

KAPITTEL 6

Hvem holder Norge rent? Renholdsbransjen og arbeidsstyrkens særtrekk – segmentert og kjønnnet arbeid

Erik T. Valestrand

Institutt for sosiologi og statsvitenskap,
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Abstract: This chapter uses administrative register data to look at who is working in the Norwegian cleaning industry. The chapter presents an overview of the industry in Norway's three largest cities and differences in the industry's workforces in each city. As the cleaning industry is characterized by a large proportion of migrant employees, country of origin and reason for immigration are included. The main findings are that cleaning work still is feminized and ethnic work (despite earlier research that emphasized how men are taking over), although this varies between the cities. The chapter determines that Oslo is a special case when it comes to labor market dynamics in Norway and not necessarily a front-runner. With this as a backdrop, the chapter discusses the cleaning industry workforce's relation to Norwegian working life, precarious work, and its consequences.

Keywords: ethnic niches, migration, labor market segmentation, precarious work

Innledning

Helt siden 1970-tallet har renholdsbransjen vært karakterisert av dårlige arbeidsvilkår. Lave etableringskostnader har ført til useriøse aktører enkelt har fått fotfeste i bransjen, og ved EU-utvidelsen i 2004 ble

Sitering: Valestrand, E. T. (2023). Hvem holder Norge rent? Renholdsbransjen og arbeidsstyrkens særtrekk – segmentert og kjønnnet arbeid. I M. Villa, E. T. Valestrand & J. F. Rye (Red.), *Migrasjon og mobilitet – handlinger, mønstre og forståelser i norsk sammenheng* (Kap. 6, s. 125–147). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.181.ch6>
Lisens: CC-BY 4.0

bransjen videre utfordret med tanke på pris og organiseringsgrad når billigere arbeidskraft ble mer tilgjengelig. Tidligere forskning på renholdsbransjen har fokusert på lønns- og arbeidsforhold (Andersen et al., 2016; Jordfald & Svarstad, 2020), kjønnsaspekter (Skilbrei, 2003), hvordan etnisitet og kjønn spiller en betydelig rolle hos arbeidsgivere ved ansettelsen (Orupabo & Nadim, 2020) og utdanning og kompetansearbeid (Aspøy, 2020). Arbeidsmarkedets nyanser risikerer å havne i skyggen hvis ikke geografisk variasjon blir sett i relasjon til etnisitet og kjønn og hvordan dette kommer til uttrykk i forskjellige norske byer. Renholdsbransjen har lenge vært preget av feminisert arbeid og migrantarbeid og er derfor interessant å kategorisere og diskutere som prekært arbeid.

For å belyse geografisk variasjon i renholdsbransjen, tar kapitlet utgangspunkt i Norges tre største byer: Oslo, Bergen og Trondheim. Variasjoner mellom byene, som størrelse, geopolitisk plassering, lokal historie og kultur legger til rette for romlig og geografisk sensitivitet, slik Peck (1989) hevder er nødvendig i analyse av arbeid og arbeidsmarked. Romlighet og migrasjon beskrives også som to aspekter som når det kommer til hvordan kjønnede praksiser påvirker hverandre og ikke kan ses som isolerte (Forsberg & Stenbacka, 2013; Johnson, 2008). Deler av forskningen som inkluderer et geografisk aspekt ved innvandreres deltakelse på arbeidsmarkedet har ofte gjort det innenfor et avgrenset område, ofte én by. Dette kan være bra for å eksempelvis få frem nabolagets påvirkning på sosioøkonomisk fremgang, men nabolag har vist seg å ha en mindre effekt på inntekt enn tidligere antatt (Hedberg & Tammaru, 2013). Fra et mobilitetsperspektiv er bynivå egnet nivå hvis romlighet skal inkluderes (Caglar, 2007; Glick-Schiller & Caglar, 2009).

