

Neperleidžiami vaiko priežiūros atostogų mėnesiai: tėčių elgsenos tendencijos

Dovilė Galdauskaitė

Vytauto Didžiojo universitetas, Lietuva
El. paštas dovile.galdauskaite@vdu.lt
<https://orcid.org/0000-0003-0838-7230>
<https://ror.org/04y7eh037>

Aušra Maslauskaitė

Vytauto Didžiojo universitetas, Lietuva
El. paštas ausra.maslauskaite@vdu.lt
<https://orcid.org/0000-0002-8641-3492>
<https://ror.org/04y7eh037>

Santrauka. Lietuvoje nuo 2023 m. sausio 1 d. įsigaliojo nauja vaiko priežiūros išmokų skyrimo ir mokėjimo tvarka, kuria remiantis įvesti neperleidžiami vaiko priežiūros atostogų mėnesiai. Šio straipsnio tikslas – apžvelgti, kaip tėčiai naudojami šia nauja priemone, bei atskleisti socioekonominių veiksnių įtaką pasirinkimams, remiantis Walby (2020) lyčių režimo koncepcija, pagal kurią lyčių santykiai ir struktūros aiškinamos makrolygmeniu, ir išteklių derybų šeimoje perspektyva. Empirinis tyrimo pagrindas – unikalūs Gyventojų registro ir „Sodros“ sujungti 84 tūkst. asmenų, kurie 2023–2024 m. galėjo gauti vaiko priežiūros išmokas, individualūs duomenys. Atlikta analizė rodo, kad tėčiai nauja galimybe naudojami gerokai rečiau nei tėvystės atostogomis, tačiau šiek tiek dažniau nei vaiko priežiūros atostogomis. Aktyvesnio tėčių įsitraukimo į vaiko priežiūrą šiuo metu nematoma. Labiau NVPAM naudojasi porų, turinčių mažesnes pajamas, tėčiai.

Raktiniai žodžiai: vaikų priežiūra, lyčių lygybė, vaiko priežiūros atostogos, tėvystė, neperleidžiami vaiko priežiūros atostogų mėnesiai

Non-Transferable Months of Parental Leave: Trends in Fathers' Behavior

Summary. An equal sharing of childcare responsibilities between men and women is a family policy priority in the European Union (EU), as emphasized in many EU strategic documents. Among the latest is EU Directive 2019/1158 on work-life balance for parents and carers (EU, 2019), which requires countries to introduce measures that encourage fathers to take on childcare responsibilities to balance family and professional life. At the national level, the directive has been implemented in various ways; in some countries, a new type of leave targeting fathers has been introduced. This paper focuses on Lithuania, where parental leave policies were modified in 2023, and a new type of leave was thus introduced: *Non-Transferable Parental Leave Months* (NTPM). The NTPM leave is designed as a “take it or leave it” policy scheme.

This paper aims to identify trends in the uptake of NTPM by fathers in Lithuania, and to reveal socio-economic and family-related factors that contribute to the use of this new family policy measure. The theoretical foundations of the study are Walby's (2024) concept of the gender regime, which explains gender relations

Received: 2025 12 11. Accepted: 2026 07 03.

Copyright © 2026 Dovilė Galdauskaitė, Aušra Maslauskaitė. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution Licence](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

and structures at the macro level, and the resource bargaining perspective, which examines interactions at the micro level of the family.

Our analysis is based on a dataset which links national registers and Lithuanian Social Insurance Agency data. Consequently, our analysis includes about 84 thousand individuals entitled to NTPM and other forms of parental leave in 2023–2024, covering a period of 24 months.

Descriptive analysis reveals that only 16 percent of fathers used the NTPM, making it the less popular option than the paternity leave and slightly more popular than parental leave. By contrast, 54 percent of fathers took the ‘daddy month’ and 12 percent took parental leave. There are significant socio-economic differentials at the individual and couple levels in the use of the NTPM by fathers. Our results show that the NTPM is used more frequently by couples with lower levels of income, thus suggesting that they adopt an economic utility strategy.

Keywords: childcare, childcare leave, gender equality, non-transferable parental leave months, fatherhood.

Įvadas

Pagrindinis orientyras, formuojantis Europos Sąjungos (toliau – ES) darbotvarkę iki 2030 m., yra Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas, kuriame prioritetizuojamos trys politikos kryptys – lygios galimybės ir galimybė įsidarbinti, tinkamos darbo sąlygos bei socialinė apsauga ir įtrauktis (Europos Sąjunga, 2021). Įgyvendinant šiuos siekius svarbus vaidmuo tenka šeimos politikai. Taikli šeimos politika gali prisidėti prie moterų užimtumo skatinimo (Bergsvik et al., 2021; Bartova et al., 2022), lyčių lygybės didinimo šeimoje ir visuomenėje (Raybould ir Sear, 2020), šeimų ir vaikų skurdo mažinimo (Van Lancker, 2018), gimstamumo (Bergsvik et al., 2021; Raybould ir Sear, 2020; Skirbekk, 2022).

Pastarąjį dešimtmetį šeimos politikos centre – didesnis tėčių įtraukimas į vaikų priežiūrą (OECD, 2025). Vienas iš paskutiniųjų tai skatinančių dokumentų, kuris šiuo metu yra pagrindinis ES dokumentas, apibrėžiantis pagrindines šeimos politikos kryptis, – 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros (toliau – Direktyva). Be kitų tikslų, Direktyva siekiama didinti tėčių įsitraukimą į vaikų priežiūrą ir įvedami neperleidžiami vaiko priežiūros atostogų mėnesiai (NVPAM).

Aktyvesnis tėčių naudojimasis vaiko priežiūros atostogomis (tiek tėvystės, tiek vaiko priežiūros) siejamas ne tik su geresne asmeninio ir profesinio gyvenimo pusiausvyra, bet ir su didesne lyčių lygybe namų ūkyje ir darbo rinkoje (Andersen, 2018), šeimos ir vaiko gerovės užtikrinimu (Cabrera et al., 2018), partnerystės stabilumu (Norman et al., 2018) bei gimstamumo didėjimu (Farre, 2016; Geyer ir kt., 2015). Vis dėlto vyrai, palyginti su moterimis, vis dar mažiau dalyvauja auginant ir prižiūrint vaikus, o tai susiję ne tik su struktūrine nelygybe darbo rinkoje, bet ir su lyčių vaidmenų normomis (OECD, 2025). Daugelyje šalių dauguma gyventojų mano, kad mamai geriau tinka prižiūrėti vaikus nei tėčiui¹ (ISSP Research Group, 2025). Lietuvoje šiai nuomonei pritaria daugiau nei

¹ Klausimas: Žmonės turi skirtingą nuomonę apie tai, kas geriau, motina ar tėvas, tinka prižiūrėti savo vaikus. Kuris iš šių teiginių labiausiai atitinka jūsų nuomonę? 1 – daug labiau tinka motina; 2 – šiek tiek labiau tinka motina; 3 – ir motina, ir tėvas tinka vienodai; 4 – šiek tiek labiau tinka tėvas; 5 – daug labiau tinka tėvas (ISSP Research Group 2025).

60 proc. gyventojų. Nors pastarųjų kelių dešimtmečių struktūriniai ir kultūriniai pokyčiai rodo tėvo vaidmens šeimoje keitimąsi, tačiau Lietuvoje ši kaita gali būti apibūdinta kaip lėta ir netgi stagnuojanti (Maslauskaitė, 2022; Jurėnienė ir Purvaneckienė, 2023; Galdauskaitė, 2024).

Taigi Direktyvos įgyvendinimas yra aktualus klausimas, nes gali prisidėti prie kultūrinių normų, lyčių padėties darbo rinkoje kaitos. Nors jau esama Direktyvos perkėlimo į nacionalinį kontekstą apžvalgų (Zumbyte ir Szelewa, 2024a, 2024b; de la Corte Rodríguez, 2024), empirinių tyrimų apie vyrų naudojimąsi konkrečiomis Direktyvos įgyvendinimo priemonėmis nėra. Šiame straipsnyje dėmesio skiriama Lietuvai, kurioje NVPAM įsigaliojo nuo 2023 m. sausio 1 dienos. Šio straipsnio tikslas – išanalizuoti tėčių naudojimosi NVPAM tendencijas bei atskleisti socialinius, ekonominius ir su šeima susijusius veiksnius.

Straipsnyje pristatomi rezultatai grindžiami unikaliu empiriniu šaltiniu – sujungtų administracinių duomenų (Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Gyventojų registro) bei oficialiosios statistikos duomenų (2021 m. gyventojų ir būstų surašymo) analize. Remiantis aprašomąja statistika nagrinėjama visų 2023–2024 metais gimusių vaikų tėvų elgsena, iš viso – 84 tūkst. stebėjimo atvejų per 24 mėnesių laikotarpį.

Moterys vis dar daro per daug, o vyrai per mažai vaikų priežiūroje: teoriniai argumentai

Teorinė diskusija dėl vis dar didesnio moterų vaidmens vaikų priežiūros ir namų ūkio darbuose plėtojama ieškant sisteminių šiuolaikinėms visuomenės būdingų priežasčių, taip pat susitelkiant į poros lygmens santykių dinamiką (Altintas ir Sulliva, 2016; Nitsche ir Grunow, 2019). Teorinis makrolygmens atsakymas į klausimą, kodėl moterys vis dar dirba „antrą pamainą“ (Hochschild, 1989), nukreipia į feministinę socialinę teoriją. Remiantis dviejų sistemų teorija (angl. *dual – system theory*) siūloma į moterų padėtį žvelgti kaip į dviejų susijusių sistemų – patriarchijos ir kapitalizmo – sąveikos rezultatą. Patriarchija yra visuomenę organizuojanti socialinių struktūrų ir kasdinių praktikų sistema, ji kuria ir palaiko vyrų dominavimą (Walby, 1990). Patriarchija veikia namų ūkyje, ekonomikoje, valstybėje, kultūros institucijose. Kapitalizmas, kaip ekonominė sistema, laimi iš patriarchijos. Jis remiasi nemokamu moterų darbu namų ūkyje, o vyrams tada leidžiama daugiau laiko skirti darbui, palaiko pagal lytį segmentuotą darbo rinką.

Visuomenės išgyvena slinktį nuo patriarchijos, kuri sutelkta privačioje erdvėje, link viešosios sferos patriarchijos (Walby, 1990, 1997, 2020). Kai moterys nedalyvavo profesiniame darbe ir buvo ekonomiškai priklausomos, jų išnaudojimas ir kontrolė vyko per šeimos institutą. Šiuolaikinėje visuomenėje moterų subordinacija vyksta per institucionalizuotą patriarchiją darbo rinkoje, valstybėje, gerovės institutuose. Viešosios patriarchijos formos yra įvairios ir tai susiję su socialiniais ir politiniais kontekstais (Walby, 2020). Būtent patriarchijos įvairumas atveda prie lyčių režimo sąvokos.

Lyčių režimai gali būti neoliberalūs ir socialdemokratiniai (Walby, 2020). Neoliberalus lyčių režimas pasižymi ribota orientacija į lyčių lygybę, negausiais reguliaciniais lyčių santykių simetrijai skirtais instrumentais. Socialdemokratinis lyčių režimas išsiskiria aktyviu kapitalizmo santykių reguliavimu orientuojantis į lyčių lygybę darbe, socialiniame gyvenime. Jis yra pažangių politinių projektų, stiprios gerovės valstybės, socialinių teisių plėtros ir institucinio įsipareigojimo lyčių lygybei rezultatas (Walby, 2020).

Walby siūlomas požiūris į lyčių nelygybę yra platesnis nei kai kurių kitų šiuolaikinių autorių. Lyčių pusiausvyros (angl. *gender equilibrium*) (Esping – Andresen ir Billari, 2015) ar dviejų pakopų lyčių revoliucijos (angl. *gender revolution*) (Goldscheider, Bernhardt ir Lappegård, 2015). Abi minėtos teorijos teigia, kad vyrų vaidmens pokyčiai įvyks, kai šeimos suvoks ir internalizuos naujo – dviejų dirbančiųjų / dviejų besirūpinančiųjų – modelio naudą. Tuo tarpu Walby (2020) akcentuoja už šeimos esančių institucijų ir socialinių praktikų svarbą palaikant lyčių nelygybes ar jas transformuojant. Jos perspektyva siūlo svarstyti, kada į lyčių režimo kaitą orientuotos politikos gali būti rezultatyvios.

Mikrolygmeniu lyčių vaidmenys šeimoje gali būti paaiškinti santykinių išteklių arba resursų derybų teorija (Blossfeld ir Drobnič, 2009; Davis ir Greenstein, 2013). Partnerystės santykiams būdingos nuolatinės derybos, kuriose partneriai dalyvauja disponuodami skirtingais ištekliais. Ištekliai apima išsilavinimą, pajamas, užimtumo statusą, prestižą, tai gali būti ir fizinis patrauklumas. Svarbiausias išteklius derybose yra individualios pajamos (Davis ir Greenstein, 2013). Kuo aukštesnės individo pajamos, tuo daugiau derybinės galios jis / ji turi. Didesnė derybinė galia leidžia vengti atlikti nepageidaujamus, rutiniškus ir socialinio prestižo neteikiančius rūpybos darbus šeimoje ir būti atleistam nuo jų.

Tyrimai rodo, kad didesnė partnerių pajamų lygybė skatina tėčių įsitraukimą į vaikų priežiūrą (Lappegård, 2008, 2012; Moss et al., 2019; Wood et al., 2023). Pajamų efektas gali būti dvikryptis – poros mažos pajamos gali skatinti vieną iš partnerių dirbti, užuot rūpintis vaiku, o esant didelėms pajamoms pasirinkimas gauti vaiko priežiūros išmoką (-as) gali lemti ženklių pajamų praradimą (Stertz et al., 2017).

