The Academic
International Journal of Multidisciplinary Research

An Online Peer Reviewed / Refereed Journal
Volume 4 | Issue 10 | October 2026
ISSN: 2583-973X (Online), SJIF IF(2026): 5.6
Website: www.theacademic.in

मातृत्व और महिलाओं के रोजगार की निरंतरता: एक समाजशास्त्रीय अध्ययन

डॉ. इंद्र मोहन पन्त

सहायक प्राध्यापक, समाजशास्त्र विभाग सोबन सिंह जीना विश्वविद्यालय, लक्ष्मण सिंह महर परिसर पिथौरागढ़

प्रियंका पांडेय

शोधार्थी , समाजशास्त्र विभाग, सोबन सिंह जीना विश्वविद्यालय, संत नारायण स्वामी राजकीय स्नातकोत्तर महाविद्यालय नारायण नगर पिथौरागढ़

DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.24492312

ARTICLE DETAILS

Research Paper

Received: 27-11-2026

Accepted: 09-11-2026

Published: 20-11-2026

Keywords:

मातृत्व, रोजगार की निरंतरता, अवैतनिक देखभाल, लैंगिक असमानता, कार्य और परिवार

ABSTRACT

माँ बनने के बाद महिलाओं का रोजगार कई दिशाओं में बदल सकता है। कुछ महिलाएँ पहले की तरह काम करती रहती हैं, कुछ काम के घंटे घटाती हैं तो कुछ विराम लेकर दोबारा रोजगार से जुड़ती हैं। इन अनुभवों को समझने के लिए यह आवश्यक है कि बच्चे की देखभाल कौन करता है, परिवार में निर्णय किस तरीके से लिए जाते हैं और कार्यस्थल में किस प्रकार सामंजस्य बनता है। प्रस्तुत लेख मातृत्व और रोजगार की निरंतरता से जुड़े चयनित स्रोतों की समीक्षा है। इसमें भारतीय अनुभवों को केंद्र में रखते हुए अंतरराष्ट्रीय शोध से तुलना करने का प्रयास किया गया है। अध्ययन का उद्देश्य नौकरी में बने रहने, उससे बाहर जाने और दोबारा लौटने की प्रक्रियाओं में परिवार, देखभाल व्यवस्था तथा रोजगार की प्रकृति की भूमिका को समझना है। मातृत्व के परिणाम सभी महिलाओं के लिए एक जैसे नहीं होते हैं । काम का समय और स्थान रोजगार जारी रखने में सहायक हो सकता है, लेकिन उसकी आय और सुरक्षा मुख्य मुद्दा हैं। परिवार के अन्य सदस्यों की मौजूदगी देखभाल में सहयोग दे सकती है; वहीं परिवार में महिलाओं के बाहर काम करने पर नियंत्रण भी हो सकता है। अध्ययनों के भिन्न

Disclaimer: The opinions, interpretations, conclusions, recommendations, analyses, and statements expressed in this research article are solely those of the author(s) and do not reflect the views, policies, or positions of the Publisher, Chief Editor, Editors, Editorial Board, Reviewers, or their affiliated institutions. The author(s) are solely responsible for ensuring the originality, authenticity, and integrity of the manuscript and for ensuring that it is free from plagiarism, AI-generated content, copyright infringement, data falsification, and any other form of academic misconduct.

निष्कर्षों को उनकी पद्धति, आबादी और रोजगार की परिभाषा के संदर्भ में समझना आवश्यक है। शोध का मुख्य तर्क है कि रोजगार की निरंतरता का मूल्यांकन कार्यघंटों, आय, पेशागत अवसरों और निर्णय लेने की स्वतंत्रता के साथ किया जाना चाहिए। सुलभ देखभाल सेवाएँ, जिम्मेदारियों का साझा बँटवारा और सहयोगी कार्यस्थल इस दिशा में प्रमुख क्षेत्र हैं।

