

ATBALSTS JAUNAJIEM VECĀKIEM EIROPĀ:

FINANSIĀLIE STIMULI, DZIMUMU LĪDZTIESĪBA UN BĒRNU APRŪPES INFRASTRUKTŪRA

2026. gada
oktobris

Pētījuma galaziņojums

LATVIJAS REPUBLIKAS
SAEIMA

Par ziņojuma saturu ir atbildīga tā autore Marika Laudere un redaktore Inese Grumolte-Lerhe.

Pārpublicēšanas, citēšanas vai citādas izmantošanas gadījumā atsauce uz ziņojumu, tā autori un Latvijas Republikas Saeimu ir obligāta.

Atsaucoties uz ziņojumu, izmantojama šāda norāde:
Laudere, M., 2026. *Atbalsts jaunajiem vecākiem Eiropā: Finansiālie stimuli, dzimumu līdztiesība un bērnu aprūpes infrastruktūra.* Pētījuma galaziņojums. Rīga: Latvijas Republikas Saeimas Analītiskais dienests.

Ziņojums ietver saites uz ārējām vietnēm, un pastāv iespējamība, ka tās ar laiku vairs nefunkcionēs. Latvijas Republikas Saeima un autore neuzņemas atbildību par ārējo uzturētāju nodrošinātām tīmekļvietnēm.

Latvijas Republikas Saeima un ziņojuma autore nav atbildīgas par ziņojumā iekļautās informācijas turpmāku izmantošanu un interpretāciju.

Ziņojums neatspoguļo Latvijas Republikas Saeimas kā likumdevēja viedokli.

Visas mantiskās tiesības uz ziņojumu pieder Latvijas Republikas Saeimai.
Rīga, 2026

PĒTĪJUMA MĒRĶIS: raksturot atsevišķās Eiropas valstīs esošos apstākļus un īstenotos pasākumus darba apvienošanai ar bērna kopšanu, kā arī dzimumu līdztiesības veicināšanai.

PĒTĪJUMĀ APLŪKOTIE JAUTĀJUMI:

① Kādi ir vecāku atvaļinājuma un vecāku pabalsta izmaksas nosacījumi aplūkotajās valstīs?

② Cik augsta ir pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumu pieejamība, un kāda ir tās saistība ar vecāku, īpaši māšu, atgriešanos darba tirgū?

③ Kādas elastīga darba iespējas tiek piedāvātas vecākiem?

Satura rādītājs

GALVENIE SECINĀJUMI 2

IEVADS 5

1. VECĀKU ATVAĻINĀJUMS UN TĀ IZMANTOŠANU NOTEICOŠIE FAKTORI 7

2. TĒVU KVOTA: IESPĒJAS UN IEROBEŽOJUMI 14

3. PIRMSSKOLAS IZGLĪTĪBAS UN APRŪPES PAKALPOJUMI 19

4. ELASTĪGI RISINĀJUMI DARBA VIDĒ PROFESIONĀLĀS UN ĢIMENES DZĪVES SASKAŅOŠANAI 23

5. GALVENIE SISTĒMAS PARAMETRI UN POLITIKAS INSTRUMENTI: VALSTU PROFILI 28

5.1. Ziemeļvalstu modelis: Islande, Norvēģija, Somija un Zviedrija 29

5.2. Centrāleiropas un Austrumeiropas / Baltijas modelis: Igaunija, Lietuva un Polija 37

5.3. Kontinentālais modelis: Austrija, Luksemburga, Nīderlande un Vācija 43

5.4. Liberālais tirgus modelis: Apvienotā Karaliste 52

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI 55

GALVENIE SECINĀJUMI

Ģimenes politikas praksei, kas veicina dzimumu līdztiesību, raksturīga vairāku savstarpēji papildinošu elementu kombinācija, kurā vienlaikus apvienojas gan familizācijas, gan defamilizācijas iezīmes. No vienas puses, valsts aktīvi atbalsta ģimenes, nodrošinot pieejamus pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumus (turpmāk arī – PIAP) un tādējādi mazinot ģimenes pienākumu radītos ierobežojumus darba tirgū. No otras puses, tiek veicināta bērna aprūpe ģimenē, nodrošinot augstu ienākumu aizvietojuma līmeni vecāku atvaļinājuma laikā (parasti vismaz 70 % no iepriekšējiem ienākumiem) un ieviešot nenodotamu tēvu kvotu. Valstīs, kur šie elementi darbojas savstarpēji papildinoši (piemēram, Islandē, Norvēģijā, Somijā un Zviedrijā), parasti novērojams augstāks māšu nodarbinātības līmenis. Tomēr nozīme ir arī kultūras normām, darba tirgus struktūrai, kā arī PIAP faktiskajai pieejamībai.

> *Ģimenes politikas efektivitāte nav mērāma tikai pēc formālā vecāku atvaļinājuma ilguma vai pabalstu apjoma – tā atklājas sistēmiskā mijiedarbībā starp ienākumu aizvietojuma modeli, tēvu iesaistes mehānismiem bērnu aprūpē un bērnu aprūpes infrastruktūru.*

Eiropas Savienībā (turpmāk arī – ES) ģimenes politikas kontekstā arvien lielāks uzsvars tiek likts uz dzimumu līdztiesības veicināšanu, nodarbinātības pieaugumu un ekonomikas ilgtspēju. Tomēr, neraugoties uz šo attīstības virzienu, Eiropas valstīs joprojām pastāv būtiskas atšķirības gan attiecībā uz vecāku atvaļinājuma sistēmu regulējumu, pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumu pieejamību, gan arī attiecībā uz tēvu iesaistes līmeni bērnu aprūpē. Daļā valstu ģimenes politika balstās uz augstu ienākumu aizvietojuma līmeni un mērķtiecīgu abu vecāku iesaistes veicināšanu, savukārt citviet joprojām dominē tradicionālāks modelis, kurā bērnu aprūpes pienākumi galvenokārt ir mātes pārziņā.

Augsta ienākumu nevienlīdzība ierobežo ģimeņu iespējas vienlīdzīgi sadalīt bērnu aprūpes pienākumus un pilnvērtīgi izmantot darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanas instrumentus. Pētījumi rāda, ka tēvi vairāk iesaistās bērna aprūpē ģimenēs ar stabilāku sociālekonomisko situāciju, savukārt ģimenēs ar zemāku ienākumu līmeni ekonomiskie apsvērumi nosaka to, ka lielākā mērā tiek saglabāts tradicionālais dzimumu lomu sadalījums. Tādēļ ienākumu nevienlīdzība ne tikai pastiprina sociālo noslāņošanos, bet arī kavē dzimumu līdztiesību un līdzvērtīgu abu vecāku iesaisti ģimenes dzīvē. Latvijā šis jautājums ir īpaši būtisks, jo ienākumu nevienlīdzība valstī joprojām ir viena no augstākajām Eiropas Savienībā.

Iespēja saņemt vecāku pabalstu lielākoties ir saistīta ar nodarbinātības statusu un veiktajām sociālās apdrošināšanas iemaksām, tādēļ šis atbalsta veids galvenokārt ir pieejams darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem. Šāda pieeja var radīt sociālās nevienlīdzības risku, jo vecāki, kuri iepriekš nav bijuši nodarbināti vai kuriem nav pietiekama apdrošināšanas stāža, piemēram, Lietuvā un Polijā, saņem ierobežotu atbalstu. Savukārt Norvēģijā atbalsta sistēma ir iekļaujošāka, paredzot tiesības saņemt noteiktus vecāku pabalstus arī tām personām, kuras nav bijušas nodarbinātas, piemēram, studentiem.

Situācija aplūkotajās valstīs liecina, ka nestabilas nodarbinātības formas, īpaši terminēto darba līgumu izplatība sieviešu vidū, var ierobežot iespējas izmantot darba devēja finansētus atvaļinājumus un pilnvērtīgi saņemt atbalstu vecāku atvaļinājuma laikā. Tādējādi veidojas nevienlīdzība starp dažādām nodarbināto personu grupām attiecībā uz sociālo aizsardzību un ģimenes atbalsta pasākumu pieejamību.

Nenododamā tēvu kvota kā instrumenta lietojums pozitīvi ietekmē gan vienlīdzīgāku pienākumu sadalījumu ģimenēs starp abiem vecākiem, gan dzimumu līdztiesību darba tirgū, tostarp mātes ienākumu līmeni. Ziemeļvalstu modelī šā instrumenta ieviešana ir bijusi vērsta ne tikai uz dzimumu līdztiesības veicināšanu un vienlīdzīgāku aprūpes pienākumu sadalījumu ģimenē, bet arī uz to, lai tēvi bērna aprūpē iesaistītos pēc iespējas agrākā vecumā. Tādēļ, vērtējot šāda politikas instrumenta lietojumu, būtiski ir izvērtēt arī to, cik ilgā laika periodā pēc bērna piedzimšanas kvotu var izmantot. Latvijā nenododamā tēvu kvota ir divi kalendāra mēneši, kurus var izmantot līdz bērna astoņu gadu vecumam. Salīdzinājumā ar Ziemeļvalstu pieeju, kurā kvota jāizmanto bērna agrīnajā dzīves periodā, šāds regulējums mazāk veicina tēva iesaisti bērna aprūpē uzreiz pēc bērna piedzimšanas.

Vienlaikus nenododamā tēvu kvota ir instruments, kas zināmā mērā ierobežo izvēles brīvības iespējas ģimenēm, kuras dažādu apstākļu dēļ vēlētos dot priekšroku risinājumam, kur galvenā aprūpētāja ir māte.

Tēvu kvota pati par sevi nav uzskatāma par paradumu maiņas automātisku risinājumu, proti, tā ne vienmēr nodrošina tēvu lielāku iesaisti bērnu aprūpē ikdienā. Turklāt šāda tendence novērota arī Ziemeļvalstīs, kas uzskatāmas par līderēm dzimumu līdztiesības jautājumos. Lai gan pēc tēvu kvotas ieviešanas tēvi biežāk izmanto viņiem rezervēto vecāku atvaļinājuma daļu, tas ne vienmēr nozīmē līdzvērtīgāku aprūpes pienākumu sadalījumu ģimenē. Atsevišķos gadījumos var veidoties situācija, kurā mātei palielinās neapmaksātā darba slogs, jo viņa vienlaikus turpina veikt bērna aprūpes pienākumus un strādāt algotu darbu, iespējams, nepilna darba laika režīmā. Ja nenododamo tēvu kvotu izmantošana ir saistīta ar zemu ienākumu aizvietojuma līmeni, tā retumis sasniedz savu mērķi un to izmanto tikai neliela daļa tēvu.

Lielākajā daļā gadījumu vecākiem ir iespēja izvēlēties starp ilgāku bērna aprūpes periodu ar zemāku ienākumu aizvietojuma līmeni un īsāku periodu ar augstāku ienākumu aizvietojuma līmeni. Nepietiekams ienākumu aizvietojuma līmenis ir izaicinājums arī vairākās tādās valstīs, kur ir samērā ilgs vecāku atvaļinājums (trīs gadi un pat ilgāk), tomēr ienākumu aizvietojuma līmenis noteiktā posmā ievērojami samazinās (piemēram, Lietuvā un Polijā), un šā iemesla dēļ vecāki ļoti reti izvēlas paši aprūpēt bērnu mājās. Tas apliecina, ka formālu tiesību piešķiršana bez pietiekama finansiāla nodrošinājuma parasti nav gana stimulējošs elements, lai veicinātu būtiskas uzvedības izmaiņas.

Aprakstītā sistēma rada pretrunīgus stimulus: iespēju pilnībā izmantot ilgo atvaļinājumu biežāk var atļauties finansiāli labāk nodrošinātas ģimenes, savukārt citiem vecākiem ekonomisku apsvērumu dēļ nereti nākas agrāk atgriezties darba tirgū. Piemēram, Apvienotajā Karalistē vecāku atvaļinājums vispār netiek apmaksāts, turklāt tas ir īss.

Pētījumi liecina, ka tāda ģimenes politika, kas veicina sieviešu nodarbinātību, ilgtermiņā var daļēji kompensēt sistēmas izmaksas, palielinot nodokļu ieņēmumus un mazinot sociālo

pabalstu slogu. Demogrāfiskās tendences, tostarp prognozētais vecuma atkarības koeficienta pieaugums, papildus pastiprina nepieciešamību pēc šādiem ieguldījumiem, kas kļūst par prioritāti pensiju sistēmas ilgtspējai un darbaspēka piedāvājuma uzturēšanai.

Ziemeļvalstu sociāldemokrātisko labklājības modeli, kas pastāv Islandē, Norvēģijā, Zviedrijā un Somijā, raksturo universāli pieejami pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumi, augsts sociālās aizsardzības līmenis un tēviem paredzētu nenododamu vecāku atvaļinājuma kvotu lietojums.

Centrāleiropas un Baltijas valstīs (Polijā, Igaunijā un Lietuvā) raksturīgs augsts ienākumu aizvietojuma līmenis un ilgs atvaļinājuma periods, tomēr ierobežota tēviem rezervētā nenododamā kvota un nepietiekama pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumu pieejamība nozīmē to, ka atvaļinājumu lielākoties izmanto mātes. Tēvu kvotas izmantošanas līmenis šajās valstīs ir zems.

Kontinentāli korporatīvajā modelī (Vācijā, Austrijā, Luksemburgā, daļēji arī Nīderlandē) vērojama pakāpeniska pāreja no tradicionālās atvaļinājuma sistēmas, kas orientēta uz māti, uz divu pelnītāju un divu aprūpētāju jeb abu vecāku aktīvas līdzdalības darba tirgū modeli, ieviešot tēviem paredzētas atvaļinājuma daļas. Tomēr PIAP pieejamība šajās valstīs ir nevienmērīga.

Liberālo tirgus modeli, kura piemērs ir Apvienotā Karaliste, raksturo salīdzinoši zems ienākumu aizvietojuma līmenis vecāku atvaļinājuma laikā, ierobežota valsts iesaiste PIAP nodrošināšanā, kā arī augsta privātā sektora loma šo pakalpojumu sniegšanā. Šādā sistēmā bērna aprūpes izmaksas lielā mērā gulstas uz pašu ģimeni, un minētā situācija var palielināt sociālās nevienlīdzības un bērnu nabadzības risku. Tādējādi tas, vai vecāku atvaļinājums tiks izmantots un kādi bērnu aprūpes pakalpojumi būs pieejami, lielā mērā ir atkarīgs no katras mājsaimniecības finansiālajām iespējām.

Vairāku Eiropas valstu, tostarp Austrijas, Igaunijas, Norvēģijas, Vācijas un Zviedrijas prakse liecina par Eiropā aktuālu tendenci paplašināt dažādu mērķgrupu, tostarp vecāku, tiesības uz dažādu veidu aprūpes atvaļinājumiem, pagarinot to ilgumu un nodrošinot aizvien augstāku ienākumu aizvietojuma līmeni šādu atvaļinājumu laikā.

IEVADS

Kļūšana par vecākiem ir nozīmīgs pavērsiena punkts ģimenē, turklāt tas ir būtiski arī dzimumu līdztiesības kontekstā, īpaši attiecībā uz apmaksātā un neapmaksātā darba sadalījumu. Pētījumi liecina, ka **pāri bez bērniem mājsaimniecības un aprūpes pienākumus bieži sadala samērā līdzvērtīgi, taču pēc bērna piedzimšanas neapmaksātais aprūpes darbs un mājsaimniecības pienākumi ievērojami biežāk kļūst par mātes atbildību** (*Fox*, 2009; *Rose et al.*, 2015), turklāt šāds tradicionālais dzimumu lomu sadalījums vecāku starpā attiecībā uz bērnu aprūpes pienākumiem Rietumvalstu sabiedrībā joprojām ir visai raksturīgs. Arī **tēvu izmantotā vecāku atvaļinājuma biežums un ilgums daudzviet būtiski atšķiras no tā, cik bieži un ilgi šādu atvaļinājumu izmanto mātes** (*Cools et al.*, 2015; *Dančíková and Muter*, 2026; *Duvander and Johansson*, 2012; *Eerola et al.*, 2019; *OECD*, 2025a). Tomēr pēdējos gadu desmitos attīstītajās valstīs vērojama arī pretēja tendence, proti, **pieaugusi tēvu vēlme aktīvāk iesaistīties bērnu aprūpē un veidot līdzsvarotāku darba un ģimenes dzīves modeli.** Šīs pārmaiņas saistītas gan ar kultūras un sociālo normu transformāciju, gan ar ģimenes politikas attīstību, kas arvien lielāku uzsvaru liek uz abu vecāku līdzvērtīgu iesaisti bērnu aprūpē (*Brandth et al.*, 2022; *O'Brien and Wall*, 2017; *Takács*, 2020).

Mūsdienu sociālā teorētiķe Nensija Freizere iespēju virzīties uz aizvien lielāku dzimumu līdztiesību saista ar nepieciešamību ieviest strukturālas pārmaiņas aprūpes pienākumu sadalījumā mājsaimniecībā. Viņa uzskata, ka aprūpes darba finansiāla kompensēšana nav pietiekams risinājums un ir nepieciešama sistemātiska rīcībpolitika, kas veicina abu vecāku līdzvērtīgu iesaisti bērnu aprūpē un ģimenes pienākumu veikšanā (*Fraser*, 1994; *Lewis*, 2001).

Eiropas Savienībā ģimenes politikas kontekstā arvien lielākā mērā tiek uzsvērta dzimumu līdztiesība, nodarbinātība un ekonomikas ilgtspēja. Tā ES Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam kā viens no centrālajiem mērķiem bija noteikts "divu pelnītāju un divu aprūpētāju modelis" (*dual-earner/dual-carer model*), kurā abu vecāku līdzvērtīga iesaiste gan darba tirgū, gan aprūpes pienākumu sadalē tiek uzlūkota kā priekšnoteikums ekonomikas ilgtspējai un sociālajam taisnīgumam (*EC*, 2020; *EC*, 2021). **Šis virziens tiek turpināts arī jaunajā ES Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2026.–2030. gadam, kurā īpaša uzmanība pievērsta Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas** (Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES) **īstenošanai un vienlīdzīgākai aprūpes pienākumu sadalei starp sievietēm un vīriešiem** (*EC*, 2026). Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīva paredz minimālos standartus attiecībā uz paternitātes un vecāku atvaļinājumu, tostarp nenododamās tēvu kvotas principu, kas vērsts tieši uz tēvu iesaistes veicināšanu (Eiropas Parlaments un Padome, 2019).

Pētījumi liecina, ka mātēm pēc bērna piedzimšanas ilgstoši esot ārpus darba tirgus, īpaši gadījumos, kad prombūtne pārsniedz 12 mēnešus, ir mazāk labvēlīgu karjeras iespēju un tas var negatīvi ietekmēt māšu ienākumus ilgtermiņā (*Andersen*, 2018; *Cukrowska-Torzewska et al.*, 2025; *Fagan and Norman*, 2016; *Joshi et al.*, 1999). Taču **māšu agrīna atgriešanās darba tirgū kļūst arvien nozīmīgāka arī demogrāfisko pārmaiņu kontekstā.** Eiropā, samazinoties dzimstībai un pieaugot vecuma atkarības koeficientam (no aptuveni 34,5 % 2025. gadā līdz prognozētajiem aptuveni 59,7 % 2100. gadā (*Eurostat*, 2025)), lielāku nozīmi iegūst sieviešu pilnvērtīga līdzdalība darba tirgū un tādi politikas risinājumi, kas mazina spriedzi attiecībā uz nodarbinātību un bērna aprūpes pienākumiem (*OECD*, 2024c; *OECD*, 2025b). Sieviešu nodarbinātības pieaugums, ko veicina, piemēram, labākas iespējas saņemt PIAP, kā arī elastīgi vecāku atvaļinājuma modeļi, ilgtermiņā var

daļēji kompensēt ģimenes politikas izmaksas, jo palielinās nodokļu ieņēmumi un samazinās sociālo pabalstu izdevumi. Tomēr šādas fiskālās atdeves apmērs lielā mērā ir atkarīgs no konkrētās valsts nodokļu sistēmas un darba tirgus struktūras (*OECD*, 2025a). Jebkurā gadījumā šādā kontekstā **ģimenes politika kļūst cieši saistīta arī ar darbaspēka nodrošinājuma un ekonomiskās ilgtspējas jautājumiem.**

Vecāku atvaļinājuma sistēmai ir būtiska nozīme aprūpes pienākumu sadalījumā ģimenē. Pētījumi liecina, ka īslaicīgs paternitātes atvaļinājums pēc bērna piedzimšanas pats par sevi būtiski nemaina tradicionālo aprūpes pienākumu sadalījumu starp vecākiem. Noturīgākas pārmaiņas dzimumu lomās rodas tad, ja tēvs ilgāku laiku iesaistās bērna ikdienas aprūpē un uzņemas galvenā aprūpētāja pienākumus (*Lammi-Taskula*, 2017). Tāpēc tieši vecāku atvaļinājuma regulējumam ir nozīmīga loma līdzsvarotākas aprūpes pienākumu sadales veicināšanā. Ņemot to vērā, **šajā pētījumā galvenā uzmanība tiks pievērsta vecāku atvaļinājumam** (valstīs gan tā konkrētais nosaukums atšķiras)**, detalizēti neanalizējot maternitātes vai paternitātes atvaļinājuma regulējumu.**

Pētījumā aplūkotas **12 valstis, kuru izvēle balstīta uz trim labklājības valsts modeļiem – sociāldemokrātisko, liberālo un konservatīvo –, kurus izstrādājis ietekmīgais mūsdienu labklājības valsts teorētiķis Gēsta Espings-Andersens.** Šie modeļi atšķiras pēc dekomodifikācijas pakāpes, proti, pēc tā, cik lielā mērā indivīda labklājība un sociālā drošība ir tieši atkarīga no dalības darba tirgū un spējas nodrošināt ienākumus ar algotu darbu. Tāpat modeļi atšķiras pēc valsts, tirgus un ģimenes lomas sociālās aizsardzības nodrošināšanā un atbildības sadalījuma starp šiem elementiem (*Esping-Andersen*, 1990; *Ferrera*, 1996). Pētījuma problemātikas kontekstā katru no šiem modeļiem raksturo atšķirīga pieeja vecāku atvaļinājuma politikai, bērnu aprūpes nodrošinājumam, kā arī darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanai. Šādu modeļu izvēle ļauj apzināt ģimenes politikas risinājumu daudzveidību un izgaismo atšķirīgos veidus, kā valstis organizē atbildības sadalījumu starp valsti, ģimeni un darba tirgu. **Vienlaikus nav iespējams identificēt universāli lietojamu ģimenes politikas modeli, kas būtu vienlīdz piemērots visām valstīm.** Izvēlētie risinājumi lielā mērā ir atkarīgi no sociālekonomiskās situācijas un politiskajām prioritātēm, kā arī no tā, kādu attīstības virzienu valsts tiecas īstenot dzimumu līdztiesības, nodarbinātības un ģimenes labklājības jomā. Būtisks faktors, kas nosaka situāciju dažādās valstīs un ļauj skaidrot atšķirīgos rādītājus tajās, ir kultūras normas un sabiedrībā iesakņotie un valdošie priekšstati par vēlamo pienākumu sadalījumu ģimenē. Nereti, neatkarīgi no pastāvošajiem sistēmiskajiem risinājumiem un iespējām līdzsvarot darba un ģimenes dzīvi, kā arī veicināt līdzvērtīgāku pienākumu sadali starp vecākiem, **mātes tieši bērnu aprūpes jomā biežāk nekā, piemēram, mājsaimniecības darbu sadalē mēdz īstenot tā dēvēto vārtu sargāšanas (*maternal gatekeeping*) pieeju.** Tā izpaužas kā vēlme kontrolēt bērnu aprūpes kvalitāti un grūtības deleģēt aprūpes pienākumus citiem, tostarp bērna tēvam (*Allen and Hawkins*, 1999). Šī parādība tiek skaidrota ar tā dēvēto intensīvās mātes lomas (*intensive mothering*) pieeju, kas balstās uz priekšstatu par to, ka mātei ir pienākums bērnu aprūpei veltīt ievērojamu laiku un sniegt emocionālo ieguldījumu, kā arī par to, ka tieši māte ir vispiemērotākā bērna aprūpētāja (*Hays*, 1996). Šādā kultūras kontekstā bērnu aprūpe bieži tiek uztverta kā primāri sievietes atbildības joma (*Chung*, 2024).Šie jautājumi gan šā pētījuma ietvaros padziļināti netiks aplūkoti.

1. VECĀKU ATVAĻINĀJUMS UN TĀ IZMANTOŠANU NOTEICOŠIE FAKTORI



Daudzviet Eiropā pārmaiņas vecāku atvaļinājuma politikā, kas ietekmē arī vīrieša lomu ģimenē, ir veiktas salīdzinoši nesen, turklāt šādas pārmaiņas vērojamas pat tajās Eiropas valstīs, kurās dzimumu līdztiesība jau ilgstoši bijusi nozīmīgs politikas mērķis. 20. gadsimta pēckara periodā tiesības uz atvaļinājumu lielākoties bija paredzētas tikai mātēm, kuras tika uzskatītas par galvenajām un "dabiskajām" bērna aprūpētājām, kaut arī tobrīd arvien vairāk sieviešu iesaistījās pilna laika darbā. Piemēram, Zviedrijā iespēja mātei nodot daļu vecāku atvaļinājuma tēvam tika ieviesta jau 1974. gadā, taču individuālas un nenododamas tiesības uz atvaļinājumu tēvi ieguva tikai 1995. gadā. Savukārt Apvienotajā Karalistē tēva iespējas izmantot atvaļinājumu, kas pārsniedz apmaksātu divu nedēļu paternitātes atvaļinājumu, joprojām lielā mērā ir atkarīgas no mātes piekrišanas nodot daļu sava atvaļinājuma.

> *Tādējādi vairākās attīstītajās valstīs vecāku atvaļinājuma sistēmās ilgstoši saglabājusies mātēm centrēta pieeja, kas vietām kavējusi tēviem paredzēto risinājumu ieviešanu (O'Brien and Wall, 2017).*

Eiropas ģimenes politikas attīstībā iespējams identificēt trīs posmus, kas atspoguļo pakāpenisku pāreju no atsevišķu valstu iniciatīvām uz koordinētāku ES līmeņa pieeju:

pirmais posms (1993–2005) iezīmējās ar Ziemeļvalstu vadošo lomu ģimenes politikas reformu īstenošanā. Norvēģija un Islande kļuva par pionierēm, ieviešot tēviem paredzētas nenododamās vecāku atvaļinājuma kvotas, tādējādi praksē apliecinot šā instrumenta nozīmi tēvu iesaistes bērnu aprūpē veicināšanā;

otro posmu (2007–2018) raksturoja Ziemeļvalstu pieredzes pārņemšana un pielāgošana vairākās Rietumeiropas valstīs. Vācija īstenoja *Elterngeld* reformu, savukārt Zviedrija paplašināja tēviem rezervēto atvaļinājuma daļu, ieviešot trešo nenododamo mēnesi. Vienlaikus ES līmenī tika nostiprināti pirmie kvantitatīvie mērķi PIAP pieejamības veicināšanai;

trešais posms (2019–2025) saistīts ar būtisku ES lomas pieaugumu ģimenes politikas koordinēšanā. Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīva noteica minimālos standartus darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanai visās dalībvalstīs, savukārt vairākas valstis, tostarp Somija, Polija un Lietuva, ieviesa vēl ambiciozākas nacionālās reformas un īstenoja atbilstošus pasākumus.

Šī attīstības dinamika atspoguļo pakāpenisku ģimenes politikas transformāciju no atsevišķām nacionālām iniciatīvām uz arvien koordinētāku un stratēģiskāku pieeju ES līmenī.

