

महिला कामगारांच्या सामाजिक व आर्थिक स्थितीचा अभ्यास

प्रविण बालाजी गायकवाड, संशोधक विद्यार्थी, स्वामी रामानंद तीर्थ मराठवाडा विद्यापीठ, नांदेड,
उपपरिसर लातूर

डॉ. आनंद तुकाराम शेवाळे, मार्गदर्शक, अर्थशास्त्र विभागप्रमुख, महात्मा बसवेश्वर महाविद्यालय लातूर

गोषवारा

महिला कामगारांच्या सामाजिक व आर्थिक स्थितीची दखल घेऊन त्याचा अभ्यास करणे हे अत्यंत महत्त्वाचे आहे. त्यामागे अनेक प्रकारच्या वेगवेगळ्या भूमिका ही पार पाडणे तेवढेच गरजेचे आहे. महिला कामगारांची सामाजिक स्थिती ही वेगवेगळ्या घटकांवर अवलंबून असते तसेच आर्थिक स्थिती देखील लक्षात घेऊन त्यातील ताळमेळ लक्षात घेऊन त्यांच्या समस्यांची चाचपणी करण्यासाठी दोन्ही घटकांमधील फरक व ताळमेळ लावणे हे या अभ्यासाचे प्रमुख उद्देश आहे. औद्योगिक क्रांतीनंतर, 20 व्या शतकात औद्योगिक राष्ट्रांमध्ये घराबाहेरील कामगारांमध्ये महिलांचा समावेश वाढला आहे. मोठ्या प्रमाणावर औद्योगिक समाजासाठी वरदान म्हणून पाहिले जाते, कामगार वर्गातील स्त्रिया राष्ट्रीय आर्थिक उत्पादनात योगदान देत आहेत तसेच समाजात श्रम पुरवठा वाढवून कामगार आर्थिक खर्च कमी करतात. त्यात त्यांची स्व:इच्छा, जबाबदारी, तसेच व्यक्तिगत स्वातंत्र्य तेवढेच महत्त्वाचे आहे.

महिलांना पुरुषांप्रमाणे उच्च दर्जा प्राप्त व्हावा आणि त्यांनाही आपापल्या कौशल्यामध्ये आपली जबाबदारी पाडण्यासाठी अधिकार मिळावेत यासाठी आतापर्यंत अनेक उत्तमोत्तम संशोधन झालेले आहेत त्याचबरोबर पुस्तकाद्वारे देखील अनेक लेख प्रकाशित झालेले आहेत त्यामधीलच एक म्हणजे 'मिळून साऱ्याजणी' हे पुस्तक आहे. यात वेगवेगळ्या महिला लेखकांची लेख छापून आली आहेत. महिलांच्या समस्या, त्यांचा अनुभव व प्रवास व त्यांचासमोरील आव्हाने, त्यांनी त्यांच्या आयुष्याशी झुंज देऊन त्यावर मात केलेले लेख छापून आले आहेत. जे वाचून महिलांना नवी दिशा आणि गती नवी ऊर्जा मिळू शकते.

मुख्य सज्ञा : महिला कामगार, घरगुती महिला कामगार, आणि ग्रामीण महिला कामगारांची सामाजिक व आर्थिक स्थिती, महिला सक्षमीकरण. महिलांचे प्राधान्य आणि महिलांचे अधिकार यावर प्रकाश टाकणे

प्रस्तावना

अलीकडच्या काळात आपल्याला दिसत आहे मोठ्या प्रमाणात महिला सक्षमीकरण झाले आहे महिला ह्या कोणत्याही क्षेत्रात पुरुषांबरोबर खंबिरपणे उभ्या आहेत व आपल्या कौशल्याने आपली बाजू उंचावत आहेत. त्यात त्यांना अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागत आहे. जसे की त्यांचा शारीरिक व मानसिकदृष्ट्या छळ होत चालला आहे अनेक प्रकारच्या अन्याय, अत्याचारांना बळी पडत आहेत. देशभरात दरवर्षी अनेक अशा घटना घडतात आणि तातपुरत्या काळात जनता जागरूक झाल्याचे सोंग करून तो आवाज हवेत विरून जात आहे. भारतात महिलांवर होणाऱ्या अन्यायाच्या संख्येचा आढावा

1. घरगुती हिंसा: भारतातील घरगुती हिंसा अधिनियम 2005 नुसार, 2020 मध्ये घरगुती हिंसाच्या 3,71,503 प्रकरणांची नोंद झाली होती.
2. महिला हिंसा: राष्ट्रीय महिला आयोगानुसार (NCW), 2020-21 मध्ये महिला हिंसाच्या 30,864 प्रकरणांची नोंद झाली होती.

