

Strategi mot arbeidslivskriminalitet og sosial dumping **Vedtatt i LOs sekretariat 3. september 2018**

LOs nåværende strategi mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet ble vedtatt av Sekretariatet 7. april 2014. Til grunn for strategien lå kongressvedtaket fra 2013, der arbeidsmarkeds kriminalitet for første gang ble løftet frem som en utfordring for det norske samfunnet. LO-kongressen pekte på en samordning av myndighetenes innsats som en helt sentral del av løsningen. I kongressens vedtak het det blant annet at:

"Arbeidsmarkedet er godt egnet til å skjule og renvaske andre former for kriminalitet, og preges dessuten av lav risiko for å bli tatt, og lave strafferammer dersom man blir tatt. En koordinering tilsvarende som finner sted blant kriminelle aktører finnes ikke på myndighetssiden. For å imøtegå utviklingen kreves det bedre samordning mellom etatene. En slik samordning må forankres på departementsnivå, og det bør gis tydelige politiske signaler om hvordan etatene skal prioritere å samarbeide. Dette kan skje gjennom tildelingsbrev. Mer enn ambisiøse omorganiseringsprosjekter og/eller aksjonsuker, trengs det en tilrettelegging for bedre operativt samarbeid fra sak til sak. Etatene må dele analyse- og etterretningsarbeid i langt større grad enn i dag, kombinert med bedre rutiner for utveksling for informasjon. Kampen mot useriøsitet i arbeidslivet vil kreve innsats fra flere offentlige myndigheter med nødvendige ressurser tilgjengelig og nødvendige sanksjonsmidler. Dette gjelder blant annet tilsynsmyndigheter og rettsvesen. Dette er viktig for å motvirke at virksomheter bevisst bruker overtredelse av regelverket som et konkurransevridende tiltak."

Bedre koordinering var også et sentralt punkt i Stoltenberg II-regjeringens tredje handlingsplan mot sosial dumping. Etter regjeringsskiftet i 2013 ble det Solberg-regjeringen som fikk ansvar for den videre oppfølgingen. Samordningen har blant annet blitt forsøkt gjennomført ved fysisk samlokalisering av kontrolletatene og politiet, med opprettelse av regionale a-krimsentre rundt om i Norge. I 2015 ble det opprettet slike i Bergen, Stavanger og Oslo. Siden har det kommet til fire nye i Trondheim, Bodø, Tønsberg og Kristiansand.

Mange har vært kritiske til fremdriften i samordningsarbeidet, deriblant Riksrevisjonen. I to rapporter som Riksrevisjonen la frem om myndighetenes arbeid mot sosial dumping i juni 2016, ble det blant annet pekt på "for dårlig etterforskning, lang saksbehandlingstid og svak framdrift i etterforskningen". Riksrevisjonen skrev at samarbeidet noen steder fungerte godt, som i Hordaland og Rogaland, mens det andre steder, som i Oslo, fungerte dårlig. Hovedårsaken var for lite politiresurser. I 2018 er det kommet signaler fra Oslo Politidistrikt om at det skal settes av mer politiresurser til a-krimsentret, men det er usikkert hvorvidt det vil være tilstrekkelig i den byen som med all sannsynlighet sliter mest med kriminalitet i arbeidslivet. Økokrim har også blitt tildelt en større rolle i dette arbeidet, noe som i utgangspunktet er positivt – såfremt det ikke rammer innsatsen mot andre former for økonomisk hvitvaskkriminalitet.

Uansett er det naturlig å anta at samarbeidet på mange av a-krimsentrene vil bli bedre og mer effektivt i tiden som kommer, etter en innledende fase med barnesykdommer og innkjøringsproblemer. Hovedutfordringen vil mest sannsynlig bestå i hvorvidt det finnes nok ressurser i de ulike etatene til å jobbe videre med de sakene a-krimsentrene avslører. A-krimsentrene er helt avhengige av at linjen bakover i de enkelte etatene fungerer. Etter flere år med såkalte Avbyråkratiserings- og Effektiviseringskutt er det en klar tilbakemelding fra folk

som arbeider i etatene om at de har et økende ressursproblem i kampen mot arbeidslivskriminalitet og sosial dumping.