परिचय

बच्चे के जन्म के बाद परिवार की दिनचर्या में बदलाव स्वाभाविक सा ही हो जाता है । बच्चे के देखभाल के लिए अधिक समय की आवश्यकता के साथ ही काम के घंटों का भी तालमेल बनाना पड़ता है एवं पारिवारिक निर्णयों को इसी को ध्यान में रखकर लिया जाना आवश्यक बन जाता है । इन बदलावों के बीच महिला अपना रोजगार किस प्रकार जारी रख पाती है, यह परिवार और कार्यस्थल की व्यवस्था पर निर्भर करता है। किसी महिला के नौकरी छोड़ने की वजह जानने के लिए उसकी इच्छा के साथ उन परिस्थितियों को भी समझना होगा जिनमें उसने यह फैसला लिया।

मातृत्व और रोजगार पर शुरुआती चर्चाओं में मजदूरी का प्रश्न प्रमुख रहा है। "बुडिग और इंग्लैंड ने बच्चों की संख्या और महिलाओं की मजदूरी के बीच संबंध का अध्ययन किया तथा रोजगार अनुभव की भूमिका पर ध्यान दिया।"[1] "कॉरेल और उनके सहयोगियों ने नियुक्ति संबंधी पूर्वाग्रह की जाँच की। उनके प्रयोग और नियोक्ता ऑडिट में समान योग्यता के बावजूद माताओं के प्रति प्रतिकूल मूल्यांकन मिला" [2] इन दोनों शोधों से यह समझ बनती है कि मातृत्व से जुड़ा नुकसान आय में भी दिखाई दे सकता है और अवसर मिलने की प्रक्रिया में भी।

फिर भी, नौकरी में प्रवेश कर पाना, उसे जारी रखना और विराम के बाद उसी स्तर पर लौट पाना अलग स्थितियाँ हैं। "आइज़ेनब्रे और उनके सहयोगियों का तुलनात्मक अध्ययन दिखाता है कि काम से लिए गए विराम के परिणाम देशों की संस्थागत व्यवस्थाओं के अनुसार बदलते हैं।"[3] इसलिए मातृत्व के प्रभाव को किसी एक समय पर दर्ज रोजगार स्थिति से पूरी तरह नहीं समझा जा सकता।

प्रमुख अवधारणाएँ

रोजगार की निरंतरता से आशय समय के साथ रोजगार से संबंध बनाए रखने की प्रक्रिया है। इसमें नौकरी जारी रहना, अस्थायी विराम, दोबारा काम शुरू करना और एक प्रकार के काम से दूसरे प्रकार के काम में जाना शामिल हैं। "लू और उनके सहयोगियों ने प्रसव के आसपास महिलाओं की मासिक रोजगार स्थितियों का अध्ययन करके दिखाया कि स्थिर

रोजगार, काम के घंटे घटाना और रोजगार से बाहर जाकर वापस लौटना अलग रास्ते हैं।"[4] इन रास्तों को अलग पहचानना इस विषय के अध्ययन की बुनियाद है।

रोजगार की निरंतरता और रोज काम पर उपस्थित रहने को भी अलग समझना चाहिए। प्रसव के बाद अवकाश के दौरान रोजगार संबंध बना रह सकता है। इसी तरह, सर्वेक्षण में दो अलग समय पर काम करती मिली महिला के बीच के महीनों में बेरोजगारी या काम से विराम की संभावना हो सकती है। किसी अध्ययन में निरंतरता का माप पढ़ते समय उसकी समयावधि और रोजगार की परिभाषा देखना जरूरी है।

"अवैतनिक देखभाल में बच्चों, बुजुर्गों तथा सहायता की जरूरत वाले अन्य सदस्यों की देखभाल आती है। भोजन बनाना, सफाई और घरेलू प्रबंधन उससे जुड़ी घरेलू सेवाएँ हैं। इन कार्यों के लिए प्रत्यक्ष वेतन नहीं मिलता, लेकिन परिवार का दैनिक जीवन इन्हीं पर निर्भर करता है।"[5] इसका स्वरूप अध्ययन और सामाजिक संदर्भ के अनुसार बदल सकता है।