3. बालविवाह: भारतातील बालविवाह प्रतिबंधक कायदा 2006 नुसार, 2020 मध्ये बालविवाहाच्या 78,065 प्रकरणांची नोंद झाली होती.
4. महिला गर्भपात: भारतातील गर्भपात प्रतिबंधक कायदा 1971 नुसार, 2020 मध्ये गर्भपाताच्या 15,715 प्रकरणांची नोंद झाली होती.
5. महिला अत्याचार: भारतातील महिला अत्याचार प्रतिबंधक कायदा 1986 नुसार, 2020 मध्ये महिला अत्याचाराच्या 3,71,503 प्रकरणांची नोंद झाली होती.

ही संख्या खूप मोठी आहे आणि यावर लक्ष देणे आणि त्यासाठी प्रयत्न करणे आवश्यक आहे ही बाब लक्षात घेता भारत सरकारने कुठेतरी इथे जास्त लक्ष वेधून सक्त कायदे कापून अमलात आणण्यासाठी प्रयत्नशील राहण महिलांच्या संरक्षणासाठी आवश्यक आणि खूप फायद्याचे ठरेल. एवढेच नव्हे तर महिलांना बालसंगोपन तसेच आर्थिक विकास स्थिती पाहणे आवश्यक व जबदारीचे काम ही पार पाडावी लागतात तिथे ही त्यांना सामाजिक व आर्थिक समस्यांना सामोरं जावं लागतं हाच मुद्दा घेऊन या शोधनिबंधांमध्ये ही परिस्थिती व त्यांच्या समोरील अनेक आव्हाने त्यांच्यावरील उपाय मांडण्याचा प्रयत्न केला आहे.

भारत देशात महिला कामगारांची संख्या वाढत असलेली स्थिती पाहता त्यांच्या सर्वांगीण विकासासाठी व कामावर सुख सुविधांसाठी अनेक प्रयत्न केले असून त्या सुविधा उपलब्ध करून देण्यात आलेल्या आहेत. त्यात वेगवेगळ्या कायद्यांची अंमलबजावणी केली आहे जसे की, १९१९ रोजी आलेला आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना, ही एक आहे. स्त्री कामगारांना सामाजिक व आर्थिक सुविधांचा पुरवठा करून त्यांच्या सुरक्षिततेसाठी भारत सरकारने श्रम विषयक कायदे केले. व त्यांच्या सक्षमीकरणासाठी, संरक्षणासाठी वेगवेगळ्या दृष्टीने कायदे व कायद्यामधील तरतुदी पाहणे उचित ठरते. त्यात खालील कायद्याचा समावेश होतो.

महिला सक्षमीकरणासाठी अनेक कायदे आणि धोरणे आहेत. त्यातील काही महत्त्वाचे कायदे:

1. समान वेतन कायदा (1976): या कायद्यानुसार महिला आणि पुरुषांना समान कामासाठी समान वेतन मिळाले पाहिजे.
2. महिला हक्क संरक्षण कायदा (1986): या कायद्यानुसार महिलांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यात आले आहे आणि त्यांच्या विरुद्ध होणाऱ्या अत्याचारांना विरोध करण्यात आला आहे.
3. कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या लैंगिक छळवाद विरोधी कायदा (2013): या कायद्यानुसार कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या लैंगिक छळवादाला विरोध करण्यात आला आहे आणि त्यांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यात आले आहे.
4. महिला आरक्षण विधेयक (2023): या विधेयकानुसार लोकसभा आणि राज्यसभेत महिलांसाठी 33% आरक्षण देण्यात आले आहे.
5. प्रसूती सुट्टी कायदा (1961): या कायद्यानुसार महिलांना प्रसूती सुट्टी मिळाली पाहिजे आणि त्यांच्या कामाच्या ठिकाणी त्यांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यात आले आहे.

अभ्यासाचे उद्दिष्टे

1. 'महिला कामगारांच्या सामाजिक व आर्थिक स्थितीचा अभ्यास करणे
2. महिला सक्षमीकरण, महिलां प्राधान्य, महिलांचे अधिकार, यांचा अभ्यास करणे.