Apmaksātu vecāku atvaļinājumu joprojām vairāk izmanto mātes. To galvenokārt nosaka vairāki savstarpēji saistīti faktori (1. attēls).



1. attēls. **Vecāku atvaļinājuma izmantošanas dzimumu asimetrijas noteicošie faktori**

Autores vizualizācija.

Tēvu iesaiste vecāku atvaļinājuma izmantošanā pēdējā gadu desmita laikā pakāpeniski pieaug, tomēr tā joprojām ir būtiski mazāka salīdzinājumā ar māšu iesaisti. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (turpmāk arī – *OECD*) 22 valstīs, par kurām pieejami salīdzināmi dati, vīriešu īpatsvars starp visiem vecāku atvaļinājumam piesaistītā pabalsta saņēmējiem pieaudzis no vidēji 19,1 % 2013. gadā līdz 26,1 % 2023. gadā. Turklāt atšķiras arī vecāku atvaļinājuma izmantošanas veids. Tēvi biežāk izvēlas elastīgākus risinājumus – aptuveni puse atvaļinājumu izmanto daļēji, sadalot to vairākos periodos vai kombinējot ar nepilna laika darbu. Savukārt mātes daudz biežāk izmanto atvaļinājumu pilnā apjomā un nepārtraukti, parasti uzreiz pēc maternitātes atvaļinājuma beigām (*OECD*, 2025a).

ES līmeņa tiesiskais regulējums nosaka minimālos standartus vecāku tiesību aizsardzībai darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanas jomā. Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīva paredz vismaz 10 darbdienas ilgu paternitātes atvaļinājumu un katram vecākam vismaz četrus mēnešus vecāku atvaļinājuma, no kuriem divi mēneši nav nododami otram vecākam. Savukārt 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (Direktīva 92/85/EEK) nodrošina grūtnieču aizsardzību pret atlaišanu laikā no grūtniecības sākuma līdz maternitātes atvaļinājuma beigām (Eiropas Parlaments un Padome, 2019; ES Savienības Padome, 1992).

Pētījumi konsekventi apstiprina, ka **tēvu iesaistei vecāku atvaļinājuma izmantošanā ir pozitīva ietekme vairākās dimensijās.** Tēvi, kuri izmanto vecāku atvaļinājumu, arī pēc tā beigām

biežāk un aktīvāk iesaistoties bērnu aprūpē un mājsaimniecības pienākumu veikšanā (*Almquist and Duvander,* 2014; *Bünning,* 2015; *Evertsson et al.,* 2018; *Tamm,* 2019). Atsevišķos pētījumos konstatēts, ka šī ietekme saglabājas arī ilgtermiņā – pat piecus līdz septiņus gadus pēc bērna piedzimšanas (*Akerlof and Kranton,* 2010*; Duvander and Johansson,* 2012). Lielāka tēvu iesaiste bērnu aprūpes pienākumos saistīta arī ar augstāku apmierinātību ar dzīvi abiem vecākiem, īpaši mātēm (*Huerta et al.,* 2014).

Dažādās valstīs veiktos pētījumos attiecībā uz tēvu iesaisti bērnu aprūpē vērojamas kopīgas iezīmes. **Tēvu iesaiste parasti ir lielāka valstīs ar dāsnu ienākumu aizvietojumu vecāku atvaļinājuma laikā, bet īpaši maza valstīs, kurās atvaļinājums netiek apmaksāts vai ienākumu aizvietojuma līmenis ir zems.** Nozīmīgs faktors ir tas, kā tiek noteiktas tiesības uz atvaļinājumu: tēvi vairāk to izmanto valstīs, kur šīs tiesības ir individuālas, nevis balstītas uz ģimenes kopējām tiesībām, īpaši gadījumos, kad ir ieviesta nenododamā tēvu kvota (*Patnaik,* 2019). Detalizētāk par tēvu kvotu sk. zemāk.

Ienākumu aizvietojuma līmenis būtiski ietekmē arī to, cik ilgi bērna aprūpe ģimenē ir finansiāli iespējama neatkarīgi no tā, kurš no vecākiem izmanto atvaļinājumu. Lietuva šajā ziņā ir labs piemērs – lai gan vecāku atvaļinājuma periods ir samērā ilgs, augsts ienākumu aizvietojuma līmenis tiek nodrošināts ļoti ierobežotu laiku. Pirmajā bērna dzīves gadā pabalsts atkarībā no izvēlētā modeļa ir attiecīgi 77,34 % vai 58 % no neto ienākumiem, taču vēlāk tā apmērs būtiski samazinās vai atvaļinājums vairs netiek apmaksāts (attiecīgi pēc bērna 18 vai 24 mēnešu vecuma sasniegšanas). **Tādējādi ilgstoša bērna aprūpe ģimenē praksē bieži kļūst pieejama galvenokārt finansiāli labāk nodrošinātām mājsaimniecībām ar uzkrājumiem vai citiem ienākumu avotiem.** Savukārt ģimenēm ar vidējiem vai zemākiem ienākumiem pilna atvaļinājuma perioda izmantošana var radīt ievērojamu finansiālo slogu. **Ziemeļvalstu pieredze liecina, ka līdzsvarotāk darba un ģimenes dzīvi savienot izdodas tad, ja ir īsāks vecāku atvaļinājums (aptuveni 12 līdz 18 mēneši), tiek saglabāts augsts ienākumu aizvietojuma līmenis visā atvaļinājuma periodā un nodrošināta PIAP pieejamība.**

Izvēle starp ilgāku vecāku atvaļinājuma periodu un augstāku ienākumu aizvietojuma līmeni nebūtu uzlūkojama kā savstarpēji izslēdzoša alternatīva. Līdzsvaru starp abiem risinājumiem iespējams panākt, veidojot diferencētu ienākumu aizvietojuma sistēmu, kurā pabalsta apmērs ir atkarīgs no izvēlētā atvaļinājuma ilguma. **Islandes un Zviedrijas pieredze rāda, ka modeļi, kuros salīdzinoši īsākā periodā tiek nodrošināts augsts ienākumu aizvietojuma līmenis, efektīvi veicina tēvu iesaisti vecāku atvaļinājuma izmantošanā** (sk. 5.1. nodaļu).

Šādas pieejas efektivitāti nosaka vairāki savstarpēji saistīti faktori. Pirmkārt, augstāks ienākumu aizvietojuma līmenis samazina mājsaimniecības ienākumu kritumu tēva atvaļinājuma laikā. Otrkārt, relatīvi īss un skaidri noteikts atvaļinājuma periods, īpaši nenododamās kvotas gadījumā (kas piešķirta ar nosacījumu, ka neizmantošanas gadījumā tā tiek zaudēta), mazina darba devēju bažas par darbinieka ilgstošu prombūtni. Tieši darbinieka potenciāli ilgstoša prombūtne praksē bieži tiek uzskatīta par vienu no nozīmīgākajiem šķēršļiem, kas neveicina tēvu aktīvāku iesaisti bērna aprūpē, izmantojot vecāku atvaļinājumu (*OECD,* 2025a). Jāņem vērā, ka darbinieka ilgstoša prombūtne var ietekmēt arī profesionālo prasmju aktualitāti, darba pieredzes nepārtrauktību un darba devēju priekšstatus par darbinieka pieejamību un karjeras perspektīvām. **Vecāku atvaļinājuma periodi, kas pārsniedz 12 mēnešus, var būt saistīti ar sarežģītāku atgriešanos**

darba tirgū, tostarp zemākiem ienākumiem un lēnāku karjeras izaugsmi pēc atvaļinājuma beigām (*Cukrowska-Torzewska et al.*, 2025; *Joshi et al.*, 1999).

Elastīgāki vecāku atvaļinājuma nosacījumi un iespēja apvienot atvaļinājumu ar nepilna laika darbu var veicināt lielāku tēvu iesaisti bērna aprūpē un līdzsvarotāku darba un ģimenes dzīves sadalījumu (*Boll and Nikolka*, 2013). Piemēram, Austrijā pēc reformas, kuras rezultātā ieviesti īsāki un elastīgāki vecāku atvaļinājuma modeļi, tēvu aktivitāte vecāku atvaļinājuma izmantošanā pieauga par 23 %. Savukārt pēc tam, kad tika ieviesti ar ienākumiem saistīti pabalsti ar ienākumu aizvietojumu līdz 80 %, tēvu aktivitāte atvaļinājuma izmantošanā palielinājās vēl par 13 % (*Ziegler and Bamieh*, 2023). **Tādējādi šis gadījums apstiprina sakarību, ka tēvu motivāciju izmantot vecāku atvaļinājumu būtiski ietekmē gan elastīgas atvaļinājuma iespējas, gan pietiekami augsts ienākumu aizvietojuma līmenis.**

Elastīgie risinājumi attiecībā uz vecāku atvaļinājuma, tostarp nenododamās tēvu kvotas, izmantošanu tomēr var radīt pretrunīgus rezultātus. Tas nozīmē, ka darbinieks lielākā mērā ir pieejams darbavietai, bet tas var traucēt pilnvērtīgi iesaistīties bērna aprūpē. Ja šādu risinājumu izmanto tēvs, māte netieši tiek nostiprināta kā galvenā aprūpētāja. Pētījumos konstatēts, ka koncentrēts, nepārtraukts atvaļinājums rada noturīgāku ietekmi uz aprūpes pienākumu sadalījumu (*Brandth and Kvande*, 2016; *Brandth and Kvande*, 2019). Tādēļ **elastīgums vecāku atvaļinājuma izmantošanā kā darba un aprūpes savienošanas instruments jāvērtē piesardzīgi: atvaļinājums var tikt izmantots formāli, turklāt praksē dzimumu līdztiesības potenciālu bērnu aprūpē tas nereti nepalielina.**

Ekonomiskajai līdzvērtībai partnerattiecībās ir būtiska nozīme tajā, vai bērna aprūpes pienākumus un vecāku atvaļinājumu praksē izmanto abi vecāki. Citiem vārdiem – **ekonomisko resursu sadalījums ģimenē tieši ietekmē arī aprūpes pienākumu sadalījumu** (*Raley et al.*, 2012; *Valentova*, 2024). Pie šāda secinājuma nonākuši Luksemburgā veikta pētījuma autori, un to apstiprina arī pētījumi Vācijā un Ziemeļvalstīs. Situācijās, kad mātei ir augstāks ienākumu potenciāls nekā tēvam, biežāk tiek izvēlēts modelis, kurā vecāku atvaļinājumu izmanto tikai tēvs vai arī abi vecāki saglabā aktīvu dalību darba tirgū. Vecāku relatīvais ieguldījums mājsaimniecības ienākumos tādējādi būtiski ietekmē lēmumus par atvaļinājuma izmantošanu.

> *Praksē atvaļinājumu biežāk izmanto tas vecāks, kura prombūtne rada mazākus finansiālos zaudējumus ģimenei.*
>
> (*Almqvist*, 2008; *Bygren and Duvander*, 2006; *Eerola et al.*, 2019; *Närvi and Salmi*, 2019; *OECD*, 2011; *OECD*, 2024b).

Tā kā sievietes jau pirms bērna piedzimšanas vidēji pelna mazāk nekā vīrieši, mājsaimniecības līmenī bieži ir gadījumi, kad **vecāku atvaļinājumu izmanto vecāks ar zemāko atalgojumu – visbiežāk māte.** Jāatzīmē, ka Eiropas Savienībā nekoriģētā dzimumu darba samaksas atšķirība 2023. gadā bija 12 % (*Eurostat*, 2026). Tādējādi ģimenēs nereti tiek pieņemts ekonomiski racionāls lēmums mātei uz ilgāku laiku samazināt darba aktivitāti vai pārtraukt dalību darba tirgū, savukārt tēvs turpina būt pilnvērtīgi nodarbināts, pat ja abi vecāki atbalsta vienlīdzīgu bērna aprūpes pienākumu sadalījumu. Somijā veiktā pētījumā secināts, ka tēva iespējas izmantot ilgāku vecāku atvaļinājumu lielā mērā ir atkarīgas arī no tā, vai mātei ir stabilas iespējas atgriezties darbā un turpināt profesionālo karjeru (*Lammi-Taskula*, 2017).

Pētījumos secināts, ka būtiskākās pārmaiņas dzimumu lomās un bērna aprūpes pienākumu sadalījumā vērojamas situācijās, kad tēvs uz noteiktu laiku kļūst par galveno

bērna aprūpētāju, kamēr māte atgriežas darbā. Šāda pieredze ļauj tēviem pilnvērtīgāk uzņemties aprūpētāja lomu un pakāpeniski maina tradicionālos priekšstatus par tēva vietu ģimenē un bērna aprūpē. Somijā veikts pētījums rāda, ka **šādas pārmaiņas izteiktāk novērojamas vidussšķiras ģimenēs, kur abi vecāki ir stabilāk integrēti darba tirgū** un viņiem ir salīdzinoši līdzvērtīgas ekonomiskās iespējas. Savukārt zemāk atalgotās vai nestabilāk nodarbinātās grupās ilgstošāku tēva iesaisti bērna aprūpē bieži ierobežo mātes vājākās pozīcijas darba tirgū un ģimenes ekonomiskie apsvērumi. Tātad, **lai veicinātu dzimumu līdztiesību, nepietiek tikai paplašināt iespēju tēviem izmantot vecāku atvaļinājumu.** Vienlaikus nepieciešams stiprināt arī sieviešu nodarbinātības iespējas, ekonomisko drošību un karjeras attīstības perspektīvas (*Lammi-Taskula*, 2017). Jo stabilāka ir sievietes iesaiste darba tirgū un jo augstāki ir viņas ienākumi, jo lielākas ir viņas iespējas ietekmēt pienākumu sadalījumu mājsaimniecībā. Mājsaimniecības darbu kontekstā tas parasti nozīmē iespēju samazināt nesamērīgi lielo ieguldījumu neapmaksātajos mājas darbos un panākt līdzsvarotāku pienākumu sadali starp partneriem. Mātes ar augstāku ienākumu potenciālu ir gatavas daļu aprūpes pienākumu nodot citiem aprūpētājiem, īpaši bērna tēvam, un tādējādi pieaug iespējamība, ka bērnu aprūpe ģimenē tiks organizēta līdzsvaroti un tēvi aktīvāk iesaistīsies ikdienas aprūpes pienākumos (*Raley et al.*, 2012).

Šie secinājumi vienlaikus aktualizē nepieciešamību risināt arī ienākumu nevienlīdzības problēmu sabiedrībā kopumā, kas Latvijā ir ļoti augsta. Jāņem vērā, ka minētie secinājumi iegūti Somijā – valstī, kas starptautiski tiek uzskatīta par vienu no labklājības un sociālās drošības līderēm pasaulē (*Hiilamo and Kuitto*, 2024). Latvijā sociālā un ekonomiskā nevienlīdzība ir samērā augsta. Ienākumu nevienlīdzība valstī joprojām ir viena no augstākajām Eiropas Savienībā. 2022. gadā Latvijā turīgākās iedzīvotāju grupas ienākumi bija 6,2 reizes lielāki nekā nabadzīgāko iedzīvotāju ienākumi, un augstāka ienākumu nevienlīdzība tika konstatēta vien Bulgārijā un Lietuvā (CSP, 2024). 2024. gadā Džini koeficients sasniedza rādītāju 35,6, kas norāda uz izteiktu ienākumu sadalījuma nevienlīdzību sabiedrībā (Oficiālās statistikas portāls, 2026). 2023. gadā nabadzības riskam bija pakļauti 21,6 % iedzīvotāju (Oficiālās statistikas portāls, 2024).

> *Šie rādītāji liecina, ka Latvijas sabiedrībā saglabājas būtiska sociālā un ekonomiskā noslāņošanās, kas var tieši ietekmēt arī ģimeņu iespējas izmantot vecāku atvaļinājumu un līdzsvarot darba un ģimenes dzīvi.*
>
> *Augsta ienākumu nevienlīdzība praksē var pastiprināt tradicionālo aprūpes pienākumu sadalījumu, jo ģimenes biežāk ir spiestas pieņemt risinājumu, kas ir ekonomiski izdevīgāks, nevis veicina līdzvērtīgāku abu vecāku iesaisti bērna aprūpē.*

Latvijā nekoriģētā dzimumu darba samaksas atšķirība 2023. gadā bija 16,4 % – viena no augstākajām Eiropas Savienībā (*Eurostat*, 2026).

Dānijā veiktajos pētījumos konstatēts, ka lielāka tēva iesaiste vecāku atvaļinājuma izmantošanā ir saistīta ar pozitīvu ietekmi uz mātes ekonomisko situāciju – pieaug mātes ienākumi un samazinās dzimumu darba samaksas atšķirības mājsaimniecības līmenī (*Andersen*, 2018; 2. attēls).



2. attēls. **Vecāku atvaļinājuma izvēles ekonomiskais pamatojums un izvēles ilgtermiņa sekas dzimumu līdztiesības jomā**
Balstīts uz: *Eurostat*, 2026; *Goldin*, 2014; *Kleven et al.*, 2019; *Korpi et al.*, 2013; *OECD*, 2024b.

Būtiska nozīme tam, kādu lēmumu ģimene pieņem saistībā ar tēva iespēju izmantot vecāku atvaļinājumu, ir darbavietas kultūrai, organizācijas videi un tajā valdošajiem priekšstatiem par darbinieka lomu. Pētījumi Vācijā, Norvēģijā un Austrijā liecina, ka tēvu lēmumu būtiski ietekmē bailes no iespējamām negatīvām sekām karjerā, bažas par profesionālo drošību, kā arī aizvietošanas iespējas darbavietā. Šie faktori ietekmē ne tikai tēva lēmumu par to, vai vispār izmantot vecāku atvaļinājumu, bet arī par to, cik ilgi atrasties atvaļinājumā (*Halrynjo and Kitterod*, 2025; *Samtleben et al.*, 2019; *Stertz et al.*, 2020; *Ziegler and Bamieh*, 2023).

Īpaši nozīmīga ir darbavietas iekšējā dinamika – konkurences līmenis starp darbiniekiem, savstarpējās aizvietošanas iespējas un organizācijas attieksme pret darba un privātās dzīves līdzsvarošanu. Tēvi sociāli atbalstošā un ģimenei draudzīgā darba vidē biežāk pilnvērtīgi izmanto vecāku atvaļinājumu un aktīvāk iesaistās bērna aprūpē. Savukārt organizācijās ar izteiktu savstarpējo sāncensību un tā dēvēto ideālā darbinieka normu (priekšstatu, ka darbiniekam pilnībā jāvelta savs laiks darbam, nevis ģimenes dzīvei) darbs bieži tiek vērtēts augstāk par aprūpes pienākumiem, pat ja atvaļinājums formāli tiek izmantots. Vienlaikus pētījumi rāda, ka **lielākā daļa tēvu, kuri izmantojuši vecāku atvaļinājumu, praksē nav izjutuši būtisku negatīvu ietekmi uz profesionālo izaugsmi neatkarīgi no atvaļinājuma ilguma. Savukārt mātes gan vecāku atvaļinājuma ietekmi uz karjeru daudz biežāk uztver kā nelabvēlīgu** (*Halrynjo and Kitterod*, 2025; *Samtleben et al.*, 2019).

2. TĒVU KVOTA: IESPĒJAS UN IEROBEŽOJUMI



Viens no būtiskākajiem politikas instrumentiem dzimumu līdztiesības veicināšanai vecāku atvaļinājumu jomā ir tēviem paredzēto nenodotamo vecāku atvaļinājuma kvotu ieviešana. Nenodotamā tēvu kvota ir atvaļinājuma sistēmas elements, kas paredz konkrētu atvaļinājuma periodu, kuru drīkst izmantot tikai tēvs (atsevišķās valstīs – arī otrs vecāks) un kuru nav iespējams nodot partnerim. Ja tēvs šo periodu neizmanto, tiesības uz to tiek zaudētas – princips, kas pazīstams kā "izmanto vai zaudē" (*use-it-or-lose-it*). Šāda pieeja veidota, lai radītu tiešu stimulu tēviem iesaistīties bērna aprūpē un mazinātu tradicionālo aprūpes pienākumu nevienlīdzīgu sadalījumu ģimenē. Pirmo reizi šāds regulējums tika ieviests Norvēģijā 1993. gadā, sākotnēji paredzot četru nedēļu nenodotamu kvotu tēviem (*Brandth and Kvande*, 2016; *Brandth and Kvande*, 2019; *OECD*, 2025a).

Valstīs, kur tēviem paredzētā nenodotamā kvota sasniedz vismaz 10 nedēļas (piemēram, Islandē, Norvēģijā, Somijā un Zviedrijā), tēvu iesaiste vecāku atvaļinājuma izmantošanā parasti sasniedz 70–90 %. Savukārt valstīs, kur šāds instruments nav ieviests vai darbojas ierobežotā apjomā, tēvu atvaļinājuma izmantošanas rādītāji visbiežāk nepārsniedz 20–43 % (*OECD*, 2024b; *OECD*, 2025a). Somijā veiktā pētījumā secināts – ģimenēs, kurās abi vecāki ir nodarbināti, bērnu aprūpes pienākumi atsevišķās praktiskās ikdienas aktivitātēs tika sadalīti līdzvērtīgāk gadījumos, kad tēvs izmantojis vairāk nekā trīs nedēļas ilgu vecāku atvaļinājumu (*Eerola et al.*, 2022). Vācijā secināts, ka noturīgākas pārmaiņas dzimumu lomās un pienākumu sadalē ģimenē biežāk veidojas pēc individuāli izmantota tēva atvaļinājuma, kura ilgums pārsniedz divus mēnešus (*Bünning*, 2015). Tādējādi, **ja mērķis ir veicināt augstāku dzimumu līdztiesību bērnu aprūpē, būtiska nozīme ir tam, cik ilgu laiku tēviem paredzētā kvota ir pieejama izmantošanai.**

Vairākos salīdzinošajos pētījumos konstatēts, ka, nosakot mērķi panākt, lai iespējami daudz tēvu izmanto atvaļinājumu, **individualizētas un nenodotamas vecāku atvaļinājuma tiesības ir ievērojami efektīvākas nekā tiesības, kas garantētas abiem vecākiem** (*Brandth and Kvande*, 2009; *Brighouse and Wright*, 2008; *Cools et al.*, 2015; *Eydal et al.*, 2015; *Haas and Rostgaard*, 2011; *O'Brien*, 2009; *Ray et al.*, 2010). Papildu ieguvums ir tas, ka tēvu kvota samazina iespējas izvairīties no iesaistes bērna aprūpē. Proti, tēviem faktiski uzņemoties aprūpes pienākumus, kļūst arvien grūtāk neiesaistīšanos pamatot ar prasmju vai pieredzes trūkumu bērnu aprūpē un mājsaimniecības darbu veikšanā (*Akerlof and Kranton*, 2010).

Tēvu kvotas efektivitāti nosaka vairāki savstarpēji saistīti elementi: tai jābūt tiesiski nostiprinātai (*statutory*), skaidri paredzētai tieši tēvam (*earmarked*), nenodotamai otram vecākam (*non-transferable*) un saistītai ar pietiekami augstu ienākumu aizvietojuma līmeni (3. attēls). Tēvu kvotas ietekmi nosaka arī tās praktiskās izmantošanas nosacījumi un organizēšanas pieeja. Piemēram, Norvēģijā kopš 2007. gada ieviestā iespēja tēvu kvotu izmantot elastīgi – pa daļām vai nepilna laika režīmā – devusi pretrunīgus rezultātus. **Konstatēts, ka tēvi, kuri izvēlas nepilna laika atvaļinājumu, bieži savā darbavietā ir augsti pieprasīti. Tādējādi viņu iesaiste bērna aprūpē nav pilnvērtīga un netieši tiek nostiprināts priekšstats par māti kā galveno aprūpētāju** (*Brandth and Kvande*, 2019). Savukārt atvaļinājuma izmantošana nepārtrauktos un pietiekami ilgos periodos rada ievērojami noturīgāku ietekmi un aprūpes pienākumu pārdali ģimenē – jo ilgāk tēvs viens pats uzņemas galveno atbildību par bērna aprūpi, jo izteiktāk mainās ikdienas aprūpes sadalījums starp vecākiem (*Brandth and Kvande*, 2019; *O'Brien and Wall*, 2017). Tādēļ **elastība tēvu kvotas izmantošanā vērtējama ar piesardzību: tā var palielināt atvaļinājuma izmantošanas biežumu, taču vienlaikus mazināt kvotas potenciālu veicināt līdzvērtīgu bērna aprūpes**

pienākumu sadalījumu vecāku starpā, ja tēvs faktiski neuzņemas pilnu atbildību par bērna aprūpi.



3. attēls. **Tēvu kvotas efektivitāti noteicošie elementi**
Balstīts uz: *Brandth and Kvande,* 2019; *Kvande and Brandth,* 2020

Norvēģijas aptuveni 30 gadu pieredze ar nenodotamo tēvu kvotu liecina, ka tā dēvētais uz ģimeni orientētais modelis, kurā tēvs vecāku atvaļinājuma izmantošanu plāno kopā ar māti, viņam sniedz lielāku drošības izjūtu. Tomēr tas būtiski nemaina tradicionālo priekšstatu par māti kā galveno bērna aprūpētāju (*Brandth and Kvande,* 2019).

Ja tēvu prombūtne bērna aprūpes dēļ kļūst par ierastu un paredzamu parādību, samazinās iespēja, ka ar bērna piedzimšanu saistītie "riski" darba tirgū tiek attiecināti galvenokārt uz sievietēm. Šādai attīstībai ir potenciāls pakāpeniski mainīt gan darba tirgus struktūru, gan darbavietas kultūru (*Korsgren and van Lent,* 2022). **Nenodotamā tēvu kvota tādējādi funkcionē ne tikai kā ģimenes atbalsta instruments, bet arī kā mehānisms, kas līdzsvaro dzimumu uzvedības modeļus darba tirgū.** Tas ir īpaši nozīmīgi, ņemot vērā mātes stāvokļa negatīvo ietekmi uz nodarbinātību un atalgojumu (*motherhood penalty*). **Šajā ziņā pētījumos konstatētas būtiskas atšķirības starp valstu grupām**: Ziemeļvalstīs māšu ienākumu samazinājums 10 gadus pēc pirmā bērna piedzimšanas sasniedz aptuveni 21 % Dānijā un 26 % Zviedrijā, savukārt Vācijā un Austrijā šie rādītāji ir attiecīgi 61 % un 51 %, bet Apvienotajā Karalistē – 44 % (*Kleven et al.,* 2019). **Arī Baltijas valstīs, tostarp Latvijā, ienākumu plaisa starp mātēm un tēviem pēc pirmā bērna piedzimšanas kļūst izteiktāka nekā Ziemeļvalstīs un Nīderlandē, jo īpaši pirmajos divos gados pēc bērna piedzimšanas** (*Černiauskas,* 2023). **"Mātes statusa sods" vēl vairāk pastiprina jau pastāvošo dzimumu atalgojuma plaisu.** Tādējādi veidojas pašpastiprinošs cikls: zemāki sievietes ienākumi palielina iespējamību, ka tieši māte izmantos bērna aprūpes atvaļinājumu, savukārt ilgāka

prombūtne no darba tirgus vēl vairāk samazina viņas nākotnes ienākumus un karjeras iespējas. Tas atkārtoti nostiprina tradicionālo aprūpes pienākumu sadalījumu arī pēc nākamo bērnu piedzimšanas. Pētījumi par mātes statusa ietekmi darba tirgū liecina, ka šīs sekas var būt īpaši izteiktas Centrālajā un Austrumeiropā, kur biežāk raksturīgi ilgāki un zemāk apmaksāti vecāku atvaļinājuma periodi (*Kleven et al.*, 2019).