अध्ययन के उद्देश्य

1. मातृत्व के बाद रोजगार जारी रहने, उससे विराम लेने और दोबारा लौटने से संबंधित प्रमुख निष्कर्षों का विश्लेषण करना।
2. देखभाल के बँटवारे, पारिवारिक निर्णयों और कार्यस्थल की अपेक्षाओं की भूमिका समझना।
3. भारतीय और अंतरराष्ट्रीय अध्ययनों के निष्कर्षों की तुलना उनकी पद्धति और सामाजिक संदर्भ के आधार पर करना।
4. उपलब्ध डेटा की उपयोगिता, सीमाओं और आगे के शोध की आवश्यकताओं को स्पष्ट करना।

शोध पद्धति

यह शोध गुणात्मक एवं द्वितीयक तथ्यों पर आधारित है , एवं सरकारी रिपोर्ट्स , अंतरराष्ट्रीय एवं राष्ट्रीय गैर सरकारी संगठनों , विभिन्न वेब पोर्टल , पुस्तकों आदि से तथ्यों को संकलित कर विश्लेषण किया गया है

समाजशास्त्रीय सैद्धांतिक आधार

देखभाल का लैंगिक बँटवारा:

अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन की 2018 की रिपोर्ट केयर वर्क एंड केयर जॉब्स बतलाती है, कि 89 देशों के श्रम बल एवं घरेलू सर्वेक्षणों के विश्लेषण में 0–5 वर्ष के बच्चों के साथ रहने वाली महिलाओं की रोजगार दर 47.6%, जबकि ऐसे बच्चों के

साथ न रहने वाली महिलाओं की 54.4% थी। रिपोर्ट देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों को महिलाओं के कार्य घंटों और रोजगार की गुणवत्ता से भी जोड़ती है।

कार्य और परिवार की भूमिकाओं का संघर्ष

"ग्रीनहाउस और ब्यूटेल ने कार्य तथा परिवार की भूमिकाओं के बीच संघर्ष को समय, तनाव और अपेक्षित व्यवहार के आधार पर समझाया है , कि कार्य स्थल में रहने से मातृत्व का समय कम हो जाता है , जिसका सीधा असर कार्य एवं पारिवारिक जिम्मेदारियों दोनों पर प्रतिकूल रूप में पड़ता है।"[6]

संगठनों में लैंगिक अपेक्षाएँ

एकर के अनुसार "किसी भी संगठन में हर परिस्थिति में उपलब्ध रहने वाले कर्मचारी को आदर्श समझा जाता है , लेकिन यही अपेक्षा किसी ऐसी महिला से करना सही नहीं है , जो मातृत्व की भूमिका का भी निर्वहन कर रही हो , इस परिस्थिति में उसकी विशेष आवश्यकताओं को समझ कर ही कार्य का मूल्यांकन किया जाना चाहिये।"[7]

साहित्य समीक्षा एवं विश्लेषण:

मजदूरी से रोजगार की पूरी यात्रा तक

मातृत्व पर शोध का एक महत्त्वपूर्ण विकास यह है कि मजदूरी के अंतर के साथ रोजगार की पूरी यात्रा पर ध्यान बढ़ा है। बुडिग और इंग्लैंड ने अपने अध्ययन में पाया कि कार्यस्थल में अभी भी वेतन में अंतर पाया जाता है।

डेनमार्क के प्रशासनिक आँकड़ों पर आधारित "क्लेवन और उनके सहयोगियों ने प्रथम बच्चे के जन्म के आसपास महिलाओं और पुरुषों की आय तथा रोजगार में बदलावों का अध्ययन किया। महिलाओं की आय में दीर्घकालीन नुकसान काम के घंटे, सहभागिता और मजदूरी दर से जुड़ा था।"[8]

लू और उनके सहयोगियों ने "अमेरिकी मासिक पैनल डेटा में प्रसव से पहले कार्यरत महिलाओं के जन्म के बाद पहले वर्ष के रोजगार क्रम पहचाने। अधिकांश में निरंतरता थी, लेकिन एक हिस्से ने काम छोड़ा या घंटे घटाए। अध्ययन में महिलाओं में अलग-अलग निष्कर्ष प्राप्त हुए।"[9]