Taigi, pasitelkiant aptartas teorines perspektyvas, NVPAM traktuotini kaip viena iš gerovės valstybės priemonių, kuria siekiama daryti poveikį lyčių režimui, skatinti nelygybės mažinimą. Vis dėlto, remiantis Walby (2020) idėjomis apie lyčių režimų įvairovę ir sistemine kilmę, ši priemonė gali turėti ribotus rezultatus, jei lygia greta nevyks esminių pokyčių kituose visuomeninio gyvenimo domenuose. Pavyzdžiui, struktūrinė nelygybė darbo rinkoje palaikys lyčių vaidmenų asimetriją šeimoje, nepaisant pažangių vaiko priežiūros politikos priemonių.

Neperleidžiami vaiko priežiūros atostogų mėnesiai – nauja šeimos politikos priemonė ES

Lyčių lygybės siekis beveik nuo ES įkūrimo buvo ES politikos dalis ir yra minimas įvairiuose ES strateginiuose dokumentuose. 1975 m. priimta direktyva dėl vienodo vyrų ir

moterų darbo užmokesčio (Council Directive, 1975), 1976 m. – direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris priimant į darbą, profesiniame mokyme, sudarant darbo sąlygas (Council Directive, 1976). Vėliau jos atnaujintos (Directive, 2006). Lyčių lygybės siekis minimas ir Europos Sąjungos lyčių lygybės 2020–2025 m., ir 2026–2030 m. strategijose (European Commission, 2020; 2026; European Union, 2016). Vaikų priežiūros srityje lyčių lygybės siekis pirmą kartą tiesiogiai išreikštas tik 2019 m. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros (toliau – Direktyva). Direktyvoje numatyta, kad šalyse turi būti reglamentuotos dvi priemonės. Pirmoji – mokamos tėvystės atostogos, kurių minimali trukmė – 10 darbo dienų. Antroji – iš vaiko priežiūros atostogų (minimali jų trukmė – keturi mėnesiai) du mėnesiai būtų neperleidžiami (toliau – NVPAM), tai reiškia, kad jais turi pasinaudoti abu tėvai (European Parliament and of the Council (EU) directive 2019/1158).

Šios Direktyvos nuostatos į nacionalinę ES šalių teisę perkeltos įvairiai. Vienose šalyse šios priemonės jau egzistavo, kitose buvo įvestos naujai, perkeltos visos, iš dalies arba dar neperkeltos į nacionalinę teisę. Po perkėlimo į nacionalinę teisę visose šalyse, išskyrus Vokietiją, egzistuoja tėvystės atostogos, tačiau ne visose jų naudojimosi kriterijai atitinka Direktyvą (de la Corte Rodríguez, 2024; Zumblyte ir Szelewa, 2024a). NVPAM formaliai suteikiami 23 ES šalyse, tačiau de la Corte Rodríguez (2024) pabrėžia, jog kai kuriose šalyse vienintelis Direktyvą atitinkantis kriterijus yra dviejų mėnesių laikotarpis, o kitų nepaisoma.

Lietuva įvardijama viena iš šalių, kurioje teisė į NVPAM yra labiau šeimos teisė, o ne individuali teisė, kaip reikalaujama Direktyvoje. Pirmą, abu tėvai šiais mėnesiais negali naudotis tuo pačiu metu; antra – šiomis atostogomis abu tėvai gali pasinaudoti per visą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį (de la Corte Rodríguez, 2024). Tai reiškia, kad tėvai abu kartu turi priimti sprendimą, kada ir kokiam laikotarpiui pasinaudoti NVPAM, taip priartinant sprendimą dėl NVPAM prie šeimos, o ne individualios teisės.

Direktyvos perkėlimo tyrimuose vyrauja teisės srities publikacijos (Iklandi, 2025; Latos – Miłkowska, 2025). Esami negausūs tyrimai rodo, kad individuali, bet ne šeimos teisė į NVPAM gali skatinti vyrus naudotis šia priemone (Duvander ir Johansson, 2012; Haas ir Rostgaard, 2011). Teigiamą poveikį turi ir dosnus jų apmokėjimas (Karu ir Tremblay, 2018; Duvander ir kt., 2024). Be to, su Direktyva susijusios priemonės prisideda ir prie vaiko priežiūros kaip veiklos socialinio pripažinimo (Haas ir Rostgaard, 2011). Vis dėlto pabrėžtina, kad sudėtinga apžvelgti neperleidžiamų vaiko priežiūros atostogų mėnesių priemonės tyrimus, nes nėra bendrų skirtingų vaiko priežiūros atostogų tipų pavadinimų ir duomenų derinimo ES lygmeniu.

Lietuvos vaiko priežiūros atostogų sistema

Lietuvos vaiko priežiūros atostogų sistemą sudaro keturi komponentai – motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros atostogos ir neperleidžiami vaiko priežiūros atostogų mėnesiai, kurie nors ir yra vaiko priežiūros atostogų dalis, tačiau jiems taikomi kitokie reikalavimai

nei vaiko priežiūros atostogoms (1 lentelė). Tėčių įtraukimas į vaikų priežiūrą prasidėjo nuo 2007 m., kai buvo įvestos tėvystės atostogos, vėliau pradėtas skatinti nuo 2011 m. sudarant galimybę abiem tėvams dalytis vaiko priežiūros atostogomis. NVPAM įvedimas nuo 2023 m. dar viena priemonė, skirta tėčių įsitraukimui į vaikų priežiūrą didinti.

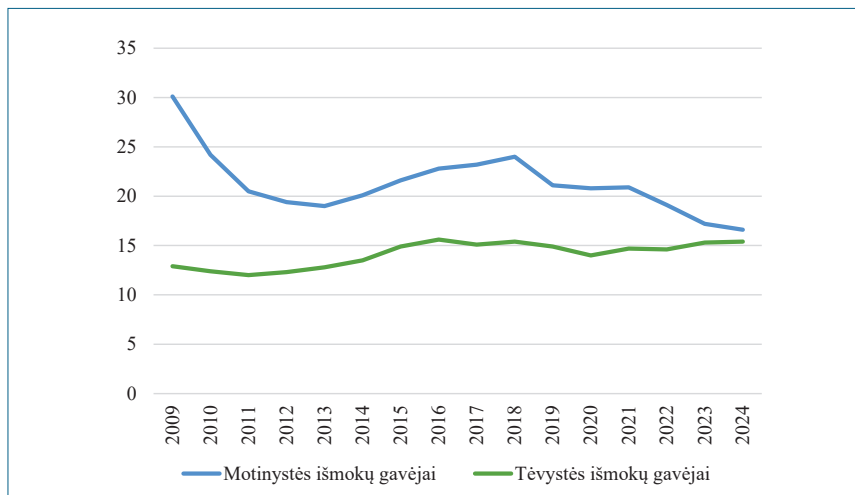
1 lentelė. Lietuvos vaiko priežiūros atostogų sistema