Ģimenēs, kurās abi vecāki var pilnvērtīgi apvienot darbu ar bērnu aprūpi, māšu nodarbinātība ir augstāka, ienākumu atšķirības mazākas un aprūpes pienākumu sadalījums vienlīdzīgāks (*OECD*, 2025a; 1. tabula).

1. tabula

Tēvu kvotas ilgums, sieviešu nodarbinātības rādītāji un dzimumu atalgojuma atšķirība Eiropas valstīs

Valsts	Tēvu kvota (nedēļās)	Sieviešu nodarbinātība (%, 20–64, 2023.)	Dzimumu atalgojuma atšķirība, (%, 2023.)
Islande	~19	81,3	9,3
Norvēģija	15	75,3	14,3
Zviedrija	13	77,8	11,2
Somija	~16	76	16,8
Igaunija	Nav	75,4	21,1
Vācija	Nav	78	17,6
Nīderlande	Nav	78,9	13
Polija	9	66,9	4,5
Lietuva	Nav	77,3	12,2
Luksemburga	Nav	66,8	–0,9
Austrija	~9	72,2	18,4
Apvienotā Karaliste	Nav	72	13,1

Piezīmes: "Nav" – klasiska nenododama tēvu kvota nav ieviesta. Tēvu atvaļinājuma izmantošanas rādītāji valstīs nav tieši salīdzināmi (atšķiras mērījuma definīcija un atskaites gads), tādēļ tie aplūkoti attiecīgo valstu profilos (sk. 5. nodaļu).

Avoti: *Eurostat*, 2026; *MISSOC*, 2025; *OECD*, 2024b.

Neraugoties uz dažādiem institucionāliem un finansiāliem stimuliem, būtiska nozīme ir arī paša tēva motivācijai iesaistīties bērna aprūpē un ģimenē valdošajiem priekšstatiem par dzimumu lomām. Somijā veiktie pētījumi rāda, ka ģimenēs, kur vecāki regulāri savstarpēji pārrunā aprūpes pienākumu sadalījumu un līdzvērtīgu pienākumu sadalījumu šajā jomā, biežāk tiek pārskatīti tradicionālie priekšstati par bērna aprūpi un veidota līdzvērtīgāka pienākumu sadale starp partneriem. Ilgāku tēvu iesaisti vecāku atvaļinājuma izmantošanā veicina arī abu vecāku kopīgās vērtības attiecībā uz bērna aprūpi un vienlīdzīgu vecāku lomu ģimenē. Vienlaikus pētījumi apliecina, ka pat tik egalitārā sabiedrībā kā Somija joprojām saglabājas tradicionāli priekšstati par māti kā galveno maza bērna aprūpētāju. Tādēļ mēdz rasties situācijas, kad mātes, kuras darbā atgriežas agrāk, nekā sabiedrībā ierasts, nereti izjūt emocionālu spiedienu un šaubas par atbilstību labas mātes ideālam (*Lammi-Taskula*, 2017).

Tomēr Somijas un Zviedrijas pieredze liecina, ka līdzvērtīgāka aprūpes pienākumu sadale sākusi veidoties tieši pēc tēvu kvotas ieviešanas. Somijā šobrīd aptuveni trešdaļa tēvu izmanto rezervēto daļu, savukārt Zviedrijā pēc vairākām reformām (nenododamie kvotas mēneši 1995. un 2002. gadā, dzimumu līdztiesības prēmija 2008. gadā) atvaļinājumu izmanto jau gandrīz 90 % tēvu. Vienlaikus pētījumi liecina, ka reformu ietekme nav vienāda visās sabiedrības grupās, jo **tēvu iesaiste joprojām atšķiras atkarībā no izglītības, nodarbinātības nozares un ģimenes sociālekonomiskā konteksta** (*Duvander and Johansson*, 2014).

Jāņem vērā – **politikas pārmaiņu ietekme uz attieksmi, lēmumu pieņemšanu un ikdienas uzvedību parasti veidojas pakāpeniski.** Pētījumi rāda, ka valstīs, kurās jau ilgāku laiku pastāv individuālas, pilnībā apmaksātas un nenododamas tēviem paredzētas vecāku atvaļinājuma daļas (piemēram, Islandē, Norvēģijā, Somijā un Zviedrijā), tēva došanās atvaļinājumā uz diviem vai trim mēnešiem tiek uztverta kā pašsaprotama un sociāli pieņemama prakse gan ģimenēs, gan darba vidē (*Brandth and Kvande*, 2016; *Lammi-Taskula*, 2017). Ģimenes locekļi, kolēģi, draugi un darba devēji šādu izvēli lielākoties neapšauba, ja atvaļinājums tiek izmantots tēvam paredzētajā periodā (*Almqvist*, 2008). Tomēr arī minētajās valstīs situācijās, kad tēvi izvēlas izmantot ilgāku atvaļinājumu nekā sākotnēji rezervētais periods, viņi var izjust netiešas negatīvas sekas darba vidē, piemēram, ierobežotas karjeras iespējas vai spiedienu ilgākas prombūtnes laikā saglabāt zināmu pieejamību darbam (*Bünning*, 2015; *Halrynjo and Kitterod*, 2025).

> *Pat valstīs ar ilgstošu dzimumneitrālas vecāku atvaļinājuma politikas pieredzi joprojām pastāv atšķirība starp formālu tiesību piešķiršanu tēviem un pilnvērtīgu dzimumu līdztiesīgu aprūpes pienākumu sadalījumu praksē* (*O'Brien and Wall*, 2017).

Modelis	A	K	P	Sieviešu nodarbinātība	Tēvu iesaiste
Ziemeļvalstu IS, NO, SE, FI	●	●	●	75–81 %	Augsta
CEE / Baltijas EE, LT, PL	●	◑	○	67–77 %	Zema
Kontinentālais DE, NL, AT, LU	◑	◑	◑	67–79 %	Vidēja
Liberālais AK	○	○	○	72 %	Ļoti zema

4. attēls. **Ģimenes politikas instrumentu attīstības pakāpe, sieviešu nodarbinātības rādītājs un tēvu iesaistes līmenis bērnu aprūpē dažādās valstu grupās**

Paskaidrojums: A - ienākumu aizvietojuma līmenis; K - nenododamā tēvu kvota; P - pirmsskolas izglītības un aprūpes infrastruktūra.

● spēcīgi attīstīts instruments ◑ vidēji attīstīts instruments ○ vāji attīstīts instruments

Balstīts uz: *Eurostat*, 2026; *MISSOC*, 2025; *OECD*, 2024b; *OECD*, 2025a.

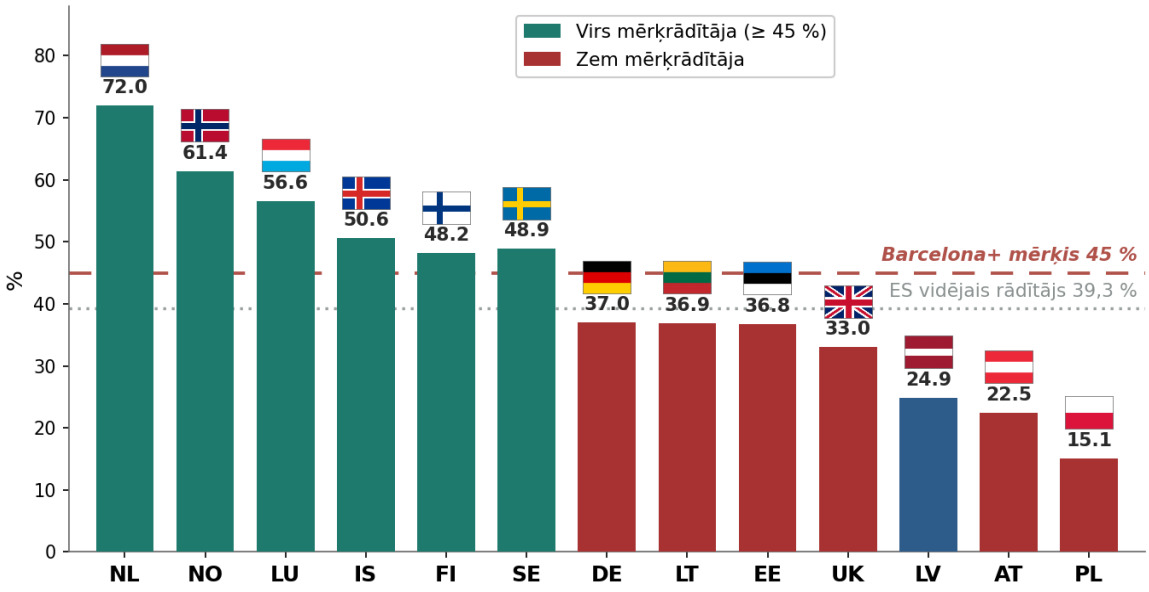
3. PIRMSSKOLAS IZGLĪTĪBAS UN APRŪPES PAKALPOJUMI



Pirmsskolas izglītības un aprūpes sistēma ir būtiska ģimenes politikas sastāvdaļa, kam vienlaikus ir nozīmīga loma arī nodarbinātības, sociālās aizsardzības un dzimumu līdztiesības veicināšanā. Valsts nodrošinātas bērnu aprūpes pozitīvo ietekmi uz māšu nodarbinātību iespējams skaidrot ģimenes ekonomikas teorijas ietvaros (*Blau and Currie*, 2006). Samazinoties bērnu aprūpes izmaksām, mainās līdzsvars starp algotu darbu, brīvo laiku un bērna aprūpi mājsaimniecībā, tādējādi palielinot māšu motivāciju iesaistīties darba tirgū vai palielināt darba apjomu (*Müller and Wrohlich*, 2020).

Ja nav nodrošināta pieejama un finansiāli sasniedzama bērnu aprūpe, pat rūpīgi izstrādāta vecāku atvaļinājuma sistēma var radīt aprūpes deficītu – situāciju, kurā nepietiekams bērnu aprūpes pakalpojumu piedāvājums kļūst par strukturālu šķēršli tam, lai vecāki, īpaši mātes, varētu laikus atgriezties darba tirgū pēc vecāku atvaļinājuma perioda. Šāda deficīta sekas atspoguļojas nodarbinātības rādītājos un ģimeņu ienākumu dinamikā. Arī ES pirmsskolas izglītību un aprūpi jau ilgstoši uzlūko ne tikai caur izglītības un sociālās aizsardzības, bet arī caur nodarbinātības un dzimumu līdztiesības politikas prizmu (*EC*, 2021; EK, 2020; *European Council*, 2020; *Hermes et al.*, 2022). Pieejami PIAP vecākiem ļauj ne tikai vieglāk īstenot savus ģimenes plānus attiecībā uz vēlamo bērnu skaitu, bet arī mazina finansiālos šķēršļus, kas var ietekmēt lēmumus par bērnu radīšanu. Pētījumos citstarp konstatēts, ka ieguldījumi pirmsskolas izglītībā un aprūpē pozitīvi ietekmē nodarbinātību un rada papildu ieņēmumus publiskajam sektoram nodokļu un sociālās apdrošināšanas iemaksu veidā. Tādēļ daudzās valstīs **pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumi kļuvuši par nozīmīgu ģimenes un sociālās politikas prioritāti** (*Barblett and Maloney*, 2010; *COFACE*, 2021; *EC*, 2021; EK, 2020; *Esping-Andersen*, 2009; *European Council*, 2020).

Valstīs ar augstu PIAP pieejamību un zemām šo pakalpojumu izmaksām vecākiem māšu nodarbinātības rādītāji ir augstāki nekā tajās valstīs, kur bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamība ir ierobežota vai to izmaksas ģimenēm rada ievērojamu finansiālo slogu (*OECD*, 2024b). ES Padome 2002. gada Barselonas samitā noteica mērķi līdz 2010. gadam nodrošināt PIAP pieejamību vismaz 33 % bērnu vecumā līdz trim gadiem un vismaz 90 % bērnu vecumā no trim gadiem līdz obligātās izglītības sākumam (*EU Council*, 2002). Šie mērķi kalpoja kā būtisks politisks signāls tam, ka bērnu aprūpe nav uzskatāma vienīgi par ģimenes privātu jautājumu, bet gan par nozīmīgu strukturālu priekšnoteikumu sieviešu līdzdalībai darba tirgū un ekonomikas attīstībai kopumā. Lai gan lielākā daļa dalībvalstu sākotnēji noteikto 33 % mērķi attiecībā uz bērniem līdz triju gadu vecumam noteiktajā termiņā nesasniedza, Barselonas mērķi kļuva par būtisku atskaites punktu nacionālās politikas diskusijās un ES uzraudzības ziņojumos. 2022. gadā šie mērķi tika pārskatīti, nosakot ambiciozākus rādītājus, proti, līdz 2030. gadam nodrošināt formālu pirmsskolas izglītību un aprūpi vismaz 45 % bērnu līdz triju gadu vecumam un vismaz 96 % bērnu no triju gadu vecuma līdz obligātās izglītības sākumam (*EU Council*, 2022). Padomes rekomendācijā līdztekus kvantitatīvajiem mērķiem īpaši uzsvērta arī PIAP kvalitāte, pieejamība un finansiālā pieņemamība ģimenēm. Tomēr faktiskā situācija ES dalībvalstīs joprojām ir nevienmērīga – ievērojama daļa valstu vēl aizvien nav sasniegušas noteiktos mērķrādītājus, turklāt vairākās Centrālās un Austrumeiropas valstīs bērnu aprūpes pakalpojumu pārklājums saglabājas būtiski zemāks par ES vidējo līmeni. Īpaši izteikts šajā ziņā ir kontrasts ar Ziemeļvalstīm, kur PIAP pieejamība ierasti ir salīdzinoši augsta: bērniem vecumā no dzimšanas līdz diviem gadiem Norvēģijā pārklājums sasniedz 61,4 %, Islandē – 50,6 %, Zviedrijā – 48,9 %, bet Somijā – aptuveni 44–48 % (*OECD*, 2024b; 5. attēls).



5. attēls. **Bērnu vecumā līdz triju gadu vecumam īpatsvars, kuri izmanto valsts atzītus bērnu aprūpes pakalpojumus**

Avoti: EC, 2025; OECD, 2025c; OECD, 2024b.

Islandē, Norvēģijā, Somijā un Zviedrijā ir izveidotas publiski finansētas pirmsskolas izglītības un aprūpes sistēmas, kas nodrošina visai plašu piekļuvi pakalpojumiem. Šāda universāla PIAP pieejamība ir būtisks priekšnoteikums, kas nodrošina ģimenēm iespēju pēc vecāku atvaļinājuma beigām iespējami agrīni atgriezties darba tirgū (sk. 5.1. sadaļu). Centrāleiropas un Austrumeiropas, arī Baltijas valstīs PIAP sistēmu attīstība kopumā ir bijusi lēnāka nekā Ziemeļeiropā un Rietumeiropā (Plantenga and Remery, 2009; UNICEF International Child Development Centre, 1999). Kontinentālā modeļa valstīs ir raksturīga juridisku tiesību nostiprināšana uz vietu pirmsskolas izglītības un aprūpes iestādē, pat ja pakalpojumu infrastruktūras attīstība ne vienmēr spēj pilnībā nodrošināt šo tiesību īstenošanu praksē (EC, 2025; OECD, 2024b). Tēvu iesaiste bērnu aprūpē šajās valstīs ir augstāka nekā Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs, taču zemāka nekā Ziemeļvalstīs, un to lielā mērā ietekmē atšķirības PIAP pieejamībā (OECD, 2025a; sk. 5.3. sadaļu). Liberālā tirgus modeļa valstīm savukārt raksturīgi, ka valsts loma PIAP nodrošināšanā ir ierobežota, priekšroku dodot tirgus mehānismiem un tikai mērķētam publiskajam atbalstam mājsaimniecībām ar zemākiem ienākumiem. Šāda pieeja samazina publiskos izdevumus, taču vienlaikus rada strukturālu risku: **aprūpes pakalpojumu pieejamība ir tieši atkarīga no ģimenes finansiālajām iespējām. Līdz ar to augstās izmaksas var kļūt par būtisku šķēršli tam, lai mātes atgrieztos darba tirgū** (OECD, 2023; OECD, 2024b, sk. 5.4. sadaļu).

Saikne starp bērnu aprūpes pakalpojumu infrastruktūru un māšu nodarbinātību gan nav viennozīmīga. To var ietekmēt vairāki papildu faktori, tostarp ģimenes ienākumu līmenis, vecāku priekšstati par bērnu aprūpes kvalitāti, kā arī alternatīvu aprūpes formu pieejamība. Vācijā veiktā pētījumā secināts, ka **bērnu aprūpes vietu skaita pieaugums par vienu procentpunktu palielinājis māšu līdzdalību darba tirgū par aptuveni 0,2 procentpunktiem.** Tomēr nodarbinātības pieaugums galvenokārt esot bijis saistīts ar nepilna darba laika nodarbinātības palielināšanos, īpaši darba režīmos ar salīdzinoši ilgām nepilna darba laika stundām (20–35 stundas nedēļā). Savukārt statistiski nozīmīga ietekme uz pilna laika nodarbinātību netika konstatēta.

Vislielāko ieguvumu no bērnu aprūpes pieejamības paplašināšanas guva mātes ar vidēju kvalifikācijas līmeni, savukārt mātes, kurām ir zemāks izglītības līmenis, pozitīvās izmaiņas izjuta mazākā mērā. Tādējādi secināms, ka **bērnu aprūpes pieejamības paplašināšana ne vienmēr automātiski mazina sociālo nevienlīdzību, un īpaša uzmanība veltāma sociāli mazāk aizsargāto grupu atbalstam** (*Müller and Wrohlich*, 2020; *Plavgo*, 2026).

Atsevišķos gadījumos valsts nodrošināta bērnu aprūpe var aizstāt jau iepriekš izmantotus privātus vai neformālus aprūpes risinājumus, piemēram, vecvecāku iesaisti bērna aprūpē, būtiski nemainot māšu nodarbinātības līmeni. Literatūrā konsekventi norādīts uz ietekmes neviendabīgumu dažādās sociālajās grupās. Spēcīgāku ietekmi biežāk novēro vientuļās mātes pretstatā precētām sievietēm, mātēm ar vairākiem maziem bērniem, kā arī sievietēm ar zemāku izglītības līmeni. Tāpat bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamības ietekme uz nodarbinātību mēdz pieaugt, bērnam kļūstot vecākam (*Müller and Wrohlich*, 2020).

Publiski finansēti aprūpes pakalpojumi samazina neapmaksātās aprūpes slogu, kas tradicionāli lielākā mērā gulstas uz sievietēm. Tomēr vienlaikus PIAP infrastruktūras ietekme uz aprūpes pienākumu sadalījumu ģimenē galvenokārt izpaužas kā daļēja aprūpes funkciju pārņemšana no ģimenes uz publisko sektoru, nevis kā tieša aprūpes pienākumu pārdale starp vecākiem (*Esping-Andersen*, 2009; *Plantenga and Remery*, 2009; *Saraceno and Keck*, 2010).

4. ELASTĪGI RISINĀJUMI DARBA VIDĒ PROFESIONĀLĀS UN ĢIMENES DZĪVES SASKAŅOŠANAI



Pastāv vairāki teorētiski skaidrojumi tam, kādēļ elastīgā darba risinājumi var palīdzēt darbiniekiem veiksmīgāk savienot darba un ģimenes dzīvi. Balstoties, piemēram, tā dēvētajā darba pieprasījuma, kontroles un atbalsta modelī (*Demand-Control-Support model*) (*Karasek,* 1979), kā arī darba un ģimenes robežu teorijā (*Clark,* 2000; *Voydanoff,* 2005), var secināt, ka **elastīgs darba laiks un attālinātā darba iespējas būtu uzlūkojams kā faktors, kas mazināt risku rasties konfliktiem starp darba un ģimenes dzīves prasībām.** Šādi risinājumi sniedz nodarbinātajiem lielāku kontroli pār darba laiku un darba vietas robežām, tādējādi pielāgojoties ģimenes vajadzībām. Tas var būt nozīmīgs atbalsta mehānisms nodarbinātajiem ar neformāliem aprūpes pienākumiem, tostarp par bērniem, vienlaikus palīdzot saglabāt līdzdalību darba tirgū un turpināt profesionālo darbību (*Carlson et al.*, 2021; *Chung and Booker,* 2023; *Henz,* 2006; *Kim,* 2020; *Kurowska,* 2018; *Loretto and Vickerstaff,* 2015).

Elastīgu risinājumu lietošana darba vidē dažkārt ļauj valstīm mazināt sabiedrības spiedienu veikt plašākas ģimenes politikas reformas, kas nepieciešamas tādu ģimeņu atbalstam, kur abi vecāki strādā algotu darbu (*Collins*, 2019; *Korpi et al.*, 2013; *Lewis et al.*, 2008). Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas 9. pants noteic, ka dalībvalstīm ir pienākums nodrošināt darba ņēmējiem ar bērniem līdz noteiktam vecumam (vismaz astoņu gadu vecumam) tiesības pieprasīt elastīgu darba modeli bērna aprūpes nolūkā. Direktīvā nav konkretizēts, ko nozīmē šāds elastīgs modelis. Tas var nozīmēt gan darba laika saīsināšanu, grafika pielāgošanu, gan arī attālinātu darbu vai citus risinājumus. Darba devējam ir pienākums pieprasījumu izskatīt saprātīgā termiņā un gadījumā, kad lūgums netiek apmierināts, sniegt noraidījuma pamatojumu. Direktīva nosaka arī aizsardzību pret nelabvēlīgu attieksmi un atlaišanu saistībā ar elastīgas darba kārtības pieprasījumu (Eiropas Parlaments un Padome, 2019). Tomēr elastīgā darba risinājumu efektivitāte ir atkarīga no tā, vai šīs iespējas ir nostiprinātas kā nodarbinātā tiesības, vai arī tās tiek īstenotas tikai kā darba devēja labās gribas izpausme (*OECD,* 2025a). Aplūkotajās valstīs šajā jomā pamatā **identificējami divu veidu risinājumi atkarībā no tā, vai darba devējam ir vai nav pienākums nodrošināt darbinieka pieprasīto elastīgo darba organizācijas formu bērna aprūpes nolūkā** (plašāk sk. 5. nodaļu). Atsevišķos gadījumos šie jautājumi tiek regulēti koplīgumos.

Vairāki pētījumi sniedz empīrisku apliecinājumu tam, ka **elastīgs darba grafiks un attālinātā darba iespējas var būtiski uzlabot sieviešu iespējas saglabāt pilnvērtīgu līdzdalību darba tirgū pēc bērna piedzimšanas.** Elastīgs darba modelis būtiski samazina varbūtību, ka mātes pēc bērna piedzimšanas izvēlēsies nepilna laika darbu vai ievērojami samazinās savu darba slodzi (*Chung,* 2024). Analizējot situāciju, piemēram, Apvienotajā Karalistē, konstatēts, ka vairāk nekā puse jeb 53 % sieviešu, kurām nebija pieejami elastīgā darba risinājumi, pēc bērna piedzimšanas samazināja darba laiku vismaz par pusi dienas ik dienu. Savukārt tās sievietes, kuras elastīgu darba laiku izmantoja ilgstoši, šādu risinājumu izvēlējās tikai 23 % gadījumu (*Chung and van der Horst,* 2018).

Visaugstākā elastīga darba pieejamība ES mērogā vērojama Ziemeļeiropas valstīs. Savukārt Austrumeiropas un Dienvideiropas valstīs elastīga darba organizācijas iespējas esot ievērojami ierobežotākas. Elastīgas darba iespējas Eiropā ir cieši saistītas gan ar valstu darba tirgus struktūru, gan sociālās politikas un darba kultūras attīstību. Savukārt profesiju aspektā piekļuve elastīgam darba grafikam ir cieši saistīta ar profesijas raksturu un kvalifikācijas līmeni. Atšķirībā no nepilna laika darba, kas biežāk ir zemāk atalgotās vai mazāk kvalificētās profesijās, elastīgas darba iespējas biežāk pieejamas augstāk kvalificētiem nodarbinātajiem ar augstāku statusu (*Chung,* 2024).

Elastīgs darba grafiks un attālinātā darba iespējas var būtiski uzlabot sieviešu iespējas saglabāt pilnvērtīgu līdzdalību darba tirgū pēc bērna piedzimšanas.

Elastīga darba režīma pieejamība tēviem var veicināt viņu aktīvāku iesaisti bērnu aprūpē un mājsaimniecības pienākumu veikšanā, tādējādi mazinot neapmaksātā aprūpes darba slogu sievietēm un sekmējot pienākumu līdzsvarotāku sadalījumu ģimenē. Tas savukārt palielina sieviešu iespējas saglabāt pilna laika nodarbinātību, nodrošināt karjeras nepārtrauktību un profesionālo izaugsmi. Šādu saistību apstiprina arī pētījumi, kas liecina, ka sievietēm, kuru partneriem ir elastīgs darba grafiks, biežāk ir labvēlīgāki karjeras rezultāti (*Carlson et al.*, 2021; *Langner*, 2018; *Petts et al.*, 2021).

Tomēr attiecībā uz elastīgā darba risinājumu pieejamību ir konstatētas būtiskas dzimumu atšķirības. Īpaši izteikti tas vērojams profesijās, kurās parasti vairāk nodarbināti vīrieši. Šādās jomās elastīgs darba laiks vai lielāka autonomija saistībā ar darba laiku ES mērogā veiktā apsekojumā bijusi pieejama 44 % vīriešu un tikai 27 % sieviešu. Vislielākā piekļuve elastīgā darba risinājumiem konstatēta darbavietās, kur sievietes un vīrieši ir līdzvērtīgi pārstāvēti. Savukārt tādās darbavietās, kur lielākoties strādā sievietes, piekļuve elastīgā darba risinājumiem, īpaši autonomijai saistībā ar darba laiku, ir visai ierobežota. Tas lielā mērā skaidrojams arī ar nozaru struktūru un profesiju specifiku. Daudzas sievietes strādā izglītības, veselības aprūpes un sociālās aprūpes nozarēs, kur darba organizācija bieži prasa fizisku klātbūtni un ierobežo iespējas elastīgi pielāgot darba laiku vai darba vietu (*Chung*, 2024; *Magnusson*, 2021). Piekļuvi elastīgā darba risinājumiem ietekmē arī organizācijas lielums. Pie vidēja lieluma darba devējiem ar 50–249 darbiniekiem elastīga darba iespēja un autonomija saistībā ar darba laiku ir visvairāk ierobežota. Savukārt pie darba devējiem ar mazāk nekā 50 darbiniekiem biežāk ir pieejama lielāka autonomija saistībā ar darba laiku (*Chung*, 2024).

