிப்பீட்டின் நிச்சயமற்ற தன்மையின் அளவீடாகும்: இந்த மக்கள்தொகையிலிருந்து ஒருவர் மீண்டும் மாதிரிகளை எடுத்தால், 95% நேரம் கணக்கிடப்பட்ட நம்பக இடைவெளி உண்மையான விளைவைக் கொண்டிருக்கும்.

அதிக போட்டித் தேர்வுகளின் விளைவுகளைக் குறைப்பதற்கான மற்றொரு வழி, வெற்றிபெறாத விண்ணப்பதாரர்களுக்கு தேர்வுத் தயாரிப்பின் சமூக மதிப்பை அதிகரிப்பதாகும். எடுத்துக்காட்டாக, இந்த அரசு பணியாளர் ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறை பொதுத் திறன் சான்றிதழ் பயிற்சியாக இரட்டிப்பாக்கும் சாத்தியம். எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக, ஒவ்வொரு ஆண்டும் பரீட்சைக்குத் தோன்றும் 1.5 மில்லியனுக்கும் அதிகமான பரீட்சார்த்திகளின் திறனை அளவிடுவதற்கு அரசாங்கம் ஏற்கனவே பெரும் சிரமத்தை எதிர்கொண்டுள்ளது. இவர்களின் மதிப்பெண் விவரங்களை அறிவதால் தனியார் துறையில் உள்ள சில நிறுவனங்களின் ஆட்சேர்ப்பு செயல்களுக்கும் சாதகமாக அமைய வாய்ப்புள்ளது. இந்தத் தகவலால் பயனடையும் நிறுவனங்கள் ஏதும் இல்லை என்றால், அரசாங்கம் அதன் சொந்தக் குறிப்பை தீவிரமாக மறுபரிசீலனை செய்ய வேண்டும்; ஆனால் தகவல் பயனுள்ளதாக இருக்கும் பட்சத்தில், சிறந்த மதிப்பெண்கள் பெற்ற, ஆனால் தேர்வு செய்யப்படாத ஆயிரக்கணக்கான விண்ணப்பதாரர்களுக்கு வேலைவாய்ப்பைப் பெற உதவும் வகையில் அதைப் பயன்படுத்த வாய்ப்பு உள்ளது.

## **படித்த இளைஞர்களிடையே வேலையில்லா திண்டாட்டத்தை சமாளிக்க ஒரு புதிய வழி**

படித்த இளைஞர்களிடையே வேலையில்லாத திண்டாட்டம் மிகவும் நிலையாக உள்ளது. எவ்வாறாயினும், பொதுத்துறை ஆட்சேர்ப்புக் கொள்கையானது ஒப்பீட்டளவில் ஆராயப்படாத நெம்புகோல்களின் தொகுப்பை வழங்குகிறது. அவற்றை சிக்கலில் ஒரு பள்ளத்தை ஏற்படுத்த நாம் பயன்படுத்த முடியும். எனது அறிக்கையில், தொழிலாளர் சந்தையின் செயல்பாட்டை மேம்படுத்த பொதுத்துறை ஆட்சேர்ப்புக் கொள்கையை எவ்வாறு பயன்படுத்தலாம் என்பதற்கான மேலும் பல யோசனைகளை நான் முன்வைத்துள்ளேன். அப்படியிருந்தும், நாம் சாத்தியக்கூறுகளை மட்டுமே ஆராயத் தொடங்கியுள்ளோம் என்று நான் நம்புகிறேன். இந்திய தொழிலாளர்

சந்தையில் உள்ள சில முக்கிய சவால்களைச் சமாளிக்க அரசு பணியாளர் ஆட்சேர்ப்புக் கொள்கையை எவ்வாறு பட்டியலிடலாம் என்பது பற்றி மேலும் பல ஆராய்ச்சி, விவாதம் மற்றும் உரையாதாள்களை நாம் தொடங்க வேண்டும்.

குறிப்புகள்:

1. துணை ஆட்சியர், பிரிவு அதிகாரி மற்றும் எழுத்தர் உள்ளிட்ட மாநில PSC கள் ஆட்சேர்ப்பு செய்யும் சில பொதுவான பதவிகள்.
2. திறன் மேம்பாடு மற்றும் தொழில்முனைவோர் அமைச்சகத்தின் ஆண்டு அறிக்கை (2021-22) படி, தமிழ்நாட்டில் 233,195 பேர் பிரதான் மந்திரி கௌசல் விகாஸ் யோஜனா 2.0 இன் கீழ் குறுகிய கால பயிற்சி (STT) அல்லது சிறப்பு திட்டங்கள் (SP) மூலம் பயிற்சி பெற்றவர்கள். இந்தத் திட்டம் 2016 முதல் 2020 வரை இயங்கியது - ஆண்டு அடிப்படையில் இது ஆண்டுக்கு சுமார் 58,000 பயிற்சியாளர்களாகும். ஒப்பிடுகையில், TNPSC விண்ணப்பதாரர்கள் பற்றிய எனது கணக்கெடுப்பு, சுமார் 6% - அல்லது சுமார் 111,000 பேர் - வேலையில்லாமல் உள்ளனர் மற்றும் ஒரு வாரத்திற்கு 40 மணிநேரத்திற்கு மேல் படிக்கிறார்கள் என்பதை வெளிப்படுத்துகிறது.
3. இந்த கண்டுபிடிப்புகள் கிரெய்க் ஜெஃப்ரியின் (2010) தற்போதுள்ள எத்னோகிராஃபிக் வேலைகளுடன் பரவலாக உள்ளன. வீட்டுக் கருத்துக் கணிப்புகளில் காட்டப்படாத விளைவுகளைப் பற்றியும் அவர் எழுதுகிறார், அதாவது "பின்தங்கியிருப்பதால் ஏற்படும் உளவியல் வடுக்கள்"
4. உண்மையில், முதல் 20,000 தேர்வர்களின் தேர்வு மதிப்பெண்கள் அடிப்படையில் புள்ளியியல் ரீதியாக பிரித்தறிய முடியாதவை என்று அறிக்கையில் நான் காண்கிறேன். ஒருவருக்கொருவர் (அதாவது, விநியோகத்தின் மேலே உள்ள சோதனை மதிப்பெண்களில் உள்ள அனைத்து மாறுபாடுகளும் அதிர்ஷ்டத்தின் காரணமாகும்) (மங்கள் (2023) இல் படம் 3.6 ஐப் பார்க்கவும்).

மேலும் படிக்க :

- Colonnelli, Emanuele, Mounu Prem and Edoardo Teso (2020), "Patronage and selection in public sector organizations", *American Economic Review*, 110(10): 3071-3099.
- Jeffrey, C (2010), *Timepass: Youth, class, and the politics of waiting in India*, Stanford University Press.

- Mangal, K (2022), '[The Long-Run Costs of Highly Competitive Exams for Government Jobs](#)', Unpublished manuscript.
- Mangal, K (2023), '[The Indian Labor Market Through the Lens of Public Sector Recruitment](#)', Centre for Sustainable Employment, Azim Premji University.
- Xu, Guo (2018), "The costs of Patronage: Evidence from the British Empire", *American Economic Review*, 108(11): 3170-98.