Atostogų pobūdis	Trukmė	Išmokos dydis (bruto)	Įvedimo data	Kiti kriterijai
Motinytės	18 savaitių (70 dienų prieš ir 56 dienos po vaiko gimimo)	78 proc.	Buvo nuo sovietmečio, keitėsi trukmė ir mokėjimas	Per paskutinius 24 mėnesius 12 mėnesių mokėtos socialinio draudimo įmokos
Tėvystės	1 mėnuo	78 proc.	2007 m. sausio 1 d.	Galima pasinaudoti per pirmus tris vaiko gimimo mėnesius
Vaiko priežiūros	Mokamos, iki vaikui sukaks dveji metai, treči metai nemokami	Du variantai: 1) Iki vaikui sukaks 18 mėnesių, mokant 60 proc. 2) Iki vaikui sukaks 24 mėnesiai – pirmais metais 45 proc., antrais – 30 proc. pajamų	1989 m., iki 2008 m. apmokėti tik pirmieji metai, vėliau – antrieji, paskutinis keitimas – 2023 m. sausio 1 d.	Nuo 2011 m. sudaryta galimybė atostogų metu dirbti mažinant išmoką priklausomai nuo pajamų
Neperleidžiami vaiko priežiūros atostogų mėnesiai	Abu tėvai turi du mėnesius, kuriuos galima panaudoti dalimis, minimaliai po 1 dieną	78 proc.	2023 m. sausio 1 d.	Nepasinaudojus abiem tėvams, atitinkamai trumpinamos vaiko priežiūros atostogos

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis 2000 m. gruodžio 21 d. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymu Nr. IX-110

Lietuvos vaiko priežiūros atostogų sistema ilgą laiką apibūdinta kaip dosni tiek atsižvelgiant į išmokų dydžius, tiek į atostogų trukmę (Aidukaitė, 2021; Wesolowski, Billingsley ir Neyer, 2021), ir šiuo metu vaiko priežiūros atostogos Lietuvoje išlieka vienos ilgiausių ES ir EBPO. Ilga trukmė gali turėti neigiamą poveikį – didinti moterims tenkančią vaikų priežiūros našta, bloginti jų galimybes sugrįžti į darbą, mažinti pajamas (Hook ir Li, 2025; OECD, 2025). Nors tėvystės atostogos įvestos beveik du dešimtmečius ir gana dosniai apmokamos, tačiau abu tėvai tuo pačiu metu negali būti mokamose vaiko priežiūros atostogose ir naudotis NVPAM. Tai riboja tėčių įsitraukimo į vaikų priežiūrą galimybes (OECD, 2026).

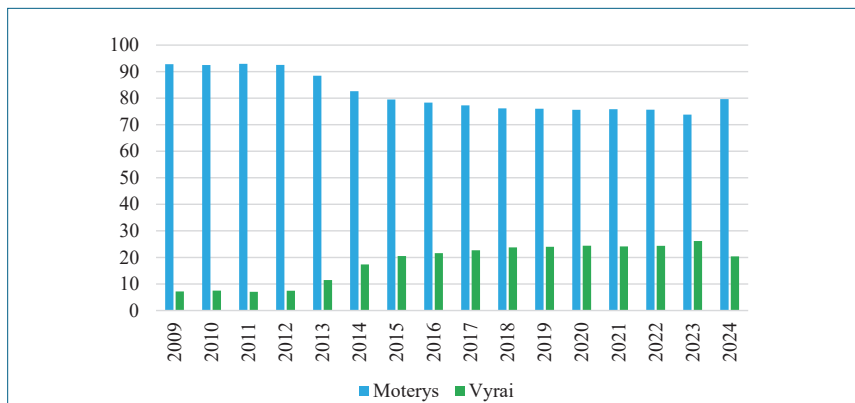
Lietuvoje motinystės išmokų gavėjų skaičius mažėja (1 pav.), tačiau tai susiję su mažėjančiu gimusiųjų skaičiumi. Tėvystės išmokų gavėjų skaičius, nepaisant gimstamumo mažėjimo, jau beveik dešimtmetį išlieka beveik nepakitęs ir yra apie 15 tūkst. kasmet.



1 pav. Motinystės ir tėvystės išmokų gavėjai (tūkst.), 2009–2024 m.

Šaltinis: Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba („Sodra“) (2025), autorių skaičiavimai

Vaiko priežiūros atostogų išmoką gaunančių tėčių dalis (2 pav.) nuo 2009 metų padidėjo nuo 7 iki 25 proc., tačiau pastarąjį dešimtmetį svyruoja tarp 20 ir 25 procentų. Pokytis gana ženklus, tačiau gali būti, kad bent jau dalis tėčių formaliai naudojami atostogomis, gauna išmoką ir tuo pačiu metu dirba, o mamos išeina iš darbo ir rūpinasi vaikais (Norgėlaitė, 2020; Brazienė ir Vyšniauskienė, 2021; Aidukaitė ir Telišauskaitė-Čekana- vičė, 2020). Turint omenyje vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, tikėtina, kad tėčio gaunama išmoka yra didesnė nei mamos ir tai tampa motyvacija ypač antraisiais vaiko gimimo metais, kai esant vaiko priežiūros atostogose galima dirbti.



2 pav. Vaiko priežiūros atostogų išmokų gavėjų dalis (proc.) pagal lytį, 2009–2024 m.

Šaltinis: Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba („Sodra“) (2025), autorių skaičiavimai

Duomenys ir metodai

Siekiant apžvelgti naudojimosi NVPAM tendencijas kitų vaiko priežiūros atostogų tipų ir sociodemografinių tėčių bei mamų charakteristikų kontekste, šiame tyrime atliekama individualaus lygmens administracinių šaltinių ir oficialiosios statistikos duomenų analizė. Pagrindinis duomenų šaltinis – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos („Sodros“) duomenys. Stebėjimo periodas apima 24 mėnesius nuo 2023 m. sausio iki 2024 m. gruodžio, stebėjimo objektas – visų 2023–2024 m. gimusių vaikų tėčiai ir mamos – apie 84 tūkst. asmenų, jų naudojimasis vaiko priežiūros atostogomis ir sociodemografinės charakteristikos. Pabrėžtina, kad ši analizė atlikta ne atrankinio tyrimo, bet registrų ir surašymo sujungtų duomenų pagrindu. Analizė, remiantis tokio pobūdžio duomenų rinkiniu, Lietuvoje dar nebuvo atlikta. Visi analizei naudojami šaltiniai ir jų duomenys pristatomi 2 lentelėje.