Dette er alvorlig, ettersom utviklingen de siste årene har fortsatt i gal retning. Kontrolletatene melder om at arbeidslivskriminaliteten er "blitt mer omfattende, grovere og mer sammensatt", og at den er blitt vanskeligere å avdekke fordi den blir stadig mer integrert i den hvite, legale økonomien. Vi ser også en "smitteeffekt" inn i nye områder. I sin rapport fra 2017 advarte for eksempel Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter om at kriminelle fra byggebransjen nå var på vei inn i barneverntjenester. Fra Norsk Arbeidsmandsforbund og Fellesforbundet meldes det om at flere tillitsvalgte og avdelingsansatte mottar trusler om vold og drap.

Arbeidslivskriminalitet – eller sosial dumping?

LOs strategi fra 2014 bærer preg av at arbeidslivskriminalitet på det tidspunktet var en lite erkjent problemstilling, som krevde mer oppmerksomhet og fokus. I dag er situasjonen på mange vis den motsatte. Arbeidslivskriminalitet er erkjent som det store samfunnsproblemet det er, mens problemer som "bare" knyttes til sosial dumping prioriteres bort av etatene. Et tydelig politisk eksempel på det samme er regjeringserklæringen fra Jeløya, der sosial dumping ikke er nevnt én eneste gang.

LO mener det er på tide at vi igjen begynner å se arbeidslivskriminalitet i sammenheng med sosial dumping av lønns- og arbeidsforhold. Grunnen til det er enkel: Skal vi klare å bekjempe kriminaliteten, betinger det et sterkere fokus på de strukturelle forholdene i arbeidslivet: Tariffavtaledekning, organisasjonsgrad, lønnsutvikling og produktivitet. I bransjer hvor det er stor utbredelse av sosial dumping oppstår det en hysj-hysj-kultur, som gjør det enklere for kriminelle aktører å operere uten å bli oppdaget. Derfor vil kampen mot sosial dumping også være viktig i kampen for forebygging av arbeidslivskriminalitet. Men det handler også om noe mer enn å bekjempe kriminalitet. Det handler om å forsvare et anstendig lønnsnivå – og forsvarlige arbeids- og boforhold – for alle som jobber i Norge, enten de er født her eller kommer fra andre land, enten de jobber for norske eller utenlandske arbeidsgivere, og enten de jobber i virksomheter bundet av tariffavtale eller ikke.

Den eneste aktøren i norsk samfunnsliv som har definisjonsmakt og kunnskap nok til å løfte bekjempelse av sosial dumping som problem og prosjekt, er LO-familien – fra lokalorganisasjonene og bedriftsklubbene, via avdelingene, forbundene og til LO sentralt.

Hva slags kamp er kampen mot sosial dumping?

For å kunne bekjempe sosial dumping effektivt er det viktig å ha en forståelse av hva slags problem det utgjør. Sosial dumping begynte som en problemstilling som først og fremst angikk utenlandske arbeidere: Uverdige boforhold, lange arbeidsdager, ulykker og dødsfall, ofte til en svært lav eller ingen lønn. Til tross for tre handlingsplaner mot sosial dumping og en lang rekke tiltak er ikke disse problemstillingene blitt borte. Tvert imot: I norsk arbeidsliv har det etablert seg et A-lag, et B-lag – og et C- og D-lag. På A-laget finner vi de organiserte og uorganiserte arbeidstakerne som jobber i tarifferte bedrifter, eller bedrifter som respekterer og etterlever lov- og avtaleverk, og hvor man gjerne både har medbestemmelse og innflytelse. I B-laget finner man arbeidstakere i ordinære ansettelsesforhold, men med liten innflytelse over lønns- og arbeidsforhold, og hvor det kan være mangler og uregelmessigheter knyttet til lønn, arbeidsbetingelser eller andre elementære forhold. I C-laget finner vi de innleide, midlertidig ansatte, de falske enkeltpersonforetakene og andre som har liten trygghet for arbeid og inntekt – av noen kalt "prekariatet". D-laget er enda mer prekært; her finner vi arbeidstakerne som sover på Frelsesarmeens sovesal

når det er kaldt ute, som er utsatt for menneskehandel og tvangsarbeid, og andre grupper som går inn og ut av arbeidslivet, gjerne i vekslings med kriminell virksomhet, tiggings og andre aktiviteter. Mens A-laget krymper, er de tre siste lagene i vekst.