आइज़ेनब्रे और उनके सहयोगियों "ने जर्मनी, स्वीडन और अमेरिका की तुलना में काम से विराम की अवधि तथा पेशागत गतिशीलता के बीच भिन्न संबंध पाए । इन अध्ययनों को साथ रखने पर स्पष्ट होता है कि नौकरी में लौटना समीक्षा का अंतिम परिणाम नहीं हो सकता। लौटने के बाद पद, आय और आगे बढ़ने के अवसर भी दर्ज होने चाहिए।"[10]

भारतीय अनुभव और काम के समय तथा स्थान की भूमिका

लीला गौतम ने 'Time Use Survey 2019' में विवाहित निःसंतान महिलाओं और प्रथम बार माँ बनी महिलाओं की तुलना की। उनके विश्लेषण में शहरी माताओं के रोजगार पर प्रतिकूल संबंध अधिक था। काम के समय और स्थान का लचीलापन इस अंतर को समझने में महत्त्वपूर्ण निकला। इससे देखभाल को केवल कुल घंटों में मापने की सीमा सामने आती है। घर में रहते हुए बच्चे की निगरानी कर सकना और दिन के निश्चित घंटों में घर से दूर काम करना अलग परिस्थितियाँ हैं।

लाहोटी, अब्राहम और स्वामीनाथन ने कर्नाटक तथा राजस्थान के ग्रामीण क्षेत्रों से जीवन इतिहास कैलेंडर द्वारा विवाह, प्रसव और रोजगार का पिछला क्रम एकत्र किया गया। अध्ययन में प्रथम प्रसव के बाद रोजगार में महत्त्वपूर्ण गिरावट नहीं मिली। इसका अर्थ ग्रामीण महिलाओं पर देखभाल का बोझ न होना नहीं है। ग्रामीण और अनौपचारिक काम की परिस्थितियों में काम जारी रखने का स्वरूप अलग हो सकता है।

एक शोध राष्ट्रीय ग्रामीण तथा शहरी अंतर पर केंद्रित है और दूसरा दो राज्यों के ग्रामीण अनुभव पर। तुलना के लिए काम की श्रेणी, पहले से कार्यरत होने की स्थिति और अध्ययन की अवधि को समान ध्यान देना होगा। यहाँ पद्धति और सामाजिक संदर्भ साथ मिलकर निष्कर्ष का अर्थ तय करते हैं।

परिवार में सहयोग और नियंत्रण का साथ मौजूद होना

"धनराज और महांबरे ने ग्रामीण विवाहित महिलाओं के पैनल डेटा से संयुक्त परिवार में रहने और गैर कृषि रोजगार में भागीदारी के बीच प्रतिकूल संबंध पाया। निर्णय लेने की स्वतंत्रता, शिक्षा और रोजगार तक पहुँच उनके विश्लेषण में महत्त्वपूर्ण थे। यह अध्ययन सभी प्रकार के मातृ रोजगार का अनुमान नहीं देता; उसका मुख्य परिणाम गैर कृषि काम है।"[11]

गौतम के अध्ययन में शहरी माताओं के लिए अन्य वयस्क या बुजुर्ग महिलाओं के साथ रहने का रोजगार से सकारात्मक संबंध मिला। यह निष्कर्ष परिवार की देखभाल संबंधी सहायता की ओर ध्यान दिलाता है। दोनों अध्ययनों के बीच उपयोगी अंतर यह है कि रिश्तेदारों की उपलब्धता और परिवार में अधिकार की व्यवस्था दोनों अलग बातें हैं।

मातृत्व को मापने से निष्कर्ष कैसे बदलते हैं

"मुखर्जी और सरखेल ने IHDS के सर्वे के माध्यम से बच्चों की संख्या, रोजगार, कार्यघंटों और मजदूरी के संबंधों की जाँच की। यह अध्ययन बताता है कि रोजगार एवं प्रसव में गहरा *अंतर्संबंध देखने को मिलता है, श्रम बाजार प्रसव को भी काफी हद् तक निर्धारित करता है*। "[12]

