

ULLA OVASKA, JARKKO LEPPÄLÄ, TIINA MATTILA JA ALINA SINISALO  
*MTT Taloustutkimus*

## Ulkomainen kausityövoima maatiloilla

**T**yöperäinen maahanmuutto ja ulkomaalainen työvoima ovat viime aikoina nousseet voimakkaana julkiseen keskusteluun Suomessa. Ilmiö ei kohdistu ainoastaan kausipunkeihin, vaan ulkomaalaisen työvoiman osuus on kasvanut myös maaseudulla ja ulkomaalaisista työntekijöistä on tullut tärkeä osa Suomen maatalous- ja puutarha-alan työvoimaa. Suurin osa ulkomaalaisista työntekijöistä sijoittuu työvoimavaltaisille puutarhatiloille, jotka tarvitsevat erityisesti kausityöntekijöitä. Kotieläintiloilla ulkopuolista työvoimaa on vähemmän, mutta uusia työpaikkoja on viime vuosina syntynyt johtuen yritys-koon kasvusta ja tilojen teknistymisestä. Kotieläintiloilla on tyypillisesti yksi vieras työntekijä auttamassa tilan töissä. Ulkomaalaista työvoimaa palkkaavat maaseudulla yksityisten tilayrittäjien lisäksi puutarha- ja maatilayhtiöt, osakeyhtiöt ja osuuskunnat.

Ulkomaalaisen työvoiman tilastointi ei ole ollut systemaattista, mutta käytettävissä olevien tietojen mukaan ulkomaalaisten työntekijöiden määrä Suomen maa- ja puutarhatiloilla on ollut vuosittain 10 000–15 000 henkilöä. Työpäiviä heille on kertynyt lähes 600 000. Vuonna 2005 ulkomaalaisia työntekijöitä Suomessa oli yhteensä noin 2 000:lla maa- ja puutarhatilalla, mikä vastasi kolmea prosenttia maa- ja puutarhatilojen kokonaismäärästä. Osalla puutarhakasvien avomaaviljelyä harjoittavista tiloista ulkomaisen työvoiman osuus kokonaistyöpanoksesta on

20–30 prosenttia (Sinisalo ym. 2010). Työvoiman tarve etenkin kausityöntekijöiden osalta on kasvussa. Esimerkiksi ammattimainen marjanviljely tukeutuu käytännössä ulkomaalaisiin poimijoihin. Maa- ja puutarhatilojen työnantajat ovatkin jo huolissaan ulkomaalaisen työvoiman saatavuudesta, sillä tulotaso kasvaa perinteisillä rekrytointialueilla Itä-Euroopassa, jolloin kiinnostus heikommin palkattua maatalous- ja puutarhatyötä kohtaan saattaa vähetä. Toisaalta pelko liittyy riittävän osaavan työvoiman saantiin, sillä maatalouden tekniikka kehittyy ja automatisoituu, mikä edellyttää työntekijöiden perehdyttämistä ja kouluttamista tietoteknisesti vaativampiin työtehtäviin.

Maa- ja puutarhatilojen työnantajat kohtaavat tilan tuotantosuunnasta riippuen erilaisia haasteita rekrytoinnissa. Nämä liittyvät ennen kaikkea oikean työntekijämäärän rekrytoimiseen satokauden ajaksi sekä työntekijöiden motivoituneisuuteen ja asenteeseen. Ulkomaalaisten työntekijöiden työhön ottaminen on osaltaan ratkaisu ongelmiin, mutta se tuo mukanaan myös omia haasteitaan. Työnantaja joutuu pohtimaan, millaisin perustein työntekijöitä valitaan, miten työhaastattelu ulkomaalaisen työntekijän kanssa tehdään ja mistä asioista työntekijälle tulisi tiedottaa ja sopia jo työhönottotilanteessa (Mattila ym. 2010).

Tässä puheenvuorossa esitellään ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin sekä maa- ja puutarhatiloilla työskentelyn haasteita, jotka ovat nousseet

esiin työnantajien, työntekijöiden ja eri sidosryhmi- en haastatteluihin. Tulevaisuuden haasteiden poh- dinta liittyy myös muissa maissa saatuihin koke- muksiin ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoin- nista ja työskentelystä maatalous- ja puutarha- alalla. Kirjoitus perustuu Maa- ja elintarviketalouden tut- kimuskeskuksen (MTT) hankkeisiin Vierastyövoi- ma puutarha- ja maataloudessa (Orient-hanke) sekä Työvoiman ja työ määrän hallinta jaksamisen ja hy- vinvoinnin turvaajina (Maavoima-hanke). Viit- taamme myös aiempaan kirjallisuuteen, politiikka- ohjelmiin ja maatalouden tilastotietoihin sekä haas- tattelututkimuksiin.

### **Ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin erityispiirteet**

Suomessa työasioita lähestytään yleensä asiakeskei- sesti, mutta se ei välttämättä riitä ulkomaalaista työvoimaa rekrytoitaessa. Jo haastattelussa tulisi pyrkiä ottamaan tarkemmin selvää työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista ja motivaatios- ta. Työstä ja työtavoista ei tule tehdä liikaa oletuk- sia, kun kysymyksessä on työntekijä, joka ei jaa suomalaisen työ kulttuurin käsityksiä esimerkiksi hierarkiasta, itsenäisyydestä tai työnantajan ja työntekijän rooleista. Samoin rehellisyyden käsite voi olla hyvinkin suomalaisesta poikkeava, minkä vuoksi työhaastattelussa annettuja tietoja kannat- ta arvioida kriittisesti ja pyrkiä näkemään, millai- nen työntekijä on ihmisenä. Työntekijän taustan selvittäminen haastattelun, viestien ja todistuspa- pereiden avulla on yleensä tarpeellista. Työnanta- jalle voi aiheutua ongelmia työntekijän saapuessa Suomeen, mikäli ilmoitettu työtaito ja osaaminen eivät vastaakaan todellisuutta. Myös kielitaidon puute aiheuttaa usein hankaluuksia.

On hyvä muistaa, että ei ole itsestään selvää, mi- tä esimerkiksi tarkoittaa hyvä työntekijä. Suomessa ajattelemme hyvän työntekijän olevan omatoimi- nen, aloitteellinen ja itsenäinen, mutta monissa maissa yhteiskunta on eri tavalla hierarkkinen. Itä- Euroopassa työskentelytapa ja vastuunkanto ovat johtajavetoisia, eikä omatoimisesti tai aloitteellises- ti uskalleta toimia. Tästäkin syystä maa- tai puutar- hatalousyrittäjän tulee miettiä, millaisen työnteki- jän hän haluaa ja miten perehdyttäminen toteute-

taan. Tässä työnantajan osuutta helpottaa tulevan työntekijän asenteen, taustan ja oppimishalun sel- vittäminen.

Ulkomaalaisia työntekijöitä rekrytoineet maa- ja puutarhatalousyrittäjät ja tässä avustaneet työ- voimaviranomaiset ovat korostaneet sosiaalisten verkostojen ensisijaista merkitystä rekrytoinnissa: aikaisemmin tilalla työskennelleet työntekijät ovat levittäneet sanaa tuttavapiirissään ja jakaneet koke- muksiaan maataloustöistä kiinnostuneiden kanssa. Vastaavasti työnantajan on ollut helpompi rekry- toida työntekijöitä, joilla on entuudestaan tuttuja suosittelijoita. Yrittäjän kannalta tässä on myös kompastuskivensä, sillä työntekijät eivät välttämät- tä osaa antaa tilan töistä oikeaa informaatiota, saati arvioida keille työ nimenomaisesti sopisi. Maa- ja puutarhatilojen hyvä johtaminen näkyy sosiaalisen verkostojen kautta tapahtuvan rekrytoinnin onnistumisena.

### **Työhön perehdyttäminen**

Työntekijöiden perehdyttäminen työtehtäviin, so- pimuskäytäntöihin sekä suomalaiseen työ kulttuu- riin on osoittautunut tärkeäksi maa- ja puutarhati- loilla työskentelyn onnistumisessa. Erityisesti väli- tsysyrytysten kautta rekrytoituilla työntekijöillä on saattanut olla vääränlainen kuva työnteosta maati- loilla. Etenkin ulkomaalaisten työntekijöiden osal- ta tulisi miettiä käytettävää viestintää ja järjestää tueksi kirjallista materiaalia työntekijän ymmärtä- mällä kielellä. Ennen tilalle tulot työntekijät ovat halunneet tietoa palkasta, asumisesta, työtehtävis- tä, työajoista, vapaa-ajan vietosta ja lomista sekä siitä, mitä tulisi tuoda tilalle ja Suomeen muka- naan ja mitkä tarvikkeet ja asiat taas hoituvat pai- kan päällä. Työnantajan tulee järjestää ja suunnitel- la myös työntekijän työsuojelu ja työterveyshuolto ja siitä kertominen perehdyttämisen ja työnopas- tuksen eri vaiheisiin (Leppälä ym. 2010).

Työsuhteesta, sen keston määräytymisestä ja työn tekemisestä pitää yleensä kertoa enemmän ul- komaalaiselle työntekijälle tai harjoittelijalle kuin kotimaiselle, koska tulijat eivät tunne Suomen lainsäädäntöä. Kummallakin osapuolella pitäisi ol- la riittävä kielitaito, jotta asioista voidaan sopia ja työhön perehdytys olisi mahdollista. Kielitaidon

puutteita on tiloilla paikattu erikielisillä käyttöohjeilla, tulkin avulla ja työtehtäviä koskevien tarkistettujen käännöstekstien avulla. Yleisimpiä kysymyksiä ja tiedontarpeita olivat haastattelujen perusteella työsuhteeseen, palkanmaksuun ja mahdollisten ylitöiden tekemisoikeuteen ja niistä maksamiseen liittyvät asiat, oikeus tehdä töitä muilla tiloilla sekä vakuutukset sairastumisten varalta. Ylipäätään työnantajan ja työntekijän suurimmat tiedontarpeet ovat syntyneet kunkin oikeuksista ja velvollisuuksista (Mattila ym. 2010).

Joillakin maa- ja puutarhatiloilla pitkään työskennelleitä työntekijöitä on nostettu esimiesasemaan vastaamaan perehdyttämisestä. Tämä on osoittautunut hyväksi käytännöksi myös sosiaalisten verkostojen luomisen ja ylläpidon näkökulmasta. Ensimmäisessä vaiheessa uudessa työskentelymaassa sosiaaliset verkostot muotoutuvat kaikkein helpoimmin samaa äidinkieltä puhuvien, saman maan kansalaisten kanssa (Lubbers ym. 2010). Työntekijöiden omaa äidinkieltä puhuvien ja samasta kulttuurisesta taustasta tulevien esimiesten rooli on nähty tärkeänä tutkimuksissa mukana olleilla maa- ja puutarhatiloilla.

Ulkomaalainen työntekijä tarvitsee selkeää informaatiota siitä, mitä häneltä odotetaan ja mitkä hänen roolinsa ja tehtävänsä ovat. Työnantajan on tärkeää olla johdonmukainen, antaa palautetta ja kysellä työn jatkuessa, kuinka asiat ovat sujuneet. Työnantajan tulee pitää langat käsissään ja näyttää se myös työntekijöille. Muussa tapauksessa työnantaja saatetaan pitää sinisilmäisenä, mikä voi johtaa työmoraliin laskuun. Yleisesti ottaen esimiesrooli on korostetumpi ulkomaalaista työvoimaa käyttävässä työyhteisössä.

## Toimivan työyhteisön rakentaminen

Eri puolilla Eurooppaa tehdyt tutkimukset kertovat ulkomaalaisten työntekijöiden olevan usein heikommassa asemassa työskentelyolosuhteidensa, palkkojensa ja työpäiviensä keston suhteen kuin paikalliset työntekijät. Etelä-Euroopassa ongelmista on raportoitu jo kauan, mutta myös Pohjois-Euroopassa maatalous- ja puutarha-alalle on viime vuosina muodostunut käytäntöjä, jotka ovat syr-

jäyttäneet viralliset, lainsäädännölliset puitteet. Rye ja Andrzejewska (2010) tarjoavat tälle useita syitä: maatalous- ja puutarha-alalla ei ole samanlaista järjestäytymisperinnettä kuin monissa muissa ammateissa, ulkomaalaiset työntekijät ovat suhteellisen eristäytyneitä ja maantieteellisesti hajallaan tiloilla ja heidän työsuhteensa kestävät vain vähän aikaa. Lisäksi maatalous- ja puutarha-alan yritysten palkanmaksukyky on usein suhteellisen heikko. Näistä syistä johtuen ongelmia voi tulla, mikäli työnantaja ei ole tarkkana lain noudattamisen kanssa. Ulkomaalaiset työntekijät tulevat usein maa- ja puutarhataloustöihin vain ansaitakseen rahaa ja käyttäköseen tienestinsä kotimaassaan työsuhteensa päätyttyä, minkä vuoksi he ovat tyytyväisiä pitkiin työpäiviin, suhteellisen matalaan palkkatasoon ja raskaisiin työskentelyolosuhteisiin. Käytännössä tämä näkyy muun muassa työaikoja koskevissa toiveissa ja motivaatiossa: monet tulevat Suomeen töihin elättääkseen kotiin jääneen perheensä, toiveissa voi olla pitkien työpäivien tekeminen.

Ryen ja Andrzejewskan (2010) mukaan ulkomaalaisten työntekijöiden tulisi integroitua entistä paremmin paikallisyhteisöön ja laajemmin yhteiskuntaan, jossa he työskentelevät. Eristäytyneinä he jäävät helposti vaille oikeuksiaan, kuten pohjoiseurooppalaiset tapaukset ovat viime vuosina osoittaneet. Avainasemassa on työnantaja, joka rekrytoi työvoimaa tilalleen. Jo ennen ulkomaalaisen työvoiman rekrytointia maa- tai puutarhatilan työnantajan olisi hyvä miettiä omaa toimintatapaansa työntekijöiden hyvän integroitumisen tukemiseksi.

Liika asiakeskeisyys voi muodostua ongelmaksi toiminnassa, sillä molemminpuolisen luottamuksen rakentamisessa myös henkilökohtainen suhde työntekijän ja työnantajan välillä on merkityksellinen. Tätä voi vahvistaa niinkin yksinkertaisella tavalla kuin tervehtimisellä ja kuulumisten kysymisellä. Siinä missä suomalaisen kulttuuriin kuuluu luottamus toiseen ihmiseen, tilanne ei ole sama esimerkiksi itäeurooppalaisten työntekijöiden kohdalla: monissa maissa luottamus tulee ansaita. Luottamus, sosiaaliset verkostot ja yhteisön normit vahvistavat toisiaan, sillä luottamus sisältää ennako-oletuksen toisten käytöksestä. Tästä syystä luottamus mahdollistaa yhteistyön ja yhteistyö puolestaan tuottaa luottamusta (Riipinen 2008: 57–61).

Suomalaisessa työ kulttuurissa yksilökeskeisyys on yleensä voimakkaampaa kuin muualla, missä perheen merkitys ja vaikutus omiin päätöksiin ovat tärkeämmässä asemassa. Monikulttuurisen työyhteisön onnistuneessa rakentamisessa tärkeitä asioita ovat yhteisyyden luominen sekä joustavuus ja erilaisuuden huomioon ottaminen. Maa- tai puutarhatalousyrittäjän olisikin hyvä pohtia, millaisen toimintakulttuurin hän haluaa tilalleen. Yhteisen toimintakulttuurin luomisessa olennaista on kertoa ja määritellä roolit työhön ja sen itsenäisyyteen liittyvissä asioissa. Tämä tulisi tehdä rakentavassa hengessä asioita kerraten. Toimivan monikulttuurisen yhteisön rakentaminen on pitkä prosessi, joten pohjatyötä on tehtävä. Perehdyttäminen ja ohjaaminen ovat mahdollisia ainakin suunnan näyttämisen osalta, mutta muutokset ovat käytännössä hitaita. Toisaalta ulkomaalaiset työntekijät ovat yleensä tottuneet sopeuttamaan omaa toimintaansa tarvittavalla tavalla.

Ristiriitatilanteita ajatellen yhteisöllisyyden ja luottamuksen rakentaminen ovat ratkaisevan tärkeitä. Hyvä pohjatyö, henkilökohtainen suhde ja työyhteisön rakentaminen auttavat selvittämään ristiriitatilanteita ja mahdollisesti auttavat myös ymmärtämään ristiriitujen todellisia syitä. Yliymmärtämistä ei tarvita, mutta työntekijöiden taustan ja heidän toimintansa reunaehtojen hahmottaminen ovat olennaisia tekijöitä ristiriitujen selvittelyssä. Kaikkea ei kuitenkaan tule hyväksyä kulttuuritaustojen erilaisuuden perusteella. Suomalaisen yhteiskunnan lait ja oikeudet asettavat viimeistään rajat sille, mitä voidaan sallia. On syytä huomioida, että vaikka jokainen on oman kulttuurinsa edustaja, ihmiset ovat myös yksilöitä. Nopeat johtopäätökset ja stereotyyptit saattavat liian pitkälle vietyinä hankaloittaa työyhteisön toimintaa. Prosessi ei ole yksisuuntainen, vaan jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi osallistua siihen omista lähtökohdistaan ja olla myös valmis katsomaan omaa toimintaansa toisten näkökulmista.

Vapaa-aika on tärkeässä osassa yhteisöllisyyden luomisessa ja se heijastuu siihen, millaiseksi yhteisö ulkomaalaista työvoimaa käyttävällä tilalla muotoutuu. Suuremmilla tiloilla, joilla on paljon työntekijöitä, on järjestetty urheilukisoja ja retkiä eri puolille Suomea. Maa- ja puutarhataloilla on koottu maa-joukkueita, jotka ovat käyneet leikkimielistä kilpailua toisiaan vastaan. Kisojen yhteydessä on sekä sol-

mittu sosiaalisia verkostoja oman maan ja kulttuurin edustajien kanssa, että luotu vuorovaikutusta muihin ryhmiin. Uuteen maahan muuttaminen hajottaa vanhat sosiaaliset verkostot ja uudet muotoutuvat helpoimmin oman maan kansalaisten ja saman kulttuurisen taustan edustajien kanssa. Myöhemmin verkostot muuttuvat monipuolisemmiksi ja niiden välille alkaa muodostua vuorovaikutusta (Lubbers ym. 2010). Lyhytaikaisesta, suhteellisen eristäytyneiden maa- ja puutarhatilojen kausityövoimasta puhuttaessa verkostot koostuvat etenkin muita kulttuurisia taustoja edustavien työntekijöiden ja työnantajien kanssa solmituista kontakteista.

### **Ulkomaalaiset työntekijät ovat tulleet maaseudun arkeen pysyäkseen**

Ulkomaalainen työvoima on nähty Suomessa pääasiassa taloudellisena kysymyksenä, mutta sen pitkäaikaisvaikutukset ovat ennen kaikkea kulttuurisia. Tämä korostuu maaseudulla, jossa kulttuuri on yhtenäisempää ja väestötiheys harvempaa. Suomessa on tehty tapaustutkimuksia, jotka ovat osoittaneet paikallisten asukkaiden suhtautumisen ulkomaalaisiin työntekijöihin olevan kielteistä (esim. Alijošiu 2005). Toisaalta maa- ja puutarhataloilla on myös törmätty ongelmiin käyttäytymisen, motivaation ja lainkuuliaisuuden suhteen. Esimerkiksi alkoholin ja savukkeiden laitton myynti on ollut ongelma. Suuri haaste ulkomaisen työvoiman käytölle suomalaisilla tiloilla liittyy heidän sopeutumiseensa suomalaisen työ kulttuuriin.

Suurimpina kulttuurisina haasteina on tutkimustulosten perusteella pidetty kielieroja, työntekijöiden motivaatiota ja asennetta sekä käyttäytymistä työssä ja vapaa-ajalla. Maa- tai puutarhatalousyrittäjän tulisi tästä syystä tutustua työntekijöihinsä henkilöinä ja rakentaa työyhteisöä omalla asenteellaan, kuten olemalla avoin, kiinnostunut ja johdonmukainen, ja pyrkiä näin synnyttämään luottamusta työntekijöiden keskuudessa. Myös kauemmin tilalla työskennelleet ulkomaalaiset työntekijät ovat tässä prosessissa merkittävässä osassa. Kehittyneet rekrytointikanavat, työnantajan rekrytointiosaaminen ja hyvät työnjohtotaidot luovat hyvän perustan työsuhteiden onnistumiselle ja työvoiman hankinnalle.

Ulkomaalaisen työvoiman kasvava määrä on

itseään ruokkiva sosiaalinen prosessi, johon vaikuttavat useat tekijät. Muun muassa kasvavat sosiaaliset verkostot, oppiminen, tieto ja parempi työmarkkinoiden ja elinolojen tuntemus kohdemaissa sekä työmarkkinatilanne, työvoiman tarve, pienemmät palkat ja heikko työllistymismahdollisuus lähtömaissa vaikuttavat ulkomaisen työvoiman tarjontaan (Doelvik & Eldring Line 2008). Suuri nuorten aikuisten määrä lähtömaassa ja maantieteellinen läheisyys vastaanottavaan maahan vaikuttavat muuttovirtojen voimakkuuteen (Kohonen 2007: 14). Tätä tukee myös se, että eniten maahanmuuttajia on tullut Suomeen lähialueilta.

Palkkaerot, elinolot ja uramahdollisuudet yhdessä erilaisten verkostojen vaikutusten ja oppimisprosessien kanssa ovat omiaan lisäämään ulkomaalaisen työvoiman määrää tulevaisuudessa. Kehitys muissa maissa vaikuttaa voimakkaasti tilanteeseen (Doelvik & Eldring Line 2008). On arvioitu, että tilapäinen maahanmuutto ja lyhyen aikavälin työllisyys yleistyvät Suomessa (Heikkilä & Pikkarainen 2008).

Viime aikoina useat Euroopan maat ovat tiukentaneet maahanmuuttopolitiikkaansa ja uusia rajoituksia on suunnitteilla taloudellisen taantumien ja kasvavan työttömyyden vuoksi. Suomessa heikentynyt työllisyys on näkynyt syntyperäisten kausityöntekijöiden määrän kasvuna maa- ja puutarhatalouden alalla (Helsingin Sanomat 19.7.2009). Tutkijat ja poliitikot uskovat työvoimapulan kuitenkin toteutuvan tulevaisuudessa ja ovat vakuuttuneita tarpeesta saada lisää työvoimaa ulkomailta. Siksi Suomen maahanmuuttopolitiikkaa on pyritty sopeuttamaan työvoimatarpeen mukaiseksi.