En gjentakende antakelse i forskningen om renholdsbransjen er om arbeidslivets diffusjon – der Oslo ofte antas være «først i løypa» når det kommer til utvikling av arbeidslivet og resten av Norge kommer etter (Reisel & Brekke, 2013; Trygstad et al., 2011). Kapitlet undersøker slike antakelser, og spør derfor hvem det er som arbeider i renholdsbransjen i Norge og hvordan kjønn, fødeland og innvandringsgrunn fordeler seg blant renholdsarbeidere i Norges tre største byer. Renholdsbransjen har lenge vært preget av høy andel arbeidstakere med migrasjonsbakgrunn. Det er derfor interessant å inkludere landbakgrunn og

innvandringsgrunn i analysen sett opp mot andelen norske arbeidstakere, og diskutere hvilken relasjon deler av arbeidsstyrken i renholdsbransjen har til det norske arbeidslivet. Det er viktig å gi et overblikk av den institusjonelle utviklingen av bransjen, som er en av få bransjer med minimumlønn i Norge, og hvordan «innvandrersbransjer» ofte preges av prekært arbeid. I kapitlet brukes deskriptive registerdata som gir et øyeblikksbilde av renholdsbransjen i dag. Lokale arbeidsmarkedsformasjoner vises ved å inkludere et byperspektiv.

Kapitlet bidrar til migrasjons- og mobilitetsfeltet på flere måter. For det første med ny empiri på renholdsbransjen, da tidligere studier for det meste har utelatt innvandringsgrunn og utvikling av landbakgrunn sett over tid. For det andre har renholdsbransjen i liten grad blitt tolket inn i en mobilitetssammenheng der migrasjonshandlingens konsekvenser plassert i et rammeverk som utgjøres av arbeidsmarked, kjønn, etnisitet og by (lokalitet). For det tredje utfordres tidligere antakelser om arbeidslivets diffusjon (Reisel & Brekke, 2013; Trygstad et al., 2011) og tanken om at innvandring endrer kjønns sammensetningen i renholdsbransjen (Orupabo & Nadim, 2020).

Kapitlet fremhever at kvinner fortsatt er majoritet i renholdsbransjen (78,7 prosent nasjonalt): I Trondheim utgjør kvinner en andel på nesten 78 prosent, i Bergen 73 prosent og i Oslo 60 prosent. Kvinneandelen varierer mellom landbakgrunn, der Oslo har en lavere andel renholdere med norsk bakgrunn. Sett over tid er det en nedgang i andelen renholdere med norsk bakgrunn, samtidig som andelen fra Øst-Europa, Asia og Afrika har økt. Innvandringsgrunn skiller seg også mellom landbakgrunn, og nasjonalt utgjør kvinner flertall i alle innvandringsgrunner (arbeid, familie utdanning), utenom flukt. Søkelyset er på sammensetningen av arbeidsstyrken i renholdsbransjen, men samtidig plasseres migrasjonshandlingen i sentrum. Stor skjevfordeling i kjønnsbalanse i bransjen er vanskelig å forklare ved hjelp av klassisk migrasjonsteori der individers handlinger langt på vei forklares ut fra økonomisk rasjonalitet. Sammensetning i renholdsbransjen og renholdsarbeid som tradisjonelt feminisert og etnifisert arbeid bør forstås ut fra institusjonelle endringer i bransjen, lokale arbeidsmarkedsforutsetninger og hvilke muligheter dette gir.

Nedenfor presenteres først en kort gjennomgang av renholdsbransjen, institusjonelle endringer som har skjedd i bransjen de siste tiårene og den norske arbeidslivsmodellen. Videre følger en redegjørelse av segmentert arbeidsmarkedsteori og prekært arbeid. Etter det kommer en metodegjennomgang etterfulgt av analyse. Videre diskuteres det empiriske materialet opp mot klasse og segmentert arbeidsmarkedsteori, for å avslutningsvis å oppsummere en kort konklusjon.

Institusjonelle endringer i renholdsbransjen

Renholdsarbeid er et av få yrker som, verden over, har tette kvinnelige konnotasjoner. I Norge er yrket historisk sammenkoblet med husmorarbeidets historiske bakgrunn. En hjemmевærende husmor var et symbol på velstand og det moderne industrisamfunnets suksess, noe som stod i kontrast til det tradisjonelle jordbrukssamfunnet (Hagemann, 2009).¹ I løpet av 1960-tallet var dette i ferd med å endres: Velferdsstaten var mer etablert, og «husmorspolitikken» var dermed ikke lenger like nødvendig fordi voksne barn og gifte kvinner gjorde sitt inntog i arbeidslivet.