LO-forbundene organiserer arbeidstakere i både A-, B- og C-laget (sjeldent i D-laget). Vi organiserer norske arbeidere og utenlandske arbeidere; innleide arbeidere og fast ansatte; godt betalte fagarbeidere i seriøse bedrifter, og lavtlønna ufaglærte arbeidere i randsonen av arbeidsmarkedet, ofte med en fot i den hvite og en i den svarte økonomien.

Kampen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er først og fremst en kamp for noe: For at alle skal ha et anstendig arbeidsliv og en lønn det går an å leve av. Det er en kamp om hva slags samfunn Norge skal være, en kamp for sosial trygghet.

Siden EU-utvidelsen i 2004 har sosial dumping gått fra å være en problemstilling som berører de færreste av oss, til å bli en problemstilling med veldig konkrete konsekvenser for ganske mange.

- Det angår de ti prosent lavest lønna i privat sektor, som ikke har hatt kjøpekraftforbedring på 7 år.
- Det angår ungdommen vår, som i landets hovedstad det siste tiåret nesten har slutta å søke seg til viktige utdanninger som murer, tømrer og maler – samtidig som vi vet vi kommer til å mangle titusener av fagarbeidere om få år.
- Det angår stadig flere grupper i arbeidslivet, fra Nordsjøen og maritim sektor til luftfarten, på hoteller og restauranter, i transport og i renhold, via det offentlige helsevesenet til bransjer som bygg og anlegg, der faste ansettelser fortrenses av innleie fra bemanningsselskaper og andre former for løsarbeid.

Ettersom talsmenn for sosial dumping og lavlønnskonkurransen er sjeldne i den offentlige debatten, er det ikke erkjent at denne utviklingen på mange måter har vært villet. Skal LO lykkes med å løfte kampen mot sosial dumping som et viktig samfunnsproblem, er det viktig å erkjenne og ta konsekvensen av at kampen mot sosial dumping i bunn og grunn er interessekamp: Sosial dumping skjer fordi noen vil at det skal skje. Det kan dreie seg om lokale maktforhold (det er mer bekvemt for de som leder arbeidsplassen eller bedriften å bestemme selv), om hva som er mest lettvinnt og behagelig (å kunne hente inn folk etter behov, ikke måtte forholde seg til arbeidsgiverplikter), eller om prisen på arbeidskraften.

I takt med at færre arbeidstakere i de mest utsatte bransjene er fagorganisert, er disse spørsmålene blitt satt mer på spissen. Lenge kunne de uorganiserte arbeidstakerne enkelt høste fruktene av de organisertes innsats, fordi deres egne arbeidsgivere fulgte opp det man ble enige om i tariffavtalene. Gjorde de ikke det, fikk de ikke folk til å arbeide for seg. Etter EU-utvidelsen østover har tilgangen på arbeidskraft forrykket denne maktbalansen i arbeidslivet. Det bidrar til tre fall i arbeidslivet: fallende standarder, fallende organisasjonsgrad og fallende sysselsettingsgrad.

Selv om det ikke er noen som ønsker sluttresultatet av utbredt sosial dumping – et uproduktivt, umoderne og i verste fall kriminelt arbeidsliv, preget av forskjellsbehandling og diskriminering, der tillit erstattes av kontroll, prosedyrer og byråkrati – er det et slikt arbeidsliv vi er i ferd med å få, og som brer om seg til å bli en ny normaltilstand i landene rundt oss.