2 lentelė. Tyrimo duomenų šaltiniai ir analizei atrinkti duomenys

Šaltinis	Analizei naudojami duomenys
Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba („Sodra“)	Užimtumo statusas (dirba / nedirba) (iki vaiko gimimo datos)
	Pajamos (tik dirbusiems, sugrupuota į: mažiau kaip 500 EUR, 501–1000 EUR, ..., 4001–4500 EUR, daugiau nei 4500 EUR) (iki vaiko gimimo datos)
	Motinstės, tėvystės, vaiko priežiūros, NVPAM išmokos gavėjai ir išmokų dydžiai (sugrupuoti į grupes: mažiau nei 500 EUR, 501–1000 EUR, ..., 4001–4500 EUR, daugiau nei 4500 EUR)
Gyventojų registras	Pagrindinės sociodemografinės charakteristikos (amžius, lytis)
2021 m. gyventojų ir būstų surašymas	Išsilavinimo lygis pagal ISCED klasifikatorių

Analizės tikslais pateikiami keli kintamieji:

- Išsilavinimas – analizėje naudojamos keturios grupės: nežinomas, žemas (žemesnis nei vidurinis: ISCED 0, 1, 2), vidurinis (vidurinis: ISCED 3, 4), aukštas (aukštesnis: ISCED 5, 6, 7, 8).
- Abiejų tėvų išsilavinimas – naudojant „išsilavinimo“ kintamojo duomenis abiem vaiko tėvams, sukurtas poros lygmens kintamasis „tėvų išsilavinimas“.
- Didžiausių pajamų grupė – naudojant duomenis apie asmens pajamas, gautas iki vaiko gimimo datos ir išmokų dydžius, sukurtas „didžiausių pajamų grupės“ kintamasis apie tėvų pajamas, priskiriant pajamoms didžiausias pajamas arba didžiausių išmokos dydį. Kintamasis sukurtas tik tiems, kurių pajamos ir (arba) išmokos buvo nurodytos.
- Abiejų tėvų pajamų grupė – naudojant „didžiausių pajamų“ kintamojo duomenis abiem vaiko tėvams, sukurtas poros lygmens pajamų kintamasis „abiejų tėvų pajamų grupė“.

Duomenų teikėjas – Valstybės duomenų agentūra, pateikiant valstybės duomenis valstybės duomenų valdymo platformoje (Sutarties Nr.: MT25.599). Duomenų jungimas ir duomenų analizė atlikti tyrimo autorių „Palantir Foundry“ duomenų valdymo platformoje.

Rezultatai

Siekiant įvertinti tėčių naudojimosi NVPAM tendencijas ir jų išitraukimą į vaikų priežiūrą, apžvelgiama, kaip aktyviai tėčiai ir mamos naudojami įvairiomis vaiko priežiūros atostogų formomis.

Naudojimasis NVPAM ir kitomis atostogų formomis. Tėčiai rečiau naudojami visų tipų atostogomis nei mamos (3 lentelė). Tik 16 proc. tėčių naudojosi NVPAM (4 lentelė), palyginti su mamomis, iš kurių šiais mėnesiais pasinaudojo 64 proc., tai gerokai mažiau. Pagal klasifikaciją NVPAM priskiriami prie vaiko priežiūros atostogų, tačiau, atsižvelgiant į skirtingą šių atostogų pobūdį, tikslinga vertinti tėčių, kurie naudojami NVPAM ir vaikų priežiūros atostogomis be NVPAM, naudojimosi tendencijas atskirai. Tai atskleidžia, kad tėčiai aktyviausiai naudojami tėvystės atostogomis, jomis pasinaudojo 54 proc. ir tai kur kas daugiau nei NVPAM. Tačiau lyginant su vaiko priežiūros atostogomis (išskyrus NVPAM), kuriomis pasinaudojo 12 proc. tėčių, NVPAM naudojamas šiek tiek daugiau tėčių.

3 lentelė. Visų atostogų tipų naudotojų dalis (proc.) pagal lytį (N = 84 279)

Atostogų tipas	Lytis	
	Moterys	Vyrai
Motinstės	69,2	
Tėvystės		54,1
Vaiko priežiūros (tarp jų ir NVPAM)	65,9	20,6
Vaikų priežiūros (be NVPAM)	60,6	11,8

Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2025), autorių skaičiavimai

4 lentelė. NVPAM naudotojų dalis (proc.) pagal lytį (N = 84 279)

Naudojosi NVPAM	Lytis	
	Moterys	Vyrai
Taip	63,8	16,4
Ne	36,2	83,6

Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2025), autorių skaičiavimai

Tėčių naudojimasis NVPAM glaudžiai susijęs su naudojimosi kitų tipų atostogomis (5 lentelė). Absoliuti dauguma – 91 proc. tėčių, kurie naudojami NVPAM, naudojami ir tėvystės atostogomis, o vaiko priežiūros atostogomis naudojami 45,9 procento. Svarbu

turėti omenyje, kad dalies tėčių vaikams analizuojamu periodu dar nebuvo sukakę dvejų metų ir tikėtina, kad dalis tėčių dar pasinaudos vaiko priežiūros atostogomis, kaip jiems labiau įprasta – antraisiais vaiko gimimo metais.

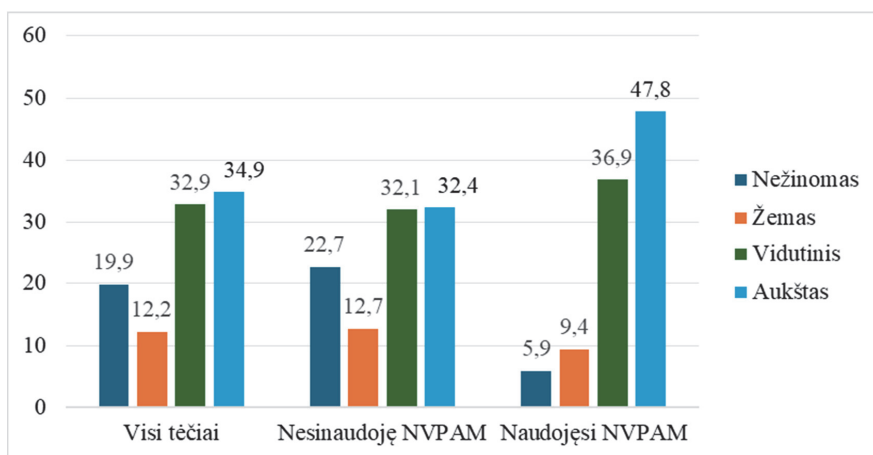
5 lentelė. Tėčių naudojimasis NVPAM ir kitų tipų atostogomis, dalis (proc.) (N = 41 187)

Naudojosi NVPAM	Atostogų tipai			
	Tėvystės		Vaiko priežiūros (ne NVPAM)	
	Taip	Ne	Taip	Ne
Taip	91,2	8,8	45,9	54,1
Ne	46,8	53,2	5,1	94,9

Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2025), autorių skaičiavimai

Tarp visų tėčių bendrai (nepriklausomai nuo naudojimosi NVPAM) tėčiai, kurie pasinaudojo visų trijų tipų atostogomis, sudaro vos 7 proc., o iš tų, kurie pasinaudojo NVPAM, kitais dviem abiem tipais naudojosi 41 proc. tėčių.

Naudojimosi NVPAM socioekonominė diferenciacija. Tėčių, kurie naudojosi NVPAM, pasiskirstymas pagal socioekonominės charakteristikas atskleidžia šiek tiek diferenciacijos. Kaip matoma 3 pav., tėčiai, įgiję aukštąjį išsilavinimą, yra labiau linkę naudotis NVPAM, nei turintys žemesnį nei aukštasis išsilavinimas. Tarp pasinaudojusiųjų NVPAM tėčiai, turintys aukštąjį išsilavinimą, sudaro beveik pusę – 48 proc., tarp nesi-naudojusiųjų – 32 proc., o bendroje tėčių populiacijoje – 35 proc.