En ledende fortelling i forskningen på den moderne renholdsbransjen er at menn med innvandringsbakgrunn har blitt en sentral gruppe i bransjen (Orupabo & Nadim, 2020). Kvinner har lenge vært i flertall i renholdsbransjen, men andelen har gått noe ned: I 1970 var kvinneandelen på 94,8 prosent, i 2000 var den 90,9 prosent (Skilbrei, 2003). I 2014 hadde kvinneandelen falt til 78 prosent (Orupabo & Nadim, 2020). Orupabo og Nadim (2020) forklarer en synkende andel kvinner i Oslo med at arbeidsgiverne i ansettelsesprosessen legger vekt på at renholdsarbeid er tungt og krevende, og med hardere konkurranse må effektivisering av arbeidet vektlegges: Tradisjonell «husmorskunnskap» gir

1 Norske kvinners deltakelse i arbeidslivet var under moderniseringsprosessen i etterkrigstiden mye lavere enn i de andre nordiske land. På slutten av 70-tallet var kvinners yrkesdeltakelse blant de laveste i Europa. Dette kan til viss del forklares gjennom et tradisjonalt syn på familie og kjønnsroller, men selv om norsk kultur og politikk har hatt mer tradisjonalistiske normer og vært mindre sekularisert enn eksempelvis Sverige, handler dette også å plassere husmorspolitikken i et bredere sosialdemokratisk prosjekt der husmoren ble en forlengelse av velferdsstaten (Hagemann, 2009).

ikke lenger den samme fordelten som før, noe som åpner opp for menn. Lignende fremholder andre at andelen menn med innvandrerbakgrunn har økt mellom 2001 og 2011, spesielt i Oslo, og at utviklingen går mot at øvrige kommuner blir lik Oslo, der det kommer flere menn med innvandringsbakgrunn inn i bransjen (Reisel & Brekke, 2013; Trygstad et al., 2011).

Bransjen preges også av mye midlertidighet. I 2018 arbeidet halvparten i bransjen deltid (Trygstad et al., 2018). Renholdsbransjen preges av relativ lav organisasjonsgrad og mange enkeltpersonforetak (Steen, 2018). I motsetning av andre servicebransjer er ikke renhold preget av unge arbeidstakere, men kjennetegnes av arbeidstakere med høyere alder (Steen, 2018), der medianalderen i privat sektor i 2011 var 36 år, mens den i offentlig sektor var 49 år (Jordfald & Svarstad, 2020). Det er også stor forskjell i andel utenlandsfødte renholdere i offentlig sektor og den private renholdsbransjen. I 2011 var andel utenlandsfødte renholdere i offentlig sektor 34 prosent, mens i privat sektor var andelen på 76 prosent (Jordfald & Svarstad, 2020, s. 32). Forskjellen kan bero på at flere utenlandsfødte starter i privat sektor og går over til offentlig sektor eller bytter til jobber i andre bransjer etter hvert.

I løpet av de siste tiårene har renholdsbransjen gjennomgått flere institusjonelle endringer. 1994 ble det mulig for renholdere å ta fagbrev. I 2011 ble renholdsoverenskomsten allmenngjort, der det inngår at det skal være minstelønn og krav om at bestilleren skal stille med nødvendig utstyr. Allmenngjøring innføres kun i bransjer der det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere risikerer å få dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn normalt i bransjen. Selvstendig næringsdrivende omfattes ikke av allmenngjøringen fordi de ikke er klassifiserte som ansatte arbeidstakere. I 2012 ble det innført krav om individuelle HMS-kort og at alle bedrifter skal godkjennes av Arbeidstilsynet (godkjenningsordningen). Kravet om HMS-kort er innført for å gjøre det vanskeligere for useriøse bedrifter å få innpass i bransjen, og gjelder alle som utfører renholdsarbeid. Disse institusjonelle endringene er viktige og forteller mye om politisk vilje til å endre bransjen. Allmenngjøringen etter EU-utvidelsen i 2004 bør forstås som et tiltak for å unngå sosial dumping, mens muligheten til å ta fagbrev er en del av arbeidet med å profesjonalisere

bransjen, da renholdsarbeidet til stor del har blitt assosiert med ufaglært arbeid. Intensjonen med fagbrevet er også å styrke renholdsarbeidernes anerkjennelse.

