

Problematika harmonizace práce a rodiny nabývá v posledních letech na významu, a to nejen v České republice, ale ve většině evropských zemí. Pro většinu rodin je stále obtížnější úspěšně skloubit nároky plynoucí z péče o děti a další závislé osoby s výkonem zaměstnání. Tato situace je podmíněna řadou skutečností jako je mimo jiné nárůst ženské zaměstnanosti, změny ve struktuře rodiny, demografické vlivy, rozvoj lidských práv a mnohé další. Sociální politika musí tyto skutečnosti brát v potaz a vyvíjet takové aktivity, které umožní rodinám lépe čelit výzvám současné společnosti a nebude je nutit k rozhodnutí: práce nebo rodina.

V rámci teorie existuje poměrně velké množství konkrétních metod a postupů, jak rodinám pomoci zvládat jejich pracovní a rodinné povinnosti. Některé zdroje člení tyto strategie na individuální a rodinné, strategie zaměstnavatelů a strategie sociálního státu. Avšak jednotlivé evropské státy se liší v tom, jak na rodinu a sociální politiku nahlíží. V České republice tradičně přetrvává vysoká zaměstnanost žen, avšak narození dítěte má značně negativní dopad na zaměstnanost žen a jejich další uplatnění na trhu práce. Možnosti flexibilního uspořádání zaměstnání jsou zde značně omezeny.

V mezinárodním kontextu se problematice práce a rodiny věnuje nejen Evropská unie, ale i další organizace jako je především Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rada Evropy. Tyto organizace přijaly v rámci svých aktivit řadu významných dokumentů, které nabízí mnohá doporučení, jak přispět k efektivní organizaci pracovního a rodinného života. V tomto kontextu stojí za zmínku především Úmluva MOP č. 156 z roku 1981 o pracovních s rodinnými závazky, k níž bylo přijato i stejnojmenné doporučení, a Revidovaná Evropská charta přijatá Radou Evropy v roce 1996, zejména pak její článek č. 27 s názvem Právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení.