



# Pimeä työ ravintola-alalla

## Osallistumisen muodot, syyt ja seuraukset

NIKLAS MÄKINEN

Artikkelissa tarkastellaan työntekijöiden kokemuksia ja havaintoja pimeästä työstä Suomen ravintola-alalla. Pimeä työ voi olla työntekijälle vapaaehtoinen valinta, joka tarjoaa mahdollisuuden lisätuloihin. Toisaalta se voi myös perustua työnantajan mielivaltaan ja sisältää vakavia työelämän sääntöjen rikkomuksia. Pimeän työn tehokas torjunta edellyttää sen eri muotojen tunnistamista.

.....  
*English summary at the end of the article*

### Johdanto

Eurooppalaisessa kontekstissa pimeällä työllä viitataan ansiotyöhön, joka jätetään ilmoittamatta viranomaisille, vaikka lainsäädäntö niin edellyttäisi. Arvioiden mukaan noin 12 prosenttia EU-jäsenmaiden yksityisen sektorin työpanoksesta muodostuu pimeästä työstä (Williams ym. 2017). Työn piilottaminen heikentää valtioiden verokeritymää ja julkisen sektorin rahoituspohjaa. Lisäksi sillä on merkittäviä seurauksia myös työntekijöille. Pimeä työ ei kerrytä eläkettä tai oikeutta ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan ja sairauspäivärahaan, eikä työntekijälle usein ole vakuutusta työtaturmien varalta. (Verohallinto 2024a.) Pahimmillaan pimeä työ kytkeytyy erityisen vakaviin työntekijöiden oikeuksien laiminlyöntiin, kuten työperäiseen ihmiskauppaan ja hyväksikäyttöön (Jokinen & Ollus 2014).

Perinteisesti pimeän työn merkitys on arvioitu vähäiseksi Pohjoismaissa. Suomalaista ja muita pohjoismaisia hyvinvointivaltioita on leimannut verrattain korkea työvoiman osallistumisaste, julkisen hallinnon vähäinen korruptio ja kansalaisten vahva veromoraali (ELA 2023; Jensen ym. 2009; Jolkkonen ym. 2009). Kattava vähimmäisturva ja ammattiliittojen vahva asema ovat myös ehkäisseet työmarkkinoiden marginaalissa olevien hen-

kilöiden riippuvuutta turvattomista työsuhteista (Nergaard 2014). Lisäksi julkinen vastuu lasten ja vanhusten hoidosta on vähentänyt eteläisemmässä Euroopassa yleisten epävirallisten kodinhoitopalveluiden kysyntää (Jolkkonen ym. 2009).

Uusimmat havainnot pimeästä työstä haastavat pohtimaan vanhoja käsityksiä uudelleen. Pimeää työtä koskevat yhteydenotot työsuojeluviranomaisiin ovat olleet viimeisten vuosien aikana kasvussa (Verohallinto 2024a). Verohallinnon arvio (2022a) mukaan pimeää työtä tehdään mahdollisesti jopa 1,4 miljardin euron arvosta vuosittain. Ilmiö on erityisen näkyvä niillä aloilla, joilla työvoimasta aiheutuvien kustannusten osuus yrityksen kokonaiskustannuksista on suuri, kuten rakennus-, ravintola- ja siivousalalla (Verohallinto 2024a). Osa näiden alojen pimeästä työstä on yhteydessä työperäiseen ihmiskauppaan, joita koskevat havainnot ovat lisääntyneet vuosi vuodelta (Jokinen ym. 2022).

Pimeän työn yhteiskunnallisista vaikutuksista huolimatta, sitä ei ole juuri tutkittu suomalaisilla työmarkkinoilla. Suomalainen tutkimus on ollut hyvin viranomaislähtöistä, ja se on keskittynyt ilmiön yleisyyteen ja sen merkitykseen kansantalouden toiminnalle. Muilta osin huomio on kohdistunut työperäiseen ihmiskauppaan, joka kytkeytyy pimeään työhön. Euroopan kriminaalipoli-

tiikan instituuttiin (HEUNI) tutkimukset ovat tehneet näkyväksi työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan toimintatapoja Suomessa ja tuottaneet tutkimusperustaisia ratkaisuja ilmiön ehkäisyyn.

Edellä mainitut tutkimukset ja selvitykset tavoittavat vain osan suomalaisilla työmarkkinoilla esiintyvistä pimeästä työstä. Kansainvälinen tutkimus on osoittanut, että pimeä työ ei ole homogeeninen ilmiö, vaan sen muodot ja syyt ovat hyvin kirjavia (Williams 2023). Vaikka merkittävä osa kytkeytyy työnantajan mielivaltaan ja liikelatoudellisen hyödyn tavoitteluun, pimeän työn taustalla voi olla myös erilaisia työntekijän oma-kohtaisiin tarpeisiin liittyviä motiiveja (Gërxfhani 2004). Nämä motiivit rakentuvat työ- ja sosiaalipoliittisten instituutioiden, kulttuuristen tekijöiden ja toimialakohtaisen ympäristön vuorovaiikutuksessa (Pfau-Effinger 2009). Ilmiötä tuleekin tarkastella maa- ja toimialakohtaisesti osana laajempaa yhteiskunnallista kontekstia.

Tässä artikkelissa tutkin työntekijöiden kokemuksia ja havaintoja pimeästä työstä Suomen ravintola-alalla. Tutkimuksen empiirinen aineisto perustuu pimeää työtä ja harmaata taloutta koskevaan kyselyyn, joka oli kohdennettu alan työntekijöille. Etsin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten työntekijät osallistuvat pimeään työhön ravintola-alalla?
2. Minkälaisia motiiveja ja syitä pimeään työhön osallistumisen taustalla on?
3. Minkälaisia hyötyjä ja haittoja pimeällä työllä on sitä tekeville henkilöille?

Artikkeli rakentuu seuraavasti. Kuvailen aluksi pimeän työn yleisyyttä ja esiintymismuotoja suomalaisessa yhteiskunnassa. Seuraavaksi erittelen erilaisia pimeää työtä ja sen juurisyitä käsitteleviä teoreettisia keskusteluja, jotka myöhemmin ohjaavat aineiston luokittelua ja analyysia. Sen jälkeen esittelen aineiston, analyysimenetelmät ja analyysin tulokset. Lopuksi pohdin tuloksien pohjalta, millä tavoin pimeän työn torjuntaa voisi Suomessa kehittää.

## Pimeä työ Suomessa

Yleensä pimeällä työllä tarkoitetaan sitä, että työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa tai vastaavia suorituksia, mutta jättää ne ilmoittamatta viranomaisille. Työnantaja voi piilottaa koko työpanoksen tai maksaa vain osan palkasta, esimerkiksi yli-työkorvaukset, pimeästi. Näin työnantaja välttyy

ennakonpidätysten ja palkan perusteella maksettavien sosiaalivakuutusmaksujen suorittamiselta. Palkka maksetaan työntekijälle yleensä käteisenä, jotta siitä ei jäisi jälkeä tulorekisteriin ja yrityksen ja työntekijän tileille. Korvaus voidaan myös suorittaa perusteettomina luontoisetuina tai verovapaina kustannusten korvauksina. (Verohallinto 2022a.)

Usein pimeän työn piiriin lasketaan myös omaan lukuun tai itsenäisenä ammatinharjoittajana tehty ilmoittamaton työ. Silloin henkilö myy työpanoksensa suoraan kotitaloudelle tai yritykselle laiminlyöden verot ja muut lakisääteiset velvoitteet (ELA 2023; Verohallinto 2022b). Toisin kuin palkansaajat, itsenäiset ammatinharjoittajat vastaavat usein itse verojen ja lakisääteisten vakuutuksien maksamisesta. Näin ammatinharjoittajat voivat päättää itsenäisemmin työpanoksen ilmoittamatta jättämisestä. Työnantaja voi myös pyrkiä verhoamaan työntekijän työsuhteen ammatinharjoittamiseksi ja siirtää näin työnantajan velvoitteet työntekijän vastuulle (Verohallinto 2024b).

Pimeä työ kytkeytyy myös työntekijöiden hyväksikäyttöön erityisesti matalapalkka-aloilla ja kausityössä sekä aloilla, joissa hyödynnetään ulkoistamista ja pitkiä alihankintaketjuja. Näissä tilanteissa työntekijää usein harhautetaan tai painostetaan hyväksymään huonommat työolosuhteet kuin on alun perin sovittu. Uhri saattaa tulla riippuvaiseksi työnantajasta esimerkiksi heikon kielitaidon, oleskeluluvan tai velan takia, minkä seurauksena hän ei pysty lopettamaan hyväksikäyttösuhdetta. (Lietonen & Ollus 2018; Jokinen & Ollus 2014.) Hyväksikäytön keinot, tekotapa ja tarkoitus voivat täyttää ihmiskaupparikoksen tunnusmerkit (rikoslain 25 luku, 3 § ja 3 a §). Viranomaisten arvioiden mukaan pimeä työ lisää riskiä väärinkäytöksille ja työehtojen laiminlyönteille (Verohallinto 2024a).

Pimeään työhön osallistuvien työntekijöiden määrästä Suomessa ei ole olemassa luotettavia arvioita. Kyseessä on jo määritelmällisesti piilossa oleva ilmiö, jonka mittaaminen on haastavaa. Verohallinto (2022a) on arvioinut pimeän työn seurauksena ilmoittamatta jääneiden palkkojen määrää osakeyhtiöissä eri menetelmien avulla. Suurimman arvion mukaan työnantajat maksavat pimeitä palkkoja lähes 1,4 miljardin arvosta vuosittain. Kyseisen tutkimuksen mukaan pimeiden palkkojen määrä asettuu kuitenkin todennäköisemmin 670–850 miljoonaan euroon. Näin 25 prosentin veroasteella ilmiöstä aiheutuisi 260–300

miljoonan euron edestä verojen ja sosiaalivakuutusmaksujen menetyksiä valtiolle.

Tässä artikkelissa tarkastelen ravintola-alan pimeää työtä. Verohallinnon (2022a; 2022b) toimialakohtaisen vertailun mukaan ravintola-alalla pimeän työn riski on Suomen korkeimpia. Ravintola-alan yrityksiä arvioidaan maksavan vuosittain pimeitä palkkoja työntekijöille ja osakkaille (peitelty osinko) yhteensä yli 50 miljoonan euron arvosta (Verohallinto 2022a). Verotarkastuksien perusteella pimeää palkanmaksua esiintyy niin ruokakioskeissa, baareissa, pitopalveluissa, kahviloissa kuin ruokaravintoloissa (Lith 2010). Ilmiö on kuitenkin keskittynyt kokoluokaltaan pieniin yrityksiin (Verohallinto 2022a; Lith 2010). Lisäksi alalla esiintyy muita harmaan talouden ilmiöitä, kuten alkoholin ja palveluiden ohimyyntiä, konkurssikeinottelua ja yritystukiä väärinkäyttöä (Hirvonen ym. 2010).

Ravintola-alaan liittyy piirteitä, jotka alentavat pimeän työvoiman käytön kynnystä. Alan yritysten mukaan pimeää työtä lisäävät korkeat palkka- ja arvonlisäverokustannukset, kireä kilpailutilanne sekä yrittämisen alhainen aloittamiskynnys ja siihen kytkeytyvät heikot yrittäjävalmiudet (Lith 2010). Ulkomaisen työvoiman yleistymisen alalla on myös lisännyt pimeän työn ja työntekijöihin kohdistuneiden väärinkäytösten riskiä (Jokinen & Ollus 2014). Ilmiön tunnistaminen on myös osoittanut haasteelliseksi. Sitä vaikeuttavat niin mikro- ja pienyritysten suuri määrä kuin ilman kirjallista työsopimusta työskentelevän, sesonkiluonteisen ja liikkuvan työvoiman yleisyys. Lisäksi ravintola-alalla on historiallisesti vallinnut laaja virallisen sääntelyjärjestelmän ulkopuolisen työskentelyn hyväksymisen kulttuuri. (Williams 2021.)

## Pimeän työn teoriaperinteet

Pitkälle 1900-luvulle pimeän työn ymmärrys perustui dualistiseen jakoon esimodernin ja kapitalistisen talousjärjestelmän välillä. Varhaiset aihealueen tutkijat näkivät ilmiön lähinnä globaalin etelän maiden ongelmana, joita luonnehti ”alhainen tuottavuus”, ”kehittymätön teknologia” ja ”riippuvaisuus perhepohjaisista tuotantoyksiköistä” (esim. Lewis 1954). Kyseessä oli historiallinen jäänne, jonka uskottiin katoavan ”yhteiskunnallisen kehityksen” myötä.

Sittemmin strukturalistinen teoriaperinne näkee pimeän työn talouden sääntelyn purkamisen

ja sosiaaliturvan puutteiden luontaisena sivutuotteenä. Teorian tekivät tunnetuksi Caroline Mosser 1970-luvulla ja Alejandro Portes työryhmineen 1980-luvulla (Williams 2023). Heidän mukaansa pimeä työ ei ole vain ”esimodernien” yhteiskuntien ilmiö, vaan olennainen osa myös ”modernia” taloutta (ks. Castells & Portes 1989). Jälkifordistisessa maailmantaloudessa yritykset hakevat kilpailuetua halvemmasta pimeästä työvoimasta hyödyntäen laillisia liiketoiminnan rakenteita, kuten ulkoistamista ja alihankintaketjuja. Teorian mukaan pimeän työvoima koostuu ensisijaisesti heikossa asemassa olevista väestöryhmistä, joiden on pakko hyväksyä pimeän työn heikot työolosuhteet. Työntekijöiden osallistuminen perustuu vaihtoehdottomuuteen, ja pimeän työn hyödyt kasautuvat työnantajalle. (Williams 2023.)

Uusliberalistisen poliittisen talousteorian viitekehyksessä pimeään työhön osallistutaan sen tarjoaman autonomian, parempien palkkojen ja joustavuuden vuoksi (Gérxhani 2004). Tämän koulukunnan kenties tunnetuin edustaja Hernando de Soto (1989) on esittänyt, että pimeän työn keskeinen syy löytyy ylisääntelystä ja työn kohtuuttomasta verotuksesta. Toisin kuin strukturalistisessa teoriassa, työn piilottaminen säästää niin työn teettäjän kuin sen tekijän taloudellisia, byrokraattisia ja ajallisia kustannuksia. Uusliberalistisen koulukunnan edustajien mukaan pimeä työ perustuu ensisijaisesti vapaaehtoisuuteen ja työn osapuolet hyötyvät tasapuolisesti (Williams 2023).

Aikaisemmat näkökulmat tulkitsevat pimeän työn perustuvan ensisijaisesti omakohtaisen edun tavoitteluun. Post-strukturalistinen lähestymistapa taas korostaa pimeän työn sosiaalista luonnetta (Williams 2023). Se perustuu uudempaan tutkimukseen, jonka mukaan työn salaamisen taudalla voi olla myös sosiaaliseen osallistumiseen ja keskinäiseen avunantoon liittyviä motiiveja (esim. Williams & Nadin 2011). Kun pimeää työtä tehdään tuttaville, ystäville tai muulle lähipiirille, kyse on pikemminkin pientä korvausta vastaan tehdystä palveluksesta kuin markkinavälitteisestä vaihdosta.

Jan Windebankin ja Ioana Horodnicin (2016) mukaan pimeään työhön osallistumispäätöksen ymmärtäminen edellyttää huomion siirtämistä siihen, miten ihmiset oikeuttavat lain ja sääntöjen vastaisen toiminnan. Arvokäsitykset ohjaavat ihmisten ajattelua ja käyttäytymistä myös taloudellisina toimijoina (Alm & Torgler 2006). Pimeä työ on usein laitonta, se vähentää yhteiskunnan verotuloja ja johtaa menetyksiin julkisilla sekto-

rilla, minkä takia siihen liittyy vahva moraalinen komponentti. Jos yksilö ei näe työtulojen piilottamista moraalisesti ongelmallisena, kynnys osallistua pimeään työhön on alhaisempi (Windebank & Horodnic 2016).

2000-luvulle tultaessa pimeän työn osallistumista koskevat kansallisesti edustavat empiiriset tutkimusaineistot ovat yleistyneet. Vertaileva tutkimus on paljastanut, että mikään teoria ei yksin selitä pimeän työn moninaista luonnetta. Sen sijaan pimeän työn muotoja ja niiden yleisyyttä tulee tarkastella osana laajempaa yhteiskunnallista ja kulttuurista ympäristöä (Pfau-Effinger 2009).

Itä- ja Etelä-Euroopassa on Pohjoismaita yleisempää, että pimeä työ perustuu äärimmäisen köyhyyden ehkäisyyn. Kuten strukturalistinen teoria havainnollistaa, näissä maissa säädylliseen elämään riittämättömät sosiaalietuudet, matalat palkat ja paperittomien siirtolaisten lainsäädännölliset esteet osallistua työmarkkinoille kasvattavat pimeän työn tarjontaa. Pimeästi työskenteleviä yhdistävät heikko neuvotteluasema työmarkkinoilla, ja heille pimeä työ on ensisijainen tulonlähde tai työ, jolla kompensoidaan virallisen päätyön alhaisia tuloja tai riittämätöntä sosiaaliturvaa. (Pfau-Effinger 2009.) Osallistumisen kynnystä alentaa myös työtulojen piilottamisen laajamittainen kulttuurinen hyväksyntä (Alm & Torgler 2006).

Pohjoismaissa pimeän työn osallistumista koskevat tutkimukset ovat kohdistuneet Tanskaan. Tanskassa pimeää työtä tehdään useammin itsenäisenä ammatinharjoittajana kuin palkansaajana (Søndergaard 2023). Sillä lähinnä täydenneään virallisesta päätyöstä saatavia tuloja, mutta se ei ole henkilön toimeentulon kannalta välttämätöntä. ”Kuutamokeikkailua” tekevät henkilöt haluavat välttää sivutyön ilmoittamiseen liittyvää ajallista ja taloudellista vaivaa. (Jensen ym. 2009.) Köyhyyden ehkäisyyn tähtäävä pimeä työ taas koskee lähinnä paperittomia siirtolaisia tai muita heikossa työmarkkina-asemassa olevia maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä (Pfau-Effinger 2009).

Empiiristen havaintojen perusteella pimeä työ koostuu myös merkittävässä määrin ”maksetuista palveluista”, joita tehdään sukulaisille, kavereille tai muille läheisille. Kansainvälisen vertailun perusteella ilmiö on erityisen yleistä Länsi-Euroopassa ja Pohjoismaissa (Williams & Horodnic 2018). Birgit Pfau-Effinger (2009) on arvioinut, että näiden maiden verrattain laaja työtä koskeva veronmaksu- ja ilmoitusvelvollisuus selittävät osaltaan ilmiön yleisyyttä.

## Aineisto ja menetelmät

Tämän tutkimuksen kohteena on pimeään työhön osallistuminen, sen motiivit ja syyt sekä osallistumisen seuraukset työntekijöille. Artikkelin aineisto koostuu pimeän työn kokemuksia ja havaintoja kartoittaneesta verkkokyselystä. Kyselyn kohderyhmänä olivat ravintola-alalla työskentelevät henkilöt. Kysely toteutettiin yhteistyössä Palvelulojen ammattiliiton (PAM) ja Kaupanalan esimiesliiton (KEY) kanssa.

Aineistonkeruu eteni seuraavasti. PAM ja KEY välittivät vuoden 2021 keväällä majoitus- ja ravintola-alan jäsenistölleen tutkimuskutsun. Sähköposti sisälsi linkin avoimeen kyselylomakkeeseen. Lisäksi kyselyä mainostettiin PAMin majoitus- ja ravintola-alan jäsenistölle suunnatussa uutiskirjeessä. Aiheen arkaluonteisuuden vuoksi tunnistettavia tietoja vastaajista ei kerätty missään tutkimuksen vaiheessa. Kyselyyn oli mahdollista vastata suomeksi tai englanniksi.

Aineiston keruutavan takia kysely tavoitti vain liittoon kuuluvia työntekijöitä. PAMin jäsenistä 832 vastasi kyselyyn (vastausprosentti 4). KEYn jäsenistä 65 vastasi kyselyyn (vastausprosentti 20). Vastausprosenttiin vaikuttivat todennäköisesti kohdejoukon korkea työttömyys korona-ajan lomautusten seurauksena, jäsenistön vähäiset kokemukset pimeästä työstä sekä PAMin jäsenistölle säännöllisesti suunnattujen kyselyiden aiheuttama vastausväsymys. Alhainen vastausprosentti ei ole kuitenkaan ongelma, koska analysoin aineistoa laadullisesti.

Artikkelin analyysi perustuu avoimiin kysymyksiin, joissa työntekijää pyydettiin vapaamuotoisesti kertomaan: 1) havainnoista ja kokemuksista koskien pimeää työtä, 2) tilanteista, joissa työntekijä on ollut epätietoinen siitä, ilmoittaako työnantaja työn viranomaisille, sekä 3) pimeään työhön liittyvistä työolosuhteista. Aineistoon hyväksyin ne ravintola-alan työntekijät, jotka ilmoittivat omakohtaisia kokemuksia tai havaintoja pimeästä työstä. Lopullinen aineisto koostuu yhteensä 258:sta ravintola-alan työntekijästä, joista 39 ilmoitti tehneensä pimeää työtä omakohtaisesti. Näistä vastaajista yhteensä 11 prosenttia oli vastannut kyselyyn englanniksi. Vastaajien tarkemmat taustatiedot löytyvät liitteestä 1 (ks. [www.julkari.fi](http://www.julkari.fi)).

Avovastauksia analysoin teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla. Teorialähtöinen analyysi viittaa siihen, että tutkimustehtävän kannalta relevant-

tien ilmauksien tulkintaa ja luokittelua ohjaavat aikaisemmat teoriat (Tuomi & Sarajarvi 2018). Teorialähtöinen analyysi soveltuu tutkimuksen analyysimenetelmäksi, koska aikaisempien teorioiden jäsennyksiä pimeästä työstä tutkitaan uudessa kontekstissa.

Vastauksien analyysi painottui työntekijöiden omakohtaisiin kokemuksiin pimeään työhön osallistumisesta. Lisäksi hyödynsin työntekijöiden havaintoja, kun ne koskivat omalla työpaikalla tai oman työyhteisön parissa tapahtuvaa pimeää työtä. Kokemuksien kuvaukset olivat pääosin yksityiskohtaisempia erityisesti pimeän työn taustalla olevien motiivien osalta. Merkittävä osa havainnoista ja kokemuksista oli liian yleispiirteisiä tai suppeita, jotta niistä olisi voinut erotella pimeän työn eri ilmiöitä ja niiden taustatekijöitä.

Analyysi eteni niin, että ensin nimesin aikaisempien teorioiden ja tutkimustehtävän pohjalta neljä kategoriaa, jotka kuvaavat pimeän työn eri ulottuvuuksia: pimeän työn aktiviteetti, osallistumisen syyt, työntekijän valinnan luonne sekä pimeän työn hyödyt ja haitat. Seuraavaksi luin vastaukset läpi henkilöittäin, minkä perusteella pömin aineistosta tutkimuksen kannalta relevantit ilmaukset. Ryhmittelin ne ennalta muodostettujen kategorioiden mukaisesti sisällönanalyysin periaatteita noudattaen. Kun ilmaukset oli ryhmi-

tely, siirryin tarkastelemaan niiden välisiä yhteyksiä, jonka perusteella aineistosta jäsenyi kaksi pimeän työn päätyyppiä. Nimesin nämä työntekijälähtöiseksi ja työnantajalähtöiseksi pimeäksi työksi. Kaikki aineistosta tunnistamani pimeän työn ilmiöt oli mahdollista sijoittaa näiden päätyyppien alle.

## Tulokset

Esitän tulokset kahdessa osassa. Ensin käsittelen työntekijälähtöistä pimeää työtä, jossa pimeään työhön osallistuminen on luonteeltaan omaehtoista ja sen hyödyt kasautuvat myös työntekijälle. Tämän jälkeen käsittelen työnantajalähtöistä pimeää työtä, joka perustuu työnantajan vallankäyttöön ja liiketaloudellisen edun tavoitteluun. Aineistolainauksista on muutettu joitakin murreilmauksia sekä poistettu puhkielisiä täytesanoja ja analyysin kannalta epäolennaista tekstiä, jonka olen merkinnyt kolmella pisteellä. Englanninkieliset lainaukset olen kääntänyt suomeksi. Lainauksen yhteyteen olen merkinnyt vastaajien ammattinimikkeen ja iän.

Analyysin perusteella muodostin kokoavan taulukon (ks. taulukko 1), joka tiivistää pimeän työn piirteet, syyt ja seuraukset ravintola-alalla Suomessa.

*Taulukko 1. Työnantaja- työntekijälähtöisen pimeän työn tyypillisimmät piirteet*

	Työntekijälähtöinen pimeä työ	Työnantajalähtöinen pimeä työ
Aktiviteetti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pimeät työkeikat ja työvuorot</li> <li>Maksettujen palveluksien tekeminen läheisille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Harmaa ylityö</li> <li>Työtulojen salaaminen ilman työntekijän suostumusta</li> <li>Työntekijöiden oikeuksien rikkomukset</li> </ul>
Valinnan luonne	<ul style="list-style-type: none"> <li>Omaehtoisuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vastentahtoisuus</li> </ul>
Osallistumisen syyt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Läheisten auttaminen</li> <li>Sosiaaliturvan nostaminen perusteettomasti</li> <li>Alan pienen palkkojen kompensointi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työnantajan vallankäyttö</li> <li>Uhka työsuhteen tai muiden etujen menettämisestä</li> <li>Työntekijän tietopuutteet</li> </ul>
Hyödyt ja haitat työntekijälle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosiaalisten verkostojen vahvistaminen</li> <li>Lisätienestit</li> <li>Puutteellinen sosiaali- ja vakuutusturva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terveys- ja hyvinvointiriskit</li> <li>Alipalkkaus ja muut väärinkäytökset</li> <li>Kiinnijäämisen riski viranomaisille</li> <li>Puutteellinen sosiaali- ja vakuutusturva</li> </ul>

## Työntekijälähtöinen pimeä työ

Työntekijälähtöinen pimeä työ perustuu työntekijän omaehtoiseen valintaan, eikä työnantajan painostukseen tai saneluun. Työtulojen piilottaminen ei ole vain työnantajan vaan myös työntekijän etu, ja työntekijä on usein aloitteellinen pimeästä työstä sopimisessa. Tässä tilanteessa työntekijää motivoi esimerkiksi mahdollisuus parempiin ansiotuloihin. Ravintola-alaa on leimannut niin osa-aikatyön ja tilapäisen työn yleisyys kuin matalat tuntipalkatkin, minkä seurauksena työssäkäyvien köyhyysriski on erityisen korkea (Tanner 2019). Työn piilottaminen viranomaisilta ”säästää” kustannuksia verrattuna työsuhteisiin, joista sosiaalivakuutusmaksut ja verot on suoritettu asianmukaisesti.

Työntekijälähtöisessä pimeässä työssä taloudellinen hyöty heijastuu työntekijän omiin ansioihin. Osa pimeää työtä tekevistä vastaajista perusteli osallistumistaan paremmilla tötuloilla. Ne eivät kuitenkaan muodosta valtaosaa työntekijöiden kokonaistuloista, vaan lähinnä täydentävät virallisen päätyön tuloja.

Silloin tällöin tehty esim. pitopalvelukeikka on virkistävää ja siitä saa hyvän korvauksen. Se motivoi kummasti. Pimeitä keikkoja teen välillä omalla vapaa-aikalla vakituisen palkkatyön lisäksi. (...) Ekstrarahaa tarvitsen perheellisenä aina, koska alallamme on hävyttömän pienet palkat.

Ravintolatyöntekijä, 45–54 v.

Pimeä työ voi mahdollistaa paremmat ansiotulot myös väärin perustein myönnettyjen sosiaalietuuksien avulla. Silloin palkka salataan, jotta työntekijä voi nostaa samanaikaisesti sosiaalietuuksia, joihin hänellä ei muuten olisi oikeutta. Etuudenmaksajat hyödyntävät kansallista tulorekisterijärjestelmää etuudensaajien tulojen seurantaan. Jos työnantaja ei ilmoita työkorvauksia tulorekisteriin lainkaan tai vain osittain, sillä voi olla vaikutusta työntekijän etuusoikeuteen ja -tasoon. Osa-aikaisen ja tilapäisen työn yleisyyden seurauksena ravintola-alan työntekijät ovat usein sovitellun työttömyysetuuden piirissä (Tanner 2019; Kauhane 2016). Työtön on voinut vuosina 2014–2023 ansaita 300 euroa kuukaudessa ilman, että työskentely on vähentänyt työttömyysetuuden määrää. Eräs työntekijä kuvasi ilmiötä näin:

Edellisellä työpaikallani oli sallittua työvuoron päätteeeksi ”nostaa palkka suoraan kätehen”. Tarkoittaen sitä, että yhdestä tunnista maksettiin 10 € ja kyseisen päivän työtunteja ei merkattu minnekään. Osa kiersi näin veroja ja sai parempia tukia Kelalta.

Ravintolatyöntekijä, 15–24 v.

Verotarkastuskertomuksien ja harmaata taloutta koskevien yrityskselyiden (Hirvonen ym. 2010) perusteella sosiaalietuuksien väärinkäyttö on yksi keskeinen pimeän työn motiivi. Näiden havaintojen ja aineiston perusteella kyseessä vaikuttaa olevan vakiintunut ilmiö jollain ravintola-alan työpaikoilla.

Työntekijälähtöisessä pimeässä työssä työntekijän motiivit eivät palaudu vain taloudellisen hyötyyn. Merkittävä osa työntekijöistä painotti, että he osallistuvat pimeään työhön auttaakseen läheisiään ja ystäviään. Näissä tapauksissa työntekijät näkevät pimeän työn enemmänkin yksityisen piiriin kuuluvana toimintana kuin varsinaisena työ- tai toimeksiantosuhteena osapuolten välillä. Jos avunantoon liittyy edes pienimuotoinen korvaus, voi palvelus kuitenkin kuulua lakisäteisen ilmoittamis- ja tiedonantovelvollisuuden ja verotuksen piiriin. Kyse voi olla esimerkiksi tarjoilijana tai muissa työtehtävissä työskentely tuttavan juhlissa pientä korvausta vastaan.

Jos kaveri pitää juhlat ja pyytää auttamaan, autan. Jos hän siitä haluaa pienen korvauksen antaa, otan. Jos haluaa antaa vain kiitoksen, sekin sopii. Näitä saattaa sattua kerran kolmessa vuodessa.

Ravintolatyöntekijä, 45–54 v.

Joskus AMK-opiskeluaikana ja lukiolaisena olen tehnyt muutaman vuoron pimeänä, kun läheisen pienessä yrityksessä iski päälle paha työvoimapula (pari kertaa isoon tapahtumaan osallistumista varten tarvinnut lisätyövoimaa ja kerran saikkujen vuoksi). Silloin tiedettiin, että tarve on enintään muutama vuoro kerrallaan.

Ravintolatyöntekijä, 25–34 v.

Aineiston perusteella kyse on pienimuotoisesta ja satunnaisesta toiminnasta. Kotitalouksien ohella ”maksettu palvelus” voi myös tapahtua sukulaisen tai muun läheisen omistamassa yrityksessä. Silloin työntekijän keskeisenä motiivina on tutun työnantajan auttaminen esimerkiksi paikkaamalla äkillistä työvoimavajetta.

Osa työntekijöistä toi vastauksissaan esille, miten he suhtautuvat pimeään työhön. Havainto on tässä yhteydessä tärkeä, koska pimeää työtä koskevien myönteisten asenteiden ja alhaisen osallistumiskynnyksen välillä on havaittu selkeä yhteys (ks. Williams 2023). Ymmärrystä pimeälle työlle löytyi silloin, kun se palveli työntekijän eikä vain työnantajan tarpeita. Työntekijät suhtautuivat ilmiöön kielteisemmin silloin, kun pimeä työ johtaa laajempiin julkisen talouden menetyksiin.

Tiedän että pimeää työtä tehdään lisätienestinä, koska oma varsinainen palkka ei riitä elämiseen. Toisen työn tekeminen leikkaisi myös sosiaalietuuksia, jolloin tulo-taso tippuisi entisestään. En näe tässä tilanteessa mitään

ongelmaa, sillä alan palkkaus on niin huono, ettei sillä tule osa-aikaisena toimeen. (...) se [pimeä työ] on ihan ok, jos se on molemmille osapuolille win-win.

Ruokapalvelutyöntekijä, 35–44 v.

Työntekijälähtöisessä pimeässä työssä työntekijän osallistuminen tapahtuu varsin omaehtoisesti ilman työnantajan painostusta. Työntekijöitä motivoi silloin mahdollisuus parempiin tuloihin tai läheisten auttaminen. Seuraavaksi käsittelemme työnantajälähtöistä pimeää työtä, joka perustuu työnantajan vallankäyttöön ja haluun hyödyntää halvempaa ja joustavampaa työvoimaa.

### Työnantajälähtöinen pimeä työ

Työnantajälähtöisessä pimeässä työssä työtulojen salaamisen hyödyt kasautuvat työnantajalle, eikä työnantaja välttämättä noudata muita työelämän sääntöjä tai yleissitovaa työehtosopimusta. Työntekijöiden osallistuminen perustuu vastentahtoisuuteen, työnantajan saneluun tai tietämättömyyteen työnantajan menettelystä.

Suurin osa aineiston pimeää työtä koskevista kokemuksista liittyi harmaaseen ylityöhön. Sillä viitataan varsinaisen työajan ylittävään työhön, josta työnantaja ei maksa korvausta eikä ilmoita sitä viranomaisille. Näin ollen harmaa ylityö ei kerrytä eläkettä tai oikeutta esimerkiksi ansiopäivärahaan. Ilmiö on erityisen leimallista ravintola-alan esihenkilöille. Kyse on työnantajan esihenkilölle asettamista velvollisuuksista, joita ei ole tosiasiallisesti mahdollista suorittaa varsinaisella työajalla.

Vastaan puhelimeen 24/7, koska olen esimiestehtävissä. En saa mitään erillistä korvausta ”päivystämisestä” tai jos joudun lähtemään töihin työntekijän sairausloman vuoksi. Vastaan sähköpostiin ja viesteihin joskus vapaa-ajallani. Asiakkaat odottavat nopeaa vastausta. Työntekijöiden yllättäviin asioihin on reagoitava.

Ravintolan esihenkilö, 35–44 v.

Työtehtävät, joita esihenkilöt tekevät korvauksetta varsinaisen työajan ulkopuolella, koskevat esimerkiksi vuorolistojen laatimista, ruokalistojen suunnittelua, palavereihin osallistumista ja erilaisia toimistotöitä. Pahimmillaan harmaa ylityö voi rajoittaa työntekijän vapaa-aikaa toistuvasti esimerkiksi jatkuvien päivystys- ja tuurausvelvollisuuksien vuoksi.

Työnantajälähtöinen pimeä työ kytkeytyy harmaan ylityön lisäksi myös muihin väärinkäytöksiin. Vastauksien perusteella pimeän työn yhteydessä esiintyviä vakavuudeltaan eriasteisia rikkomuksia ovat kirjallisen työsopimuksen sekä palkka- ja työtodistuksen puuttuminen, epäselvät työ-

vuorojen ajat, ylipytkät työpäivät, lomien ja taukojen puute, alipalkkaus sekä palkkojen ja lomarahojen maksamiseen liittyvät ongelmat. Yhteistä väärinkäytöksille on se, että ne toimivat työnantajan eduksi ja vähentävät työvoimakustannuksia. Työnantaja saattaa myös painostaa työntekijää hyväksymään pimeän työn uhkaamalla irtisanomisella tai muilla seuraamuksilla, kuten sitaatissa.

Itselläni evättiin kaikki pyhätyöt kyseisestä paikasta, koska en suostunut ottamaan käteisellä palkkaa. Ja tosiaan olen vaihtanut sittemmin alaa kokonaan, koska vanha ei enää jaksanut [työskennellä ravintola-alalla]. Entinen ravintolatyöntekijä, 55–64 v.

Pimeän työvoiman käytön on katsottu lisäävän riskiä työntekijöiden oikeuksien rikkomuksille (ELA 2023; Jokinen & Ollus 2014). Pahimmillaan rikkomukset voivat olla vaaraksi työntekijöiden terveydelle. Aineiston perusteella pimeän työn piirissä toimivien työntekijöiden työtuntien määrä saattaa nousta jopa 240 tuntiin kuukaudesta. Eräs työntekijä kertoi työskentelevänsä ilman asianmukaisia taukoja työtilassa, jonka lämpötila ylitti 37 astetta. Työntekijän hyvinvointia heikentää myös pimeän työn aiheuttama henkinen kuormitus. Pimeän työn tekeminen voi aiheuttaa varautuneisuutta ja pelkoa työsuojeluviranomaisille kiinnijäämisestä.

Kun työskentelin [pimeästi] keittiössä, minun piti olla tietoinen, että viranomaiset voivat tulla tarkistamaan ravintolan koska tahansa.

Ravintolatyöntekijä, 35–44 v.

Muutama aineistossa kuvatuista rikkomuksista kohdistui vieraskieliisiin työntekijöihin ja sisälsivät työsyrynnän ja työperäisen hyväksikäytön tunnusmerkkejä. Tapauksissa ravintolassa työskenteli samanaikaisesti asianmukaisen palkkatyösuhteen piirissä olevia työntekijöitä sekä vieraskielisiä työntekijöitä, joiden työtä ei ilmoitettu täysimittaisesti viranomaisille ja joilla oli muita työntekijöitä heikommalla työolosuhteella. Vastaaajien mukaan työnantaja teetti heillä ylipytkiä työpäiviä, eikä maksanut työstä lainsäädäntöön perustuvaa asianmukaista palkkaa tai ylityökorvauksia. Alla vastaaja kuvailee pakolaistaustaisten työntekijöiden tilannetta työpaikassaan:

Olen nähnyt kuinka työnantajat teettävät pimeästi ylipytkiä päiviä pakolaistaustaisilla työntekijöillä, mikä ei näy heidän palkassaan tai lomapäivissään (...) Työpaikassani suositaan heitä vuorolistoissa, koska he ovat halvempia työntekijöitä ja helpommin taivuteltavissa.

Ravintolatyöntekijä, 25–34 v.

Yleisesti tiedetään, että ulkomainen henkilö voi olla riippuvainen epäedullisesta työsuhteesta esimerkiksi vaikean taloudellisen tilanteen, työluvan, paperittomuuden tai muilla tavoin alisteisen aseman vuoksi (Jokinen & Ollus 2014). Aineisto ei kuitenkaan mahdollista näiden tilanteiden tarkempaa erittelyä.

Pimeä työ voi tapahtua paitsi ilman työntekijän suostumusta myös tietoa työnantajan vilpillisestä toiminnasta. Työntekijä voi saada tietää osallistuneensa pimeään työhön vasta palkanmaksun tai jopa työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos työntekijä saa asiallisen korvauksen työstään ja työolosuhteet ovat olleet muilta osin kunnossa, hän ei välttämättä osaa epäillä, että työnantaja rikkoo velvoitteitaan työn ilmoittamisen osalta. Tietopuutteet olivat vastauksien perusteella varsin yleisiä. Yleisyydestä kertoo myös se, että noin 20 prosenttia aineiston vastaajista ei osannut sanoa, onko osallistunut pimeään työhön (ks. liite 1, [www.julkari.fi](http://www.julkari.fi)). Työntekijä voi tulla tietoiseksi työnantajan vilpillisestä menettelystä vasta, kun etuudenmaksaja tarkistaa henkilön ansiotulot tulorekisteristä.

Minulta puuttui kolme palkkailmoitusta tulorekisteristä (...) Jos minun ei täytyisi käyttää Kelan palveluita, en olisi tiennyt, että palkkaani ei ole ilmoitettu kunnolla.

Ravintolatyöntekijä, 25–34 v.

Kuvattu ilmoittamatta jättäminen viittaa työnantajan huolimattomuuteen, tietopuutteisiin lainsäädännöstä tai tietoiseen yritykseen piilottaa työtulot viranomaisilta. Pimeän työn tunnistaminen voi edellyttää työntekijältä tulorekisterin tunteen tai työsuhdetta koskevien säännöksiensä hallintaa. Seuraava sitaatti kuvaa tapahtumaketjua, jossa työntekijä epäilee työtulojen piilottamista palkkatodistukseen liittyvien epäselvyyksien perusteella.

Uuteen työpaikkaan mennessäni en saanut automaattisesti palkkatodistusta maksetusta palkasta. Pyytämällä sen sitten sain, mutta huomasi, että työnantaja oli käyttänyt väärää prosentteja eläkevakuutus- ja sosiaalimaksuissa. Huomautin tästä ja pyysin korjaamaan asian välittömästi. Asia korjattiin tulevan uuden palkan osalta, mutta ensimmäisen palkan osalta korjaukset ovat edelleen tekemättä mielestäni. Työn alla on nyt tarkistaa, onko työnantaja suorittanut työnantajamaksut oikein viranomaisille päin.

Myyntisihteeri: kokous- ja juhlapalvelut, 35–44 v.

Tässä työntekijän on ensin pitänyt osata tunnistaa useampia laiminlyönnejä ennen kuin epäilykset työtulojen piilottamisesta ovat heränneet. Jos

työntekijä ei ole liiton jäsen tai tietoinen viranomaisten neuvontapalveluista, hän ei välttämättä myöskään osaa hakea apua ja ulkopuolista varmistusta epäilyksiin. Erityisesti vieraskielisillä työntekijöillä on korkeampi riski päätyä hyväksikäytön uhriksi työelämää ja työntekijän oikeuksia koskevien tietopuutteiden seurauksena (ks. Jokinen & Ollus 2014).

## Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimuksen lähtökohtana oli huomio siitä, että suomalainen pimeän työn tutkimus on ollut vähäistä, eikä ilmiön moninaisuuteen ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Tavoitteenani oli tutkia ravintola-alan työntekijöiden osallistumista pimeään työhön, sen taustalla olevia syitä sekä osallistumisen seurauksia työntekijöille. Tuloksien perusteella ilmiö voidaan jakaa kahteen ideaalityyppiin.

Työntekijälähtöinen pimeä työ perustuu työntekijän itsenäiseen ja omaehtoiseen päätökseen. Tyypillisesti kyseessä on lisävuorojen tekeminen tai keikkailu ravintola- ja catering-alan eri tehtävissä, mikä salataan viranomaisilta. Tällainen ”kuutamokeikkailu” ei kuitenkaan ole työntekijöiden ensisijainen toimeentulon lähde, vaan se täydentää virallisen päätyön ansiotuloja; keikoilla voidaan kompensoida ravintola-alan matalia palkkoja.

Työnantajalähtöinen pimeä työ perustuu työnantajan yksipuoliseen päätökseen. Ilmiö kytkeytyy myös muihin vakavuodeltaan eriasteisiin työelämän sääntöjen rikkomuksiin. Työntekijöille pimeä työ on vastentahtoista, eikä heillä ole välttämättä lainkaan tietoa työnantajan menettelystä. Ilmiö voi rajoittua ainoastaan harmaaseen ylitööhön, mutta siihen voi liittyä myös vakavampaa työntekijän painostamista, ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä ja terveydelle vaarallisia työolosuhteita.

Työntekijä- ja työnantajalähtöinen pimeä työ rakentuvat suhteessa ravintola-alan laajempaan toimintaympäristöön. Ravintola-alalla on tapahtunut merkittäviä muutoksia 1990-luvulta lähtien. Yhtäältä aukioloaikojen vapauttaminen, alkoholinlainsäädännön höllentyminen, työvoiman tarpeen seurantaan helpottavan teknologian käyttöönotto ja kilpailun kiristyminen ovat lisänneet joustavan työvoiman käyttöä alan yrityksissä (Kauhanen 2016). Ravintola-alan toimintaympäristön muutokset ovat myös heijastuneet työnteki-

jöiden toimeentuloon. Osa- ja tilapäistöiden yleistyminen yhdessä elinkustannusten nousun kanssa ovat lisänneet työntekijöiden köyhyysriskiä (Taner 2019). Osa työntekijöistä kärsii jopa vakavasta ruokaturvattomuudesta (Walsh ym. 2022). Yhä useamman toimeentulo koostuu monesta eri lähteestä ja sosiaaliturva on monille pysyvä osa vuosituloja (Kauhanen 2016).

Pimeän työvoiman käyttäminen tarjoaa työnantajalle merkittävän kilpailuedun ravintola-alan haastavassa liiketoimintaympäristössä (Hirvonen ym. 2010). Työvoimakustannusten osuus ravintola-alan yrityksen kokonaiskustannuksista on verrattain suurta, mikä korostaa entisestään halvemmän ja joustavamman työvoiman kustannushyötyjä. Työnantajalähtöisen pimeän työn taloudelliset hyödyt kasautuvat työnantajalle. Se säästää paitsi työnantajan sosiaalivakuutusmaksuja, myös piilottaa taakseen laajan kirjon muita rikkomuksia, jotka vähentävät yrityksen työvoimakuluja. Tältä osin työnantajalähtöinen pimeä työ vastaa strukturalistinen teorian luonnehdintaa pimeästä työstä. Teorian mukaan pimeä työ perustuu ensisijaisesti työnantajan taloudelliseen hyötyyn, eikä työntekijöillä ole muita vaihtoehtoa kuin alistua työnantajan vallankäytölle.

Työntekijöiden osallistuminen ei ole kuitenkaan yksinomaan pakon sanelemaa, kuten strukturalistinen teoria olettaa. Ravintola-alan matalat palkat ja pätkätösuhteet ovat lisänneet lisätulojen tarvetta työntekijöillä. Vaikka pimeä työ olisi taloudellisesti motivoitunutta, työntekijät osallistuvat siihen usein varsin omaehtoisesti ilman työnantajan painostusta. Eräs työntekijä kuvasi tekevänsä pimeitä keikkoja, koska se tuo paitsi lisätuloja myös ”virkistää” ja lisää työmotivaatiota. Osallistumiseen voi myös vaikuttaa palkan ja työn vaativuuden ristiriidasta nousevat epäoikeudenmukaisuuden kokemukset, jotka alentavat osallistumisen kynnyksiä. Merkittävä osa pimeästä työstä ei kytkeydy lainkaan työn teettäjän alaisuudessa tehtävään työhön, vaan se muistuttaa enemmän lähipiirissä tehtävää palvelusta.

Tehokas pimeän työn torjuntastrategia edellyttää pimeän työn eri muotojen tunnistamista. Vasta kun tiedetään, miten pimeään työhön osallistutaan ja minkä takia, voidaan tunnistaa oikeat toimenpiteet. Euroopassa pimeän työn torjunta rakentuu vahvasti rangaistusmenettelyn varaan, eikä Suomi ole tästä poikkeus. Vaikka valvonta ja sanktiot vähentävät työnantajien halukkuutta käyttää pimeää työvoimaa, työntekijöiden osal-

listumis päätökseen niillä on rajallisempi vaikutus (Horodnic & Williams 2019). Vain osa heidän verorikkomuksiaan koskevista päätöksistä perustuu kiinnijäämisen riskin ja sen seurauksien arviointiin (ks. Torgler 2003).

Työmarkkinatoimet, jotka ehkäisevät epäsuunnollisia pätkätöitä ja vastentahtoista osa-aikatyötä sekä turvaavat riittävät vähimmäispalkat, vähentäisivät pimeän työn houkuttelevuutta. Samalla olisi mahdollista kohentaa työntekijöiden hyvinvointia ja parantaa työvoimapulasta kärsivän alan vetovoimaa. Toistaiseksi Suomen työmarkkinaosapuolilla on kuitenkin ollut vain vähän taitoa heikkolaatuisten työsuhteiden sääntelyyn (Sippola ym. 2024). Suomi ei ole myöskään ratifioinut Euroopan sosiaalisen peruskirjan artiklaa 4.1, joka turvaa oikeuden kohtuulliseen palkkaan. Ravintola-alan pienituloisten työntekijöiden toimeentuloturva voitaisiin myös parantaa riittävällä etuuskien suojaosilla. Toisaalta muutos saattaisi kannustaa työnantajia teettämään entistä enemmän osa-aikatyötä kokoaikaisen työn kustannuksella.

Vilpillisesti toimivien yritysten varhainen tunnistaminen on tärkeää, jotta pimeä työ ei kärjisty vakavammaksi hyväksikäytöksi. Pimeän työn tunnistaminen ja ehkäisy edellyttää paitsi valvonnan laajaa näkyvyyttä (ennalta ehkäisevä vaikutus) myös valvontatoimien tehostamista. Toimenpiteille pitäisi taata riittävät operatiiviset resurssit, joiden puute on keskeisimpiä haasteita pimeän työn ja harmaan talouden torjunnassa (Kamunen 2019). Tutkinta- ja oikeusprosessien nopeuttaminen taas helpottaisi uhrien asemaa. Samalla olisi lisättävä toimia, joilla vahvistettaisiin vieraskielisten työntekijöiden tietoa toimialan työehtosopimuksesta, työntekijän oikeuksista ja pimeästä työstä.

Tutkimukseen liittyy muutamia huomionarvoisia rajoitteita. Tutkimuskutsu suunnattiin työntekijöille, jotka olivat PAMin ja KEYn jäsenistöä. Tästä syystä tutkimus tavoitti heikosti alalla vain tilapäisesti työskenteleviä. Sama koskee myös pimeään työhön osallistuneita vieraskielisiä työntekijöitä, joilla on korkeampi riski joutua hyväksikäytön uhriksi. Lisäksi niukkojen vastauksien korkea lukumäärä vaikeutti osaltaan analyysia. Verkko-kyselyn sijaan henkilökohtaiset haastattelut mahdollistaisivat työntekijöiden osallistumispäätösten taustalla vaikuttavien tekijöiden tarkemman erittelyn.

## KIRJALLISUUS

- Alm, James & Torgler, Benno (2006) Culture differences and tax morale in the United States and in Europe. *Journal of Economic Psychology* 27 (2), 224–246.
- Castells, Manuel & Portes, Alejandro (1989) World Underneath: The Origins, Dynamics and Effects of the Informal Economy. In Alejandro Portes & Manuel Castells & Laura Benton (eds.) *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developing Countries*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 11–37.
- ELA, Euroopan työviranomainen (2023) Factsheet on undeclared work – FINLAND. March 2023. [https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-02/FI-UDW\\_factsheet-2023-fin.pdf](https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-02/FI-UDW_factsheet-2023-fin.pdf) (luettu 15.5.2024)
- Gërkhani, Klarita (2004) The informal sector in developed and less developed countries: A literature survey. *Public Choice* 120, 267–300.
- Hirvonen, Markku & Lith, Pekka & Walden, Risto (2010) Suomen kansainvälistyvä harmaa talous. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2010. Helsinki.
- Horodnic, Ioana A. & Williams, Colin C. (2019) Tackling undeclared work in the European Union: beyond the rational economic actor approach. *Policy Studies* 43 (1), 21–55.
- Jensen, Per H. & Rathlev, Jakob (2009) Formal and informal work in the Danish social democratic welfare state. In Birgit Pfau-Effinger, Lluís Flaquer & Per H. Jensen (eds.) *Formal and informal work: the hidden work regime in Europe*. Lontoo & New York: Routledge, 39–61.
- Jokinen, Anniina & Ollus, Natalia & Pekkarinen, Anna-Greta (2022) Katsaus työperäisen ihmiskaupan vastaisen toiminnan kehitykseen Suomessa. Poliisiammattikorkeakoulun katsauksia 24 / HEUNI Report Series No. 99a. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.
- Jokinen, Anniina & Ollus, Natalia (2014) ”Tuulikaapissa on tulijoita”: työperäisen ihmiskaupan ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola- ja siivouspalveluilla. HEUNI Publication Series No. 76. Helsinki: HEUNI.
- Jolkkonen, Arja & Kilpeläinen, Riitta & Koistinen, Pertti (2009) Formal and informal work in the work-welfare arrangement of Finland. In Birgit Pfau-Effinger, Lluís Flaquer, & Per H. Jensen (eds.) *Formal and informal work: the hidden work regime in Europe*. Lontoo & New York: Routledge, 62–88.
- Kamunen, Suvi (2019) Viranomaisten näkemyksiä harmaan talouden nykytilasta. Kyselytutkimuksen tulokset harmaasta taloudesta, sen torjunnasta ja ilmiöistä. Selvitys 4/2019. Harmaan talouden selvitysyksikkö. [https://www.vero.fi/globalassets/harmaa-talous-ja-talousrikollisuus/laajuus/kuvat-videot-ja-tiedostot/2019\\_4\\_viranomaisten\\_nakemyksia\\_harmaan\\_talouden\\_nykytilasta.pdf](https://www.vero.fi/globalassets/harmaa-talous-ja-talousrikollisuus/laajuus/kuvat-videot-ja-tiedostot/2019_4_viranomaisten_nakemyksia_harmaan_talouden_nykytilasta.pdf) (luettu 15.5.2024)
- Kauhanen, Merja (2016) Osa-aikatyo yksityisilla palveluilla. Raportteja 33. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Lewis, Arthur W. (1954) *Economic Development with Unlimited Supplies of Labor*. The Manchester School 22 (2), 139–191.
- Lietonen, Anni & Natalia Ollus (2018) Opas yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa – Työvoiman hyväksikäyttö ja ihmiskaupan ennaltaehkäisy Suomessa. HEUNI Report Series No. 88a. Helsinki: HEUNI.
- Lith, Pekka (2010) Majoitus- ja ravitsemisalalan piilotalous. Tilastonäkemyks majoitus- ja ravitsemistoi- minnan yritystoiminnasta, kysynnästä ja harmaiden markkinoiden laajuudesta. Helsinki: Suunnitelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith.
- Nergaard, Kristine (2014) Social Democratic Capitalism. In Adrian Wilkinson, Geoffrey Wood & Richard Deeg (eds.) *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*. Oxford: Oxford University Press, 292–316.
- Pfau-Effinger, Birgit (2009) Varieties of undeclared work in European societies. *British Journal of Industrial Relations* 47 (1), 79–99.
- Sippola, Markku & Jonker-Hoffrén, Paul & Ojala, Satu (2024) The varying national agenda in variable hours contract regulation: Implications for the labour market regimes in the Netherlands and Finland. *European Journal of Industrial Relations* 30 (4), 441–461.
- de Soto, Hernando (1989) *The Other Path: The Invisible Revolution in the Third World*. New York: Harper & Row.
- Søndergaard, Johanne (2023) Undeclared Danish Labor: Using the labor input method with linked individual-level tax data to estimate undeclared work in Denmark. *Journal of Economic Behavior & Organization* 214, 708–730.
- Tanner, Niina (2019) Töissä, mutta köyhyä – palkkatyö- köyhyys ja sen kustannukset ravintola- ja kiinteistöpalveluilla. Palveluajien ammattiliitto ry. <https://www.pam.fi/wp-content/uploads/2023/08/Tanner-palkkatyokoyhyys.pdf> (luettu 15.5.2024)
- Torgler, Benno (2003) To evade taxes or not: That is the question. *Journal of Socio-Economics* 32, 283–302.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu painos). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Verohallinto (2024a) Harmaa talous & talousrikollisuus -sivusto: Pimeä työ. Sivustoa ylläpitävät harmaan talouden torjunnasta vastaavat viranomaiset. [https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus/ilmiot/pimeä-tyovoima/](https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus/ilmiot/pimea-tyovoima/) (luettu 15.5.2024)
- Verohallinto (2024b) Harmaa talous & talousrikollisuus -sivusto: Pakko- ja valeyrittäisyys. Sivustoa ylläpitävät harmaan talouden torjunnasta vastaavat viranomaiset. <https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus/ilmiot/tyon-murros/pakko-ja-valeyrittajyys/> (luettu 15.5.2024)
- Verohallinto (2022a) Pimeän työn määrä – Mittaamis- selvitys osakeyhtiöiden verotarkastustietojen perusteella. Selvitys 4/2022. Harmaan talouden sel-

- vitysyksikkö. [https://www.vero.fi/globalassets/harmaa-talous-ja-talousrikollisuus/laajuus/lohkot-harmaan-talouden-mittaaminen/2022\\_04-pimeän-työn-määrä---mittaamisselvitys-osakeyhtiöiden-verotarkastustietojen-perusteella.pdf](https://www.vero.fi/globalassets/harmaa-talous-ja-talousrikollisuus/laajuus/lohkot-harmaan-talouden-mittaaminen/2022_04-pimeän-työn-määrä---mittaamisselvitys-osakeyhtiöiden-verotarkastustietojen-perusteella.pdf) (luettu 15.5.2024)
- Verohallinto (2022b) Pimeä työ Suomessa – Kooste selvityksistä 2022. Harmaan talouden selvitysyksikkö. [https://www.vero.fi/globalassets/harmaa-talous-ja-talousrikollisuus/laajuus/lohkot-harmaan-talouden-mittaaminen/2022\\_08-pimeä-työ-suomessa--kooste-selvityksistä-2022.pdf](https://www.vero.fi/globalassets/harmaa-talous-ja-talousrikollisuus/laajuus/lohkot-harmaan-talouden-mittaaminen/2022_08-pimeä-työ-suomessa--kooste-selvityksistä-2022.pdf) (luettu 15.5.2024)
- Walsh, Hanna M. & Nevalainen Jaakko & Saari, Tiina & Uusitalo, Liisa & Näppilä, Turkka & Rahkonen, Ossi & Erkko, Maijaliisa (2022) Food insecurity among Finnish private service sector workers: validity, prevalence and determinants. *Public Health Nutrition* 25 (4), 829–840.
- Williams, Colin C. (2023) *A Modern Guide to the Informal Economy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Williams, Colin C. (2021) Tackling undeclared work in the HORECA sector: a learning resource. European Platform tackling undeclared work. European Labour Authority. [https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-12/Learning-resource-paper\\_SEM2\\_Horeca.2021\\_EN.pdf](https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-12/Learning-resource-paper_SEM2_Horeca.2021_EN.pdf) (luettu 15.5.2024)
- Williams, Colin C. & Horodnic, Ioana A. (2018) Reconceptualising undeclared work as paid favours: Implications for community economic development. *Community Development Journal* 53 (4), 732–750.
- Williams, Colin C. & Bejakovic, Predrag & Mikulic, Davor & Franic, Josip & Kedir, Abbi & Horodnic, Ioana A. (2017) An Evaluation of the Scale of Undeclared Work in the European Union and Its Structural Determinants: Estimates Using the Labour Input Method. Bryssel: Euroopan komissio.
- Williams, Colin C. & Nadin, Sarah (2011) Theorising the hidden enterprise culture: The nature of entrepreneurship in the shadow economy. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business* 14 (3), 334–348.
- Windebank, Jan & Horodnic, Ioana A. (2016) Explaining participation in informal employment: A social contract perspective. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business* 28 (2-3), 178–194.

## ENGLISH SUMMARY

**Niklas Mäkinen: Identifying and explaining different types of undeclared work: A case study of the Finnish restaurant industry (Pimeä työ ravintola-alalla. Osallistumisen muodot, syyt ja seuraukset)**

Undeclared work results in significant loss of government tax revenue and social security contributions. Previous research has largely overlooked the diversity of different types of undeclared work in the Finnish labour market. To address this gap, the article investigates the motives, contributing factors, and consequences of participating in undeclared work in the Finnish restaurant industry.

Content analysis of open-ended survey responses shows that undeclared work can be divided into two main categories: employee-based and employer-based undeclared work. Employee-based undeclared work benefits both employers and employees, who often take the initiative in negotiating such arrangements. For the employees, it provides supplementary income to formal salaries, compensating for the imbalance between job demands and insufficient pay in the restaurant industry. Undeclared work may also be undertaken to help a family member or friend with labour shortages in their restaurant.

Employer-based undeclared work stems from the employer's need for cheap and flexible labour. It provides a competitive advantage in a highly competitive business environment. In this case, the economic gains from undeclared work primarily benefit the employer. Undeclared work may involve multiple other labour violations, such as underpayment and unsafe working conditions. The participation of employees is involuntary, and they are often unaware that their work is not declared to the authorities.

The study concludes with policy recommendations. Tackling precarious work and ensuring adequate minimum wages in the restaurant industry would make undeclared work less attractive for employees. Improved detection measures are crucial to preventing undeclared work from escalating into more serious labour exploitation. Improving migrant workers' knowledge of their rights and undeclared work is necessary to protect them from exploitation and to promote fair working conditions.

**Keywords:** undeclared work, informal employment, informal economy, restaurant industry.