De institusjonelle endringene beskriver også det som kalles «den norske arbeidslivsmodellen». Modellen beskriver den særegne måten Norge, og de andre nordiske landene, organiserer både velferdsstat og arbeidsmarked. Dølvik (2013) vektlegger kombinasjonen av en aktiv stat, sterke fagforeninger, koordinert lønnsdannelse og velferdsordninger. Det trekkes frem tre overordnede egenskaper for modellen (Andersen et al., 2014; Dølvik, 2013). For det første er arbeidslivet karakterisert av høy organisasjonsgrad og partene regulerer arbeidslivet i fellesskap. For det andre har staten en aktiv rolle i reguleringen av arbeidslivet, og samarbeidet er institusjonalisert gjennom flere ordninger og bidrar til forutsigbarhet. For det tredje er velferdsstatlige ordninger, med hensikten å bidra til utjevning av forskjeller, likestilling og deltakelse i arbeidslivet, en sentral del av modellen. De institusjonelle ordningene i renholdsbransjen, slik som allmenngjøring og HMS-kort, er tiltak som tar utgangspunkt i modellen. Allmenngjøringen av tariff i bransjen er dog mer et unntak enn regel i det norske arbeidslivet, men eksemplifiserer den «norske arbeidslivsmodellen» som skal sikre arbeidstakerne trygt arbeidsmiljø og anstendige lønnsvilkår.

Plattformmediert gig-arbeid har vokst frem de siste ti–femten årene og har blitt en større del av renholdsbransjen. Slikt arbeid tar i bruk digitale løsninger for å formidle arbeid og tjenester og har noen sentrale kjennetegn (Oppegaard, 2021). Den formelle organiseringen deler opp arbeidet i oppdrag. Arbeiderne jobber ofte på provisjon, og samtidig er gig-arbeiderne ofte klassifisert som selvstendige næringsdrivende. Arbeidet preges også av et teknologisk aspekt: Den digitale plattformen brukes for å koordinere markedet, håndtere kommunikasjon mellom kunde og arbeider og kontrollere arbeidsprosessen, og omtales ofte som «algoritmisk styring». I løpet av det siste tiåret har renholdsarbeid formidlet på digitale plattformer blitt en del av bransjen, men er ofte utenfor den tradisjonelle rammen av den norske arbeidslivsmodellen siden arbeiderne er karakterisert som selvstendig næringsdrivende og ikke ansatte arbeidstakere (Valestrand & Oppegaard, 2022).

Segmenterte arbeidsmarkeder og prekært arbeid

Innvandringspregede bransjer kalles i forskningen for innvandrer-nisjer (Friberg & Midtbøen, 2019; Waldinger, 1994). En teori som forklarer dannelsen av slike nisjer legger vekt på arbeidsforhold og hvordan arbeidsmarkedet er segmentert med utgangspunkt i arbeidsvilkår: en primærsektor med gode arbeidsvilkår, og en sekundærsektor utgjort av jobber med dårligere arbeidsvilkår (Doeringer & Piore, 1971). Mellom den primære og sekundære sektoren oppstår også et hierarkisk skille, der den sekundære sektoren oftere utgjøres av lavstatusarbeid. Arbeidstakere i denne sektoren har ofte majoritetsbakgrunn. Den tidlige segmenteringsteorien representerer en radikal innvending mot en klassisk økonomisk tankegang, der ulikhet på arbeidsmarkedet forklares med faktorer utenfor arbeidsmarkedet, eksempelvis utdanning. Segmenteringsteorien bryter med tanken om humankapital, og hevder at oppmerksomheten heller bør rettes mot forskjellige arbeidsvilkår og kvaliteten på jobbene, istedenfor på kvaliteten på arbeiderne (Peck, 1989).