संशोधन पद्धती

वरील अभ्यास हा द्वितीय माहिती वर आधारलेला असून ही माहिती मासिके वृत्तपत्रे पुस्तके व इंटरनेटवरून संकलित केलेली आहे व या माहितीच्या आधारे 'महिला कामगारांच्या सामाजिक व आर्थिक स्थितीचा अभ्यास' या विषयाचा अढावा घेतला आहे

महिला कामगारांच्या सामाजिक व आर्थिक स्थितीचा अभ्यास करण्यासाठी खालील बाबींचा समावेश केला आहे महिला कामगारांना कमी मजुरी मिळण्याची कारणे

सामान्यतः सर्व देशातील महिला श्रमिकांची मजुरी ही पुरुषांच्या मजुरीच्या मानाने कमी असते. पुरुष व महिला कामगारांच्या मजुरीत साधारणपणे वर्ल्ड इकॉनॉमिक फोरमच्या ग्लोबल जेंडर गॅप इंडेक्स 2024 नुसार भारतातील वेतनाची स्थिती पुरुषांना 100 तर महिलांना 40 रुपये एवढी वत प्रमुख कारणे पुढीलप्रमाणे आहे

1) महिलांची कार्यक्षमता पुरुषांपेक्षा कमी असल्यामुळे

शारीरिक मेहनतीच्या बाबतीत हे म्हणणे काही प्रमाणात सत्य आहे. महिलांची शारीरिक कार्यक्षमता कमी असल्यामुळे त्यांना वेतन कमी मिळते. मानसिक कार्यक्षमतेबद्दल असे म्हणता येईल की महिलाना योग्य प्रकारचे प्रशिक्षण मिळाल्यास त्यांची बौद्धिक व मानसिक क्षमता ही पुरुषांच्या बरोबर असते. म्हणून जेथे शारीरिक मेहनतीची कामे असतात तेथे महिलांची कार्यक्षमता नैसर्गिकरीत्या कमी असते. म्हणून मजुरीत फरक पडतो. परंतु मानसिक बौद्धिक श्रमाची जेथे जास्त आवश्यकता असते तेथे ह्या दोघांच्या वेतनात फरक आढळत नाही.

उदा: शासकीय नोकरी, बहुराष्ट्रीय कंपनी मधील नोकरी

2) स्थायी स्वरूपाचे कार्य करता येणे शक्य नसल्यामुळे

महिलांवर जी कौटुंबिक जबाबदारी असते त्यामुळे त्या टिकून राहून काम करू शकत नाही. लग्न, कुटुंबाची देखभाल, संतानोत्पत्ती, मुलांचे पालन पोषण इत्यादी जबाबदाऱ्या पार पाडाव्या लागत असल्यामुळे महिलांकडून स्थायी स्वरूपाचे कार्य होऊ शकत नाही. ह्यामुळे महिलांची सौदाशक्ती पुरुषांपेक्षा कमी असते त्यामुळे मजुरी कमी मिळते.

3) मर्यादित रोजगार क्षेत्र अजूनही महिलांना काही विशिष्ट व्यवसायातच काम मिळते ज्या क्षेत्रात

कौशल्याची, विशेष ज्ञानाची आवश्यकता असते, त्या क्षेत्रात प्रवेश करण्याकरिता आवश्यक प्रशिक्षण महिलांना मिळत नाही. परिणामतः मर्यादित क्षेत्रातच नोकऱ्या मिळविण्याची त्यांच्यात स्पर्धा असते. स्पर्धेमुळे मजुरीचा दर कमी असतो.

4) उपजीविका ही केवळ महिलांच्या नोकरीवर अवलंबून नसल्यामुळे

कुटुंबातील पुरुषवर्ग हा नोकरी किंवा व्यवसाय करीत असल्यामुळे कुटुंबाची उपजीविका ही केवळ महिलांच्यावर अवलंबून नसते. बरेचदा त्या हौस म्हणून किंवा वरकड खर्च निघावा म्हणून नोकरी करीत असतात. त्यामुळे मिळणारे वेतन कमी असल्याची खंत नसते.

5) श्रमिक महिला संघटनेचा अभाव

यथोचित मजुरी मिळवून देण्याकरिता श्रमिक संघाची नितांत आवश्यकता असते. परंतु महिलांच्या अशा सामर्थ्यशाली श्रमिक संघटनांचा अभाव असल्यामुळे कमी वेतनाद्वारे महिलांचे आर्थिक शोषण होते.