Kort sagt: Sosial dumping er i ferd med å endre Norge. Kvaliteter vi setter høyt, som likhet, tillit og selvstendige arbeidstakere med makt og innflytelse over egen arbeidshverdag, er under press. Derfor er tittelen på LO-kongressens handlingsprogram på dette punktet nettopp Et arbeidsliv under press.

LOs handlingsprogram 2017-21 – "Et arbeidsliv under press"

LOs handlingsprogram for perioden 2017-21 omtaler kampen mot sosial dumping slik: "Denne utviklingen vil, hvis den får fortsette, føre til et løsarbeidersamfunn med mindre trygghet og mindre innflytelse for arbeidstakerne, og der lønningene presses nedover." Blant tiltakene som nevnes i kongressvedtaket er:

"Konkurslovgivningen må gjennomgås slik at denne blir mere effektiv, blant annet med hensyn til strafferammer og konkursskarantene. Kontrollstatens ressurser og sanksjonsmuligheter, og samarbeidet på tvers av fagetater, må styrkes. Det er nødvendig med en gjennomgang og vurdering av hvordan Arbeidstilsynet kan ha en mer aktiv tilsynsrolle og effektivt når det gjelder vilkårene knyttet til innleie av arbeidskraft, herunder likebehandlingsreglene etter aml § 14-12 (a) og midlertidige ansettelse. Videre bør det vurderes om det er andre tiltak som kan bidra til å sikre en bedre etterlevelse av regelverket knyttet til innleie av arbeidskraft og midlertidige ansettelse. Det offentlige må gå foran i arbeidet for et seriøst arbeidsliv. Det skal være nulltoleranse for sosial dumping i offentlige anskaffelser.

LO vil:

- Styrke allmenngjøringsinstituttet og senke beviskravet ved krav om allmenngjøring.
- Gå inn for at det nedsettes et lovutvalg som får mandat å se nærmere på ulike former for omgåelse/tilpasning på arbeidsrettens område.
- Begrense mulighetene for midlertidige ansettelse og jobbe for en nærmere definisjon av hva en fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven skal inneholde."

I tillegg nevnes bemanningsbransjen som et eget problemområde, med en rekke utfordringer som må løses gjennom strengere reguleringer og/eller forbud. Mange av disse tiltakene er for tiden til politisk behandling i Storting og/eller regjering, og innleieregelverket er allerede strammet inn på flere punkter. I tillegg har LO spilt inn flere andre forslag i forbindelse med ulike politiske prosesser, som blant annet å opprette en egen landsomfattende, tverretattlig enhet for inndragning av utbytte fra kriminelle handlinger. For en oversikt over andre politiske initiativer LO mener det er viktig å ta, se avsnittet "Andre politiske tiltak".

Sosial dumping bekjempes mest effektivt sammen med de som er utsatt for det: LOs eget ansvar

I LOs forrige strategi mot arbeidslivskriminalitet ble det lagt mye vekt på hva politikerne burde gjøre. Det ble sagt mindre om hva LO og forbundenes eget arbeid burde bestå i. Etersom fagbevegelsen spiller en helt avgjørende rolle i kampen for et anstendig arbeidsliv bør LOs strategi også omhandle vår egen innsats. Et ytterligere argument for dette er tilbakemeldingen fra flere av etatene, om at de sliter med å vinne de ansattes tillit og få avdekket de reelle forholdene de undersøker. Ulovlig virksomhet foregår stadig oftere bak tilsynelatende legale fasader, med utstrakt bruk av advokater, revisorer og andre hjelpere.

Disse problemene angår arbeidstakere både i B-, C- og D-laget. Fra Skatteetaten meldes det for eksempel om at stadig flere arbeidere befinner seg i en arbeidssituasjon der de har det "godt nok" til ikke å si ifra, men såpass dårlig at

de mest trolig ville gjort noe med det dersom de var trygge på å få den bistanden de trenger. Fra organisasjoner som står nærmere det helsvarte arbeidslivet, som Caritas, Frelsesarmeen og Kirkens Bymisjon, meldes det om arbeidere som ikke er behandlet grovt nok til å få beskyttelse som ofre for menneskehandel og tvangsarbeid, men som er for utslåtte og sårbare til at det er naturlig å forvente at de har fagforeningsmedlemskapet i orden når de får problemer. I dag faller disse gjerne mellom alle stoler, noe som både gjør det vanskeligere for dem selv og enklere for arbeidsgiverne som utbytter dem.