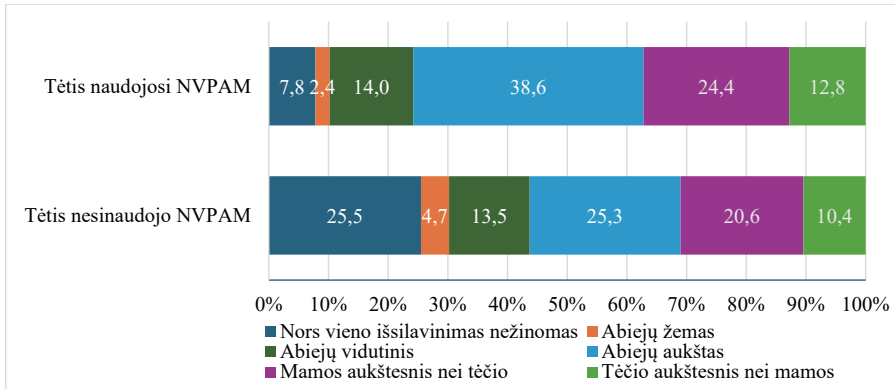


3 pav. Tėčių naudojimasis NVPAM pagal išsilavinimą, dalis (proc.) (N = 41 187)

Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2025), autorių skaičiavimai

Vis dėlto dar įdomesnius išsilavinimo ir tėčių naudojimosi NVPAM aspektus atskleidžia poros lygmens analizė, kai vertinamas ne tik tėčio, bet ir mamos išsilavinimas (4 pav.). Didžiausią NVPAM pasinaudojusių tėčių dalį – 39 proc. sudaro universitetinį

išsilavinimą įgiję vyrai, kurių partnerės taip pat priklauso šiai išsilavinimo grupei. Kaip rodo kitų šalių tyrimai, partnerių, turinčių universitetinį išsilavinimą, porose tėčiai dažniau naudojasi bet kokio tipo atostogomis (Eerola et al., 2019; Moreno-Minguez et al., 2023).



4 pav. Tėčių naudojimas NVPAM pagal tėčio ir mamos išsilavinimą, dalis (proc.) (N = 40 605)

Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2025), autorių skaičiavimai

Pasinaudojusių NVPAM tėčių pasiskirstymas pagal pajamas atskleidžia, kad labiau naudotis NVPAM linkę vidutinių ir aukštesnių pajamų grupių tėčiai (6 lentelė). Pasinaudojusių NVPAM daugiausiai (apie penktadalį) buvo gaunančių 1500–2000 EUR pajamas, o nesinaudojusiųjų – 501–1000 EUR pajamas. Pačias aukščiausias pajamas gaunantys tėčiai NVPAM naudojami retai. Toks naudojimosi NVPAM ir pajamų ryšys iš dalies atskleidžia aukštas pajamas gaunančių vyrų derybinį pranašumą nedalyvauti vaikų priežiūroje, tačiau tai gali būti ne jų individualus, o šeimos sprendimas, jeigu tėčių naudojimas vaikų priežiūros atostogomis (bet kuriuo jų tipu) gali reikšmingai sumažinti šeimos pajamas.

6 lentelė. Tėčių naudojimas NVPAM pagal pajamų grupę, dalis (proc.) (N = 28 947)

Didžiausių pajamų grupė	Naudojami NVPAM	
	Ne	Taip
≤500 EUR	9,3	1,8
501–1000 EUR	19,7	13,5
1001–1500 EUR	17,8	16,7
1501–2000 EUR	14,6	18,5
2001–2500 EUR	11,2	15,7
2501–3000 EUR	7,6	10,8

Didžiausių pajamų grupė	Naudojosi NVPAM	
	Ne	Taip
3001–3500 EUR	5,0	11,2
3501–4000 EUR	3,2	3,1
4001–4500 EUR	2,2	2,3
≥4500 EUR	9,4	6,3

Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2025), autorių skaičiavimai

Vertinant bendras poros pajamas (tik tų porų, kurių abiem partneriams buvo nustatyta pajamų grupė), atsiskleidžia, kad porų, gaunančių mažesnes pajamas, tėčiai dažniau naudojami NVPAM. Tėčių, kurie naudojami NVPAM, 39 proc. jų pačių arba jų partnerių gavo 1000 EUR ar mažesnes pajamas.

Vertinant poros lygmeniu, taip pat atsiskleidžia poros pajamų atotrūkio reikšmė – jeigu mamos pajamos yra mažesnės nei tėčio, tėčiai labiau linkę naudoti NVPAM (7 lentelė). Tarp pasinaudojusiųjų NVPAM tėčiai, kurių partnerių pajamos yra mažesnės nei jų, sudaro 65 proc., o nesinaudojusiųjų NVPAM tokie tėčiai sudarė 51 procentą.

7 lentelė. Tėčių naudojimas NVPAM pagal jų ir jų partnerių pajamų palyginimą, dalis (proc.) (N =25 533)

Tėvų pajamų grupės lyginimas	Tėtis naudojami NVPAM	
	Ne	Taip
Mamos pajamos mažesnės nei tėčio	50,7	64,6
Mamos ir tėčio pajamų grupė ta pati	18,5	16,2
Mamos pajamos didesnės nei tėčio	30,7	19,2

Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2025), autorių skaičiavimai

Šios tendencijos iš esmės neatitinka matomų kitose šalyse ir rodo pajamų kaip išteklių reikšmę priimančioms vaikų priežiūros sprendimus. Pavyzdžiui, Norvegijoje (Lappegård, 2008, 2012) ir Ispanijoje (Moss et al., 2019) atlikti tėčių ir jų partnerių pajamų panašumo efekto tėčių naudojimui vaiko priežiūros atostogomis tyrimai atskleidžia, kad pajamų panašumas skatina tėčius naudoti vaiko priežiūros atostogomis (Moss et al., 2019; Wood et al., 2023).

Kaip matoma 8 lentelėje, trjuose didžiuosiuose miestuose gyvenantys tėčiai labiau linkę naudoti NVPAM nei gyvenantys kitose vietovėse. Tarp gyvenančių šiuose miestuose NVPAM pasinaudojo 20,1 proc. tėčių. Mažiausiai naudoti NVPAM linkę tėčiai, kurie gyvena savivaldybėse, kuriose daugiau nei 50 proc. gyvena kaime, – tokiose savivaldybėse NVPAM pasinaudojo 16,1 proc. visų ten gyvenančių tėčių.

8 lentelė. **Tėčių, pasinaudojusių NVPAM, dalis (proc.) gyvenamosiose vietovėse (N = 36 908)**

Gyvenamoji vieta	Pasinaudojusių NVPAM proc.
3 didieji miestai	20,1
3 didžiųjų miestų žiedinės savivaldybės	18,7
Miestai su virš 50 tūkst. gyventojų	17,7
Savivaldybės, kuriose daugiau nei 50 proc. gyvena mieste	16,6
Savivaldybės, kuriose daugiau nei 50 proc. gyvena kaime	16,1

Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2025), autorių skaičiavimai

Išvados

Šiame straipsnyje pirmą kartą analizuojamas tėčių naudojimas neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais remiantis sujungtais administraciniais duomenimis ir oficialiąja statistika.