Suomen maatalouden ulkomaalaiset työntekijät tulevat pääasiassa Euroopan unionin ulkopuolisista jäsenmaista, mikä tekee heidän rekrytointinsa hankalammaksi ja kalliimmaksi. Sosiaaliset verkostot ovat tärkeässä roolissa sekä työvoiman rekrytoinnissa, perehdyttämisessä että tilalla työskentelyn onnistumisessa. Vaikka politiikkatoimenpiteet ovat tähän mennessä kohdistuneet ulkomaalaiseen työvoimaan taloudellisesta näkökulmasta, suurimmat vaikutukset voivat kuitenkin olla kulttuurisia. Etenkin harvaan asutulla, kulttuurisesti suhteellisen yhtenäisellä maaseudulla pienetkin väestömuu-

tokset voivat heijastua näkyvästi paikalliseen kulttuuriin. Avainkysymys kuuluu, tulevatko maatilojen ulkomaalaiset kausityöntekijät osaksi suomalaisen maaseudun sosiaalisia verkostoja ja kulttuuria vai jäävätkö he sen irralliseksi ja alati vaihtuvaksi osaksi.

## LÄHTEET

- Alijošute, Ingrida 2005. Majority and Seasonal Labourers in the Agricultural Sector. Case Study of Sauvo, Finland. University of Turku.
- Doelvik, Jon Erik & Eldring Line, Fafo 2008. Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden – utviklingstrekk og konsekvenser. TemaNord:502.
- Heikkilä, Elli & Maria Pikkarainen 2008. Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa. Siirtolaisuusinstituutti, Turku.
- Kasimis, Charalambos 2008. Demographic changes and the multifunctional role of migrant labour in rural Europe. Reviewing Rural Developments in Europe. Presentation at the University of Helsinki, May 2008.
- Kohonen, Anssi 2007. Työperäinen maahanmuutto Euroopan unionissa. Suomen Pankki. Rahapolitiikka- ja tutkimusosasto. BoF Online. No. 13.
- Leppälä, Jarkko & Markku Lähti 2010. Perehdytyksen suunnittelu. Teoksessa: Mattila, Tiina, Alina Sinisalo & Markku Lähti. Työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus puutarha- ja maataloustuotannossa. TTS tutkimuksen raportteja ja oppaita 43. Nurmijärvi.
- Lubbers, Miranda J., Jose Luis Molina, Jürgen Lerner, Ulrik Brandes, Javier Avila & Christopher McCarty 2010. Longitudinal analysis of personal networks. The case of Argentinean migrants in Spain. *Social Networks* 32(1): 91–104.
- Mattila, Tiina, Alina Sinisalo & Markku Lähti 2010. Työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus puutarha- ja maataloustuotannossa. TTS tutkimuksen raportteja ja oppaita 43. Nurmijärvi.
- Riipinen, Mari 2008. Sosiaalisen pääoman skaalaus. Paikallisia ja ylipaikallisia näkökulmia maankäyttöön Nellimissä, Inarissa. *Nordia Geographical Publications* 37:1. Oulun yliopisto.
- Rye, Johan & Joanna Andrzejewska, 2010. The structural disempowerment of Eastern European migrant farm workers in Norwegian agriculture. *Journal of Rural Studies* 26(1): 41–51.
- Sinisalo, Alina, Jarkko Leppälä, Tiina Mattila, Juha Suutarinen, Risto Rautiainen, Markku Lähti, Veli-Matti Tuure & Kirsti Taattola 2010. Ulkomaalaisten työntekijöiden perehdyttämisen haasteet puutarha- ja maataloilla. Teoksessa: Hopponen, Anneli (toim.). *Maataloustieteen Päivät 2010, 12.–13.1.2010 Viikki, Helsinki: esitelmät ja posterit. Suomen maataloustieteellisen seuran tiedote* 26. Julkaistu 11.1.2010.