Jussbuss har utfordret LO på prinsippet om fri rettshjelp til lønnsinndrivelse. Så lenge det er slik at LO-forbundene ikke selv vil ta disse sakene grunnet manglende medlemskap, og vi samtidig går imot prinsippet om statlige midler til rettshjelp, henviser vi i praksis disse menneskene til å forbli mellom de to stolene. LO står her i realiteten overfor et veivalg: Skal vi velge organisasjonslinja, også blant de mest sårbare i D-laget på arbeidsmarkedet, eller skal vi kapitulere og si at dette bør være et statlig ansvar?

Mange lokalavdelinger har praktisert en fleksibel holdning i disse spørsmålene, der en under visse vilkår har gitt bistand også i saker der arbeiderne ikke var medlemmer da saken oppsto. Problemet er at en slik innsats er ekstremt ressurskrevende, både økonomisk og menneskelig, samtidig som den kaster lite av seg i form av organisasjonsbygging og avtaledekning. Dersom LO-forbundenes lokalavdelinger skal kunne utkjempe denne kampen uten å slite ut de som står i frontlinja, bør derfor organiseringsinnsatsen blant ofrene for sosial dumping gjøres i et samspill med LO sentralt, og med de andre aktørene som bistår de mest utsatte arbeidstakerne.

Allerede i dag har LO et solidaritetsfond, opprettet for å bistå medlemmer i en krevende situasjon med utgifter til livsopphold til de får rettslig avklaring av kravet sitt. Fondet er ikke blitt benyttet, men det betyr ikke at behovet ikke er der. Ifølge LOs juridiske avdeling vil det kreve økonomiske ressurser, men i prinsippet være enkelt å sette opp en egen tjeneste til å drive inn lønnskrav, fremme krav om solidaransvar og annet. Dette kan gjøres på en utadrettet, offensiv måte som forhåpentligvis også kan sette andre, mindre utsatte og mer ressurssterke arbeidstakere i kontakt med LO, i tillegg til at det vil kunne profilere LO på en god måte. Men først og fremst vil det være en god måte å bekjempe sosial dumping på: All erfaring tyder nemlig på at det bare er mulig å gjøre på en effektiv måte når det gjøres sammen med de som er utsatt for det. På lengre sikt er det viktig at en slik innsats også bidrar til at flere innvandrere tar tillitsverv i fagbevegelsen.

LO vil i kongressperioden:

"Utrede muligheten for å opprette en egen tjeneste for lønnsinndrivelse under LOs juridiske avdeling, og vurdere hvordan et slikt samarbeid best kan utformes, og hvilke grensedragninger man bør trekke opp mot «ordinære uorganiserte». Dette gjøres i samarbeid med de mest berørte forbundene, med representant fra politisk ledelse og LOs juridiske avdeling. Det bør også vurderes å involvere noen av aktørene utenfor fagbevegelsen i dette arbeidet, med tanke på et eventuelt samarbeid."

Samarbeidet mellom LO og forbundene – og utvikling av trepartssamarbeidet lokalt

For å sikre den nødvendige erfaringsutvekslingen forutsettes det et tett samarbeid mellom LO og forbundene. Som del av dette skal det holdes kvartalsvise møter i kontaktgruppa mellom LO og forbundene for informasjons- og erfaringsutveksling og diskusjon om utviklingen, behovet for nye tiltak, bedre håndheving osv. Det er også et behov for å samordne LOs arbeid mot arbeidsmarkedskriminalitet gjennom en tettere kopling av fagfeltene samfunnsøkonomi, justis- og arbeidsliv.

For forbundene skal LO være en ressurs og diskusjonspartner. I regionene bør samarbeidet mellom forbundene og LO, i regi av distriktskontorene, styrkes ytterligere, blant annet gjennom etablering av møteplasser og tillitsvalgtforum der dette ikke finnes. Felleskurs og arenaer på tvers av forbundene kan også i denne sammenheng være et godt virkemiddel.