Det å empirisk sette søkelys på bransjenivå gir andre forutsetninger for å analysere prekært arbeid. Prekærbegrepet inkluderer imidlertid også beskrivelser som kjønn, etnisitet og migrasjon i selve forståelsen av konseptet. Prekærbegrepet setter arbeidet inn i en historisk kontekst der det inngår i en beskrivelse av organisert kapitalisme til en kapitalisme som preges av fleksibilitet og segmentering (Valestrand, 2021). Renholdsarbeidets art gjør at arbeidere er ekstra utsatte for kjemikalier, muskel- og skjelettlidelser, hudplager og -sykdommer (Bakke et al., 2021), samtidig som bransjen er preget av høy midlertidighet, relativt lav lønn og et stort innslag av selvstendig næringsdrivende. Renholdsarbeid kan derfor beskrives som prekært.

Å ta utgangspunkt i sektorer eller bransjer som er preget av migranter, kvinner, lav inntekt, utsatthet og ustabilitet er en måte å konkretisere begrepet om prekært arbeid. Selv om det finnes argumenter for at mye arbeid er prekært, gir det ikke mening å studere prekært arbeid med utgangspunkt i bare ett av disse kriteriene. Segmentert arbeidsmarkeds-teori og beskrivelsen av dualistiske arbeidsmarkeder ligger teoretisk

nært forståelsen av hva som er prekært arbeid ved at en forskjell mellom gode jobber og dårlige jobber tegnes opp. På den andre siden risikerer segmenteringsteorien å simplifisere arbeidsmarkedets konstituering: Selv om tilbudet av arbeidskraft er segmentert, er det sjelden segmentert i grupper som direkte samsvarer med etterspørselen av arbeidskraft. Arbeidsgivere fungerer også som ulikhetens arkitekter (Grimshaw et al., 2017), der yrkesmessig kjønnssegregasjon forsterkes av stereotypier om hvordan ulike kjønn bør agere på arbeidsmarkedet (Chesters, 2021; Périvier, 2018). Andelen migranter og kvinner i renholdsbransjen kan ikke bli sett på som isolerte fenomen, uten må sees i lyset av et interseksjonelt perspektiv.

Metode

Data er hentet fra Statistisk sentralbyrå (SSB) og nettstedet microdata.no. Utvalget er basert på renhold som hovedarbeidsforhold, som i hovedsak er arbeidsforholdet med høyest avtalt arbeidstid. Variabelen omfatter bosatte personer 15–74 år i Norge som er sysselsatt som lønnstakere. I datamaterialet er kodene (STYRKo8) for renholdere i private hjem (yrkeskode 9111) og renholdere i virksomheter (yrkeskode 9112) slått sammen til en kategori. Sammenslåingen skaper mulighet å lage tidsserie av renholdsbransjen siden variabelen før 2016 ikke gjør forskjell mellom renhold i virksomheter og i private hjem.² Renholdere i private hjem i datamaterialet utgjør i 2020 et antall på cirka 290, respektive cirka 56 569 for renholdere i virksomheter.³ Renhold som utføres i egen regi av private og offentlige virksomheter eller selskap som er registrert under andre næringskoder fordi de tilbyr andre tjenester inngår ikke i datamaterialet. Heller ikke

2 Sammenslåing av STYRKo8-koder er også ofte gjort i andre sammenhenger der renholdsarbeid beskrives, se eksempelvis Statens arbeidsmiljøinstitutt *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021: Status og utviklingstrekk*.

3 Tidligere het kategorien «Renholdere i bedrifter», men f.o.m. 2014 dette ble endret til «virksomhet».

selvnæringsdrivende renholderne inngår i registerdataene, noe som er uheldig siden dette er en stor gruppe i renholdsbransjen. De som utfører svart renholdsarbeid, er heller ikke med i dataene. Fødelandvariabelen beskriver personens fødeland, det vil si morens bostedsland ved fødselen. Bostedsvariabelen viser hvor mange renholdere som har kommunen som bostedskommune ifølge adresse i folkeregisteret. Oslo, Bergen og Trondheim er valgt med utgangspunkt i størrelse og befolkningsmengde.