NVPAM naudojami 16 proc. tėčių, o tai gerokai rečiau nei vieno mėnesio trukmės tėvystės atostogomis (54 proc.), tačiau dažniau nei vaiko priežiūros atostogomis (neįtraukiant NVPAM) (12 proc.). Naudojimas NVPAM glaudžiai susijęs su tėvystės atostogomis, nes absoliuti dauguma (91 proc.) tėčių, kuri naudojami NVPAM, buvo ir tėvystės atostogose.

Atlikta analizė atskleidžia socioekonominę tėčių, kurie naudojami NVPAM, diferenciaciją. Aukštesnes pajamas gaunančios poros yra mažiau motyvuotos, kad tėčiai naudotųsi NVPAM. Šie rezultatai rodo, kad šeimų sprendimai dėl vaiko priežiūros atostogų yra šeimos išteklų derybų išraiška. Sprendimas dėl NVPAM yra modeliuojamas ne tik kultūrinių, individualaus plano veiksnių, bet ir šeimų ekonominių sąlygų, galimybės neprarasti finansinių įplaukų. Tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad NVPAM dažniau naudojami poros, kurių abu partneriai yra įgiję aukštąjį išsilavinimą.

Bendresniu lygmeniu atliktas tyrimas leidžia svarstyti ir apie tai, kad reikšmingiems lyčių režimo (Walby, 2020) pokyčiams būtini sisteminiai, suderintų priemonių, apimančių tiek šeimos, tiek darbo rinkos politiką, paketai.

Pristatyti rezultatai taip pat nurodo ir tolesnių tyrimų kryptis. Būtina pasitelkti statistinės analizės metodus, kurie suteiktų galimybę įvertinti skirtingų veiksnių sąveiką individo ir poros lygmeniu. Taip pat remiantis rezultatais plėtoti rekomendacijas viešajai politikai.

Autorių indėlis

Dovilė Galdauskaitė: konceptualizavimas, metodologija, formali duomenų analizė, rašymas – originalus tekstas, rašymas – peržiūra ir redagavimas, vaizdavimas.

Aušra Maslauskaitė: konceptualizavimas, metodologija, formali duomenų analizė, rašymas – originalus tekstas, rašymas – peržiūra ir redagavimas, vaizdavimas.

Literatūra

- Aidukaitė, J., Telišauskaitė-Čekanavičė, D. (2020). The Father's Role in Child Care: Parental Leave Policies in Lithuania and Sweden. *Social Inclusion*, 8(4), 81–91. <https://doi.org/10.17645/si.v8i4.2962>
- Aidukaitė, J. (2021). Family support systems in the Baltic and Nordic countries: An explorative overview. In J. Aidukaitė, S. E. O. Hort, & S. Kuhnle (Eds.), *Challenges to the Welfare State* (pp. 11–32). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839106118.00009>
- Altintas, E., Sullivan, O. (2016). Fifty years of change updated: Cross-national gender convergence in housework. *Demographic Research*, 35(16), 455–470. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2016.35.16>
- Andersen, S. H. (2018). Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125–1143. <https://doi.org/10.1111/jomf.12507>
- Bartova, A., Otto, A., & Van Lancker, W. (2022). Making Parental Leave Policies Work for Single Mothers: Lessons from Europe. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 702(1), 129–148. <https://doi.org/10.1177/00027162221134445>
- Bergsvik, J., Fauske, A., & Hart, R. K. (2021). Can Policies Stall the Fertility Fall? A Systematic Review of the (Quasi-) Experimental Literature. *Population and Development Review*, 47(4), 913–964. <https://doi.org/10.1111/padr.12431>
- Blossfeld, H.-P., Drobnič, S. (2009). Theoretical perspectives on couples' careers. In W. R. Heinz, J. Huinink & A. Weymann (Eds.), *The life course reader: Individuals and societies across time* (pp. 338–369). Campus Verlag.
- Brazienė, R., Vyšniauskienė, S. (2021). Paid leave policies and parental leave choices in Lithuania. *Tiltai*, 85(2), 28–45. <https://doi.org/10.15181/tbb.v85i2.2189>
- Cabrera, N. J., Volling, B. L., & Barr, R. (2018). Fathers Are Parents, Too! Widening the Lens on Parenting for Children's Development. *Child Development Perspectives*, 12(3), 152–157. <https://doi.org/10.1111/cdep.12275>
- Council of the European Communities. (1975). Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women. *Official Journal of the European Communities*, L 45, 19–20. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1975/117/oj/eng>
- Council of the European Communities. (1976). Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. *Official Journal of the European Communities*, L 39, 40–42. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1976/207/oj/eng>
- Council of the European Union. (2010). Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UE-APME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC. *Official Journal of the European Union*, L 68, 13–20. <http://data.europa.eu/eli/dir/2010/18/oj>
- Davis, S. N., Greenstein, T. N. (2013). Why Study Housework? Cleaning as a Window Into Power in Couples. *Journal of Family Theory & Review*, 5(2), 63–71. <https://doi.org/10.1111/jftr.12004>
- De la Corte-Rodríguez, M. (2024). *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States (II): Considerable work still to be done* (S. Burri, B. Bökk, & F. van Hoof, Eds.). European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers; European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/751812>
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. *Official Journal of the European Union*, L 188, 79–93. <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>

Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. *Official Journal of the European Union*, L 204, 23–36. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng>

Duvander, A.-Z., Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319–330. <https://doi.org/10.1177/0958928712440201>

Duvander, A.-Z., Halldén, K., Koslowski, A., & Sjögren Lindquist, G. (2024). Income Loss and Leave Taking: Increased Financial Benefits and Fathers' Parental Leave Use in Sweden. *Journal of Social Policy*, 53(2), 551–571. <https://doi.org/10.1017/S0047279422000514>

Duvander, A.-Z., Fahlén, S. (2025). To Take Leave or Not to Take and How Long to Take? A Study on Swedish Fathers' Parental Leave Use. *Journal of Family Issues*, 46(6), 1050–1078. <https://doi.org/10.1177/0192513X251329594>

Eerola, P., Lammi-Taskula, J., O'Brien, M., Hietamäki, J., & Räikkönen, E. (2019). Fathers' Leave Take-Up in Finland: Motivations and Barriers in a Complex Nordic Leave Scheme. *Sage Open*, 9(4), Article 2158244019885389. <https://doi.org/10.1177/2158244019885389>

Esping-Andersen, G., Billari, F. C. (2015). Re-theorizing Family Demographics. *Population and Development Review*, 41(1), 1–31. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2015.00024.x>

European Commission. (2020). *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>

European Commission. (2026). *Gender Equality Strategy 2026-2030*. https://commission.europa.eu/document/1f5fa936-9fba-4435-93f5-32fa220bac82_en

Europos Komisija. (2021). *Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas*. Europos Sąjungos leidinių biuras. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/108602>

Farre, L. (2013). The Role of Men in the Economic and Social Development of Women: Implications for Gender Equality. *The World Bank Research Observer*, 28(1), 22–51. <https://doi.org/10.1093/wbro/lks010>

Galdauskaitė, D. (2024). Links between gender role attitudes and fertility changes between 1990–2017: Lithuania from a comparative perspective. *Journal of Baltic Studies*, 55(3), 567–587. <https://doi.org/10.1080/01629778.2023.2245367>

Geyer, J., Haan, P., & Wrohlich, K. (2015). The effects of family policy on maternal labor supply: Combining evidence from a structural model and a quasi-experimental approach. *Labour Economics*, 36, 84–98. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.07.001>

Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. (2015). The Gender Revolution: A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior. *Population and Development Review*, 41(2), 207–239. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2015.00045.x>

Goldscheider, F. (2023). The Future of Family Demography: Filling in the Fourth Cell. In R. Schoen (Ed.), *The Demography of Transforming Families* (Vol. 56, pp. 13–19). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-29666-6_2

Haas, L., Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177–195. <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571398>

Hochschild, A. R. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. Viking Penguin.