जसजशी महिलांकडे जागरूकता वाढत आहे व त्यांच्यावरील सामाजिक नियंत्रणे घटत आहे तसतसे महिलावर्ग आता स्थायी स्वरूपात रोजगार स्वीकारण्यास तयार होत आहेत. त्यामुळे आता महिला ह्या आपल्या वेतनाबाबत पूर्वीसारख्या उदासीन नाहीत. काही देशात आता महिला श्रमिक संघटन स्वतःच्या पायावर उभ्या आहेत व काही देशांमध्ये श्रमिक संघटना मूळ धरीत आहे. त्यामुळे एकच कार्य सारख्याच कार्यक्षमतेने करणाऱ्या महिला व पुरुष ह्यांना समान वेतन मिळत आहेत. नर्सिंग, सेल्समनशिप, इत्यादी व्यवसायात तर महिला ह्या पुरुषापेक्षा बऱ्याच आघाडीवर आहेत व त्यांना मिळणारा पगारही जास्त असतो.

महत्वाच्या सुविधा

आरामदायी, सुरक्षित आणि आश्वासक वातावरण निर्माण करण्यासाठी कामावर असलेल्या महिलांसाठी सुविधा आवश्यक आहेत ज्यामुळे त्यांना त्यांची कार्ये प्रभावीपणे पार पाडता येतात आणि निरोगी -जीवन संतुलन राखता येते. अशा काही सुविधा आहेत त्या खालील प्रमाणे

1. **चाइल्डकेअर सुविधा:** ऑन-साइट चाइल्डकेअर सुविधा किंवा जवळच्या चाइल्डकेअर प्रदात्यांसोबत भागीदारी महिलांना काम आणि कौटुंबिक जबाबदाऱ्या संतुलित करण्यात मदत करू शकतात.
2. **स्तनपान कक्ष:** आपल्या मुलांना दूध पाजण्यासाठी सुरक्षित आणि स्वच्छ जागा उपलब्ध करून देऊ शकतातदेऊ शकतात.
3. **सॅनिटरी नॅपकिन व्हेडिंग मशिन्स:** सार्वजनिक ठिकाणी असलेल्या महिलांच्या प्रसाधनगृहात सॅनिटरी नॅपकिन व्हेडिंग मशिन्स बसवल्याने अत्यावश्यक स्वच्छता उत्पादने सहज उपलब्ध होऊ शकतात.
4. **महिला प्रसाधनगृहे:** स्वच्छ, सुस्थितीत आणि खाजगी महिला प्रसाधनगृहे महिलांना त्यांच्या वैयक्तिक गरजा पूर्ण करण्यासाठी आरामदायी आणि सुरक्षित जागा देऊ शकतात.
5. **लवचिक कामाची व्यवस्था:** लवचिक कामाची व्यवस्था, जसे की दूरसंचार, लवचिक तास किंवा संकुचित वर्क वीक ऑफर केल्याने महिलांना काम आणि कौटुंबिक जबाबदाऱ्या संतुलित करण्यात मदत होऊ शकते.
6. **मातृत्व रजा आणि फायदे:** या रजेचा कालावधी सामान्यतः 26 आठवडे (6.5 महिने) असतो. पुरेशी प्रसूती रजा आणि सशुल्क रजा यासारखे फायदे प्रदान केल्याने या गंभीर काळात महिलांना अधिक आधार मिळू शकतो.
7. **आरोग्य आणि निरोगीपणा कार्यक्रम:** आरोग्य आणि निरोगीपणाचे कार्यक्रम ऑफर करणे, जसे की फिटनेस क्लासेस, आरोग्य तपासणी किंवा मानसिक आरोग्य समर्थन, महिलांच्या संपूर्ण कल्याणास प्रोत्साहन देऊ शकतात.
8. **समान संधी आणि करिअरचा विकास:** करिअरच्या विकासासाठी, प्रशिक्षणासाठी आणि पदोन्नतीसाठी समान संधी उपलब्ध करून दिल्याने महिलांना त्यांच्या करिअरमध्ये प्रगती करण्यास आणि त्यांचे ध्येय साध्य करण्यात मदत होऊ शकते.
9. **सुरक्षा:** महिलांच्या कल्याणासाठी आणि उत्पादनक्षमतेसाठी छळ आणि हिंसा रोखण्यासाठीच्या उपायांसह सुरक्षित कामाचे वातावरण सुनिश्चित करणे आवश्यक आहे.