Kategoriseringen av landbakgrunn tar utgangspunkt i Statistisk sentralbyrås todeling (SSB, 2008). På grunn av heterogeniteten i datamaterialet har jeg valgt å utvide kategoriene og dele inn landene i fem grupper: *Norge, Øst-Europa, Vestlige land, Afrika, Asia* og *Øvrig* (Sentral- og Sør-Amerika, deler av Oseania og Karibia). Selv om kategorien *Øvrig* er tvilsom grunnet upresisitet, er den imidlertid relativt liten sett til land og arbeidstakere i renholdsbransjen.

Selv om kategoriseringen kan kritiseres for å være grov, gir inndelingen mening når det kommer til landgrupper i bransjen og gir oversiktlige deskriptive data. Likevel forsvinner noen nyanser i generaliseringen – fremfor alt interne forskjeller mellom land i Afrika- og Asia-kategoriene. Eksempelvis er menn fra Afghanistan, Eritrea, Irak, Marokko, Pakistan, Sudan, Somalia, Sri Lanka og Syria i overtall jamført med kvinner fra samme land, i motsetning er kvinner i sterkt overtall i Filippinene, Litauen, Polen og Thailand (se tabell 1) (utfordringer med kategorisering diskuteres også i kapittel 11).

Kapittelet inkluderer også innvandringsgrunn. Alle med ikke-nordisk statsborgerskap som har kommet etter 1989 har blitt tildelt en av hovedårsakene flukt, familie, arbeid, utdanning eller andre årsaker. Dette betyr at innvandrere som kom før 1989 ikke omfattes av datagrunnlaget som beskriver innvandringsgrunn. Innvandrere fra de nordiske landene trenger ikke å oppgi grunn for innvandring, og inkluderes derfor ikke i kategorien vestlige innvandrere når det kommer til innvandringsgrunn. Innvandrere er registret som bosatte hvis de har bodd i Norge mer enn seks måneder. Personer med Norge som fødeland er naturlig nok ekskludert fra tabellen. Kategorien «annet» som innvandringsgrunn er fjernet fra tabellene grunnet lav andel (n 84).

Tabell 1. Antall kvinner og menn i renholdsbransjen i 2020, utvalgte land

	Mann	Kvinne	Total
Afghanistan	247	130	386
Brasil	24	229	252
Chile	163	208	368
Etiopia	274	351	623
Eritrea	1173	824	1997
Filippinene	297	2366	2662
Irak	290	206	487
Litauen	230	2732	2967
Marokko	225	156	375
Myanmar	116	245	352
Pakistan	208	125	336
Polen	486	5513	5999
Romania	226	742	966
Sudan	204	53	253
Somalia	600	504	1099
Sri Lanka	598	458	1055
Syria	282	113	401
Thailand	84	3788	3880
Tyrkia	243	241	472
Vietnam	51	414	473

Analyse

Nedenfor presenteres statistikk av arbeidstakere i renholdsbransjen. Kategorier som kjønn, etnisitet og geografi vises sjelden for seg selv i virkeligheten, derfor gir det heller ikke mening å dele opp analysen i kategorier hver for seg. Hensikten med analysen er å belyse de sammensatte mønstre som vises, og videre diskutere disse. Selv om renholdsarbeid er mer universelt og mindre avhengig av lokale geografiske forhold som for eksempel fiske og jordbruk, preges også renholdsbransjen av lokale forutsetninger. Det geografiske aspektet bør sees som et utgangspunkt for analysen, heller enn direkte sammenlignbare dimensjoner siden byene er forskjellige i størrelse, geografisk plassering, politikk, kulturhistorie og så videre.

Tabell 2. Renholdsbransjen i 2020 fordelt på fødeland, kjønn og by. Prosent

		Oslo (n 6 505)	Bergen (n 3 091)	Trondheim (n 2 238)	Norge* (n 43 566)	Total (n 55 401)
Norge	kvinne	6,64	24,23	37,44	37,25	32,95
	mann	4,9	10,03	7,91	6,13	6,28
Øst-Europa	kvinne	15,62	24,46	12,91	18,4	18,18
	mann	2,11	3,66	1,61	2,19	2,23
Vestlig	kvinne	1,55	1,13	1,43	1,97	1,87
	mann	0,91	0,84	0,67	0,55	0,61
Afrika	kvinne	9,1	4,98	5,32	3,96	4,65
	mann	11,84	7,15	6,12	4,38	5,5
Asia	kvinne	16,57	13,26	15,82	15,66	15,63
	mann	14,97	3,4	3,93	3,32	4,71
Øvrig	kvinne	10,04	4,69	5	4,78	5,39
	mann	5,93	1,52	1,88	1,43	2
		100,18	99,35	100,04	100,02	100

*Oslo, Bergen og Trondheim ekskludert.

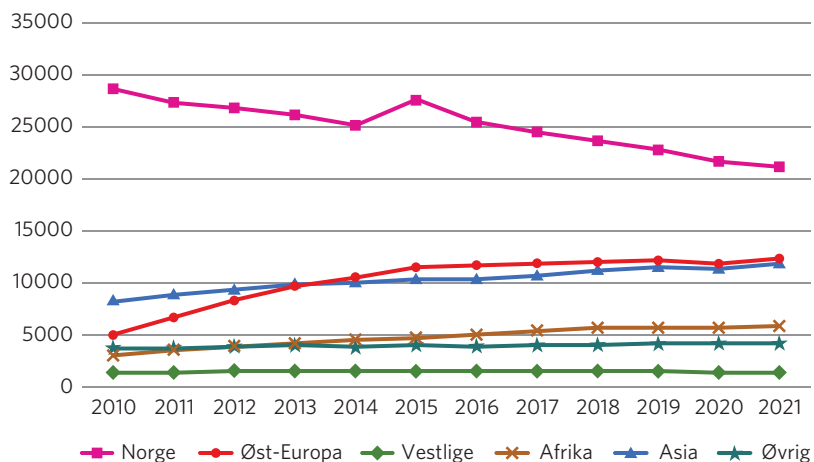
Et av hovedpoengene i tabell 2 er at renholdsarbeid, i likhet med resultat fra tidligere forskning (Orupabo & Nadim, 2020), er kjønnet. Samtidig skiller kjønnsforskjellene seg tydelig mellom både by- og landbakgrunn. Det er verdt å notere at Oslo har en lavere andel renholdere med norsk bakgrunn uansett kjønn sammenlignet med Bergen og Trondheim, og at asiatiske menn utgjør en større andel i Oslo enn i Bergen og Trondheim. Andelen menn med afrikansk bakgrunn utgjør den eneste kategorien der menn er i prosentuell overtall, nasjonalt og i Oslo, Trondheim og Bergen. Samtidig er samme gruppe relativt liten og utgjør nasjonalt bare 5,5 prosent av renholdsbransjen. Oslo fremhever seg sett til andelen asiatiske menn, der andelen er på nesten femten prosent, sammenlignet med Bergen, Trondheim og resten av Norge. Sett til den totale andelen innvandrere i Oslo, som i 2020 var på 33,6 prosent (SSB, 2022a, 2022b), er andelen innvandrere overrepresentert jamført med renholdere med norsk bakgrunn. Derimot er andelen med norsk bakgrunn i Trondheim cirka 45 prosent (tabell 2), både kvinner og menn, hvilket står i kontrast til andelen innvandrere, som i 2020 var 16,1 prosent av antall innbyggere i Trondheim (SSB, 2022a, 2022b).

Den største forskjellen mellom norske menn (7,9 prosent) og kvinner (37,4 prosent) i tabell 2 finnes i Trondheim, mens den minste forskjellen mellom norske kvinner (6,6 prosent) og menn (4,9 prosent) finnes i Oslo. Tabell 2 viser også hvordan kjønnsfordelingen mellom renholdere med landbakgrunn fra Øst-Europa er stor. Andelen menn fra Øst-Europa er jevnt fordelt mellom byene, men utgjør bare et fåtall av andelen kvinner. Renholdere med vestlig bakgrunn uansett kjønn er relativt lav sammenlignet med andre landbakgrunner og varierer lite mellom byene.