LO-forbundenes mange tusen tillitsvalgte har potensiale til å utgjøre det beste og mest effektive førstelinjeforsvaret vi har mot sosial dumping. Det forutsetter at de tillitsvalgte ikke bare ser de ansatte innenfor eget yrke eller fagområde som sitt ansvar, men også arbeidstakere fra andre bransjer – som renholderne i en butikk eller på et kontor, vaktelskapet som er inne hos en produksjonsbedrift osv. Innleide, midlertidig ansatte og andre er helt avhengig av innsatsen fra tillitsvalgte i hovedbedriften, som kan komme fra et annet forbundsområde, for å kunne bygge organisasjon og etablere avtaler i egne bedrifter. Dette er en av de store solidaritetsoppgavene LO-medlemmene står overfor i årene som kommer. Fra LO og forbundenes side må det også prioriteres å få med arbeidsgiversiden på problemforståelse og enighet om strategier og tiltak. Gode erfaringer fra blant annet Trondheim (Byggebransjens Uropatrolje) og Vestfold (Medbyggerne) bør overføres til andre byer, kommuner og regioner.

Arbeidet i Samarbeid mot Svart Økonomi er viktig og må videreføres. Ettersom erfaringene lokalt varierer en god del, er det iverksatt et større evalueringsarbeid, der det også hentes inn erfaringer fra våre distriktskontorer. LO skal også samarbeide med andre arbeidstakerorganisasjoner der dette er naturlig.

Innsatsen for å følge med på og påvirke utviklingen internasjonalt videreføres gjennom organisasjoner som NFS, DEFS, ILO og SAMAK.

LO vil i kongressperioden:

"Sammen med forbundene lage en felles veiledning for alle tillitsvalgte, som bevisstgjør og bidrar til at våre medlemmer og tillitsvalgte på den enkelte arbeidsplass følger opp de reglene vi allerede har, også overfor innleide, midlertidig ansatte og arbeidere fra andre bransjer."

Andre politiske tiltak

Overordnet sett er det fem større grep som må gjøres for å gjenvinne den politiske kontrollen over arbeidsliv og samfunnsutvikling: Styrke det organiserte arbeidslivet; sikre rettferdig konkurranse, gode fagutdanninger og seriøsitet gjennom kloke offentlige innkjøp; sikre et lønngulv i utsatte bransjer gjennom allmenngjøring; sikre bedre og mer koordinerte tilsyn og kontroller, og at bakmennene og profitten tas; og å styrke den "myke siden" av a-krimbekjempelse, som handler om å ivareta de mest utsatte arbeidstakerne.

1) Styrke det organiserte arbeidslivet:

- Doble fradrag for fagforeningskontingent
- Sørge for at innstrammingene i arbeidsmiljøloven knyttet til "faste ansettelser uten lønn mellom oppdrag" følges opp av Arbeidstilsynet og etterleves, med bruk av tilsyn og sanksjoner.
- For å styrke det organiserte arbeidslivet må arbeidsmiljøloven endres slik at det stilles krav om landsdekkende tariffavtale for å inngå avtaler ut over lovens hovedregler.
- Begrense bemanningsbransjen/eventuelt forby innleie i visse bransjer/områder.
- Fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansettelser
- Videreføre og styrke trepartssamarbeidet gjennom egne bransjeprogram

som renhold, transport etc.

- Gi de tillitsvalgte i virksomheter som kjøper tjenester innsyn i kontrakter og lønns- og arbeidsvilkår hos leverandøren i henhold til allmenngjøringslov og forskrift.
- Gjeninnføre kollektiv søksmålsrett og utvide ordningen til å omfatte ansatte i utleiebedriftene.
- Motarbeide endringer i lovverk og forskrifter som i dag beskytter arbeidstakerne mot sosial dumping.
- Definere tydeligere hva det vil si å være arbeidstaker og arbeidsgiver for å unngå misbruk av "selvstendige næringsdrivende", tydeliggjøre grenseoppgangen mellom innleie og entrepriser, og styrke lovverket slik at ansatte kommer i forhandlings- og/eller drøftingsposisjon vis-a-vis oppdragsgivere og bestillere.