नियुक्ति में पूर्वाग्रह और नौकरी छोड़ने की परिस्थितियाँ

कॉरेल और उनके सहयोगियों ने "मातृत्व के संकेत को बदलते हुए समान योग्यता वाली अभ्यर्थियों के मूल्यांकन की तुलना की। प्रयोग और वास्तविक नियोक्ता ऑडिट में माताओं को नुकसान मिला। इस डिज़ाइन की विशेषता यह है कि योग्यता समान रखकर मातृत्व संबंधी पूर्वाग्रह की जाँच की गई। हालांकि यह अमेरिकी संदर्भ में नौकरी मिलने की प्रक्रिया का अध्ययन है, लंबे समय तक रोजगार बने रहने का प्रत्यक्ष आकलन नहीं।"[13]

मातृत्व अवकाश और देखभाल सेवाओं की भूमिका

बोस और चटर्जी ने "भारत में मातृत्व अवकाश विस्तार से संबंधित नीतिगत परिवर्तन और नियमित वेतनभोगी रोजगार के संबंध का अध्ययन किया। नीति की पात्रता में संस्थागत अंतर का उपयोग करके उन्होंने नियमित रोजगार की संभावना में कमी और काम की अन्य व्यवस्थाओं की ओर बदलाव के प्रमाण पाए। यह परिणाम रोजगार की श्रेणी को विश्लेषण में बनाए रखने की जरूरत दिखाता है। इससे हर अवकाश नीति के समान प्रभाव का निष्कर्ष नहीं निकलता।"[14]

"ILO की देखभाल नीति संबंधी रिपोर्ट अवकाश, उसके वित्तपोषण, पात्रता और शिशु देखभाल सेवाओं को एक व्यापक व्यवस्था में रखती है। दूसरी ओर, UNDP के सात भारतीय शहरों पर आधारित अध्ययन में भरोसा, वहनीयता और सेवा वितरण देखभाल सुविधा के उपयोग की बाधाएँ बने, इन स्रोतों को साथ पढ़ने पर सुविधा की घोषणा, उसकी वास्तविक उपलब्धता और परिवार द्वारा उसका उपयोग अलग चरण दिखाई देते हैं।"[15]

मातृत्व के बाद रोजगार को सहारा देने के लिए यह जानना होगा कि सेवा महिला के काम के समय से मेल खाती है या नहीं, उसकी लागत वहन की जा सकती है या नहीं और उस पर भरोसा है या नहीं। इन परिस्थितियों की जाँच के बिना किसी एक नीतिगत सुविधा से रोजगार की स्थिरता का अनुमान अधूरा रहेगा।

उपलब्ध डेटा और उसकी उपयोगिता

Time Use Survey घरेलू और देखभाल कार्यों के वितरण का संदर्भ देता है। PLFS श्रमबल सहभागिता और रोजगार की व्यापक तस्वीर प्रस्तुत करता है। ये स्रोत अलग प्रश्नों के उत्तर देते हैं। नीचे उनके कुछ प्रकाशित संकेतक दिए गए हैं।

तालिका 2 प्रकाशित सर्वेक्षणों से चयनित वर्णनात्मक संकेतक

स्रोत	संकेतक	पुरुष	महिला

स्रोत	संकेतक	पुरुष	महिला
TUS 2024, आयु 6 वर्ष और अधिक	अवैतनिक घरेलू कार्य में प्रति प्रतिभागी औसत मिनट प्रतिदिन	88	289
PLFS 2023–24, आयु 15 वर्ष और अधिक	सामान्य स्थिति में श्रम बल सहभागिता दर, प्रतिशत(वैतनिक)	78.8	41.7

स्रोत: TUS 2024, तालिका 4 [18]; PLFS 2023–24 के प्रमुख परिणाम, तालिका 1

उपलब्ध तथ्यों के आधार पर निष्कर्षतः यह कहा जा सकता है , कि महिलायें अधिकतर समय अवैतनिक घरेलू कार्यों में इस्तेमाल करती हैं , एवं श्रम बल में अभी भी महिलाओं के भागीदारी काफी कम दिखती है।