10. **अपंग महिलांसाठी समर्थन:** अपंग महिलांसाठी सुविधा आणि सहाय्य प्रदान करणे, जसे की प्रवेशयोग्य शौचालये, रॅम्प किंवा सांकेतिक भाषेतील व्याख्या, सर्वसमावेशकता आणि विविधतेला प्रोत्साहन देऊ शकते.
11. **मेंटॉरशिप आणि नेटवर्किंगच्या संधी:** मार्गदर्शन आणि नेटवर्किंगच्या संधी ऑफर केल्याने महिलांना नातेसंबंध निर्माण करण्यात, अंतर्दृष्टी प्राप्त करण्यास आणि त्यांच्या करिअरमध्ये प्रगती करण्यास मदत होऊ शकते.
12. **कर्मचारी संसाधन गट:** महिलांसाठी कर्मचारी संसाधन गट (ERGs) स्थापन केल्याने महिलांना एकमेकांना जोडण्यासाठी, अनुभव शेअर करण्यासाठी आणि एकमेकांना पाठिंबा देण्यासाठी एक व्यासपीठ उपलब्ध होऊ शकते.

या सुविधा आणि सहाय्य प्रणाली प्रदान करून, संस्था महिलांना मूल्य आणि सशक्त बनवणारे सर्वसमावेशक आणि सहाय्यक कार्य वातावरण तयार करण्यासाठी त्यांची वचनबद्धता प्रदर्शित करू शकतात.

सामाजिक स्थिती

1. **लिंगभेद:** महिला कामगारांना लिंगभेदाच्या सामना करावा लागतो, त्यामुळे त्यांना कुटुंबात समाजात अपमानस्पद वागणुक मिळते
2. **कुटुंबाची जबाबदारी:** महिला कामगारांवर कुटुंबाची जबाबदारी असते, ज्यामुळे त्यांच्या कामाच्या जीवनात अडचणी येऊ शकतात.
3. **शिक्षण आणि प्रशिक्षण:** महिला कामगारांना शिक्षण आणि प्रशिक्षणच्या संधी कमी प्रमाणात असतात, ज्यामुळे त्यांच्या कामाच्या कौशल्यात कमतरता येऊ शकते.

आर्थिक स्थिती

1. **पगारात कमतरता:** महिला कामगारांना पुरुष कामगारांच्या तुलनेत कमी पगार मिळतो, ज्यामुळे त्यांच्या आर्थिक स्थितीत कतरता येते.
2. **रोजगाराच्या संधी:** महिला कामगारांना रोजगाराच्या संधी कमी असतात त्यामुळे त्यांच्या आर्थिक स्थितीत सुधारणा येणे अशक्य होऊन बसते.

सुधारणा करण्याच्या उपाययोजना

1. **लिंगभेद निवारण्यासाठी शिक्षण आणि जागृती:** लिंगभेद निवारण्यासाठी शिक्षण आणि जागृती कार्यक्रमांचे आयोजन करणे गरजेचे आहे ज्यामुळे महिलांना त्यांच्या हक्क व अधिकारांसाठी लढता येईल कार्यक्रमांचे आयोजन करणे आवश्यक आहे.
2. **महिला कामगारांना प्रशिक्षण:** महिला कामगारांना प्रशिक्षण देण्यासाठी विविध कार्यक्रमांचे आयोजन करणे आवश्यक आहे. जेणेकरून त्यांच्यात जागरूकता निर्माण होणे शक्य होईल.
3. **महिला कामगारांना आर्थिक स्वातंत्र्य:** महिला कामगारांना आर्थिक स्वातंत्र्य देण्यासाठी विविध प्रकारच्या कार्यक्रमांचे आयोजन करणे अपेक्षित आहे.

महिलांच्या सामाजिक व आर्थिक स्थिती सुधारण्याच्या योजना खालीलप्रमाणे आहेत

1. **महिला साक्षरता कार्यक्रम:** महिलांना शिक्षण देण्यासाठी विविध कार्यक्रमांचे आयोजन करणे.

2. महिला स्वावलंबन योजना: महिलांना स्वावलंबनाच्या संधी प्रदान करणे जसे की स्वयं रोजगाराच्या संधी.
3. महिला आरोग्य योजना: महिलांच्या आरोग्याची काळजी घेण्यासाठी विविध योजना राबवणे.
4. महिला सशक्तीकरण योजना: महिलांना सामाजिक व आर्थिकदृष्ट्या सशक्त बनवण्यासाठी विविध योजना राबवणे.
5. महिला बचत गट योजना: महिलांना बचत गटांमध्ये सामील होण्यासाठी प्रोत्साहन देणे.
6. महिला उद्योजकता विकास योजना: महिला उद्योजकांना प्रोत्साहन देणे व त्यांना आवश्यक प्रशिक्षण व आर्थिक सहाय्य प्रदान करणे.

