Řada nových právních předpisů rozbíjí sociální stát, útočí na sociální partnerství a sociální soudržnost.Zásadní změny byly způsobeny zejména přijetím tzv. vládních balíčků (Topolánkův, Fischerův a Nečasův baťoh).Mezi nejvýznamnější negativní opatření související s pracovním právem v posledním období patří zejména:

* Zavedení karenční doby – neproplácení prvních tří dnů náhrady mzdy v případě nemoci
* Náhrada mzdy a nemocenské dávky činí jen 60 % vyměřovacího základu po celou další dobu trvání pracovní neschopnosti (přitom náklady na zdravotní péči rostou)
* Maximální vyměřovací základ pro placení pojistného
* Rozvolnění důchodového systému a oslabení státního solidárního pilíře
* Posunutí vyplacení podpory v nezaměstnanosti po vyčerpání odstupného
* Snížení podpory v nezaměstnanosti v případě odchodu zaměstnance na vlastní žádost či pro hrubé porušení povinností
* Snížení objemu prostředků na mzdy ve veřejných službách a správě, rozvolnění mzdových tarifů a nový institut smluvních platů
* Zdanění výsluhových příspěvků
* Prodloužení zkušební doby u vedoucích zaměstnanců
* Prodloužení práce na dobu určitou při řetězení pracovních poměrů
* Vázání výše odstupného na počet odpracovaných let u daného zaměstnavatele
* Zvýšení limitu možné odpracované doby u dohod o provedení práce
* Přidělování zaměstnanců jednoho zaměstnavatele jinému, aniž je agenturou práce
* Vyřazení skupin občanů vyžadujících zvláštní pozornost ÚP ČR
* Odstranění povinnosti zaměstnavatelů hlásit ÚP ČR volná pracovní místa
* Větší podíl agentur práce při vyhledávání pracovních míst za odměnu (vyplácenou ze státního rozpočtu)
* Volnost ÚP ČR při hrazení rekvalifikací
* Zrušení kategorií „osoba se zdravotním znevýhodněním“ a „chráněná dílna“
* Snížení podpory zaměstnavatelům zaměstnávající zdravotně postižené osoby
* Nahrazování dohody zaměstnavatele s odborovou organizací jen souhlasem odborové organizace (např. při organizování prověrek BOZP)
* Zrušení spolurozhodování odborové organizace o neomluveném zameškání práce
* Zrovnoprávnění postavení rad zaměstnanců s odborovými organizacemi ve vztahu k právu na informace a projednání (problém - více jak 70 % firem nemá odborovou organizaci!)
* Zrušení exkluzivity kolektivní smlouvy, pokud jde o sjednávání některých příplatků
* Zkrácení působnosti kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností a zavedení možnosti vypovědět kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou i na dobu neurčitou ve výpovědní době 6 měsíců (problém - zrušení odborové organizace či nově ustavení více odborových organizací)
* Zavedení byrokratických „překážek“ pro působení odborové organizace u zaměstnavatele
* Snížení příspěvku na kontrolní činnost odborových organizací
* Zrušení silnější formy součinnosti odborové organizace se zaměstnavatelem ve formě písemné dohody či spolurozhodování, místo kterého je vyžadován pouze výrazně slabší „prostý“ souhlas
* Zhoršení podmínek pro působení zástupců zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností od 1. ledna 2014 v rámci reformy korporátního práva
* Novela zákoníku práce účinná od 1. ledna 2014, která souvisí s přijetím nového občanského zákoníku a která je součástí rozsáhlé novelizace mnoha zákonů, směřuje k dalšímu oslabení právního postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a tím i k oslabení pozice zástupců zaměstnanců při kolektivním vyjednávání a při uzavírání kolektivních smluv
* Změny postavení odborových organizací v novém občanském zákoníku (status veřejné prospěšnosti, všeobecný veřejný rejstřík)
* Zrušení možnosti odborových organizací uplatňovat v rámci vnějšího připomínkového legislativního řízení „zásadní“ připomínky
* Omezení možnosti zaměstnanců se, oproti předchozí právní úpravě, odborově sdružovat v malých organizacích (minimálně tři zaměstnanci)