Tāpat **iespēju izmantot elastīgu darba modeli ietekmē darba devēju un vadītāju priekšstati par sieviešu profesionalitāti un veltīšanos darbam.** Īpaši pirms Covid-19 pandēmijas daudzviet esot valdījuši aizspriedumi, ka sievietes, jo sevišķi mātes, elastīgā darba režīmā darbu veic mazāk produktīvi vai uzlūkojamas kā mazāk uzticamas (*Williams et al.*, 2013). Šādas attieksmes dēļ sievietēm, it īpaši profesijās, kurās lielākā skaitā nodarbinātas tieši sievietes, nereti bija ierobežota piekļuve elastīgā darba risinājumiem (*Chung*, 2019; *Magnusson*, 2021). Tādējādi sievietes sevišķi lielā mērā skar tā dēvētā elastības stigma **jeb priekšstats, ka nodarbinātie, kas izmanto elastīgā darba risinājumus, esot mazāk motivēti, mazāk pieejami vai mazāk veltī sevi darbam salīdzinājumā ar kolēģiem, kuri šādus risinājumus neizmanto.**

Tas var negatīvi ietekmēt viņu karjeras iespējas, neraugoties uz to, ka nepilna laika un elastīgi strādājošie lielākoties ir tikpat produktīvi vai pat produktīvāki nekā tradicionāli nodarbinātie, bieži strādā vairāk stundu, nekā paredz formālās saistības, un mēdz būt lojālāki, apmierinātāki ar darbu un ar labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru, kas nozīmē arī mazāk prombūtnes un veselības problēmu. Elastības stigma savukārt lielā mērā saistīta ar priekšstatu par ideālo darbinieku, no kura tiek sagaidīta pilnīga veltīšanās darbam, norobežojoties no pienākumiem ārpus profesionālās dzīves, jo sevišķi ģimenē, tostarp aprūpes pienākumiem. Rezumējot – **no vienas puses, elastīgā darba risinājumu normalizēšana organizācijās ir saistīta ar zemāku darba un ģimenes konfliktu līmeni gan sievietēm, gan vīriešiem**, kā arī atspoguļo virzību uz ģimenei draudzīgāku darba vidi. Taču, no otras puses, kā liecina vairāki pētījumi, **attālinātais darbs un elastīgā darba risinājumu var arī pastiprināt darba un ģimenes dzīves konfliktu. Tas lielā mērā saistīts ar**

robežu izplūšanu starp darbu un privāto dzīvi, tādējādi darbinieks nepārtraukti ir pieejams darbam, tiek veikti vairāki uzdevumi vienlaikus un darbs bieži ir intensīvāks ārpus noteiktā darba laika. Nereti nodarbinātie iespēju strādāt attālināti mēdzot uzlūkot kā sava veida privilēģiju vai dāvanu no darba devēja, un tas var radīt psiholoģisku pienākuma izjūtu kompensēt šo sniegto iespēju ar vēl lielāku iesaisti darbā un ilgākām darba stundām nekā klātienes darbā. Sevišķi negatīvi elastīgā darba risinājumi atsevišķos gadījumos var atsaukties uz sievietēm. Proti, konstatēts, ka **sievietēm, uzņemoties galveno atbildību par bērna aprūpi un mājsaimniecības pienākumiem, elastīgs darba režīms praksē bieži nozīmē nevis mazāku slodzi, bet gan to, ka algots darbs tiek apvienots ar vēl lielāku neapmaksātā darba apjomu mājsaimniecībā.** Tādējādi elastīgs darbs var pat nostiprināt tradicionālo dzimumu lomu sadalījumu un palielināt sieviešu darba intensitāti mājās. Tādēļ **dzimumu līdztiesības veicināšanai nepietiek tikai ar elastīga darba iespēju nodrošināšanu – nepieciešamas plašākas strukturālas pārmaiņas darba organizācijā, darba kultūrā un aprūpes pienākumu sadalījumā starp dzimumiem** (*Abendroth*, 2022; *Awada et al.*, 2021; *Beauregard and Henry*, 2009; *Chung*, 2024; *Chung and van der Horst*, 2018; Chung and van der Lippe, 2020; *Etheridge et al.*, 2020; *Farooq and Sultana*, 2022; *Goldin*, 2014; *Kelliher and Anderson*, 2010; *Kelliher and de Menezes*, 2019; *Künn-Nelen et al.*, 2013; *Leshchenko*, 2026; *Masuda et al.*, 2012; *Moen et al.*, 2017; *Munsch et al.*, 2014; van der Lippe and Lippényi, 2020; *Wang and Cheng*, 2024; *Williams*, 1999; *Williams et al.*, 2013).

> *Elastīgas darba organizācijas formas normalizēšana līdzsvaro profesionālo un ģimenes dzīvi, tādējādi radot mazāk konfliktu saistībā ar darba un ģimenes pienākumu savienošanu gan sievietēm, gan vīriešiem, un liecina par virzību uz ģimenei draudzīgāku darba vidi. Tomēr pētījumi rāda, ka elastīgas darba iespējas sievietēm noteiktos apstākļos var arī veicināt to, ka ģimenē aprūpes pienākumus veic galvenokārt tieši māte.*

Viens no risinājumiem, ko vecāki var izmantot profesionālās un ģimenes dzīves saskaņošanai, ir arī nepilna laika darbs. Turklāt atsevišķās valstīs vecākiem piedāvā iespēju darba tirgū atgriezties pakāpeniski, proti, tiek izmantots risinājums, kad daļēja darba slodze tiek apvienota ar vecāku pabalsta saņemšana. Šāds modelis ļauj mazināt pārrāvumu starp vecāku atvaļinājuma periodu un pilnīgu atgriešanos darbā, vienlaikus saglabājot profesionālās prasmes un samazinot karjeras pārtraukuma negatīvo ietekmi. Zviedrija piedāvā vienu no elastīgākajiem pakāpeniskās atgriešanās darbā modeļiem Eiropā. Vecāku pabalstu (*föräldrapenning*) iespējams izmantot elastīgi, izvēloties vienu no piecām izmantošanas pakāpēm – 100 %, 75 %, 50 %, 25 % vai 12,5 % no pilnas dienas. Piemēram, strādājot 75 % darba laika, vienlaikus iespējams saņemt pabalstu, kas tiek aprēķināts par atlikušajiem 25 % darba laika (*Försäkringskassan*, 2024; *Riksdag*, 2010). Tomēr šāda risinājuma ietekme uz dzimumu līdztiesību nav viennozīmīga. Līdzās nepilna laika darba sniegtajām priekšrocībām jāapzinās, ka **ilgstoši nepilna laika darbs bieži ir saistīts ar zemākiem ienākumiem, lēnāku karjeras attīstību un mazākiem pensijas uzkrājumiem nākotnē** (*Eurostat*, 2024; *OECD*, 2023). Pētījumi liecina, ka **sievietes nepilna laika darbu izvēlas ievērojami biežāk nekā vīrieši, un tas lielā mērā ir saistīts ar jau pastāvošu nevienlīdzīgu aprūpes pienākumu sadalījumu ģimenē – sievietes šādu risinājumu izvēlas, lai varētu veikt neapmaksāto aprūpes darbu** (*Beham et al.*, 2019; *Gascoigne and Kelliher*, 2018; *Lyonette*, 2015; *Wishart et al.*, 2019). 2024. gadā ES nepilna laika darbu veica 27,8 % sieviešu un tikai 7,7 % vīriešu (*Eurostat*, 2024).

Vienlaikus pētījumi liecina, ka pilnu darba laiku nodarbinātas sievietes joprojām veic ievērojami lielāku daļu mājsaimniecības un aprūpes pienākumu nekā pilnu darba laiku strādājoši

vīrieši vai vīrieši, kuri strādā nepilnu darba laiku. Tas norāda uz noturīgu nevienlīdzību neapmaksātā darba sadalījumā ģimenē un apliecina, ka aprūpes pienākumi plašākā kontekstā joprojām lielākoties tiek uzlūkoti kā sieviešu atbildība (*Chung*, 2024).

Būtiska nepilna laika darba ēnas puse ir tā ilgtermiņa ietekme uz ienākumiem un karjeras attīstību. Pāreja no pilna laika darba uz nepilna laika darbu nereti ir saistīta ar profesionālās kvalifikācijas un amata līmeņa pazemināšanos (*Connolly and Gregory*, 2009; *Fouarge and Muffels*, 2009). Praksē tas bieži nozīmē, ka sievietes nespēj saglabāt iepriekšējo amatu, profesionālo statusu vai karjeras izaugsmes iespējas un pāriet uz zemāk kvalificētiem un mazāk apmaksātiem darbiem. Turklāt nepilna laika darba iespējas joprojām augsta līmeņa profesionālajos un vadības amatos ir salīdzinoši reti pieejamas (*Beham et al.*, 2019; *Durbin and Tomlinson*, 2010). Tādējādi **nepilna laika darbs vienlaikus var kalpot gan kā mehānisms sieviešu līdzdalības saglabāšanai darba tirgū, gan kā faktors, kas ilgtermiņā pastiprina dzimumu nevienlīdzību ienākumu, karjeras attīstības un profesionālās izaugsmes jomā** (*Chung*, 2024). Šajā kontekstā būtiska ir vīriešu motivācija veikt nepilna laika darbu – konstatēts, ka tā visbiežāk saistīta ar grūtībām atrast pilnas slodzes darbu vai centieniem vienlaikus iegūt izglītību. Savukārt aptuveni ceturtā daļa sieviešu Eiropā veiktā aptaujā norādījušas, ka strādā nepilnu slodzi aprūpes pienākumu dēļ – vīriešu vidū šādi iemesli minēti ievērojami retāk. Turklāt noteiktos sociālajos un kultūras kontekstos, īpaši valstīs ar izteiktākām tradicionālām dzimumu lomām, **vīrieši, kļūstot par bezdarbniekiem vai pārejot uz nepilna laika darbu, ne vienmēr palielina savu iesaisti mājsaimniecības darbos vai bērnu aprūpē, un atsevišķos gadījumos tā pat samazinās.** Kad vīrieša ekonomiskais ieguldījums mājsaimniecībā samazinās, var tikt apdraudēta viņa tradicionālā apgādnieka identitāte, un daļa vīriešu, reaģējot uz to, nevis palielina iesaisti mājas un aprūpes pienākumos, bet tieši pretēji – distancējas no tiem, cenšoties saglabāt priekšstatu par vīrišķību (*Chung*, 2024).

Lai gan daudzi pētījumi liecina, ka **ievērojama daļa tēvu vēlētos samazināt savu darba laiku, lai vairāk iesaistītos bērnu aprūpē un ģimenes dzīvē, praksē šādu izvēli bieži ierobežo darba tirgus struktūra, elastīgu darba iespēju trūkums, kā arī tradicionālās dzimumu normas un priekšstati par vīrieti kā galveno ģimenes apgādnieku.** Darbavietās joprojām pastāv aizspriedumi pret ģimenei draudzīgām darba formām, īpaši kad tās izvēlas vīrieši, kuri vairās tās izmantot, baidoties no negatīvas ietekmes uz karjeru un reputāciju vai pat stigmatizācijas. Tas liecina, ka darba tirgus un organizāciju kultūra joprojām balstās uz tradicionālajām dzimumu lomām, kas ierobežo gan sieviešu, gan vīriešu iespējas vienlīdzīgi iesaistīties darba un ģimenes dzīvē

Lai gan daudzi pētījumi liecina, ka **ievērojama daļa tēvu vēlētos samazināt savu darba laiku, lai vairāk iesaistītos bērnu aprūpē un ģimenes dzīvē, praksē šādu izvēli bieži ierobežo darba tirgus struktūra, elastīgu darba iespēju trūkums, kā arī tradicionālās dzimumu normas un priekšstati par vīrieti kā galveno ģimenes apgādnieku.** Darbavietās joprojām pastāv aizspriedumi pret ģimenei draudzīgu darba organizācijas formu izmantošanu, tostarp nepilna laika darbu, īpaši gadījumos, kad to izvēlas vīrieši. Tēvi nereti vairās šādus risinājumus izmantot, jo uzskata, ka šādi lēmumi var negatīvi ietekmēt viņu karjeras iespējas, profesionālo reputāciju un izaugsmes perspektīvas. Turklāt vīriešus, kuri izvēlas strādāt nepilnu slodzi vai aktīvāk iesaistīties bērnu aprūpē, var skart stigmatizācija, jo viņu izvēle neatbilst tradicionālajam priekšstatam par vīrieti kā galveno ģimenes apgādnieku. Tas liecina, ka darba tirgus un organizāciju kultūra joprojām lielā mērā balstās uz tradicionālajām dzimumu lomām, kas ierobežo gan sieviešu, gan vīriešu iespējas vienlīdzīgi iesaistīties darba un ģimenes dzīvē (*Burgess and Goldman*, 2022; *Chung et al.*, 2022). *Kelland*, 2022; *Raley et al.*, 2015; *Rudman and Mescher*, 2013; *Working Families*, 2017).

5. GALVENIE SISTĒMAS PARAMETRI UN POLITIKAS INSTRUMENTI: VALSTU PROFILI



5.1. Ziemeļvalstu modelis: Islande, Norvēģija, Somija un Zviedrija



6. attēls. **Galvenie sistēmas parametri un politikas instrumenti: Islande**
Vizualizācija veidota, balstoties uz nodaļā izmantotajiem avotiem

Nenododamās kvotas un elastīga atvaļinājuma izmantošana. Katram vecākam Islandē individuāli pienākas apmaksāts sešu mēnešu atvaļinājums (*fæðingarorlof*). Sistēma balstās uz individuālām tiesībām, tomēr sešas nedēļas iespējams nodot otram vecākam. Tas nozīmē, ka liela daļa atvaļinājuma ir rezervēta tieši katram no vecākiem un nevar pilnībā tikt pārdalīta ģimenes ietvaros. Mātei obligāti jāizmanto vismaz divu nedēļu atvaļinājums pēc dzemdībām, savukārt līdz vienam mēnesim iespējams izmantot vēl pirms paredzētā dzemdību datuma. Papildus apmaksātajam atvaļinājumam katram vecākam pienākas arī četru mēnešu nenododams neapmaksāts vecāku atvaļinājums (*foreldraorlof*), ko iespējams izmantot līdz bērna astoņu gadu vecumam.Vecāki var izmantot atvaļinājumu pilna vai nepilna laika režīmā, vienā nepārtrauktā periodā vai pa daļām. Atvaļinājumā iespējams doties līdz bērna divu gadu vecumam, un abi vecāki var vienlaikus atrasties atvaļinājumā.

Augsts ienākumu aizvietojuma līmenis. Vecāku pabalsts tiek izmaksāts 80 % apmērā no personas vidējiem bruto ienākumiem 12 mēnešu periodā, kas beidzas sešus mēnešus pirms bērna piedzimšanas. Maksimālais pabalsta apmērs sasniedz 800 000 Islandes kronu jeb aptuveni 5626 *euro* mēnesī.

Ienākumu aizsardzība ārpus darba tirgus esošām personām. Sistēmā paredzēti arī garantēti minimālie pabalsti dažādām nodarbinātības grupām. Vecākiem, kuri strādājuši vismaz 50 % slodzē, minimālais pabalsts ir aptuveni 1632 *euro* mēnesī, savukārt personām ar zemāku

nodarbinātības intensitāti vai ārpus darba tirgus esošām personām – aptuveni 1345 *euro* mēnesī. Arī pilna laika studējošajiem pienākas fiksēts pabalsts aptuveni 1632 *euro* apmērā. Tādējādi tiek nodrošināta visai augsta ienākumu aizsardzība arī ģimenēm ar zemākiem ienākumiem. Vecāku pabalsti tiek aplikti ar ienākuma nodokli. Turklāt nodarbinātie vecāki atvaļinājuma laikā turpina uzkrāt pensiju tiesības un citas sociālās garantijas tā, it kā viņi turpinātu strādāt. Nenodarbinātiem vecākiem šādas pensiju uzkrāšanas iespējas nav paredzētas.

Plaša pabalstu pieejamība. Tiesības uz apmaksātu vecāku atvaļinājumu ir visiem vecākiem neatkarīgi no dzimuma vai ģimenes statusa. Tiesības paredzētas arī viendzimuma pāriem un noteiktos gadījumos vecākiem bez aizgādības tiesībām. Islandes pilsonība nav obligāts priekšnoteikums, lai pretendētu uz pabalstu. Ierasta atbilstības prasība ir vismaz sešus mēnešus būt nodarbinātam Islandes darba tirgū, savukārt ārpus darba tirgus esošajām personām jābūt pastāvīgi dzīvojušām Islandē vismaz 12 mēnešus pirms bērna piedzimšanas.

Viens no augstākajiem tēvu iesaistes rādītājiem Eiropā. Vecāku atvaļinājumu 2022. gadā Islandē izmantoja 81 % to tēvu, kuru bērni piedzima attiecīgajā gadā. Tēvi vidēji atvaļinājumā pavadīja 131 dienu, savukārt mātes – 218 dienas. Pēc 2021. gada reformas, ar kuru tika palielināta katram vecākam rezervētā nenododamā atvaļinājuma daļa, pieauga arī tēvu izmantoto atvaļinājuma dienu skaits. Tomēr bērna aprūpes pienākumu sadalījumā joprojām saglabājas tradicionālās tendences. Lai gan 74 % ģimeņu izmantoja iespēju daļu atvaļinājuma nodot otram vecākam, lielākoties atvaļinājuma dienas tika nodotas no tēva mātei – tas notika 70 % gadījumu. Savukārt mātes savu atvaļinājuma daļu tēviem nodeva tikai 4 % gadījumu. Vienlaikus vērojama pozitīva ilgtermiņa dinamika – aptuveni 10–15 gadu laikā darba devēju attieksme pakāpeniski mainās, un tas, ka abi vecāki ņem vecāku atvaļinājumu, arvien vairāk tiek uztverts kā ierasta parādība.

Papildu ģimenes atbalsta pasākumi. Islandē nepastāv plašas likumā noteiktas tiesības uz aprūpes atvaļinājumu ģimenes locekļu aprūpei. Tiesības uz brīvdienām bērna slimības gadījumā lielākoties nosaka koplīgumi un arodbiedrību vienošanās, un valsts normatīvajā regulējumā tas nav paredzēts. Tomēr Islandes tiesiskais regulējums paredz īpašu aizsardzību grūtniecēm un sievietēm, kuras zīda bērnu. Darba devējam ir pienākums, nesamazinot darba samaksu, pielāgot šādas sievietes darba apstākļus, ja tie var apdraudēt viņas vai bērna veselību. Darba devējiem arī jāveicina darba un ģimenes dzīves līdzsvarošana, tostarp nodrošinot elastīgu darba organizācijas formu un iespēju izmantot atvaļinājumu nopietnu ģimenes apstākļu gadījumos.

Izaicinājumi PIAP pieejamībā. Atšķirībā no citām Ziemeļvalstīm Islandes normatīvajā regulējumā nav nostiprināts nosacījums, ka bērnam tiks garantēta vieta pirmsskolas izglītības un aprūpes iestādē pēc apmaksātā vecāku atvaļinājuma beigām. Tādēļ joprojām jaunākajiem bērniem trūkst vietu, īpaši galvaspilsētas reģionā, un bērnu uzņemšanas vecums pirmsskolas izglītības iestādēs var svārstīties no viena līdz diviem gadiem. Tādējādi atsevišķās teritorijās veidojas būtiska plaisa starp vecāku atvaļinājuma beigām un bērna iespēju uzsākt bērnudārza gaitas. Pētījumi liecina, ka šī situācija veicina dzimumu nevienlīdzības saglabāšanos, jo bērna aprūpes nodrošināšanai darba tirgus aktivitāti biežāk samazina mātes, nevis tēvi.

Avoti: *Althingi,* 2020; *Andersen,* 2018; *Arnalds and Duvander,* 2023; *Arnalds et al.,* 2025; *Arnalds et al.,* 2021; *Símonardóttir and Arnalds,* 2024; *Tamm,* 2019.



7. attēls. **Galvenie sistēmas parametri un politikas instrumenti: Norvēģija**
Vizualizācija veidota, balstoties uz nodaļā izmantotajiem avotiem

Pasaulē pirmā tēvu kvota un tās ietekme. Norvēģija 1993. gadā kā pirmā valsts pasaulē vecāku atvaļinājumā ieviesa nenodotamu tēvu kvotu, lai stiprinātu tā dēvēto divu pelnītāju un divu aprūpētāju modeli un veicinātu dzimumu līdztiesību darba tirgū un ģimenes dzīvē. Sistēma balstās uz individuālām un nenodotamām tiesībām abiem vecākiem, paredzot atsevišķas kvotas mātei un tēvam, kā arī kopīgi sadalāmu atvaļinājuma periodu. Pirms tēvu kvotas ieviešanas vecāku atvaļinājumu izmantoja tikai aptuveni 4 % tēvu, bet dažus gadus pēc reformas šis rādītājs pārsniedza 70 %.

Pēdējos gados tēvu kvotu pilnībā vai daļēji izmanto vairāk nekā 90 % tēvu, kuriem tā pienākas. Tomēr praksē mātes joprojām izmanto lielāko daļu no kopīgi sadalāmā atvaļinājuma, savukārt tēvi parasti izmanto sev paredzēto kvotu. Tādēļ, lai gan tradicionālais aprūpes pienākumu sadalījums pilnībā nav izzudis, tēvu kvotas ieviešana bieži tiek raksturota kā viens no veiksmīgākajiem politikas instrumentiem, kas veicina tēvu iesaisti bērnu aprūpē.

Augsts ienākumu aizvietojuma līmenis un elastīgi risinājumi vecāku atvaļinājuma izmantošanā. Vecākiem tiek piedāvāta izvēle starp īsāku (49 nedēļas) atvaļinājuma periodu ar 100 % ienākumu aizvietojumu un ilgāku (59 nedēļas) atvaļinājumu ar 80 % ienākumu aizvietojumu. Attiecīgi tēva un mātes kvotas termiņa garums ir 15 nedēļas ar 100 % ienākumu aizvietojumu vai 19 nedēļas ar 80 % ienākumu aizvietojumu. Daļu atvaļinājuma ir iespējams atlikt, turklāt noteiktos periodos abi vecāki var atrasties atvaļinājumā vienlaikus.

Salīdzinoši plaša sociālā aizsardzība arī ārpus darba tirgus esošām personām. Lai gan Norvēģijas vecāku atvaļinājuma sistēma lielā mērā balstās uz nodarbinātību un sociālās

apdrošināšanas iemaksām, tā paredz arī atbalstu ārpus darba tirgus esošām personām. Nenodarbinātām sievietēm un studentēm ir pieejams fiksēts vienreizējs pabalsts par bērna piedzimšanu – aptuveni 7750 *euro* apmērā par vienu bērnu.

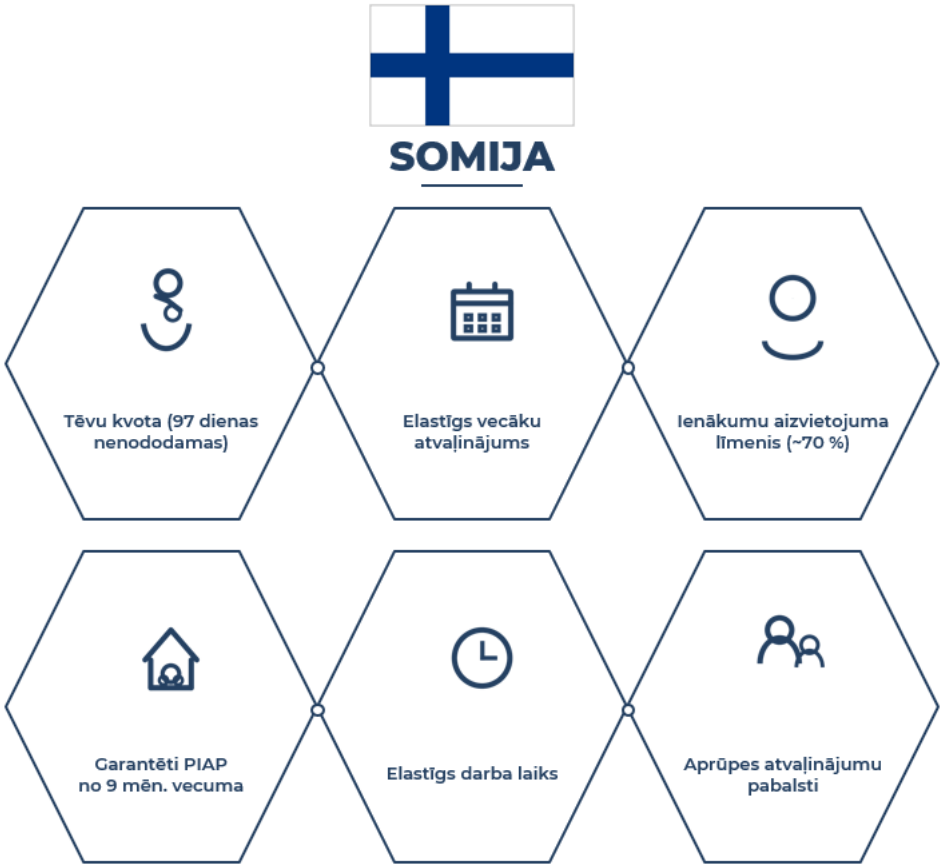
Ļoti augsta bērnu aprūpes pieejamība un politikas stimuli agrīnai bērnu iesaistei PIAP sistēmā. Norvēģijā bērnudārzi ir ļoti pieejami, tāpēc būtiski tiek atvieglota vecāku atgriešanās darba tirgū pēc vecāku atvaļinājuma beigām. Vieta pirmsskolas izglītības un aprūpes iestādē tiek garantēta no viena gada vecuma. Tādējādi nepastāv būtiska plaisa starp vecāku atvaļinājuma beigām un bērna iespēju saņemt pirmsskolas izglītību un aprūpes pakalpojumus.

Kopš 1998. gada vecākiem, kuru bērns ir vecumā no viena līdz diviem gadiem, pieejams pabalsts programmas "Samaksa par aprūpi" ietvaros. Tas paredz finansiālu atbalstu (aptuveni 650 *euro* mēnesī), ja vecāki izvēlas paši rūpēties par bērnu, neizmantojot publiski finansētas pirmsskolas izglītības un aprūpes iestādes. Turklāt jaunākās politikas iniciatīvas liecina par virzību uz agrāku bērnu iesaisti PIAP sistēmā, un tiek plānots saīsināt minētā pabalsta izmaksas periodu.

Labas iespējas savienot darba un ģimenes dzīvi. Mātēm, kuras zīda bērnu, ir tiesības uz pārtraukumiem darba dienas ietvaros. Tāpat pastāv iespēja saņemt pilnībā apmaksātu aprūpes atvaļinājumu, tomēr tas netiek garantēts. Katram vecākam ir pieejamas 10 darbdienas gadā par bērnu līdz 12 gadu vecumam vai 15 darbdienas gadā, ja ģimenē ir vairāk nekā divi bērni. Tomēr darba devējam ir tiesības atteikt šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ja tas būtiski traucētu darba organizācijai iestādē vai uzņēmumā, kur persona ir nodarbināta.

Norvēģijā vecāku atvaļinājumu var apvienot ar nepilna laika darbu – vecāks saņem pabalstu proporcionāli samazinātajam darba laikam. Turklāt neizmantoto atvaļinājuma daļu iespējams atlikt un izmantot vēlāk, līdz bērns sasniedz triju gadu vecumu.

Avoti: *Brandth and Kvande,* 2020; *Bungum and Kvande*, 2025; *Cools et al.,* 2015; *EC,* 2025; *Kvande and Brandth,* 2019; *Kvande and Bungum,* 2025; *OECD,* 2023; *Stortinget,* 1997.



8. attēls. **Galvenie sistēmas parametri un politikas instrumenti: Somija**
Vizualizācija veidota, balstoties uz nodaļā izmantotajiem avotiem

Tēvu kvota kā sistēmisks stimuls izrādījies efektīvs risinājums uzvedības maiņai. Somijā tēvu kvota tika ieviesta 2003. gadā, bet 2013. gadā īstenota reforma būtiski nostiprināja tēvu individuālās tiesības uz vecāku atvaļinājumu. Pētījumi liecina, ka pēc reformas ievērojami pieauga tēvu kvotas izmantošanas gadījumu skaits, tātad noteikta politika ir veicinājusi pārmaiņas. Tomēr pētījumu rezultāti par šo reformu ietekmi uz aprūpes pienākumu sadalījumu ģimenē nav viennozīmīgi.

Kopš 2022. gada katram vecākam neatkarīgi no dzimuma ir tiesības uz 160 darbdienu jeb aptuveni 27 nedēļu ilgu vecāku atvaļinājumu. No šā perioda otram vecākam nevar nodot 97 dienas (aptuveni 16 nedēļas), savukārt var nodot līdz 63 dienām (aptuveni 10,5 nedēļām). Vientuļajiem vecākiem ir tiesības izmantot visas 320 atvaļinājuma dienas.

Elastīga vecāku atvaļinājuma izmantošana. Kopumā sistēma ir elastīga – vecāku atvaļinājumu iespējams izmantot vairākos periodos līdz bērna divu gadu vecumam, un strādājošie vecāki to var sadalīt līdz četrām daļām kalendāra gadā. Tāpat vecāki, strādājot nepilna laika darbu (ne vairāk kā piecas stundas dienā), ir tiesīgi saņemt arī daļēju vecāku pabalstu.

Uz nodarbinātību balstīta pabalstu sistēma ar garantijām arī tiem, kas ir ārpus darba tirgus. Vecāku atvaļinājuma un pabalstu sistēma Somijā lielā mērā balstās uz iepriekšēju nodarbinātību un sociālās apdrošināšanas iemaksām. Vienlaikus kolektīvie darba līgumi daudzās nozarēs paredz pilnas darba algas saglabāšanu grūtniecības un daļēji arī vecāku atvaļinājuma laikā.

Vecāku pabalsta sistēma balstās uz ienākumiem piesaistītu ienākumu aizvietojuma modeli, un lielākajai daļai ienākumu grupu aizvietojuma līmenis ir aptuveni 70 % no iepriekšējiem ienākumiem. Personām ar zemiem ienākumiem vai bez iepriekšējiem ienākumiem tiek nodrošināts minimālais pabalsts aptuveni 32 *euro* dienā jeb 800 *euro* mēnesī.

Iespēja aprūpēt bērnu mājās līdz triju gadu vecumam aizvien mazāk pieprasīta. Mājas aprūpes pabalstu iespējams saņemt pēc vecāku atvaļinājuma beigām līdz bērna triju gadu vecumam, ja bērns neapmeklē pašvaldības nodrošinātu pirmsskolas izglītības un aprūpes iestādi. Šo pašvaldības finansēto atbalstu 311 *euro* apmērā mēnesī pārsvarā izmanto sievietes, lai gan saņēmēju skaits pakāpeniski samazinās. Biežāk šo iespēju izvēlas mātes ar zemāku izglītības un ienākumu līmeni, savukārt sievietes ar augstāku izglītību un lielākiem ienākumiem biežāk atgriežas darba tirgū agrāk.

Garantēta PIAP pieejamība bērnam no deviņu mēnešu vecuma. Somijā nepastāv pārrāvums starp vecāku atvaļinājuma beigām un bērna iespējām uzsākt PIAP izmantošanu. Apmaksātais vecāku atvaļinājums ar augstu ienākumu aizvietojuma līmeni ilgst vairāk nekā 13 mēnešus, savukārt garantēta vieta PIAP iestādē tiek nodrošināta jau no deviņu mēnešu vecuma. Praksē gan lielākā daļa bērnu bērnudārzu sāk apmeklēt vēlāk – ap divu gadu vecumu, ko daļēji veicina iespēja saņemt mājas aprūpes pabalstu. Ja bērna aprūpe tiek organizēta privāti, ģimenei ir tiesības saņemt arī privātās dienas aprūpes pabalstu 192 *euro* apmērā mēnesī, kā arī ienākumiem piesaistītu piemaksu līdz 266 *euro* mēnesī.

Daudzveidīgi elastīgā darba risinājumi un pabalsti. Pēc vecāku atvaļinājuma beigām vecāki, kuru bērns vēl nav sasniedzis triju gadu vecumu un kuri strādā mazāk nekā 80 % no pilna darba laika, var saņemt elastīgās aprūpes pabalstu. Tas pienākas arī tad, ja bērns apmeklē pašvaldības pirmsskolas izglītības un aprūpes iestādi.

Vecākiem ir iespēja strādāt samazinātu darba laiku līdz brīdim, kad bērns pabeidz otro klasi. Darba devējam ir pienākums nodrošināt šādu iespēju, ja darbinieks pie konkrētā darba devēja pēdējo 12 mēnešu laikā ir bijis nodarbināts vismaz sešus mēnešus.

Vecākiem ir tiesības neierobežoti bieži izmantot līdz četrām dienām ilgu aprūpes atvaļinājumu bērna līdz 10 gadu vecumam slimības gadījumā. Papildus tam bērna slimības gadījumā vecākiem pienākas arī tā dēvētais speciālais aprūpes pabalsts. Tas ir ienākumiem piesaistīts pabalsts ar noteiktu minimālo slieksni, un tā izmaksas periods nedrīkst pārsniegt 60 darbdienas.

Avoti: *Duvander et al.,* 2021; *Eduskunta,* 1996; *Eduskunta,* 2001; *Eduskunta,* 2004; *Eduskunta,* 2018; *Kela,* 2024; *Lammi-Taskula,* 2025; *Närvi et al.,* 2025; *Saarikallio-Torp and Miettinen,* 2021.



9. attēls. **Galvenie sistēmas parametri un politikas instrumenti: Zviedrija**
Vizualizācija veidota, balstoties uz nodaļā izmantotajiem avotiem

Vecāku atvaļinājuma ilgums un izmantošanas kārtība. Zviedrijā vecāku atvaļinājums ir individuālas tiesības, un katram vecākam ir tiesības uz 240 apmaksāta vecāku atvaļinājuma dienām. No tām 90 dienas ir nenodotamas otram vecākam, savukārt 105 dienas noteiktos apstākļos var tikt nodotas otram vecākam. Visas pabalsta dienas viens no vecākiem var izmantot tikai gadījumā, ja otrs aizgādnis ir pastāvīgi slims un nespēj rūpēties par bērnu. Atvaļinājumu iespējams izmantot līdz bērna 12 gadu vecumam, taču pēc bērna četru gadu vecuma sasniegšanas pieejamas 96 dienas.

Vecākiem, kuriem ir tiesības uz ar ienākumiem saistītu pabalstu, 195 dienas tiek apmaksātas 77,7 % apmērā no ienākumiem, nepārsniedzot noteikto maksimālo robežu, savukārt atlikušās 45 dienas tiek apmaksātas pēc fiksētas likmes. Vecāki, kuriem nav tiesību uz ar ienākumiem saistītu pabalstu, par 240 dienām saņem fiksētu pabalstu 250 SEK dienā. Pabalsti tiek aplikti ar nodokli, un visiem saņēmējiem tiek ņemti vērā sociālās apdrošināšanas periodi pensijas aprēķinā. Vecākam, kurš bērna pirmajos četros dzīves gados bērna aprūpes dēļ gūst mazākus ienākumus, paredzēta arī papildu pensijas piemaksa.

Elastīga atvaļinājuma izmantošana. Vecāki var izmantot atvaļinājumu pilnu vai nepilnu laiku, kā arī apvienot apmaksātu un neapmaksātu atvaļinājumu. Atvaļinājumu iespējams izmantot gan nepārtraukti, gan vairākos atsevišķos periodos. Abi vecāki var vienlaikus izmantot līdz 60

apmaksātām atvaļinājuma dienām līdz bērna 15 mēnešu vecumam. Šīs tā dēvētās "dubultās dienas" (*dubbeldagar*) nav izmantojamas no mātes vai tēva kvotas.

Tiesības uz vecāku atvaļinājuma pabalstu ir saistītas gan ar dzīvesvietu, gan dalību sociālās apdrošināšanas sistēmā. Pašnodarbinātām personām ir tādas pašas tiesības uz pabalstiem kā nodarbinātām personām. Viendzimuma vecākiem ir tādas pašas tiesības kā pretējā dzimuma vecākiem. Līdz 45 atvaļinājuma pabalsta dienām noteiktos gadījumos var nodot citai personai, piemēram, vecvecākam. Papildu vecāku atvaļinājuma nauda (*föräldralön*) tiek paredzēta koplīgumos, tostarp valsts sektorā, un ir izplatīta arī privātajā sektorā.

Atvaļinājums bērna aprūpei. Pagaidu vecāku atvaļinājums (*tillfällig föräldrapenning*) ir pieejams 120 dienas gadā par katru bērnu līdz 12 gadu vecumam, kā arī bērniem līdz 15 gadu vecumam, iesniedzot atbilstošu ārsta izziņu. Tas tiek apmaksāts 77,6 % apmērā no ienākumiem, nepārsniedzot noteikto maksimālo robežu, un galvenokārt paredzēts slima bērna aprūpei. Noteiktos gadījumos šīs tiesības var izmantot arī, ja bērna pastāvīgais aprūpētājs ir slims. Bērniem ar smagu vai neārstējamu slimību līdz 18 gadu vecumam šāda atvaļinājuma dienu skaits nav ierobežots, un šādos gadījumos abi vecāki var atrasties atvaļinājumā vienlaikus.

Vecākiem, kuru bērniem ir ilgstoša slimība vai funkcionāli traucējumi, kopš 2019. gada pieejams bērna aprūpētāja pabalsts (*omvårdnadsbidrag*) un papildu izdevumu pabalsts bērniem (*merkostnadsersättning för barn*).

Elastīgs darba laiks. Līdz bērna astoņu gadu vecumam vai vidusskolas pirmās klases pabeigšanai vecākiem ir tiesības samazināt darba laiku līdz 25 %, nesaņemot samaksu par nestrādāto laiku. Atsevišķi koplīgumi paredz iespēju izmantot šādu risinājumu ilgāk. Darbiniekam ir tiesības jebkurā laikā atgriezties pie sākotnējā darba laika.

Pieejami pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumi. No bērna viena gada vecuma ir pieejami PIAP, ko nodrošina attiecīgi centri vai licencēti ģimenes bērnu aprūpes pakalpojumu sniedzēji. Strādājošiem vecākiem šis pakalpojums ir pieejams pilna laika režīmā, savukārt nestrādājošiem vecākiem – nepilna laika režīmā. Tādējādi starp labi apmaksāta atvaļinājuma beigām un tiesībām uz PIAP nodrošinājumu neveidojas aprūpes pārtraukums.

Vecāku atvaļinājuma izmantošanā saglabājas dzimumu atšķirības, tomēr tēvu iesaiste nostiprinās kā norma. Gandrīz visas ģimenes Zviedrijā izmanto apmaksātu vecāku atvaļinājumu, tomēr mātes joprojām izmanto lielāko daļu atvaļinājuma dienu. Vīrieši biežāk izmanto atvaļinājumu laikā, kad bērns ir vecumā no viena līdz trim gadiem. Vienlaikus tēvu izmantoto atvaļinājuma dienu īpatsvars pakāpeniski pieaug. Atvaļinājuma izmantošanu ietekmē arī izglītības un nodarbinātības faktori – tēvi ar augstāku izglītības līmeni atvaļinājumu izmanto biežāk, savukārt privātajā sektorā strādājošie tēvi to izmanto retāk. Mūsdienās Zviedrijā tēvu iesaiste vecāku atvaļinājuma izmantošanā ir kļuvusi par plaši pieņemtu sociālo normu. Pētījumi liecina, ka šis rezultāts nav sasniegts vienīgi tēvu kvotas ieviešanas dēļ. Zviedrijas pieredze apliecina, ka izšķiroša nozīme ir institucionālo mehānismu un sabiedrības normu savstarpējai mijiedarbībai.

Avoti: *Bergqvist and Saxonberg,* 2017*;* *Duvander and Fahlén,* 2025; *Duvander and Löfgren,* 2025*;* *Duvander et al.,* 2021*;* *Ma et al.,* 2020*;* *Riksdag,* 1995*;* *Riksdag,* 2010.

5.2. Centrāleiropas un Austrumeiropas / Baltijas modelis: Igaunija, Lietuva un Polija



10. attēls. **Galvenie sistēmas parametri un politikas instrumenti: Igaunija**
Vizualizācija veidota, balstoties uz nodaļā izmantotajiem avotiem

100 % ienākumu aizvietojums un garantijas ārpus darba tirgus esošiem vecākiem. Vecāku atvaļinājumu (*vanemapuhkus*) iespējams izmantot līdz bērna triju gadu vecumam. Vecāki var savstarpēji vienoties par atvaļinājuma izmantošanu un sadalījumu. Sistēmas centrālais elements ir dalītais vecāku pabalsts (*jagatav vanemahüvitis*), kuru izmaksā 100 % apmērā no vecāka iepriekšējās vidējās darba samaksas, kas aprēķināta, balstoties uz ienākumiem 12 mēnešu periodā pirms grūtniecības iestāšanās. Tas ir starptautiskajā praksē neierasti dāsns ienākumu aizvietojuma līmenis. Pabalsta izmaksas ilgums ir 475 dienas jeb aptuveni 68 nedēļas pēc maternitātes atvaļinājuma beigām. Kopā ar mātes un tēva vecāku pabalstu kopējais apmaksātā atbalsta periods var sasniegt 575 dienas. Minimālais garantētais pabalsts zemu ienākumu saņēmējiem atbilst minimālās algas apmēram – 886 *euro* mēnesī. Vecākiem, kuri iepriekš nav bijuši nodarbināti, tiek izmaksāts fiksētas likmes pabalsts 820 *euro* mēnesī.

Kopš 2026. gada 1. janvāra maksimālais pabalsta apmērs ir samazināts no trīskāršas līdz divkāršai vidējai darba algai, proti, līdz aptuveni 3806 *euro* bruto mēnesī (iepriekš – aptuveni 4734 *euro*). Valsts veic sociālās apdrošināšanas iemaksas pensiju sistēmā par vecākiem, kuri audzina

bērnu līdz triju gadu vecumam, neatkarīgi no tā, vai viņi izmanto vecāku atvaļinājumu, vai ir nodarbināti.

Augsta elastība vecāku atvaļinājuma izmantošanā. Vecāku atvaļinājumu iespējams izmantot līdz bērna triju gadu vecumam – vienā nepārtrauktā periodā vai sadalot vairākos posmos pēc vecāku vienošanās. Vecāks var turpināt strādāt arī pabalsta saņemšanas laikā. Ja darba ienākumi pārsniedz 50 % no pabalsta maksimālā apmēra, pabalsts tiek pakāpeniski samazināts, tomēr tas nedrīkst būt mazāks par 820 *euro* mēnesī. Abi vecāki vienlaikus var izmantot līdz 60 dienām ilgu vecāku atvaļinājumu, vienlaikus saņemot vecāku pabalstu, taču šādā gadījumā kopējais pabalsta periods samazinās par attiecīgi izmantoto dienu skaitu. Kopš 2026. gada 1. janvāra ir atcelts ierobežojums strādāt kopīgā vecāku pabalsta saņemšanas laikā, tādējādi vecāki tagad var gan saņemt pabalstu, gan gūt ienākumus no darba, nezaudējot tiesības uz pilnu pabalsta apmēru.

Plašas aprūpes atvaļinājumu iespējas. Jebkurš no vecākiem var izmantot līdz 60 kalendāra dienām (līdz 2024. gadam – 14 dienas) katras bērna slimības epizodes laikā, lai aprūpētu slimu bērnu līdz 12 gadu vecumam. Šajā laikā tiek nodrošināts ienākumu aizvietojums 80 % apmērā. Savukārt vecākiem ar bērnu ar invaliditāti pienākas viena apmaksāta brīvdiena mēnesī. Katram vecākam ir tiesības uz 10 vecāku atvaļinājuma dienām līdz bērna 14 gadu vecumam. Iespējams izmantot arī neapmaksātu vecāku atvaļinājumu. Ģimenes locekļa, tostarp bērna, aprūpei pieejams arī līdz septiņām darbdienām ilgs aprūpes atvaļinājums. Radinieka ar smagu invaliditāti aprūpei pienākas līdz piecām darbdienām ilgs atvaļinājums gadā.

Elastīgas darba iespējas. Darbiniekiem Igaunijā ir tiesības pieprasīt elastīgu darba organizāciju, savukārt darba devējiem atteikuma gadījumā ir pienākums sniegt atteikuma pamatojumu. Papildus tam mātēm, kuras zīda bērnu un kuru bērns nav sasniedzis 18 mēnešu vecumu, ir tiesības uz apmaksātiem zīdīšanas pārtraukumiem darba laikā.

PIAP pieejamība – pienākums to nodrošināt ne vienmēr nozīmē pieejamību. Pašvaldībām Igaunijā ir pienākums nodrošināt PIAP bērniem no 18 mēnešu vecuma. Tā kā vairāk nekā puse no maksimālā 36 mēnešu vecāku atvaļinājuma perioda ir apmaksāta un ienākumu aizvietojuma līmenis ir augsts, normatīvais regulējums teorētiski novērš būtisku plaisu starp atvaļinājuma beigām un pieeju bērnu aprūpes pakalpojumiem. Tomēr praksē saglabājas pieejamības problēmas – ne visas pašvaldības spēj pilnībā nodrošināt pieprasījumu pēc vietām pirmsskolas izglītības iestādēs. PIAP pārklājums bērniem līdz triju gadu vecumam Igaunijā ir aptuveni 36,8 %, kas joprojām nesasniedz ES Barselonas mērķrādītāju. Tādējādi Igaunijā dāsnā pabalstu sistēma rada priekšnoteikumus ilgākai bērna aprūpei ģimenē, tomēr tā pati par sevi nenovērš izaicinājumus, kas saistīti ar māšu atgriešanos darba tirgū un vienlīdzīgu līdzdalību tajā.

Avoti: *EC*, 2025; *Eurostat*, 2024; *SIBRE*, 2024; *Pall*, 2025.



11. attēls. **Galvenie sistēmas parametri un politikas instrumenti: Lietuva**
Vizualizācija veidota, balstoties uz nodaļā izmantotajiem avotiem

Ilgs vecāku atvaļinājums, taču daļēji pretrunīgi sistēmas stimuli. Lietuvā vecāku atvaļinājums ir pieejams līdz bērna triju gadu vecumam, un tas ir viens no ilgākajiem atvaļinājuma periodiem Eiropas Savienībā. Vecāki var izvēlēties starp diviem pabalsta saņemšanas modeļiem. Pirmais modelis paredz vecāku pabalstu izmaksāt 18 mēnešus, nodrošinot 77,34 % ienākumu aizvietojuma līmeni no neto ienākumiem. Otrais modelis paredz pabalstu izmaksāt 24 mēnešus, taču ar zemāku ienākumu aizvietojuma līmeni – sākotnēji 58 % no neto ienākumiem, kas turpmāk pakāpeniski samazinās. Pēc apmaksātā perioda beigām vecākam saglabājas tiesības atrasties vecāku atvaļinājumā līdz bērna triju gadu vecumam, tomēr šis periods vairs netiek apmaksāts. Tādējādi ilgstoša bērna aprūpe ģimenē praksē kļūst mazāk pieejama vai arī iespējama galvenokārt turīgākām mājsaimniecībām, kurām ir pietiekami finanšu uzkrājumi. Līdz ar to šāda sistēma rada daļēji pretrunīgus stimulus – tā vienlaikus veicina gan ilgāku bērna aprūpi ģimenē, gan arī pēc iespējas ātrāku vecāku atgriešanos darba tirgū.

Tēvu iesaiste bērnu aprūpē pieaug, taču regulējumā noteiktie stimuli praksē tiek iedzīvināti lēni. Lietuvā ir ieviestas nenododamas vecāku atvaļinājuma daļas – katram vecākam paredzēti rezervēti atvaļinājuma mēneši, kurus nav iespējams nodot otram vecākam. Tomēr praksē mātes joprojām izmanto lielāko daļu vecāku atvaļinājuma, un, lai gan tēvu iesaiste bērnu aprūpē pakāpeniski pieaug, tā ir ievērojami mazāka.

Plašas elastīgā darba risinājumu izmantošanas iespējas. Darbiniekiem ar maziem bērniem iespējams noteikt gan nepilnu darba laiku, gan attālināto darbu. Tāpat var veidot individuālus darba

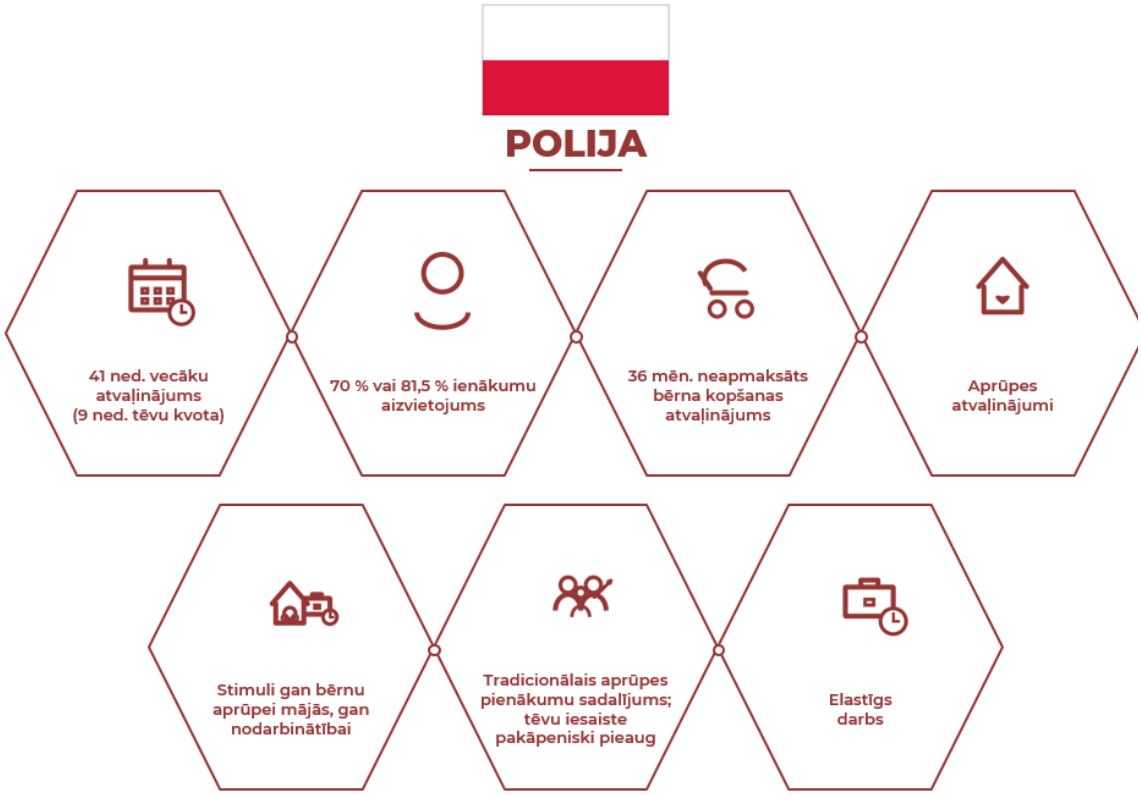
grafikus, kā arī vienlaikus gan strādāt, gan saglabāt iespēju saņemt vecāku pabalstu. Atsevišķos gadījumos darba devējam ir pat pienākums nodrošināt attālinātu darbu, ja šādam risinājumam nav objektīvu šķēršļu. Tāpat īpaši labvēlīgas iespējas darba un ģimenes dzīves salāgošanai paredzētas tiem vecākiem, kuriem ir paaugstināta aprūpes slodze (sievietēm zīdīšanas periodā, vecākiem, kuri audzina bērnu ar invaliditāti, u. tml.). Šādās situācijās darba devējam jānodrošina apmaksāti zīdīšanas pārtraukumi, papildu brīvdienas, samazināts darba laiks, kā arī lielākas iespējas pielāgot darba režīmu.

Atbalsts ģimenēm ar paaugstinātu aprūpes slodzi. Īpaši labvēlīgas iespējas darba un ģimenes dzīves saskaņošanai paredzētas vecākiem, kuriem ir paaugstināta aprūpes slodze. Sievietēm zīdīšanas periodā darba devējam ir pienākums nodrošināt apmaksātus zīdīšanas pārtraukumus darba laikā. Vecākiem, kuri audzina bērnu ar invaliditāti, ir pieejamas papildu brīvdienas, samazināts darba laiks un plašākas iespējas pielāgot darba režīmu. Šādi mērķēti pasākumi veido papildu atbalsta mehānismu ģimenēm ar augstāku aprūpes slodzi un palīdz nodrošināt lielāku elastību situācijās, kurās ar vispārējiem darba un ģimenes dzīves saskaņošanas instrumentiem var nepietikt.

Pamata piekļuves nosacījums pabalstam – sociālā apdrošināšana un līdzdalība darba tirgū. Tiesības uz pabalstiem ir cieši saistītas ar sociālās apdrošināšanas iemaksām. Proti, tās galvenokārt pieejamas nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem, savukārt personas bez sociālajām iemaksām sistēmā lielākoties netiek iekļautas. Šāda pieeja nodrošina salīdzinoši efektīvu aizsardzību darba tirgū iesaistītajām ģimenēm, taču vienlaikus ierobežo atbalsta pieejamību tiem vecākiem, kuri atrodas ārpus darba tirgus.

Izaicinājumi PIAP pieejamībā. Bērnu aprūpes infrastruktūra nav vērtējama kā laba, jo PIAP netiek pilnvērtīgi nodrošināti periodā, kad ienākumu aizvietojuma līmenis būtiski samazinās.

Avoti: *Braziene and Vysniauskiene,* 2025; *EC,* 2025; *Eurostat,* 2024; *Seimas,* 2000; *Seimas,* 2016.



12. attēls. **Galvenie sistēmas parametri un politikas instrumenti: Polija**
Vizualizācija veidota, balstoties uz nodaļā izmantotajiem avotiem

Konkurējoši stimuli starp ilgstošu bērna aprūpi mājās un nodarbinātību. Polijā ir pieejami divi ar bērna audzināšanu saistīti atvaļinājumu veidi: vecāku atvaļinājums līdz 41 nedēļai un audzināšanas atvaļinājums līdz 36 mēnešiem.

Vecāku atvaļinājums (*urlop rodzicielski*) ilgst 41 nedēļu viena bērna piedzimšanas gadījumā un 43 nedēļas, ja piedzimst dvīņi vai vairāki bērni. Tas tiek piešķirts pēc maternitātes atvaļinājuma beigām un ir sadalāms starp abiem vecākiem. Pēc Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas prasību pārņemšanas 2023. gadā katram vecākam ir paredzētas deviņas nenododamas atvaļinājuma nedēļas. Atvaļinājumu iespējams izmantot pa daļām, sadalot to līdz pieciem periodiem, kamēr bērns nav sasniedzis sešu gadu vecumu. Pabalsta apmērs parasti ir 70 % no iepriekšējās darba algas, savukārt, ja māte iesniedz pieteikumu 21 dienas laikā pēc bērna piedzimšanas, visā maternitātes un vecāku atvaļinājuma periodā tiek piemērots vienots ienākumu aizvietojuma līmenis 81,5 % apmērā.

Papildus tam ir pieejams audzināšanasatvaļinājums (*urlop wychowawczy*). Tā maksimālais ilgums ir 36 mēneši, taču šajā periodā netiek nodrošināts ienākumu aizvietojums, un atvaļinājumu iespējams izmantot līdz bērna sešu gadu vecumam.

Lai gan pēdējos gados Polijā var novērot to, ka tēvi vecāku pienākumos iesaistās arvien vairāk, kā arī to, ka pieaug ar bērna aprūpi saistīto atvaļinājumu izmantošanas rādītāji, sievietes joprojām šos atvaļinājumus izmanto ievērojami biežāk. Tādēļ politikas ietekme dzimumu līdzsvara veicināšanā bērna aprūpē joprojām ir pakāpeniska un ierobežota.

Pamata piekļuves nosacījums pabalstiem – sociālā apdrošināšana un līdzdalība darba tirgū. Tiesības uz lielāko daļu pabalstu ir cieši saistītas ar dalību sociālās apdrošināšanas sistēmā.