2) Sikre rettferdig konkurranse, gode fagutdanninger og seriøsitet gjennom offentlige innkjøp:

- Legge Osloomodellen og liknende innkjøpsmodeller til grunn i alle offentlige innkjøp, og sørge for at krav om lærlinger, egne ansatte, fagarbeidere og ryddige lønns- og arbeidsvilkår ved offentlige anbud blir etterlevd.
- Utarbeide en rapport om etablering av enkeltpersonforetak blant arbeidsinnvandrere, og gjeninnføre antikontortørklausulen i forskrift om offentlige anbud.
- Sikre bedre tilgang til innsyn i offentlige kontrakter og innkjøp for å sikre at lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med lov og forskriftsverk.
- Senke terskelverdiene for seriøsitetstiltak ved offentlige anbud. (Disse ble hevet til 1,1 millioner, helt uten faglig begrunnelse. Sist det ble gjort vurdering var i 2007, da anbefalte man terskelen satt til 500 000 kr).
- Sørge for at faktisk skattebetaling blir et vurderingselement ved offentlige anskaffelser, og kreve åpenhet og rapportering om faktiske eiere og skattebetaling for å sikre likere konkurransevilkår.
- Bruke lærlingklausuler og krav om fagarbeidere til å få flere unge utenfor arbeidsliv inn på et kompetansespor frem mot fullført fagbrev.
- Etablere effektive kontrolltiltak og krav overfor NUF-selskaper og mot kontraktørvirksomhet.
- Sikre mer åpenhet og strengere sanksjoner mot konkursryttere, og gjeninnføre revisjonsplikten.
- Etablere samarbeid med andre viktige aktører som kan ha interesse i å motarbeide en videre utvikling mot svart økonomi og useriøsitet. NBBL, Huseiernes Landsforbund, NAF og andre organisasjoner som har veiledende og normsettende roller i ulike markeder kan være viktige samarbeidspartnere, og seriøsitetsskrav bør stilles også av private byggherrer.

3) Sikre et lønnsnivå i utsatte bransjer gjennom allmenngjøring:

- Styrke allmenngjøringsordningen, senke beviskravet og gjøre det enklere å ta den i bruk. Hvis det først er allmenngjort innenfor et område skal vedtak gjelde til noen begjærer det opphevet og dokumenterer at det ikke er noe problem i den bransjen lenger.
- Utvide solidaransvaret til å gjelde byggherre og forsterke lønnsgarantifondet.

4) Sikre bedre og mer koordinerte tilsyn og kontroller, og at bakmennene og profitten tas:

- Etablere en tverretattlig, riksdekkende enhet for inndragning av utbytte fra

kriminelle handlinger.