निष्कर्ष

महिला कामगारांच्या सामाजिक आणि आर्थिक स्थितीचा अभ्यास केल्यावर असे निष्कर्ष मिळतात: महिलांच्या श्रमशक्तीचा वापर कमी होत आहे. महिलांच्या सामाजिक श्रमावर पुरुषांची मालकी तसेच त्यांना सामाजिक समस्यांना ही सामोरे जावे लागत आहे. ग्रामीण महिला आर्थिक क्षेत्रातून बाहेर फेकल्या जातात. आणि महिलांच्या सामाजिक आणि आर्थिक स्थिती सुधारणे आणि त्यांना कायद्याचे संरक्षण मिळणे आवश्यक आहे. त्यासाठी सल्ला म्हणून सरकारने नवीन कायदे अमलात आणणे आवश्यक ठरते. व महिला कामगारांच्या विकासासाठी त्यांच्या सामाजिक जागरूकता कशी निर्माण करता येईल याकडे कल देणे गरजेचे वाटते त्यामुळे त्यांना वेगवेगळ्या क्षेत्रात आपल्या भूमिका ठाम मांडण्यासाठी संधी भेटेल व त्यांच्या आर्थिक विकासात अडथळा निर्माण होणार नाही. भारतामधील शेतमजुरांच्या विपन्नावस्थेचे एक महत्त्वपूर्ण कारण म्हणजे त्यां कमी उत्पन्न हे आहे. दुसरी गोष्ट म्हणजे त्यांना मिळणारी दैनंदिन औद्योगिक किंवा अन्य कामगारांच्या तुलनेत मजुरी कमी असल्याने उत्पन्न कमी याबाबतीत किमान वेतनाचे कायदे झालेले असूनही त्यांना तितके वेतन दिले जात शेततीत मजुरी करणाऱ्या स्त्रिया आणि मुलांची मजुरी पुरुष मजुरांपेक्षा कमी असते. सर्व परिस्थितीचा एकत्र परिणाम म्हणजे शेतमजुरांचे कमी उत्पन्न आणि शेततीमधील मजुरीची कमी पातळी ही स्थिती आजचीच नसून पूर्वीपासून आहे. याबाबतीत अचूक अशी माहिती उपलब्ध होणे कठीण असले तरी अंदाज मात्र येऊ शकतो.

संदर्भ ग्रंथ

1. निर्मय पब्लिक चॅरिटेबल ट्रस्ट. (2025), मिळूनी साऱ्याजणी. 'ती', 'ते' आणि 'तो' यांचा स्वतःशी आणि परस्परांशी नव्यानं संवाद होण्यासाठी मासिक नव्हे चळवळ, 24,6,60
2. प्रो. डॉ. पहारे. एस. आर., (2018) आक्टोंबर. कामगार महिला सक्षमीकरण आणि कायदे. AN INTERNATIONAL JOURNAL OF CONTEMPORARY STUDIES, 1-8
3. खटावे. जी. के., (2018), फेब्रुवारी, महाराष्ट्रातील घरेलू कामगार महिलांच्या आर्थिक व सामाजिक स्थितीचा अभ्यास. 1-8
4. Shivangi. S., (2019) Deceber. Why do Women Work? Assessment of Socio-Economic Profile Of Women Worker in Unorganised Sector, International Journal of Management Studies, V, 1(1), 27-33.: [http://dx.doi.org/10.18843/ijms/v5i1\(1\)/05](http://dx.doi.org/10.18843/ijms/v5i1(1)/05)
5. विकासाचे अर्थशास्त्र - प्रा. डॉ. ज्योत्स्ना पिंपळापुरे नागपूर, पुणे
6. कृषी अर्थशास्त्र - डॉ. वसुधा पुरोहित खांदेवाले विद्या बुक्स पब्लिशर्स औरंगपुरा, औरंगाबाद.

7. कृषी अर्थशास्त्र प्रा नानासाहेब श श्रीरंग पटनुरे व डॉ. मनोजकुमार सोमवंशी अरुणा प्रकाशन लातूर.
8. वर्ल्ड इकॉनॉमिक फोरम ग्लोबल जेंडर गॅप इंडेक्स 2024.
9. ई पेपर लोकसत्ता, सकाळ, लोकमत.