चर्चा

मातृत्व के बाद काम जारी रहने का अर्थ हर महिला के लिए एक जैसा नहीं है। कोई महिला अपनी पुरानी नौकरी में बनी रह सकती है, दूसरी कम घंटों की नौकरी चुन सकती है और तीसरी घरेलू उत्पादन में लग सकती है। रोजगार में सहभागिता का एक ही संकेतक इन अनुभवों की गुणवत्ता नहीं दिखा पाएगा। इसलिए समीक्षा में रोजगार का स्वरूप और उसके साथ मिलने वाले संसाधन अलग देखने होंगे।

लचीले काम को भी उसके वास्तविक अनुभव से समझना चाहिए। यदि लचीलापन महिला को अपने समय पर नियंत्रण देता है तो उसका अर्थ अलग होगा। यदि वह लगातार काम और बच्चे की निगरानी एक साथ करने की मजबूरी है तो उसी व्यवस्था में थकान और व्यवधान बने रह सकते हैं। यह इस समीक्षा से निकला विश्लेषणात्मक प्रश्न है; इसका उत्तर महिलाओं के अनुभवों और काम की परिस्थितियों को दर्ज करके देना होगा।

पारिवारिक सहयोग की चर्चा में मदद करने वाले व्यक्ति की स्थिति भी महत्वपूर्ण है। माँ की नौकरी जारी रखने के लिए यदि देखभाल पूरी तरह दादी, नानी या किसी दूसरी महिला पर चली जाए तो परिवार के भीतर श्रम का बँटवारा बदलता है, लेकिन उसका लैंगिक स्वरूप बना रह सकता है। देखभाल की व्यवस्था का मूल्यांकन उसकी नियमितता, देखभालकर्ताओं के अपने समय और महिला की निर्णय क्षमता के साथ किया जाना चाहिए।

चयनित अध्ययनों के बीच अंतर यह स्पष्ट करने में मदद करते हैं कि किन महिलाओं, किस प्रकार के काम और किस अवधि की बात हो रही है। आर्थिक आवश्यकता से काम जारी रहना और पेशागत अवसरों के साथ काम जारी

रहना अलग अनुभव हो सकते हैं। इसीलिए रोजगार की निरंतरता को आय, सुरक्षा, पद और निर्णय लेने की स्वतंत्रता से जोड़कर समझना जरूरी है।

नीतिगत और संस्थागत सुझाव

देखभाल सेवाओं की योजना में क्षमता बढ़ाने के साथ गुणवत्ता, भरोसे, वहनीयता और समय का ध्यान होना चाहिए। UNDP का शहरी अध्ययन इन पहलुओं की महत्त्वपूर्ण भूमिका दिखाता है। सेवा का स्थान और समय कामगार की जरूरतों से मेल खाए, तभी उसकी उपस्थिति रोजगार जारी रखने में वास्तविक सहायता बन सकेगी।

कार्यस्थल पर अवकाश और काम पर वापसी को एक दूसरे से जुड़ी प्रक्रिया माना जाना चाहिए। वापसी की स्पष्ट व्यवस्था, पूर्वानुमेय कार्य समय और निष्पक्ष मूल्यांकन की जरूरत है। ILO का व्यापक ढाँचा अवकाश के साथ देखभाल सेवाओं तथा अलग रोजगार श्रेणियों के लिए संरक्षण को देखने का आधार देता है। इन सुझावों को लागू करते समय स्थानीय रोजगार संरचना और वित्तपोषण की क्षमता का मूल्यांकन आवश्यक होगा।