Tādējādi pabalsti galvenokārt ir pieejami nodarbinātām un pašnodarbinātām personām, savukārt sociālās apdrošināšanas iemaksas ir galvenais piekļuves mehānisms šo pabalstu saņemšanai. Šāda pieeja vienlaikus aktualizē jautājumu par sociālās aizsardzības pieejamību personām, kuras atrodas ārpus darba tirgus un neveic sociālās apdrošināšanas iemaksas.

Programma *Aktywny Rodzic* vecāku nodarbinātības veicināšanai. Kopš 2024. gada Polijā tiek īstenota programma" Aktīvais vecāks" ("*Aktywny Rodzic*"), kas paredz finansiālu atbalstu ģimenēm ar bērniem vecumā no 12 līdz 35 mēnešiem. Programma ir vērsta uz vecāku nodarbinātības veicināšanu un bērnu aprūpes izmaksu mazināšanu. Vecāki var izvēlēties vienu no trim atbalsta veidiem: "Atbalsts bērna aprūpei silītē vai bērnudārzā" ("*Aktywnie w żłobku")* paredz 1500 zlotu (aptuveni 350 *euro*) mēnesī bērnu aprūpes izmaksu segšanai, "Aktīvi vecāki darbā" ("*Aktywni rodzice w pracy*") – tādu pašu summu strādājošiem vecākiem, kuru bērns neapmeklē pirmsskolas izglītības un aprūpes iestādi, savukārt "Aktīvi mājās" ("*Aktywnie w domu*") nodrošina 500 zlotu (aptuveni 115 *euro*) bērna aprūpei mājās.

Pieejami, taču ne garantēti elastīgā darba risinājumi. Vecākiem ar bērniem ir pieejams nepilna laika darbs, elastīgs darba režīms un attālinātais darbs. Tomēr darba devējam nav strikta pienākuma šādas iespējas nodrošināt, un to īstenošana praksē dažkārt ir atkarīga no darba devēja ieskatiem. Pastāv arī iespēja apvienot darbu ar vecāku atvaļinājumu, kas ļauj vecākiem pakāpeniski atgriezties darba tirgū.

Sazarots aprūpes atvaļinājumu piedāvājums. Paredzēti arī dažādi aprūpes atvaļinājumi. Pieejams līdz 14 dienām gadā ilgs ģimenes locekļa aprūpes atvaļinājums, saglabājot darba algu 80 % apmērā. Pastāv iespēja izmantot atvaļinājumu bērna aprūpei līdz astoņu (vai 14) gadu vecumam ārkārtas situācijās. Vecākiem ir tiesības uz apmaksātām brīvdienām (divām dienām vai 16 stundām gadā) un papildu atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu 50 % apmērā situācijās, kad iestājušies nepārvaramas varas apstākļi. Pieejams arī līdz piecām dienām ilgs aprūpētāja atvaļinājums un papildu risinājumi ģimenēm ar paaugstinātām aprūpes vajadzībām.

Nepilnīga PIAP pieejamība. Pirmsskolas izglītības un aprūpes pieejamība Polijā formāli tiek nodrošināta, un starp vecāku atvaļinājuma beigām un tiesībām uz pirmsskolas izglītību un aprūpi neveidojas pārrāvums. Tomēr praksē saglabājas gandrīz divu gadu starpība starp labi apmaksāta vecāku atvaļinājuma beigām un PIAP izmantošanas iespējām, ko valsts cenšas mazināt ar programmas "*Aktywny Rodzic*", kā arī citu atbalsta mehānismu palīdzību.

Avoti: EC, 2025; Eurostat, 2024; Kurowska et al., 2025; *Sejm,* 1974; Sejm, 2024.

5.3. Kontinentālais modelis: Austrija, Luksemburga, Nīderlande un Vācija



13. attēls. **Galvenie sistēmas parametri un politikas instrumenti: Austrija**
Vizualizācija veidota, balstoties uz nodaļā izmantotajiem avotiem

Ilgs un elastīgi izmantojams vecāku atvaļinājums. Vecāku atvaļinājums (*Elternkarenz*) Austrijā ilgst līdz bērna divu gadu vecumam, ja abi vecāki izmanto vismaz divus mēnešus katrs. Ja vecāku atvaļinājumu izmanto tikai viens no vecākiem, tas iespējams ne ilgāk kā līdz bērna dzīves 22. mēneša beigām. Šis nosacījums neattiecas uz vientuļajiem vecākiem. Ja abi vecāki vienlaikus izmanto vienu mēnesi vecāku atvaļinājuma, periodu var pagarināt līdz bērna dzīves 23. mēneša beigām. Kopējo atvaļinājuma periodu iespējams sadalīt ne vairāk kā trijās daļās, katrai ilgstot vismaz divus mēnešus. Katram vecākam ir tiesības atlikt trīs mēnešus no vecāku atvaļinājuma līdz bērna septiņu gadu vecumam vai skolas gaitu sākumam.

Vecāki var izvēlēties starp fiksēta apmēra pabalstu un ar ienākumiem saistītu pabalstu. Ar ienākumiem saistītais vecāku pabalsts nodrošina ienākumu aizvietojumu 80 % apmērā no vecāka iepriekšējo sešu mēnešu neto ienākumiem, kas ir salīdzinoši visai augsts ienākumu aizvietojuma līmenis. Vienlaikus noteikts arī maksimālais ar ienākumiem saistītā pabalsta apmērs, un tas ir aptuveni 2400 *euro* mēnesī.

Elastīgais fiksētais pabalsts (*Kinderbetreuungsgeldkonto*) ļauj izmantot kopējo summu aptuveni 15 020 *euro*, ja pabalstu saņem viens vecāks, vai 18 762 *euro*, ja to dala abi. Pabalsta dienas samaksas apmērs un izmaksas periods ir atkarīgs no izvēlētā ilguma – no 365 dienām līdz 851 dienai vienam vecākam vai no 456 līdz 1063 dienām abiem vecākiem. Otrais variants ir ar ienākumiem saistītais pabalsts (*Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld*), kas nodrošina 80 % ienākumu

aizvietojumu no vecāka iepriekšējo sešu mēnešu neto ienākumiem, ar maksimālo apmēru aptuveni 2400 *euro* mēnesī. Izvēloties šo variantu, pabalsta izmaksas ilgums ir līdz 365 dienām vienam vecākam vai līdz 426 dienām, ja pabalstu dala abi, paredzot 61 nenododamu dienu otram vecākam. Pabalsts netiek aplikts ar nodokļiem un katru gadu tiek indeksēts atbilstoši inflācijai.

Pastāv stimuli tēvu iesaistei, bet bērnu aprūpi uzņemas galvenokārt mātes. Sistēmā iestrādāti vairāki stimuli tēvu iesaistei: nenododamas pabalsta daļas un partnerības prēmija 500 *euro* apmērā katram vecākam, ja vecāku pabalstu sadala vismaz proporcijā 40:60 un katrs to saņem vismaz 124 dienas. Tādējādi ģimene var saņemt papildu 1000 *euro* atbalstu. Tomēr praksē bērna aprūpi joprojām uzņemas galvenokārt mātes. Austrijā tradicionālais priekšstats par vīrieti kā galveno pelnītāju ir noturīgāks nekā, piemēram, Vācijā vai Ziemeļvalstīs. Sieviešu, kuras strādā nepilna laika darbu, īpatsvars Austrijā sasniedz aptuveni 49 % – tas ir viens no augstākajiem rādītājiem ES, kas liecina par joprojām nevienlīdzīgu aprūpes pienākumu sadalījumu starp vecākiem.

Plašas iespējas salāgot darba un ģimenes dzīvi. Austrijas darba tiesiskais regulējums paredz plašas iespējas attiecībā uz elastīgu darbu vecākiem ar maziem bērniem. Mātēm, kuras zīda bērnu, ir tiesības uz apmaksātu pārtraukumu bērna barošanai. Pieejams speciāls risinājums – vecāku nepilna laika darbs (*Elternteilzeit*) līdz bērna septiņu gadu vecumam vai skolas gaitu uzsākšanai. Šīs tiesības attiecas uz vecākiem, kuri dzīvo vienā mājsaimniecībā ar bērnu, strādā uzņēmumā ar vairāk nekā 20 darbiniekiem un pie šābrīža darba devēja ir nepārtraukti nostrādājuši vismaz trīs gadus. Risinājums paredz iespēju samazināt darba slodzi vismaz par 20 % salīdzinājumā ar iepriekšējo slodzi, taču strādājot tādu darba stundu apjomu nedēļā, kas iekļaujas intervālā no 12 līdz 32 stundām. Darbinieki, kuri strādā uzņēmumā ar mazāku nodarbināto skaitu, var vienoties par tā dēvēto saskaņoto vecāku nepilna laika darbu līdz bērna četru gadu vecumam. Praksē šo iespēju joprojām ievērojami biežāk izmanto tieši mātes, nevis tēvi.

Plašs aprūpes atvaļinājumu klāsts. Austrijā ir izteikti plašas iespējas situācijās, kad nepieciešama tuvinieka aprūpe. Lai aprūpētu slimu bērnu līdz 12 gadu vecumam, nodarbinātajam ir tiesības uz divām pilnībā apmaksātām nedēļām gadā (*Pflegefreistellung*). Lai nodrošinātu ģimenes locekļa aprūpi, iespējams izmantot ilgtermiņa aprūpes atvaļinājumu (*Pflegekarenz*) vai pāriet uz nepilna darba laika aprūpes režīmu (*Pflegeteilzeit*) no viena līdz trim mēnešiem katras aprūpējamās personas aprūpei. Šajā laikā tiek izmaksāts aprūpes atvaļinājuma pabalsts (*Pflegekarenzgeld*) 55 % apmērā no dienas neto ienākumiem. Smagi slimu vai nedziedināmi slimu ģimenes locekļu aprūpei ir pieejams ģimenes hospisa atvaļinājums (*Familienhospizkarenz*) līdz sešiem mēnešiem, savukārt smagi slima bērna aprūpes gadījumā to var pagarināt līdz pat 27 mēnešiem. Vecākiem ir tiesības uz atbrīvojumu no darba, lai pavadītu bērnu līdz 10 gadu vecumam ārstēšanās laikā slimnīcā (*Begleitungsfreistellung*), kā arī bērnu līdz 14 gadu vecumam stacionārās rehabilitācijas laikā līdz četrām nedēļām gadā (*Freistellung für Kinderrehabilitation*). Šāds aprūpes atbalsta pasākumu kopums Austrijā ir viens no plašākajiem Eiropā.

Ievērojams pārrāvums starp vecāku atvaļinājumu un iespēju saņemt PIAP. Neraugoties uz ilgo vecāku atvaļinājumu, starp ienākumu aizvietojuma beigām un garantētu PIAP pieejamību saglabājas ievērojams pārrāvums. Maksimālais vecāku atvaļinājuma ilgums ir 24 mēneši, taču tiesības uz valsts nodrošinātiem pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumiem bērniem tiek garantētas tikai no piecu gadu vecuma, turklāt nepilna laika režīmā – līdz 20 stundām nedēļā. Lai gan PIAP bērniem līdz piecu gadu vecumam Austrijā ir pieejami, tiesības uz vietu pirmsskolas izglītības un aprūpes iestādē nav federāli garantētas un pieejamība būtiski atšķiras starp federālajām

zemēm. Tādējādi starp vecāku atvaļinājuma beigām un PIAP saņemšanas tiesību sākumu faktiski pastāv aptuveni triju gadu pārrāvums. Ja vecāki izvēlas ar ienākumiem saistīto vecāku pabalstu, kas tiek izmaksāts īsāku laiku, starp ienākumu aizvietojuma beigām un PIAP pieejamību var izveidoties pat aptuveni 46 mēnešu plaisa. Tas rada būtiskus izaicinājumus ģimenēm, kurām nepieciešama agrāka atgriešanās darba tirgū.

Avoti: *COFACE,* 2021*; EC,* 2025*; Eurostat,* 2023*; Eurostat,* 2024*; Schmidt and Mauerer,* 2025*; Ziegler and Bamieh,* 2023.



14. attēls. **Galvenie sistēmas parametri un politikas instrumenti: Luksemburga**
Vizualizācija veidota, balstoties uz nodaļā izmantotajiem avotiem

Elastīga vecāku atvaļinājuma sistēma. Uz vecāku atvaļinājumu (*congé parental*) Luksemburgā ir individuālas un nenododamas tiesības katram vecākam. Atvaļinājuma ilgums svārstās no četriem līdz 20 mēnešiem atkarībā no nodarbinātības apjoma un izvēlētā atvaļinājuma modeļa. Sistēma paredz ievērojamu elastību – iespējams izmantot pilna laika, nepilna laika vai daļēju atvaļinājumu, tostarp kombinējot atvaļinājumu ar darbu noteiktās nedēļas dienās. Abi vecāki atvaļinājumu var izmantot vienlaikus. Tiesības uz vecāku atvaļinājumu ir personām, kuras vismaz 12 mēnešus nepārtraukti bijušas sociāli apdrošinātas Luksemburgā un strādājušas vismaz 10 stundas nedēļā. Regulējums attiecas arī uz pašnodarbinātajiem, viendzimuma vecākiem, kā arī nodarbinātajiem ar terminētiem darba līgumiem. Savukārt bezdarbniekiem tiesības uz vecāku atvaļinājumu netiek paredzētas. Vecāku atvaļinājuma pabalsta apmēru nosaka, ņemot vērā darba devēja Sociālās apdrošināšanas centrā (*Centre d'affiliation de la sécurité sociale*) deklarētos pensiju apdrošināšanas ienākumus, kā arī vidējo nostrādāto stundu skaitu 12 mēnešos pirms vecāku atvaļinājuma sākuma.

Sistēmiski stimuli veicina tēvu iesaisti vecāku atvaļinājuma izmantošanā, taču primārās bērnu aprūpētājas joprojām sievietes. Pēc 2016. gadā īstenotās reformas, kuras ietvaros atvaļinājums izmantošana kļuva elastīgāka, fiksētu pabalstu aizstāja ar ienākumu aizvietojumu, kas tiek aprēķināts, balstoties uz vecāka iepriekšējiem ienākumiem un līdz bērna sešu gadu vecumam pagarināja periodu, kādā vecāku atvaļinājums izmantojams, tēvu iesaiste vecāku atvaļinājuma izmantošanā ir būtiski pieaugusi. Vecāku atvaļinājumu izmantojušo tēvu īpatsvars pieaudzis no 24,6 % 2016. gadā līdz 58,9 % 2023. un 2024. gadā. Vienlaikus saglabājas dzimumu atšķirības

izvēlētajos atvaļinājuma modeļos. Sievietes parasti izmanto vecāku pilna laika atvaļinājumu, savukārt vīrieši biežāk izvēlas elastīgākus atvaļinājuma modeļus, kas citstarp ļauj atvaļinājumu sadalīt vairākos periodos un tādējādi sniedz iespēju turpināt profesionālās gaitas līdztekus bērna aprūpei. Aprūpes pienākumu sadalījums starp dzimumiem joprojām nav pilnībā izlīdzinājies.

Aprūpes atvaļinājumi bērna slimības gadījumā. Ģimenes locekļu aprūpei pieejami dažādi atvaļinājumu veidi. Atvaļinājums ģimenes iemeslu dēļ (*congé pour raisons familiales*) ļauj vecākiem doties apmaksātā prombūtnē bērna slimības gadījumā. Atvaļinājuma ilgums ir atkarīgs no bērna vecuma, un īpaši aizsardzības mehānismi paredzēti bērniem ar smagu invaliditāti vai nopietnām slimībām. Darba devējs sākotnēji izmaksā atalgojumu atvaļinājuma laikā, taču vēlāk izmaksas tiek kompensētas no Darba devēju savstarpējās apdrošināšanas shēmas un Valsts veselības fonda. Tādējādi tiek mazināts finansiālais slogs darba devējiem un vienlaikus nodrošināta ienākumu nepārtrauktība darbiniekiem.

Aprūpētāja atvaļinājuma laikā tiek saglabāti 100 % no nodarbinātā ienākumiem līdz noteiktam maksimālajam apmēram – 13 188,95 *euro* mēnesī. Pabalsts ir apliekams ar nodokļiem un no tā tiek veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas.

Darba laika pielāgošanas iespējas pēc vecāku atvaļinājuma. Pēc vecāku atvaļinājuma beigām vecākiem ir tiesības uz laiku līdz vienam gadam pieprasīt darba devējam darba laika pielāgošanu. Šādu pieprasījumu darba devējs var atteikt, sniedzot pienācīgu pamatojumu, savukārt nepamatota atteikuma gadījumā darbiniekam var rasties tiesības uz kompensāciju. Mātēm pēc atgriešanās darbā tiek nodrošinātas tiesības uz apmaksātiem pārtraukumiem bērna zīdīšanai. Valsts sektorā nodarbinātajiem pēc maternitātes atvaļinājuma, adopcijas atvaļinājuma vai vecāku atvaļinājuma pieejams arī nepilna laika vai neapmaksāts atvaļinājums bērna audzināšanai līdz pamatizglītības uzsākšanai.

Izaicinājumi praktiskajā PIAP pieejamībā. Luksemburgā tiesības uz PIAP iestājas jau no bērna dzimšanas brīža, tomēr pakalpojumu pieejamību praksē joprojām ierobežo vietu trūkums. Lai gan bērnu aprūpes infrastruktūra pēdējos divos gadu desmitos ir paplašināta, faktiski PIAP nereti tiek nodrošināti tikai no triju vai četru gadu vecuma. Tādējādi starp labi apmaksāta vecāku atvaļinājuma beigām un pieejamiem PIAP saglabājas aptuveni 21 mēneša pārrāvums, kurā ģimenēm pašām jānodrošina bērna aprūpe.

Avoti: *Berger et al.*, 2025; *CAE*, 2024; EC, 2025; *Eurostat*, 2024; *ITM*, n. d.; *MISSOC*, 2025.



16. attēls. **Galvenie sistēmas parametri un politikas instrumenti: Nīderlande**
Vizualizācija veidota, balstoties uz nodaļā izmantotajiem avotiem

Apmaksāta vecāku atvaļinājuma daļa – nesen ieviesta prakse ar pozitīvu ietekmi uz kopējiem atvaļinājuma izmantošanas rādītājiem, bet ne dzimumu līdzsvara veidošanos aprūpes pienākumos. Nīderlandē katram vecākam ir individuālas un nenododamas tiesības uz 26 nedēļas ilgu vecāku atvaļinājumu (*ouderschapsverlof*). To var izmantot elastīgi līdz bērna astoņu gadu vecumam, turklāt abi vecāki to var izmantot vienlaikus. Līdz 2022. gadam šis atvaļinājums bija pilnībā neapmaksāts, bet kopš 2022. gada pirmās deviņas nedēļas tiek apmaksātas 70 % apmērā no ienākumiem, ja tās izmanto bērna pirmajā dzīves gadā. Atlikušais atvaļinājuma laiks ir neapmaksāts, ja vien koplīgums neparedz papildu atlīdzību.

Tiesības uz vecāku atvaļinājumu ir plašas – tās attiecas arī uz nodarbinātajiem ar terminētiem darba līgumiem, adoptētājiem, audžuvecākiem un viendzimuma pāriem. Pašnodarbinātajiem šādu tiesību nav. Atvaļinājuma izmantošana pēc apmaksātā perioda ieviešanas ir būtiski pieaugusi: 2023. gadā to izmantoja 32 % nodarbināto sieviešu ar bērniem un 27 % vīriešu, salīdzinot attiecīgi ar 18 % un 17 % 2021. gadā. Vienlaikus pieaugusi atšķirība starp sieviešu un vīriešu iesaisti atvaļinājuma izmantošanā. Tas iezīmē pretēju tendenci iepriekšējam periodam, kad no 2015. līdz 2021. gadam šī atšķirība pakāpeniski samazinājās. Par vecāku atvaļinājuma izmantošanas ilgumu regulāra statistika vairs netiek apkopota.

Tādējādi atvaļinājuma izmantošanu ietekmē tā finansiālais izdevīgums. Līdzās tam kā iemeslus atvaļinājuma neizmantošanai min bažas par negatīvu ietekmi uz karjeru, sajūtu, ka nav

iespējams ilgstoši nebūt darbā, kā arī nepietiekamu informētību par pieejamajām tiesībām. Pētījumi liecina, ka pirms apmaksāta vecāku atvaļinājuma ieviešanas to biežāk izmantoja vecāki ar augstāku izglītību un ienākumiem, kā arī tie, kuri strādāja vairāk stundu nedēļā, lielākās organizācijās, izglītības vai valsts pārvaldē. To daļēji var skaidrot ar koplīgumiem šajās nozarēs, kas paredzēja darbiniekiem daļēju atvaļinājuma apmaksu.

Aprūpes atvaļinājumi. Īstermiņa aprūpes atvaļinājumu (*kortdurend zorgverlof*) var izmantot līdz divkāršam nedēļas darba stundu skaitam gadā, lai aprūpētu slimu bērnu vai citu ģimenes locekli, saglabājot 70 % darba algas. Savukārt ilgtermiņa aprūpes atvaļinājums (*langdurend zorgverlof*) ir pieejams līdz seškārtīgam nedēļas darba stundu skaitam gadā, taču tas ir neapmaksāts.

Šo atvaļinājumu izmantošanai ir noteikti priekšnoteikumi – darbiniekam jābūt vienīgajai personai, kas var nodrošināt nepieciešamo aprūpi, un darba devējs noteiktos gadījumos var atvaļinājumu atteikt, ja tas būtiski kaitētu organizācijas interesēm. Steidzamās situācijās, piemēram, bērnam pēkšņi saslimstot, iespējams izmantot arī ārkārtas atvaļinājumu uz dažām stundām vai dienām, saglabājot pilnu darba algu.

Aprūpes atvaļinājumi tiek izmantoti maz. 2023. gadā ilgtermiņa neformālu aprūpi vairāk nekā divas nedēļas sniedza 9 % nodarbināto sieviešu un 7 % vīriešu, bet lielākā daļa aprūpētāju neizmantoja nevienu no pieejamajiem aprūpes atvaļinājumiem.

Elastīga darba organizācija un nepilna laika nodarbinātība – pieprasīti risinājumi. Kopš 2016. gada darbiniekiem, kuri pie konkrētā darba devēja nepārtraukti nostrādājuši vismaz sešus mēnešus, ir tiesības pieprasīt darba stundu skaita palielināšanu, samazināšanu vai pielāgošanu, kā arī darbu no mājām. Tomēr darba devējs var pieprasījumu noraidīt, ja tā apmierināšana varētu būtiski kaitēt uzņēmuma vai pakalpojuma interesēm. Šis nosacījums neattiecas uz darba devējiem, kuri nodarbina mazāk nekā 10 darbinieku.

Nīderlandē nepilna darba laika nodarbinātība ir īpaši izplatīta sieviešu vidū un tradicionāli ir bijusi viens no galvenajiem veidiem, kā apvienot darbu ar ģimenes dzīvi. Vienlaikus darbaspēka trūkums pēdējos gados veicinājis diskusijas par to, kā mudināt nepilna darba laika darbiniekus palielināt darba slodzi. 2024. gadā ieviesta programma "*More hours works*", kuras mērķis ir izstrādāt un pārbaudīt šādus risinājumus, jo īpaši veselības aprūpes, izglītības un bērnu aprūpes nozarēs.

Arī darbs no mājām ir kļuvis ievērojami izplatītāks. 2023. gadā 45 % nodarbināto daļu darba laika strādāja no mājām, vidēji 12,3 stundas nedēļā.

Pāreja no bērna kopšanas atvaļinājuma uz pirmsskolas aprūpi nav pilnībā nodrošināta. Pēc apmaksātā atvaļinājuma perioda beigām bērnu pirmsskolas izglītības un aprūpes iespējas nav vienmērīgi pieejamas visā valstī. Pirmsskolas izglītība un aprūpe (*voorschoolse en vroegschoolse educatie*) ir pieejama bērniem no 2,5 līdz 4 gadu vecumam un tiek daļēji subsidēta pašvaldību līmenī. Daudzviet tā galvenokārt paredzēta bērniem ar paaugstinātu valodas vai mācīšanās grūtību risku, savukārt dažās pašvaldībās tā pieejama visiem šā vecuma bērniem. Tādēļ pastāv būtiskas atšķirības gan pakalpojuma pieejamībā, gan atbilstības kritērijos.

Avoti: *Den Dulk and Yerkes,* 2025; *EC,* 2025; *Eurostat,* 2024; *MISSOC,* 2025; *Rijksoverheid,* 2025; *UWV,* 2024; *Tweede Kamer,* 2000; *Tweede Kamer*, 2001; *Tweede Kamer*, 2018



16. attēls. **Galvenie sistēmas parametri un politikas instrumenti: Vācija**
Vizualizācija veidota, balstoties uz nodaļā izmantotajiem avotiem

Elastīga vecāku atvaļinājuma un pabalstu sistēma. Vecāku atvaļinājumu (*Elternzeit*) Vācijā iespējams izmantot līdz bērna triju gadu vecumam, turklāt līdz 24 mēnešiem no neizmantotā atvaļinājuma var pārcelt uz periodu līdz bērna astoņu gadu vecumam. Tiesības uz atvaļinājumu ir individuālas abiem vecākiem, un to iespējams izmantot atsevišķi, vienlaikus vai secīgi. Vācijā ir pieejami divi vecāku pabalsta veidi – *Basiselterngeld* un *ElterngeldPlus*. *Basiselterngeld* paredzēts bērna pilna laika aprūpei un tiek izmaksāts līdz 12 mēnešiem, papildus piešķirot vēl divus tā dēvētos partnera mēnešus, ja abi vecāki izmanto vismaz divus mēnešus ilgu atvaļinājumu. Pabalsts nodrošina ienākumu aizvietojumu aptuveni 65 % apmērā no iepriekšējiem neto ienākumiem, minimālajam pabalsta apmēram sasniedzot 300 *euro*, bet maksimālajam – 1800 *euro* mēnesī. Savukārt *ElterngeldPlus* ir vērsts uz bērna aprūpes un nodarbinātības apvienošanu, ļaujot vecākiem strādāt līdz 32 stundām nedēļā un vienlaikus saņemt daļēju ienākumu aizvietojumu. Papildus pieejams arī tā dēvētais partnerības bonuss (*Partnerschaftsbonus*), kas veicina abu vecāku vienlaicīgu nodarbinātību nepilna laika darba režīmā.

Augsta elastība atvaļinājumu un pabalstu izmantošanā. Vecāki var kombinēt dažādus pabalstu veidus, sadalīt atvaļinājumu vairākos periodos un daļēji saglabāt nodarbinātību visa atvaļinājuma laikā. Vienlaikus pastāv arī noteikti ierobežojumi – atvaļinājumu iespējams sadalīt ne vairāk kā trijos periodos, un pēc noteikta bērna vecuma sasniegšanas vairs nav iespējams pieteikties atsevišķiem pabalsta veidiem.

Partnera mēneši kā stimuls tēvu iesaistei bērnu aprūpē. Atšķirībā no Ziemeļvalstīm Vācijā nav ieviesta klasiska nenodotamā tēvu kvota. Taču ģimene iegūst tiesības uz diviem papildu apmaksāta atvaļinājuma mēnešiem, ja abi vecāki izmanto vismaz divus mēnešus ilgu atvaļinājumu (tā dēvētie partnera mēneši (*Partnermonate*)). Šis instruments ir veicinājis pakāpenisku, bet nozīmīgu tēvu iesaistes pieaugumu – *Basiselterngeld* saņēmēju vidū tēvu īpatsvars ir palielinājies no aptuveni 3 % 2007. gadā līdz 43 % 2023. gadā.