- Ressurssituasjonen til tilsynsetatene må forbedres kraftig dersom de skal kunne oppfylle sitt samfunnsoppdrag. Arbeidstilsynet må styrkes med øremerkede midler for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Det er avgjørende at innsatsen på området ikke fører til at det ordinære tilsynsarbeidet blir skadelidende eller nedprioriteres. Etatene må få de nødvendige virkemidler for å kunne reagere raskt og effektivt.
- Sørge for at tilsynene kan håndheve regelverket for innleie og følge opp brudd på en effektiv måte.
- Styrke Økokrims kapasitet, både når det gjelder saksmengde og bistandskapasitet overfor politidistriktene.
- Styrke kontrollansvar og sanksjonsmuligheter overfor privatmarkedet.
- Arbeide for lovendring som tilrettelegger for god informasjonsflyt, innsyn og samordning mellom kontrolletatene.
- Bedre samordning mellom Statsministerens Kontor og departementene. SMK er satt til å koordinere arbeidet mot arbeidslivskriminalitet, men dette er blitt delegert til Arbeids- og sosialdepartementet.
- Arbeide for at straffenivå/gebyrnivå gjennomgås og samordnes. Når domstolene legger sine bøter lavt, må politiet følge etter. Når politiets bøter er lave, kan ikke Arbeidstilsynet legge sine overtredelsesgebyrer høyere enn nivået til politiet, fordi det er strenge regler om forholdsmessighet.
- Arbeide for flere "strakstiltak" som kan brukes idet sosial dumping og arbeidslivskriminalitet avdekkes, som forenklede forelegg, og umiddelbar stenging av virksomhet ved mistanke om lovbrudd.
- Arbeide for at tilsynsetatene gis plikt til å anmelde. I dag vegrer tilsynsetatene seg for å bruke ressurser på å anmelde saker, fordi de vet at sjansen for henleggelse hos politiet er overveiende stor. Dermed fremstår denne kriminalitetsformen som marginal og av liten betydning. Konsekvensen blir at politiske vedtak og bevilgninger gjøres på feil grunnlag.
- Ta initiativ til en gjennomgang og analyse av påtalemyndighetens saker, evaluering av koding og statistikkpraksis.
- Ta initiativ til at arbeidsmiljø- og allmenngjøringsaker inkluderes i politidistriktenes øko-team. I dag er statusen til politidistriktenes miljøkoordinatorer lav, noe som viser seg i lavere lønnsnivå og lavere stillingsprosent enn andre koordinatorer. Ferske ansatte settes gjerne til å gjøre denne jobben. Det er viktig å heve statusen til dette arbeidet på alle nivå. Dette kommer fram i Politidirektoratets egen evaluering av miljøkoordinatorrollen. Søknadene til videreutdanning i modulen arbeidsmiljøkriminalitet ved Politihøgskolen har ved to tilfeller vært så lav at modulen er blitt avlyst.
- Arbeide for at dommer og reaksjoner offentliggjøres– inkludert navn på virksomheter som har begått lovbrudd– på Arbeidstilsynets sider. Dette kan gjøres etter mal fra det svenske Arbetmiljöverket. Svenskene offentliggjør, vi gjør det motsatte.
- Ta initiativ til å utrede mulighetene til overføring av politiets etterforsknings- og påtalehjemler til kontrolletater (spesielt skatte- og tolletaten), som foreslått i "NOU 2017:5 Påtaleanalysen."
- Ta initiativ til forskning på økonomisk motivert kriminalitet, herunder arbeidsmarkedskriminalitet.
- Gjennomføre en undersøkelse av innbyggernes holdning til sosial dumping.
- Innføre et register over utenlandske tjenesteytere i Norge, etter modell av det danske RUT-registeret.

- Økt internasjonalt samarbeid med andre lands myndigheter og organisasjoner om kontroll og oppfølging av tiltak mot utnyttelse av arbeidstakere og sosial dumping.

5) Styrke den "myke siden" av a-krimbekjempelse

- Det er behov for tiltak som kan bistå ofre for sosial dumping, arbeidslivskriminalitet og grovere tilfeller av tvangsarbeid med ulike hjelpetiltak. Dette bør utformes sammen med aktørene som i dag gjør en innsats på området, som Caritas, Frelsesarmeen, Kirkens Bymisjon, ROSA-prosjektet og lokale fagforeninger.
- For mer ressurssterke, men likevel utsatte arbeidstakere, er det også et stort, udekket behov for mer informasjon om det norske samfunnet og det organiserte arbeidslivet. Her kan Servicekontorene for Utenlandske Arbeidstakere spille en mer aktiv rolle, helst sammen med partene i arbeidslivet.
- Stille krav om kurs i det organiserte arbeidslivet ved større offentlige oppdrag. Erfaringer fra byggingen av den danske Metrocityringen viser at organisasjonsgraden, HMS-arbeidet og seriøsiteten kan forbedres gjennom praktiske kurs i hvordan man velger en tillitsvalgt, tegner en tariffavtale og velger verneombud.
- Sikre bedre opplæring i språk og sikkerhet for utenlandske arbeidere, og sørge for at alle som arbeider i Norge er dekket av yrkesskadeforsikring.