परिवार में नियमित देखभाल को पुरुषों की भी जिम्मेदारी मानने और घरेलू काम का साझा बँटवारा बढ़ाने पर ध्यान देना चाहिए। संस्थागत मदद की पहुँच स्वरोजगार करने वाली और अनौपचारिक कामगार महिलाओं तक भी होनी चाहिए। बेहतर परिणाम के आकलन में केवल काम पर लौटने वालों की संख्या पर्याप्त नहीं होगी; लौटने के बाद बने रहने, काम की गुणवत्ता और देखभाल के बोझ में बदलाव को भी देखना चाहिए।

निष्कर्ष

मातृत्व के बाद महिलाओं का रोजगार परिवार, देखभाल और कार्यस्थल के संबंधों के बीच आकार लेता है। समीक्षा में ऐसे अनुभव मिलते हैं जहाँ नौकरी छूटती है, काम के घंटे बदलते हैं या महिला किसी दूसरे प्रकार के रोजगार में बनी रहती है। इन परिणामों को समझने के लिए महिला की प्राथमिकताओं के साथ उसके सामने उपलब्ध अवसरों और सीमाओं को देखना आवश्यक है।

लेख का मुख्य निष्कर्ष है कि रोजगार की निरंतरता का अर्थ काम में बने रहने के साथ उसकी गुणवत्ता से भी है। सुरक्षित आय, पेशागत अवसर, अपने समय पर नियंत्रण और निर्णय लेने की स्वतंत्रता इस मूल्यांकन का हिस्सा होने चाहिए। आगे के शोध में रोजगार की नियमित समयरेखा को महिलाओं के अनुभवों से जोड़ना विशेष रूप से उपयोगी होगा। परिवार में देखभाल का साझा बँटवारा और कार्यस्थल तथा सार्वजनिक सेवाओं का सहयोग मिलकर ऐसी परिस्थितियाँ बना सकते हैं जिनमें मातृत्व के बाद रोजगार जारी रखना अधिक संभव हो।

संदर्भ सूची

1. Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. American Sociological Review, 66(2), 204–225. https://doi.org/10.1177/000312240106600203

2. Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? American Journal of Sociology, 112(5), 1297–1338. https://doi.org/10.1086/511799

3. Aisenbrey, S., Evertsson, M., & Grunow, D. (2009). Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. Social Forces, 88(2), 573–605. https://doi.org/10.1353/sof.0.0252

4. Lu, Y., Wang, J. S.-H., & Han, W.-J. (2017). Women's short-term employment trajectories following birth: Patterns, determinants, and variations by race/ethnicity and nativity. Demography, 54(1), 93–118. https://doi.org/10.1007/s13524-016-0541-3

5. Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. International Labour Organization. https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work

6. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10(1), 76–88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

7. Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. Gender & Society, 4(2), 139–158. https://doi.org/10.1177/089124390004002002

8. Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. American Economic Journal: Applied Economics, 11(4), 181–209. https://doi.org/10.1257/app.20180010

9. Gautham, L. (2022). It takes a village: Childcare and women's paid employment in India. Population and Development Review, 48(3), 795–828. https://doi.org/10.1111/padr.12504

10. Lahoti, R., Abraham, R., & Swaminathan, H. (2024). Marriage, motherhood, and women's employment in rural India (ADB Economics Working Paper Series No. 757). Asian Development Bank. https://doi.org/10.22617/WPS240568-2

11. Dhanaraj, S., & Mahambare, V. (2019). Family structure, education and women's employment in rural India. World Development, 115, 17–29. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.11.004

12. Mukherjee, A., & Sarkhel, S. (2025). Motherhood and labour market penalty: A study on Indian labour market. Journal of South Asian Development, 20(1), 7–30. https://doi.org/10.1177/09731741251320760

13. Stone, P. (2007). Opting out? Why women really quit careers and head home. University of California Press. https://www.ucpress.edu/books/opting-out/pdf

14. Bose, S., & Chatterjee, S. (2024). Motherhood penalty revisited: Impacts of maternity leave mandates on nature of employment contracts. The Journal of Development Studies, 60(9), 1394–1411. https://doi.org/10.1080/00220388.2024.2348548

15. Addati, L., Cattaneo, U., & Pozzan, E. (2022). Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. International Labour Organization. https://doi.org/10.54394/AQOF1491