Elastīgais darbs un nepilna laika darbs – pieejami un aizvien pieprasītāki risinājumi. Vecāku atvaļinājuma laikā darbiniekam ir iespēja strādāt nepilna laika darbu, izvēloties starp diviem režīmiem. Pastāvīgais nepilna laika darba režīms (*Teilzeit*) ir pieejams darbiniekiem, kuri pie attiecīgā darba devēja nostrādājuši vismaz sešus mēnešus un, ja pie darba devēja ir nodarbināti vairāk nekā 15 darbinieki. Darbinieks var pieprasīt darba laika samazināšanu, taču darba devējam ir tiesības to atteikt objektīvu organizatorisku iemeslu dēļ, piemēram, ja tas būtiski traucētu darba organizāciju. Šis režīms negarantē tiesības vēlāk atgriezties pilna laika darba režīmā. Savukārt pagaidu nepilna laika darba režīms (*Brückenteilzeit*) ļauj uz noteiktu laiku samazināt darba slodzi, vienlaikus saglabājot tiesības pēc tam atgriezties pilna laika darbā. Tas ir pieejams darbiniekiem, kuri pie attiecīgā darba devēja nostrādājuši vismaz sešus mēnešus un, ja pie darba devēja ir nodarbināti vairāk nekā 45 darbinieki. 2025. gadā vairāk nekā trešdaļa vecāku plānoja apvienot vecāku pabalsta saņemšanu ar nepilna laika darbu.

Universālas tiesības uz PIAP ar reģionālām atšķirībām to praktiskajā nodrošinājumā. Vācijā visiem bērniem no viena gada vecuma ir tiesības uz vietu PIAP sistēmā, tādējādi normatīvajā regulējumā neveidojas plaisa starp vecāku atvaļinājuma beigām un tiesībām saņemt pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumus. Tomēr praksē šo tiesību īstenošanu ierobežo nepietiekamais vietu skaits. 2025. gadā aptuveni 14,2 % bērnu līdz triju gadu vecumam, kuru vecāki vēlējās saņemt PIAP, netika nodrošināta vieta pirmsskolas izglītības un aprūpes iestādē. 2023. gadā PIAP izmantoja vairāk nekā 856 tūkstoši bērnu līdz triju gadu vecumam, bet kopējais aptveres rādītājs sasniedza 36,4 %. Vienlaikus saglabājas izteiktas reģionālās atšķirības PIAP nodrošinājumā – bijušajā Austrumvācijas teritorijā aptvere sasniedza 54,2 %, savukārt valsts rietumu daļā – 32,7 %. Bērniem vecumā no trim līdz sešiem gadiem pirmsskolas izglītības aptvere jau ir 90,9 %, un reģionālās atšķirības šajā vecuma grupā ir samērā nelielas.

Aprūpes pienākumi joprojām galvenokārt gulstas uz mātēm. 2024. gadā vecāku pabalstu saņēma aptuveni 1,24 miljoni sieviešu un 432 tūkstoši vīriešu, savukārt 2025. gadā tēvu īpatsvars vecāku pabalstu saņēmēju vidū sasniedza 25,8 %. Sievietes vidēji izmanto vecāku atvaļinājumu gandrīz četras reizes ilgāk nekā vīrieši – attiecīgi 14,8 un 3,8 mēnešus. Turklāt lielākā daļa tēvu atvaļinājumu izmanto bērna dzīves pirmajos mēnešos, faktiski aizstājot paternitātes atvaļinājumu, kas Vācijā nav paredzēts kā atsevišķs atbalsta instruments.

Avoti: *Blum et al.*, 2025; *BMFSFJ*, 2024; *Bundestag*, 2006; *Bundestag*, 2008; *Destatis*, 2025; *EC*, 2025; *Eurostat*, 2024; *Geis-Thöne*, 2025.

5.4. Liberālais tirgus modelis: Apvienotā Karaliste



17. attēls. **Galvenie sistēmas parametri un politikas instrumenti: Apvienotā Karaliste**
Vizualizācija veidota, balstoties uz nodaļā izmantotajiem avotiem

Kopīgais vecāku atvaļinājums tiek izmantots maz. Kopš 2015. gada Apvienotajā Karalistē darbojas kopīgā vecāku atvaļinājuma (*Shared Parental Leave*) sistēma, kas ļauj vecākiem izmantot līdz 50 kopīga vecāku atvaļinājuma nedēļām, savstarpēji tās sadalot. Pieejamā atvaļinājuma ilgums ir atkarīgs no tā, cik ilgu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir izmantojusi māte (bioloģiskais vecāks) vai cik ilgu adopcijas atvaļinājumu ir izmantojis primārais adoptētājs. Mātei vai primārajam adoptētājam ir tiesības saņemt līdz 52 nedēļām ilgu grūtniecības un dzemdību vai adopcijas atvaļinājumu, no kurām vismaz divas nedēļas pēc bērna piedzimšanas vai adopcijas ir obligāti jāizmanto. Pēc obligātā atvaļinājuma perioda neizmantoto atvaļinājuma daļu var nodot otram vecākam. Piemēram, ja māte pārtrauc grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu pēc 30 nedēļām, atlikušās 22 nedēļas var izmantot otrs vecāks vai arī tās var sadalīt starp abiem vecākiem. Kopīgā vecāku atvaļinājuma maksimālais ilgums nemainās arī tad, ja vienlaikus piedzimst vairāki bērni (piemēram, dvīņi) vai vienā adopcijas procesā tiek adoptēti vairāki bērni.

Kopīgā vecāku atvaļinājuma pabalsta (*Statutory Shared Parental Pay*) apmērs ir 194,32 mārciņas (aptuveni 224 *euro*) nedēļā vai 90 % no nodarbinātā nedēļas vidējās darba samaksas, ja tā ir mazāka par noteikto fiksēto nedēļas likmi. Pabalsta apmērs parasti tiek pārskatīts katru gadu. Praksē šādu atvaļinājuma izmantošanas iespēju izvēlas visai reti. Saskaņā ar 2019. gada datiem dalīto vecāku atvaļinājumu izmantoja tikai 1 % māšu un 5 % tēvu.

Jaundzimušo aprūpes atvaļinājums. No 2025. gada Apvienotajā Karalistē ir ieviests jauns jaundzimušo aprūpes atvaļinājums (*Neonatal Care Leave*). Tas paredz līdz 12 nedēļām ilgu apmaksātu atvaļinājumu vecākiem, kuru jaundzimušais bērns pirmajās 28 dienās pēc dzimšanas vismaz septiņas dienas ir saņēmis stacionāru jaundzimušo aprūpi. Tiesības uz atvaļinājumu iestājas no pirmās nodarbinātības dienas, savukārt tiesības uz pabalstu iestājas, izpildoties nosacījumam par vismaz 26 nedēļu nepārtrauktu nodarbinātību un noteiktu minimālo ienākumu līmeni. Pabalstu izmaksā fiksētā vai 90 % apmērā no vidējās darba algas atkarībā no tā, kura summa ir mazāka.

Elastīgs darba laiks. Būtiska loma darba un ģimenes dzīves salāgošanā ir elastīga darba laika regulējumam. Visiem nodarbinātajiem jau no pirmās nodarbinātības dienas ir tiesības pieprasīt elastīgu darba organizāciju, tostarp samazinātu darba laiku vai elastīgu darba grafiku. Darba devējam šāds pieprasījums ir jāizvērtē divu mēnešu laikā, un atteikums ir pieļaujams tikai likumā noteiktu organizatorisku apsvērumu dēļ. Nodarbinātais gada laikā var iesniegt līdz diviem šādiem pieprasījumiem.

Neapmaksāti aprūpes atvaļinājumi. Darbiniekiem ir tiesības izmantot "saprātīga" ilguma atvaļinājumu ārkārtas situācijās, kas saistītas ar apgādājamo personu, tostarp bērnu aprūpi, piemēram, saslimšanas gadījumā. Maksimālais šāda atvaļinājuma termiņš nav noteikts. Tāpat darbiniekiem pieejams neapmaksāts aprūpētāja atvaļinājums līdz vienai nedēļai gadā, lai nodrošinātu ilgstošas aprūpes organizēšanu apgādājamai personai. Šo atvaļinājumu iespējams izmantot elastīgi – pa atsevišķām dienām vai pusdienām. Šāda veida atvaļinājumi netiek apmaksāti.

Augstas bērnu aprūpes izmaksas un ierobežota pieejamība. Augsts ienākumu aizvietojuma līmenis tiek nodrošināts tikai pirmajās sešās maternitātes atvaļinājuma nedēļās. Tādējādi daudzām ģimenēm rodas finansiāls spiediens atgriezties darba tirgū, pirms bērnam kļūst pieejami valsts nodrošināti PIAP.

Apvienotajā Karalistē pirmsskolas izglītības un aprūpes politika ir decentralizēta, tādēļ atšķiras pieejas starp Angliju, Velsu, Skotiju un Ziemeļīriju. Kopumā visās valsts daļās bērniem pirmsskolas vecumā tiek nodrošināti valsts finansēti PIAP, taču to apjoms un pieejamības nosacījumi atšķiras. Visplašākais atbalsts pieejams Skotijā, kur tiek nodrošinātas 30 stundas bezmaksas aprūpes nedēļā, savukārt citviet pieejamais stundu skaits svārstās no aptuveni 10 līdz 30 stundām nedēļā atkarībā no bērna vecuma un ģimenes nodarbinātības vai ienākumu situācijas. PIAP jomā dominē privātie pakalpojumu sniedzēji, un to izmaksas ir vienas no augstākajām Eiropā. Privātās bērnu aprūpes izmaksas Londonā bērniem līdz divu gadu vecumam 2024. gadā vidēji sasniedza aptuveni 1700–1800 mārciņu mēnesī (aptuveni 1950–2070 *euro*), savukārt citās lielajās pilsētās tās bija ap 1100–1500 mārciņu mēnesī (aptuveni 1250–1720 *euro*).

Lai uzlabotu pakalpojumu pieejamību ģimenēm, kopš 2024. gada septembra pakāpeniski tiek palielināts pieejamais bērnu aprūpes bezmaksas stundu skaits.

Kopumā saglabājas būtisks – gandrīz divus gadus ilgs – pārrāvums starp vecāku atvaļinājuma beigām un universālu PIAP faktisku pieejamību. Savukārt starp labi apmaksāta atvaļinājuma beigām un pieeju valsts nodrošinātiem PIAP pastāv pat gandrīz triju gadu pārrāvums. Tas nozīmē, ka ievērojamu laika periodu ģimenēm pašām jānodrošina un jāfinansē bērna aprūpe.

Avoti: *Acas,* 2026*; CFC,* 2024*; DBT,* 2023*; EC,* 2025*; Eurostat,* 2024*; Himmelweit et al.,* 2025*; UK Government,* 2024*; UK Parliament,* 2023.



IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

Abendroth, A. K., 2022. Transitions to parenthood, flexible working and time-based work-to-family conflicts: A gendered life course and organisational change perspective. *Journal of Family Research*, 34(4), pp. 1033–1055. Pieejams: <https://doi.org/10.20377/jfr-730> [Sk. 2026. gada 3. maijā].

Acas, 2026. *Shared Parental Leave and Pay*. Pieejams: <https://www.acas.org.uk/shared-parental-leave-and-pay> [Sk. 2026. gada 21. aprīlī].

Akerlof, G. A. and Kranton, R. E., 2010. *Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well-Being*. Princeton: Princeton University Press.

Allen, S. M. and Hawkins, A. J., 1999. Maternal gatekeeping: Mothers' beliefs and behaviors that inhibit greater father involvement in family work. *Journal of Marriage and the Family*, 61(1), pp. 199–212. Pieejams: <https://doi.org/10.2307/353894> [Sk. 2026. gada 24. maijā].

Almqvist, A. L., 2008. Why most Swedish fathers and few French fathers use paid parental leave: An exploratory qualitative study of parents. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 6(2), pp. 192–200. Pieejams: <https://www.researchgate.net/publication/237939616_Why_Most_Swedish_Fathers_and_Few_French_Fathers_Use_Paid_Parental_Leave> [Sk. 2026. gada 3. jūnijā].

Althingi, 2020. *Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020*. Pieejams: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020144.html> [Sk. 2026. gada 7. martā].

Andersen, S. H., 2018. Paternity Leave and the motherhood penalty: New causal evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), pp. 1125–1143. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/jomf.12507> [Sk. 2026. gada 3. maijā].

Arnalds, Á. A., Duvander, A. Z., Eydal, G. B., Gíslason, I. V., 2021. Constructing parenthood in times of crisis. *Journal of Family Studies*, 27(3), pp. 420–435. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/13229400.2019.1634622> [Sk. 2026. gada 7. martā].

Arnalds, Á. A., Eydal, G. B., Gíslason, I. V., 2025. Parental leave in Iceland. In: Arnalds, Á. A., Duvander, A.-Z. and Lammi-Taskula, J. (Eds). *Paid Parental Leave and Social Sustainability in the Nordic Countries. TemaNord 2025:547*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers. Pieejams: <https://pub.norden.org/temanord2025-547/> [Sk. 2026. gada 7. martā].

Arnalds, Á. A. and Duvander, A. Z., 2023. Arranging childcare in two Nordic countries: A comparison of ECEC start in Iceland and Sweden. *Journal of Family Research*, 35, pp. 471–488. Pieejams: <https://doi.org/10.20377/jfr-896> [Sk. 2026. gada 17. aprīlī].

Awada, M., Lucas, G., Becerik-Gerber, B., Roll, S., 2021. Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work*, 69(4), pp. 1171–1189. Pieejams: <https://doi.org/10.3233/WOR-210301> [Sk. 2026. gada 29. aprīlī].

Barblett, L. and Maloney, C., 2010. Complexities of assessing social and emotional competence and wellbeing in young children. *Australasian Journal of Early Childhood*, 35(2), pp. 13–18. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/183693911003500203> [Sk. 2026. gada 29. aprīlī].

Beauregard, T. A. and Henry, L. C., 2009. Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), pp. 9–22. Pieejams: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001> [Sk. 2026. gada 25. aprīlī].

Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., Eckner, J., 2019. Part-time work and gender inequality in Europe: A comparative analysis of satisfaction with work–life balance. *European Societies*, 21(3), pp. 378–402. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/14616696.2018.1473627>[Sk. 2026. gada 1. aprīlī].

Berger, F., Salegean, I., Valentova, M., 2025. Luxembourg country note 2025. In: Dobrotić, I., Blum, S., Kaufmann, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (Eds.). *21st International Review of Leave Policies and Research 2025*. The International Network on Leave Policies and Research, pp. 363–376. Pieejams: <https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2025/Luxembourg.pdf>[Sk. 2026. gada 29. aprīlī].

Bergqvist, C. and Saxonberg, S., 2017. The state as a norm-builder? The take-up of parental leave in Norway and Sweden. *Social Policy and Administration*, 51(7), pp. 1470–1487. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/spol.12251> [Sk. 2026. gada 17. aprīlī].

Blau, D. M. and Currie, J., 2006. Pre-school, day care, and after-school care: Who's minding the kids? In: Hanushek, E. A. and Welch, F. (Eds.). *Handbook of the Economics of Education. Vol. 2*. Amsterdam: Elsevier, pp. 1163–1278. Pieejams: <https://doi.org/10.1016/S1574-0692(06)02020-4> [Sk. 2026. gada 9. aprīlī].

Blum, S., Fischer, J., Peukert, A., Reimer, T., Schober, P., Stertz, A. M., 2025. Germany country note 2025. In: Dobrotić, I., Blum, S., Kaufmann, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (Eds.). *21st International Review of Leave Policies and Research 2025*. The International Network on Leave Policies and Research, pp. 245–255. Pieejams:

<https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2025/Germany.pdf> [Sk. 2026. gada 21. martā].
Boll, C. and Nikolka, T., 2013. The impact of a parental leave benefit reform on parents' leave-taking, labor supply and childcare arrangements. *Review of Economics of the Household*, 11(3). Pieejams: <https://doi.org/10.1007/s11150-026-09845-1> [Sk. 2026. gada 20. maijā].
Brandth, B., Bungum, B., Kvande, E., 2022. Fathers, fathering and parental leaves. In: Dobrotić, I., Blum, S. and Koslowski, A. (Eds.). *Research Handbook on Leave Policy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, pp. 260–273.
Brandth, B. and Kvande, E., 2009. Gendered or gender-neutral care politics for fathers? *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), pp. 177–189. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0002716209334119> [Sk. 2026. gada 17. aprīlī].
Brandth, B. and Kvande, E., 2019. Father's sense of entitlement to ear-marked and shared parental leave. *The Sociological Review*, 67(5). Pieejams: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0038026118809002> [Sk. 2025. gada 12. decembrī].
Brandth, B. and Kvande, E., 2020. *Designing parental leave policy: The Norway model and the changing face of fatherhood*. Bristol: Policy Press.
Braziene, R. and Vysniauskiene, S., 2025. Lithuania country note 2025. In: Dobrotić, I., Blum, S., Kaufmann, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (Eds.). *21st International Review of Leave Policies and Research 2025*. The International Network on Leave Policies and Research, pp. 356–362. Pieejams: <https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2025/Lithuania.pdf> [Sk. 2026. gada 17. martā].
Brighouse, H. and Wright, E. O., 2008. Strong gender egalitarianism. *Politics and Society*, 36(3), pp. 360–372. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0032329208320566> [Sk. 2026. gada 25. martā].
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2024. *Parental leave benefits usher in a new era of family policy*. Pieejams: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/mit-dem-elterngeld-in-eine-neue-aera-der-familienpolitik-113524> [Sk. 2025. gada 15. oktobrī].
Bundestag, 2006. *Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit*. Pieejams: <https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/> [Sk. 2026. gada 21. martā].
Bundestag, 2008. *Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII)* Pieejams: <https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/__24.html> [Sk. 2026. gada 12. martā].
Bungum, B. and Kvande, E., 2025. Norway country note 2025. In: Dobrotić, I., Blum, S., Kaufmann, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (Eds.). *21st International Review of Leave Policies and Research 2025*. The International Network on Leave Policies and Research, pp. 415–426. Pieejams: <https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2025/Norway.pdf> [Sk. 2026. gada 12. martā].
Bünning, M., 2015. What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' involvement in paid work, childcare and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*, 31(6), pp. 738–748. Pieejams: <https://doi.org/10.1093/esr/jcv072> [Sk. 2026. gada 31. maijā].
Burgess, A. and Goldman, R., 2022. *Bringing Baby Home: UK Fathers in the First Year After the Birth (Full report)*. Contemporary fathers in the UK series. London: Fatherhood Institute. Pieejams: <https://www.nuffieldfoundation.org/wp-content/uploads/2022/06/Bringing-Baby-Home-Main-Report.pdf> [Sk. 2026. gada 13. aprīlī].
Bygren, M. and Duvander, A.-Z., 2006. Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 68(2), pp. 363–372. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00258.x> [Sk. 2026. gada 27. maijā].
Caisse pour l'Avenir des Enfants (CAE), 2024. *Income*. Pieejams: <https://cae.public.lu/en/conge-parental/informations-generales/montants.html> [Sk. 2026. gada 7. martā].
Carlson, D. L., Petts, R. J., Pepin, J. R., 2021. Flexplace work and partnered fathers' time in housework and childcare. *Men and Masculinities*, 24(4), pp. 547–570. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/1097184X211014929> [Sk. 2026. gada 31. maijā].
Černiauskas, N., 2023. The short run effects of childbirth on parents' earnings in the Baltics. *Baltic Journal of Economics*, 23(1), pp. 45–63. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/1406099X.2023.2187946> [Sk. 2026. gada 21. martā].
Chung, H., 2019. Women's work penalty in access to flexible working arrangements across Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 25(1), pp. 23–40. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0959680117752829> [Sk. 2026. gada 10. maijā].

Chung, H., 2024. *Flexible Working Arrangements and Gender Equality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pieejams: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/42fd7201-e68c-11ee-8b2b-01aa75ed71a1> [Sk. 2026. gada 27. maijā].
Chung, H., Seo, H., Birkett, H., Forbes, S., 2022. Working from home and the division of childcare and housework among dual-earner parents during the pandemic in the UK. *Merits*, 2(4), pp. 270–292. Pieejams: <https://doi.org/10.3390/merits2040019> [Sk. 2026. gada 20. maijā].
Chung, H. and Booker, C., 2023. Flexible working and the division of housework and childcare: Examining divisions across arrangement and occupational lines. *Work, Employment and Society*, 37(1), pp. 236–256. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/09500170221096586> [Sk. 2026. gada 5. aprīlī].
Chung, H. and van der Horst, M., 2018. Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), pp. 47–72. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0018726717713828> [Sk. 2026. gada 1. aprīlī].
Chung, H. and van der Lippe, T., 2020. Flexible working, work–life balance and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), pp. 365–381. Pieejams: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x> [Sk. 2026. gada 3. martā].
Clark, S. C., 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), pp. 747–770. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0018726700536001> [Sk. 2026. gada 5. aprīlī].
COFACE, 2021. *Early Childhood Education and Care: A Tool for Child Education, Reconciliation of Work and Family Life, and aCcaring and Inclusive Economy*. COFACE Families Europe. Pieejams: <https://coface-eu.org/new-coface-policy-brief-early-childhood-education-and-care-a-tool-for-child-education-reconciliation-of-work-and-family-life-and-a-caring-and-inclusive-economy/> [Sk. 2026. gada 13. aprīlī].
Collins, C., 2019. *Making Motherhood Work: How Women Manage Careers and Caregiving*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
Connolly, S. and Gregory, M., 2009. The part-time pay penalty: Earnings trajectories of British women. *Oxford Economic Papers*, 61 (1), pp. i76–i97. Pieejams: <https://doi.org/10.1093/oep/gpn043> [Sk. 2026. gada 12. jūnijā].
Cools, S., Fiva, J. H., Kirkebøen, L. J., 2015. Causal effects of paternity leave on children and parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), pp. 801–828. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/sjoe.12113> [Sk. 2026. gada 21. martā].
Coram Family and Childcare (CFC), 2024. *Childcare Survey 2024*. Pieejams: <https://www.familyandchildcaretrust.org/childcare-survey-2024> [Sk. 2026. gada 13. aprīlī].
Cukrowska-Torzewska, E., Matysiak, A., Kasperska, A., Kaufman, G., 2025. *Employers' Discrimination Against Fathers and Mothers Taking Parental Leave: Evidence From a Choice Experiment*. Faculty of Economic Sciences, University of Warsaw, Working Papers, No. 27/2025 (490). Pieejams: <https://doi.org/10.33138/2957-0506.2025.27.490> [Sk. 2026. gada 13. aprīlī].
Dančíková, Z. and Muter, M., 2026. *Subtle Discrimination of Fathers in Relation to Leave-Taking: a Comparative Study of Slovakia and Poland*. Frontiers in Sociology, 10:1709287. Pieejams: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1709287> [Sk. 2026. gada 3. jūnijā].
Den Dulk, L. and Yerkes, M. A., 2025. Netherlands country note 2025. In: Dobrotić, I., Blum, S., Kaufmann, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (Eds.). *21st International Review of Leave Policies and Research 2025*. The International Network on Leave Policies and Research, pp. 395–406. Pieejams: <https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2025/Netherlands.pdf> [Sk. 2026. gada 6. jūnijā].
Department for Business and Trade (DBT), 2023. *Shared Parental Leave Evaluation Report*. Pieejams: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/649d54be45b6a2000c3d4539/shared-parental-leave-evaluation-report-2023.pdf> [Sk. 2026. gada 13. aprīlī].
Durbin, S. and Tomlinson, J., 2010. Female part-time managers: networks and career mobility. *Work, Employment and Society*, 24(4), pp. 621–640. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0950017010380631> [Sk. 2026. gada 9. jūnijā].
Duvander, A. Z., Mussino, E., Tervola, J., 2021. Similar negotiations over childcare? A comparative study of fathers' parental leave use in Finland and Sweden. *Societies*, 11(3), 67. Pieejams: <https://doi.org/10.3390/soc11030067> [Sk. 2026. gada 17. aprīlī].
Duvander, A. Z. and 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), pp. 1050–1078. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0192513X251329594> [Sk. 2026. gada 17. aprīlī].
Duvander, A. Z. and Håkansson, H., 2025. Parental leave in Sweden. In: Arnalds, Á. A., Duvander, A.-Z. and Lammi-Taskula, J. (Eds.). *Paid Parental Leave and Social Sustainability in the Nordic Countries.* TemaNord

2025:547. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, pp. 87–103. Pieejams: <https://doi.org/10.6027/temanord2025-547> [Sk. 2026. gada 17. aprīlī].
Duvander, A. Z. and Johansson, M., 2012. What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3), pp. 319–330. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0958928712440201> [Sk. 2026. gada 25. martā].
Duvander, A. Z. and Johansson, M., 2014. Parental leave use for different fathers: a study of the impact of three Swedish parental leave reforms. In: Eydal, G. B. and Rostgaard, T. (Eds.). *Fatherhood in the Nordic Welfare States: Comparing Care Policies and Practice.* Bristol: Policy Press, 2014.
Duvander, A. Z. and Löfgren, N., 2025. Sweden country note 2025. In: Dobrotić, I., Blum, S., Kaufmann, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (Eds.). *21st International Review of Leave Policies and Research 2025*. The International Network on Leave Policies and Research, pp. 529–538. Pieejams: <https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2025/Sweden.pdf> [Sk. 2026. gada 17. aprīlī].
Eduskunta, 1996. *Act on Support for Home and Private Childcare*. Pieejams: <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1996/1128> [Sk. 2026. gada 12. martā].
Eduskunta, 2001. *Emplyment Contracts Act*. Pieejams: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> [Sk. 2026. gada 12. martā]
Eduskunta, 2004. *Health Insurance Act (ar 2022. gada grozījumiem)*. Pieejams: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224> [Sk. 2026. gada 12. martā].
Eduskunta, 2018. *Varhaiskasvatuslaki 540/2018 – agrīnās bērnības izglītības likums*. Pieejams: https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540 [Sk. 2026.gada 12. martā].
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), pp. 1–14. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/2158244019885389> [Sk. 2026. gada 7. maijā].
Eerola, P., Närvi, J. and Lammi-Taskula, J., 2022. Can fathers' leave take-up dismantle gendered parental responsibilities? Evidence from Finland. *Journal of Family Research*, 34(3), pp. 958–982. Pieejams: https://doi.org/10.20377/jfr-723 [Sk. 2026. gada 25. martā].
Employee Insurance Agency (UWV), 2024. *Paid parental leave.* Pieejams: <https://www.uwv.nl/en/individuals/maternity-and-parental-leave/paid-parental-leave> [Sk. 2026. gada 21. aprīlī].
European Commission (EC), 2020. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee of the Regions. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> [Sk. 2026. gada 3. jūnijā].
European Commission (EC), 2021. 2021 Report on Gender Equality in the EU. Pieejams: <https://commission.europa.eu/system/files/2021-05/annual_report_ge_2021_printable_en_0.pdf> [Sk. 2026. gada 25. martā].
European Commission (EC), 2025. *Education and Training Monitor*. Pieejams: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/> [Sk. 2026. gada 13. aprīlī].
European Commission (EC), 2026. *Commission presents new gender equality strategy 2026–2030 for a more equal, cohesive and successful Europe*. Pieejams: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_26_526> [Sk. 2026. gada 3. jūnijā].
Council of the European Union, 2002. *Tackling the Gender Pay Gap: The Council Approves Conclusions.* Pieejams: <https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/69871.pdf> [Sk. 2026. gada 27. maijā].
Council of the European Union, 2020. *Padomes secinājumi par dzimumu darba samaksas atšķirību novēršanu*. 2020. gada 2. decembris. Pieejams: https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2020/12/02/tackling-the-gender-pay-gap-the-council-approves-conclusions/ [Sk. 2026. gada 25. aprīlī]
Eiropas Parlaments (EP) un Padome, 2006. *Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos*. Pārstrādātā versija. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32006L0054> [Sk. 2026. gada 24. maijā]
Eiropas Parlaments (EP) un Padome, 2019. *Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem*. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158> [Sk. 2026. gada 21. aprīlī].
Eiropas Savienības Padome, 1992. *Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm,*

kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:31992L0085> [Sk. 2026. gada 24. maijā].