Hook, J. L., Li, M. (2025). National Work-Family Policies and Gender Earnings Inequality in 26 OECD Countries, 1999 to 2019. *Socius*, 11, Article 23780231251360042. <https://doi.org/10.1177/23780231251360042>

- Iklandi, B. (2025). Redefining work-life balance in Romania in the light of directive (EU) 2019/1158 on work-life balance and law No. 283/2022 and law No. 241/2023. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica*, 43(2), 251–270. <https://doi.org/10.32978/sjp.2025.026>
- ISSP Research Group. (2025). *International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles V - ISSP 2022* (ZA10000 Data file version 2.0.0) [Data set]. GESIS Data Archive. <https://doi.org/10.4232/5.ZA10000.2.0.0>
- Jūrėnienė, V., Purvanckienė, G. (2023). *Lietuvos modernios visuomenės (ne)modernėjimas: vertybių kaita lyčių lygybės aspektu*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Karu, M., Tremblay, D.-G. (2018). Fathers on parental leave: An analysis of rights and take-up in 29 countries. *Community, Work & Family*, 21(3), 344–362. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1346586>
- Lappegård, T. (2008). Changing the Gender Balance in Caring: Fatherhood and the Division of Parental Leave in Norway. *Population Research and Policy Review*, 27(2), 139–159. <https://doi.org/10.1007/s11113-007-9057-2>
- Lappegård, T. (2012). Couples' Parental Leave Practices: The Role of the Workplace Situation. *Journal of Family and Economic Issues*, 33(3), 298–305. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9291-6>
- Latos – Miłkowska, M. (2025). The missed opportunity of Poland's implementation of parental leave provisions. *European Labour Law Journal*, 16(1), 140–145. <https://doi.org/10.1177/20319525241306339>
- Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. (2000 m. gruodžio 21 d., Nr. IX-110). *Teisės aktų registras*. Suvestinė redakcija. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.068516AF734B/asr>
- Maslauskaitė, A. (2022). Lithuania's gender revolution: Reversed and stalled. In L. Žilinskienė, M. Ilić (Eds.), *Soviet and Post-Soviet Lithuania: Generational experiences* (pp. 191–209). Routledge.
- Moreno-Mínguez, A., Martín-Román, A., & Moral, A. (2023). Father's parental leave use in Spain: The effect of education in the household. *Journal of Family Studies*, 29(6), 2631–2649. <https://doi.org/10.1080/13229400.2023.2179534>
- Moss, P., Duvander, A.-Z., & Koslowski, A. (Eds.). (2019). *Parental leave and beyond: Recent international developments*. Bristol University Press.
- Nitsche, N., Grunow, D., & Hudde, A. (2025). The stickiness of unequal housework sharing: Limited effects of couples' ideological pairings. *Journal of Marriage and Family*, 87(3), 1224–1248. <https://doi.org/10.1111/jomf.13075>
- Norgėlaitė, A. (2020). Vaiko priežiūros išmokų gavėjų struktūros pokyčiai Lietuvoje: Lyčių egalitarizmo šeimoje ženklas? *Culture & Society*, 11(1), 55–78. <https://doi.org/10.7220/2335-8777.11.1.3>
- Norman, H., Elliot, M., & Fagan, C. (2018). Does Fathers' Involvement in Childcare and Housework Affect Couples' Relationship Stability?*. *Social Science Quarterly*, 99(5), 1599–1613. <https://doi.org/10.1111/ssqu.12523>
- OECD. (2025). *Paid leave for fathers: Recent OECD policy trends*. <https://doi.org/10.1787/07442bed-en>
- OECD. (2026). *PF2.1: Parental leave systems*. OECD Family Database. Retrieved June 4, 2026, from https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf
- Raybould, A., Sear, R. (2021). Children of the (gender) revolution: A theoretical and empirical synthesis of how gendered division of labour influences fertility. *Population Studies*, 75(2), 169–190. <https://doi.org/10.1080/00324728.2020.1851748>
- Skirbekk, V. (2022). *Decline and prosper! Changing global demographics*. Springer.
- Stertz, A. M., Grether, T., & Wiese, B. S. (2017). Gender-role attitudes and parental work decisions after childbirth: A longitudinal dyadic perspective with dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 104–118. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.005>

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba („Sodra“). (2025). *Ligos ir motinystės išmokų atvejai (gavėjai)* [Atviri duomenys]. Atviri „Sodros“ duomenys. Žiūrėta 2025 m. lapkričio 17 d.). <https://atvira.sodra.lt/lt-eur/?page=111>

van Lancker, W. (2018). Does the use of reconciliation policies enable single mothers to work? In R. Nieuwenhuis, L. C. Maldonado (Eds.), *The triple bind of single-parent families* (pp. 245–267). Bristol University Press.

Walby, S. (1990). *Theorising patriarchy*. Basil Blackwell.

Walby, S. (1997). *Gender transformations*. Routledge.

Walby, S. (2020). Varieties of Gender Regimes. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 27(3), 414–431. <https://doi.org/10.1093/sp/jxaa018>

Wesolowski, K., Billingsley, S., & Neyer, G. (2021). Family policy support for earner-carer and traditional-family models. In J. Aidukaitė, S. E. O. Hort, S. Kuhnle (Eds.), *Challenges to the welfare state* (pp. 72–94). Edward Elgar Publishing.

Wood, J., Marynissen, L., & Van Gasse, D. (2023). When is it About the Money? Relative Wages and Fathers' Parental Leave Decisions. *Population Research and Policy Review*, 42(6), Article 93. <https://doi.org/10.1007/s11113-023-09837-4>

Zumbyte, I., Szelewa, D. (2024a). *Assessing compliance: Implementation of EU's Work-life Balance Directive in European countries* (Working Paper 4/2024). Transeuroworks. <https://transeuroworks.eu/wp-content/uploads/2024/10/Assessing-Compliance.-Implementation-of-EUs-Worklife-balance-directive.pdf>

Zumbyte, I., Szelewa, D. (2024b). *Advancing gender equality through EU regulation: The Work-Life Balance Directive* (Policy Brief). Geary Institute for Public Policy, University College Dublin. https://publicpolicy.ie/wp-content/uploads/2024/10/Policy_brief_EU_WLBD.pdf