Eiropas Savienības Padome, 2022. *Council Recommendation of 8 December 2022 on early childhood education and care: the Barcelona targets for 2030 2022/C 484/01 ST/14785/2022/INIT*. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H1220(01)> [Sk. 2026. gada 12. martā].

Esping-Andersen, G., 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Esping-Andersen, G., 2009. *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press.

Etheridge, B., Wang, Y., Tang, L., 2020. *Worker productivity during lockdown and working from home: Evidence from self-reports*. ISER Working Paper Series, No. 2020-12. Colchester: Institute for Social and Economic Research, University of Essex. Pieejams: <https://www.iser.essex.ac.uk/wp-content/uploads/files/working-papers/iser/2020-12.pdf> [Sk. 2026. gada 17. martā].

European Institute for Gender Equality (EIGE), 2021. *Gender Inequalities in Care and Consequences for the Labour Market*. Pieejams: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market> [Sk. 2026. gada 3. maijā].

Eurostat, 2024. *Employment statistics: lfsi_emp_a, lfsa_eppga, earn_gr_gpgr2*. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/> [Sk. 2026. gada 25. martā].

Eurostat, 2025. *Datu tabulas: nodarbinātības statistika (lfsi_emp_a), dzimumu darba samaksas atšķirība (earn_gr_gpgr2), nabadzības risks (ilc_li02), neformālā bērnu aprūpe (ilc_caindformal)*, dzimstība (demo_find), iedzīvotāju prognozes (demo_pjanind); EU-SILC aptaujas mikrodati; EUROPOP2023 demogrāfiskās prognozes. Pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/data/database [Sk. 2026. gada 12. jūnijā].

Eurostat, 2026. *Gender pay gap statistics*. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics>[Sk. 2026. gada 5. aprīlī].

Evertsson, M., Boye, K., Erman, J., 2018. Fathers on call? A study on the sharing of care work between parents in Sweden. *Demographic Research*, 39(2), pp. 33–60. Pieejams: <https://doi.org/10.4054/DemRes.2018.39.2> [Sk. 2026. gada 3. maijā].

Eydal, G. B., Gíslason, I. V., Rostgaard, T., Brandth, B., Duvander, A. Z., Lammi-Taskula, J., 2015. Trends in parental leave in the Nordic countries: Has the forward March of gender equality halted? *Community, Work and Family*, 18(2), pp. 167–181. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/13668803.2014.1002754> [Sk. 2026. gada 27. maijā].

Fagan, C. and Norman, H., 2016. Which fthers are involved in caring for pre-school age children in the United Kingdom? A longitudinal analysis of the influence of work hours in employment on shared childcare arrangements in couple households. In: Ruspini, E. and Crespi, I. (Eds.). *Balancing Work and Family in a Changing Society: The Fathers' Perspective*. New York: Palgrave Macmillan, pp. 83–98. Pieejams: <https://doi.org/10.1057/978-1-137-53354-8_6> [Sk. 2026. gada 3. martā].

Farooq, R. and Sultana, A., 2022. The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity. *Measuring Business Excellence*, 26(3), pp. 308–325. Pieejams: <https://doi.org/10.1108/MBE-12-2020-0173> [Sk. 2026. gada 17. aprīlī].

Ferrera, M., 1996. The "Southern Model" of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6(1), pp. 17–37. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/095892879600600102> [Sk. 2026. gada 12. martā].

Försäkringskassan, 2024. *Statistik om föräldrapenning: föräldrapenning*. Pieejams: <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/barn-och-familj/statistik-inom-omradet-barn-och-familj---foraldrapenning> [Sk. 2026. gada 11. jūnijā].

Fouarge, D. and Muffels, R., 2009. Working part-time in the British, German and Dutch labour market: Scarring for the wage career? *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies*, 129(2), pp. 217–226. Pieejams: <https://doi.org/10.3790/SCHM.129.2.217> [Sk. 2026. gada 13. maijā].

Fox, B., 2009. *When Couples Become Parents: The Creation of Gender in the Transition to Parenthood*. Toronto: University of Toronto Press.

Fraser, N., 1994. After the family wage: Gender equity and the welfare state. *Political Theory*, 22(4), pp. 591–618. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0090591794022004003> [Sk. 2026. gada 12. martā].

Gascoigne, C. and Kelliher, C., 2018. The transition to part-time: How professionals negotiate "reduced time and workload" i-deals and craft their jobs. *Human Relations*, 71(1), pp. 103–125. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0018726717722394> [Sk. 2026. gada 24. maijā].

Geis-Thöne, W., 2025. *300.000 Betreuungsplätze für unter Dreijährige fehlen: Eine Betrachtung der Entwicklung von Bestand und Bedarf an Betreuungsplätzen*. IW-Report Nr. 63/2025. Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft (IW). Pieejams: <https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-eine-betrachtung-der-entwicklung-von-bestand-und-bedarf-an-betreuungsplaetzen.html> [Sk. 2026. gada 25. aprīlī].

Goldin, C., 2014. A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), pp. 1091–1119. Pieejams: <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091> [Sk. 2026. gada 10. maijā].
Haas, L. and Rostgaard, T., 2011. Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries. *Community, Work and Family*, 14(2), pp. 177–190. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571398> [Sk. 2026. gada 28. martā].
Halrynjo, S. and Kitterød, R. H., 2025. Child-centered versus work-centered fathers' leave: Changing fatherhood ideals versus persisting workplace dynamics. *Social Sciences*, 14(2), Article 113. Pieejams: <https://doi.org/10.3390/socsci14020113> [Sk. 2026. gada 25. aprīlī].
Hays, S., 1996. *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.
Henz, U., 2006. Informal caregiving at working age: Effects of job characteristics and family configuration. *Journal of Marriage and Family*, 68(2), pp. 411–429. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00261.x> [Sk. 2026. gada 3. maijā].
Hermes, H., Krauß, M., Lergetporer, P., Peter, F., Wiederhold, S., 2022. *Early Child Care, Maternal Labor Supply, and Gender Equality: A Randomized Controlled Trial*. CESifo Working Paper No. 10178. Pieejams: <https://www.ifo.de/en/cesifo/publications/2022/working-paper/early-child-care-maternal-labor-supply-and-gender-equality> [Sk. 2026. gada 3. maijā].
Hiilamo, A. and Kuitto, K., 2024. *Sustainable Governance Indicators 2024: Finland Report*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Pieejams: <https://www.sgi-network.org/docs/2024/country/SGI2024_Finland.pdf> [Sk. 2026. gada 9. aprīlī].
Himmelweit, S. M., Atkinson, J., Koslowski, A., O'Brien, M., 2025. United Kingdom Country Note. In: Dobrotić, I., Blum, S., Kaufmann, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (Eds.). *21st International Review of Leave Policies and Research 2025*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, pp. 557–568. Pieejams:
<https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2025/United_Kingdom.pdf>[Sk. 2026. gada 3. maijā].
Huerta, M. C., Adema, W., Waldfogel, J., 2014. Fathers' leave and fathers' involvement. *European Journal of Social Security*, 16(4), pp. 308–346. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/138826271401600403> [Sk. 2026. gada 5. aprīlī].
Inspection du Travail et des Mines (ITM)., n. d. *Quelles sunt les formes et durees du congre parental?* Pieejams: <https://itm.public.lu/fr/questions-reponses/droit-travail/conges/d/d6.html?utm> [Sk. 2025. gada 29. novembrī].
Joshi, H., Paci, P., Waldfogel, J., 1999. The wages of motherhood. *Cambridge Journal of Economics*, 23(5), pp. 543–564. Pieejams: <https://doi.org/10.1093/cje/23.5.543> [Sk. 2026. gada 7. martā].
Karasek, R. A., 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), pp. 285–308. Pieejams: <https://doi.org/10.2307/2392498> [Sk. 2026. gada 7. maijā].
Kela, 2024. *On parental allowance.*. Pieejams: https://www.kela.fi/on-parental-leave [Sk. 2026. gada 31. maijā].
Kelland, J., 2022. *Caregiving Fathers in the Workplace: Organisational Experiences and the Fatherhood Forfeit*. Cham: Palgrave Macmillan.
Kelliher, C. and Anderson, D., 2010. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), pp. 83–106. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0018726709349199> [Sk. 2026. gada 27. maijā].
Kelliher, C. and de Menezes, L. M., 2019. *Flexible Working in Organisations: A Research Overview*. Abingdon, Oxon: Routledge.
Kim, J., 2020. Workplace flexibility and parent–child interactions among working parents in the U.S. *Social Indicators Research*, 151(2), pp. 427–469. Pieejams: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2032-y> [Sk. 2026. gada 17. martā].
Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Stenhauer, A., Zweimuller, J. 2019. Child penalties across countries. *AEA Papers and Proceedings*, 109, pp. 122–126. Pieejams: <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078> [Sk. 2026. gada 31. maijā].
Korpi, W., Ferrarini, T., Englund, S., 2013. Women's opportunities under different family policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in Western countries re-examined. *Social Politics*, 20(1), pp. 1–40. Pieejams: <https://doi.org/10.1093/sp/jxs028> [Sk. 2026. gada 10. maijā].
Korsgren, P. and van Lent, M., 2022. *Earmarked Paternity Leave and Well-Being*. IZA Discussion Paper No. 15022. Bonn: IZA Institute of Labor Economics. Pieejams: <https://docs.iza.org/dp15022.pdf> [Sk. 2026. gada 17. aprīlī].

Künn-Nelen, A., de Grip, A., Fouarge, D., 2013. Is part-time employment beneficial for firm productivity? *ILR Review*, 66(5), pp. 1172–1191. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/001979391306600507> [Sk. 2026. gada 12. jūnijā].

Kurowska, A., 2018. Gendered effects of home-based work on parents' capability to balance work with non-work: Two countries with different models of division of labour compared. *Social Indicators Research*, 151(2), pp. 405–425. Pieejams: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9> [Sk. 2026. gada 17. martā].

Kurowska, A. and Godlewska-Bujok, B., 2025. Poland country note. In: Dobrotić, I., Blum, S., Kaufmann, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (Eds). *21st International Review of Leave Policies and Research 2025*. Brussels: International Network on Leave Policies and Research, pp. 427–436. Pieejams: <https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2025/Poland.pdf> [Sk. 2026. gada 28. martā].

Kvande, E. and Brandth, B., 2016. Fathers on leave alone in Norway: Changes and continuities. In: O'Brien, M. and Wall, K. (Eds.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*. Life Course Research and Social Policies, Vol. 6. Cham: Springer.

Kvande, E. and Brandth, B., 2020. Designing parental leave for fathers – promoting gender equality in working life. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(5/6), pp. 465–477. Pieejams: <https://doi.org/10.1108/IJSSP-05-2019-0098> [Sk. 2026. gada 29. aprīlī].

Kvande, E. and Bungum, B., 2025. Parental leave in Norway. In: Arnalds, Á. A., Duvander, A.-Z. and Lammi-Taskula, J. (Eds.). *Paid Parental Leave and Social Sustainability in the Nordic Countries. TemaNord 2025:547*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, pp. 85–103. Pieejams: <https://doi.org/10.6027/temanord2025-547> [Sk. 2026. gada 29. aprīlī].

Lammi-Taskula, J., 2017. Fathers on leave alone in Finland: Negotiations and lived experiences. In: O'Brien, M. and Wall, K. (Eds.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*. Life Course Research and Social Policies, Vol. 6. Cham: Springer, pp. 89–106.

Lammi-Taskula, J., 2025. Parental leave in Finland. In: Arnalds, Á. A., Duvander, A.-Z. and Lammi-Taskula, J. (Eds.). *Paid Parental Leave and Social Sustainability in the Nordic Countries. TemaNord 2025:547*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, pp. 37–59. Pieejams: <https://doi.org/10.6027/temanord2025-547> [Sk. 2026. gada 29. aprīlī].

Langner, L. A., 2018. Flexible men and successful women: The effects of flexible working hours on German Couples' Wages. *Work, Employment and Society*, 32(4), pp. 687–706. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0950017017708161> [Sk. 2026. gada 6. jūnijā].

Leshchenko, O., 2026. *Schedule control and work hours: The role of gender and flexibility stigma across European Countries*. *Community, Work and Family*. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/13668803.2026.2624781> [Sk. 2026. gada 3. jūnijā].

Lewis, J., 2001. The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care. *Social Politics*, 8(2), pp. 152–169. Pieejams: <https://doi.org/10.1093/sp/8.2.152> [Sk. 2026. gada 20. maijā].

Lewis, J., Knijn, T., Martin, C., Ostner, I., 2008. Patterns of development in work/family reconciliation policies for parents in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s. *Social Politics*, 15(3), pp. 261–286. Pieejams: <https://doi.org/10.1093/sp/jxn016> [Sk. 2026. gada 3. maijā].

Loretto, W. and Vickerstaff, S., 2015. Gender, age and flexible working in later life. *Work, Employment and Society*, 29(2), pp. 233–249. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0950017014545267> [Sk. 2026. gada 7. martā].

Lyonette, C., 2015. Part-time work, work-life balance and gender equality. *Journal of Social Welfare and Family Law*, 37(3), pp. 321–333. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/09649069.2015.1081225> [Sk. 2026. gada 24. maijā].

Magnusson, C., 2021. Flexible time – but is the time owned? Family friendly and family unfriendly work arrangements, occupational gender composition and wages: a test of the mother-friendly job hypothesis in Sweden. *Community, Work and Family*, 24(3), pp. 291–314. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1697644> [Sk. 2026. gada 20. maijā].

Masuda, A. D., Poelmans, S. A., Allen, T. D., Spector, P. E., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., Abarca, N., Brough, P., Ferreiro, P., Fraile, G., Lu, L., Lu, C.-Q., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., Simoni, A. S., Shima, S., Moreno-Velazquez, I., 2012. Flexible work arrangements availability and their relationship with work-to-family conflict, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison of three country clusters. *Applied Psychology*, 61(1), pp. 1–29. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00453.x> [Sk. 2026. gada 17. aprīlī].

Moen, P., Kelly, E. L., Lee, S.-R., Oakes, J. M., Fan, W., Bray, J., Almeida, D. M., Hammer, L. B., Hurtado, D. A., Buxton, O. M., 2017. Can a flexibility/support initiative reduce turnover intentions and exits? Results from the work, family, and health network. *Social Problems*, 64(1), pp. 53–85. Pieejams: <https://doi.org/10.1093/socpro/spw033> [Sk. 2026. gada 3. martā].

Müller, K. U. and Wrohlich, K., 2020. Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? Evidence from a large-scale expansion of early childcare. *Labour Economics*, 62, 101776. Pieejams: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101776> [Sk. 2026. gada 1. aprīlī].
Munsch, C. L., Ridgeway, C. L., Williams, J. C., 2014. Pluralistic ignorance and the flexibility bias: Understanding and mitigating flextime and flexplace bias at work. *Work and Occupations*, 41(1), pp. 40–62. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0730888413515894> [Sk. 2026. gada 24. maijā].
Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), 2025. *Comparative tables*. Pieejams: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/> [Sk. 2026. gada 12. jūnijā].
Närvi, J., Lammi-Taskula, J., Miettinen, A., 2025. Finland country note. In: Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (Eds.). *21st International Review of Leave Policies and Research* 2025, pp. 218–233. Pieejams: <https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2025/Finland.pdf> [Sk. 2026. gada 31. maijā].
Närvi, J. and Salmi, M., 2019. Quite an encumbrance? Work-related obstacles to Finnish fathers' take-up of parental leave. *Community, Work and Family*, 22(1), pp. 23–42. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1487828> [Sk. 2026. gada 12. jūnijā].
O'Brien, M., 2009. Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), pp. 190–213. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0002716209334349> [Sk. 2026. gada 11. jūnijā].
O'Brien, M. and Wall, K. (Eds.), 2017. *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*. Cham: Springer.
Oficiālās statistikas portāls, 2024. Monetārā nabadzība, nevienlīdzība un sociālā atstumtība. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/monetara-nabadziba-nevienlidziba-un-sociala-atstumtiba> [Sk. 2026. gada 3. jūnijā].
Oficiālās statistikas portāls, 2026. *Džini koeficients (NNI030)*. Pieejams: <https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__POP__NN__NNI/NNI030/table/tableViewLayout1/> [Sk. 2026. gada 3. jūnijā].
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2011. *Doing Better for Families*. Paris: OECD Publishing. Pieejams: <https://www.oecd.org/en/publications/doing-better-for-families_9789264098732-en.html> [Sk. 2026. gada 7. maijā].
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2023. *Exploring Norway's Fertility, Work, and Family Policy Trends*. Pieejams: <https://doi.org/10.1787/f0c7bddf-en> [Sk. 2026. gada 12. jūnijā].
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2024a. *Society at a Glance 2024*. Pieejams: <https://doi.org/10.1787/918d8db3-en> [Sk. 2026. gada 13. maijā].
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2024b. *Family Database*. PF1.1, PF2.1, PF2.2, PF3.2, LMF1.2. Pieejams: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> [Sk. 2026. gada 21. martā].
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2024c. *Gender Equality and Economic Growth: Past Progress and Future Potential*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 304. Pieejams: <https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en> [Sk. 2026. gada 1. aprīlī].
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2025a. *Paid Leave for Fathers*. Pieejams: <https://doi.org/10.1787/07442bed-en [Sk. 2026. gada 13. maijā]
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2025b. *OECD Employment Outlook 2025*. Pieejams: https://doi.org/10.1787/194a947b-en> [Sk. 2026. gada 7. martā].
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2025c. *Education at a Glance 2025*. Pieejams: <https://gpseducation.oecd.org/> [Sk. 2026. gada 29. aprīlī].
Pall, K., 2025. Estonia country note. In: Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (Eds.). *21st International Review of Leave Policies and Research,* pp. 210–217. Pieejams: <https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2025/Estonia.pdf> [Sk. 2026. gada 3. maijā].
Patnaik, A., 2019. Reserving time for daddy: The consequences of fathers' quotas. *Journal of Labor Economics*, 37(4), pp. 1009–1059. Pieejams: <https://doi.org/10.1086/703115> [Sk. 2026. gada 10. maijā].
Petts, R. J., Carlson, D. L., Pepin, J. R., 2021. A gendered pandemic: Childcare, homeschooling, and parents' employment during COVID-19. *Gender, Work and Organization*, 28(S2), pp. 515–534. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/gwao.12614>[Sk. 2026. gada 14. aprīlī].
Plantenga, J. and Remery, C., 2009. *The Provision of Childcare Services: A Comparative Review of 30 European Countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Pieejams: <https://doi.org/10.2767/10651> [Sk. 2026. gada 10. maijā].

Plavgo, I., 2026. How public investments in childcare mitigate childbirth effects on employment transitions by skill level in Europe. *Regulation and Governance*, 20(2), pp. 635–651. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/rego.70116> [Sk. 2026. gada 5. aprīlī].
Raley, S., Bianchi, S. M., Wang, W., 2012. When do fathers care? Mothers' economic contribution and fathers' involvement in child care. *American Journal of Sociology*, 117(5), pp. 1422–1459. Pieejams: <https://doi.org/10.1086/663354> [Sk. 2026. gada 24. maijā].
Ray, R., Gornick, J. C., Schmitt, J., 2010. Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs. *Journal of European Social Policy*, 20(3), pp. 196–216. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0958928710364434> [Sk. 2026. gada 21. martā].
Rijksoverheid, 2025. *Wetsvoorstel voor bijna gratis kinderopvang*. Pieejams: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2025/03/14/wetsvoorstel-bijna-gratis-kinderopvang-naar-tweede-kamer> [Sk. 2026. gada 24. maijā].
Riksdag, 1995. *Föräldraledighetslag.* Pieejams: <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584/> [Sk. 2026. gada 17. aprīlī].
Riksdag, 2010. *Socialförsäkringsbalken (2010:110).* Pieejams: <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110/> [Sk. 2026. gada 27. maijā].
Rose, J., Brady, M., Yerkes, M. A., Coles, L., 2015. "Sometimes they just want to cry for their mum": Couples' negotiations and rationalisations of gendered divisions in infant care. *Journal of Family Studies*, 21(1), pp. 38–45. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/13229400.2015.1010264> [Sk. 2026. gada 17. martā].
Saarikallio-Torp, M. and Miettinen, A., 2021. Family leaves for fathers: Non-users as a test for parental leave reforms. *Journal of European Social Policy*, 31(2), pp. 161–174. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0958928721996650> [Sk. 2026. gada 31. maijā].
Samtleben, C., Bringmann, J., Bünning, M., Hipp, L., 2019. What helps and what Hinders? Exploring the role of workplace characteristics for parental leave use and its career Consequences. *Social Sciences*, 8(10), 270. Pieejams: <https://doi.org/10.3390/socsci8100270> [Sk. 2026. gada 5. aprīlī].
Saraceno, C. and Keck, W., 2010. Can we identify intergenerational policy regimes in Europe? *European Societies*, 12(5), pp. 675–696. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/14616696.2010.483006> [Sk. 2026. gada 3. maijā].
Schmidt, E. M. and Mauerer, G., 2025. Austria country note. In: Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (Eds.). *21st International Review of Leave Policies and Research 2025*, pp. 73–85. Pieejams: <https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2025/Austria.pdf> [Sk. 2026. gada 28. martā].
Seimas, 2000. *Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas Nr. IX.* Pieejams: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.101398> [Sk. 2026. gada 12. martā].
Seimas, 2016. *Labour Code.* Pieejams: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.191770 [Sk. 2026. gada 17. martā].
Sejm, 1974. *Kodeks pracy*. Pieejams: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141> [Sk. 2026. gada 28. martā].
Sejm, 2024. *Ustawa Aktywny Rodzic (Dz.U. 2024 poz*. 858). Pieejams: <https://eli.gov.pl/eli/DU/2024/858/ogl> [Sk. 2026. gada 28. martā].
Símonardóttir, S. and Arnalds, Á., 2024. Excluding the involved father: Having a child during the COVID pandemic in Iceland. *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 32(4), pp. 313–327. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/08038740.2024.2323511> [Sk. 2026. gada 25. aprīlī].
Social Insurance Board of Republic of Estonia (SIBRE), 2024. *Family Benefits and Allowances.* Pieejams: <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/en/family-benefits-and-allowances> [Sk. 2026. gada 3. maijā].
Statistics Finland (Tilastokeskus), 2023. *Families.* Pieejams: <https://stat.fi/en/statistics/perh> [Sk. 2026. gada 31. maijā].
Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025. *Eltern- un Kindergeld.* Pieejams: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/_inhalt.html> [Sk. 2026. gada 31. maijā].
Stertz, A. M., Horvath, L. K., Wiese, B. S., 2020. What influences fathers' daily work-related worries during parental leave? A diary study. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103375. Pieejams: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103375> [Sk. 2026. gada 13. aprīlī].
Stortinget, 1997. Benefits in connection with pregnancy, childbirth and adoption. Pieejams: <https://lovdata.no/nav/folketrygdloven/kap14> [Sk. 2026. gada 12. martā].

Takács, J., 2020. How involved are involved fathers in Hungary? Exploring caring masculinities in a post-socialist context. *Families, Relationships and Societies*, 9(3), pp. 487–502. Pieejams: <https://doi.org/10.1332/204674319X15592179267974> [Sk. 2026. gada 17. aprīlī].
Tamm, M., 2019. Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation. *Labour Economics*, 59, pp. 184–197. Pieejams: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.04.007> [Sk. 2026. gada 9. jūnijā].
Tweede Kamer, 2000. *Wet flexibel werken.* Pieejams: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/> [Sk. 2026. gada 7. martā].
Tweede Kamer, 2001. *Wet arbeid en zorg (Wazo).* Pieejams: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/> [Sk. 2026. gada 6. jūnijā].
Tweede Kamer, 2018. *Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG).* Pieejams: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0041646> [Sk. 2026. gada 21. aprīlī].
UNICEF International Child Development Centre, 1999. *Women in Transition*. Regional Monitoring Report No. 6. Florence: UNICEF International Child Development Centre. Pieejams: <https://digitallibrary.un.org/record/410133> [Sk. 2026. gada 31. maijā].
United Kingdom Government (UK Government), 2024. *For Parents' Questions, Big and Small*. Pieejams: <https://www.childcarechoices.gov.uk/> [Sk. 2026. gada 20. maijā].
United Kingdom Parliament (UK Parliament), 1996. *Employment Rights Act.* Pieejams: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18> [Sk. 2026. gada 21. aprīlī].
United Kingdom Parliament (UK Parliament), 2023. *Employment Relations (Flexible Working) Act.* Pieejams: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/46> [Sk. 2026. gada 21. aprīlī].
Valentova, M., 2024. Working from home, wellbeing, and parental stress in Luxembourg. Work, employment and society, 38(3). Pieejams: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09500170241229281> [Sk. 2026. gada 31. maijā].
Van der Lippe, T. and Lippényi, Z., 2020. Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), pp. 383–402. Pieejams: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1> [Sk. 2026. gada 10. maijā].
Voydanoff, P., 2005. Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), pp. 822–836. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x> [Sk. 2026. gada 3. maijā].
Wang, S. and Cheng, C., 2024. Opportunity or exploitation? A longitudinal dyadic analysis of flexible working arrangements and gender household labor inequality. *Social Forces*, 102(4), pp. 1446–1466. Pieejams: <https://doi.org/10.1093/sf/soad125> [Sk. 2026. gada 10. maijā].
Williams, J. C., 1999. *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It*. New York: Oxford University Press.
Williams, J. C., Blair-Loy, M., Berdahl, J. L., 2013. Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), pp. 209–234. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/josi.12012> [Sk. 2026. gada 29. aprīlī].
Wishart, R., Dunatchik, A., Mayer, M., Speight, S., 2019. *Changing Patterns in Parental Time Use in the UK*. London: National Centre for Social Research.
Ziegler, L. and Bamieh, O., 2023. *When Fathers Take Parental Leave: The Role of Financial Incentives and Flexibility*. CEPR VoxEU. Pieejams: <https://cepr.org/voxeu/columns/when-fathers-take-parental-leave-role-financial-incentives-and-flexibility> [Sk. 2026. gada 10. maijā].

Titullapas noformēšanai izmantots attēls no tīmekļvietnes:

<https://pixabay.com/photos/family-beach-vacation-grass-sea-4847987/>

Darba noformējumā izmantoti mākslīgā intelekta rīki.

Pētījums ir izstrādāts Saeimas Prezidija un Frakciju padomes uzdevumā pēc frakcijas PROGRESĪVIE un frakcijas JAUNĀ VIENOTĪBA pieteikuma.

Saeimas Analītiskais dienests ir Saeimas pētnieciskā struktūrvienība, kas veic pētniecisko darbu parlamenta vajadzībām. Tas sniedz likumdevējam atbalstu lēmumu pieņemšanas procesā, normatīvā regulējuma pilnveidē un kontrolē pār izpildvaru.

Šis pētījums ir izstrādāts, lai raksturotu un analizētu atsevišķās Eiropas valstīs esošos apstākļus un īstenotos pasākumus darba apvienošanai ar bērna kopšanu, kā arī dzimumu līdztiesības veicināšanai.

ISBN 978-9934-658-10-5