Det er også interessante forskjeller mellom byene i tabell 2. Både Oslo og Bergen har lavere andel kvinnelige renholdere med norsk bakgrunn enn gjennomsnittet i Norge (32,95 prosent kvinner, 6,28 prosent menn), men andelen menn med norsk bakgrunn er større i Bergen. Den totale andelen arbeidstakere fra Øst-Europa varierer mellom 14,2 prosent i Trondheim, 17,7 prosent i Oslo og 28 prosent i Bergen, og viser noe av byenes særegenhet. Sammenlagt er det totale antallet kvinner i renholdsbransjen i Oslo cirka seksti prosent. I Bergen utgjør kvinner en andel på cirka 73 prosent. Trondheim, med en kvinneandel på 78 prosent, ligger nærmest det nasjonale gjennomsnittet på 79 prosent.

Andelen asiatiske menn i renholdsbransjen er størst i Oslo, også andelen afrikanske menn er overrepresentert i Oslo sett til nasjonalt gjennomsnitt. Oslo og Trondheim er i tabell 2 hverandres kontraster når det kommer til andel kvinner med norsk bakgrunn: I Trondheim utgjør kvinner nesten fem ganger så mange kvinner som menn, mens i Oslo er kvinner bare 1,35 ganger flere enn menn. Den største kjønnsforskjellen mellom menn og kvinner finnes blant de med østeuropeisk bakgrunn: Størst forskjell finnes i Trondheim, der det er åtte ganger flere kvinner enn menn, Oslo med 7,4 og Bergen med 6,7 ganger flere kvinner (tabell 2).

Tabell 2 indikerer noe av det samme mønsteret som tidligere forskning har vist, der renholdsarbeid er både kjønn og etnifisert (Orupabo & Nadim, 2020; Skilbrei, 2003). Tabellen viser også hvordan det er store forskjeller mellom byer og hvordan både landbakgrunn og kjønn er representert i renholdsbransjen. Forskjellene mellom byene kan tenkes å ha grunn i hvordan renholdsarbeidere blir rekruttert til bransjen, for eksempel via etniske nettverk og stereotypiske forestillinger om egnethet (se f.eks. Friberg & Midtbøen, 2021).

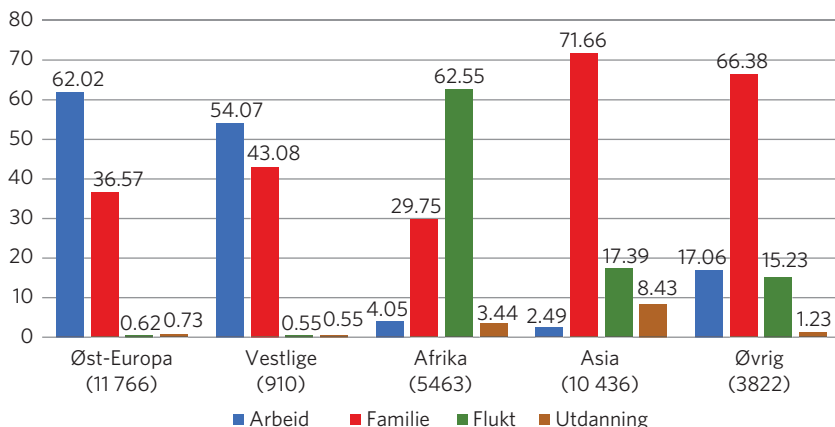


Figur 1. Antall arbeidstakere i renholdsbransjen fra 2010 til 2021 delt inn i landbakgrunn.

Figur 1 er en tidsserie og viser landgruppenes utvikling fra 2010 til 2021. En av de tydeligste trendene er at antall renholdere med norsk landbakgrunn har minsket, mens renholdere med bakgrunn fra Øst-Europa, Afrika og Asia har økt. Økningen av antall renholdere med norsk bakgrunn fra 2014 til 2015 kan forklares med endringen i hvordan inntekts- og arbeidsforhold har blitt innsamlet og målt etter innføringen av a-ordningen i 2015.⁴ Innføringen av ordningen førte til mer detaljerte opplysninger, og resultatet er at flere arbeidstakere blir registrert. Økningen av antall norske renholdere fra 2014 til 2015 kan forklares med at flere midlertidige arbeidstakere ble inkludert i datamaterialet da a-ordningen ble innført. Gruppen med deltidsansatte har tidligere vært preget av norske kvinner som har arbeidet med renhold ved siden av eget husarbeid (se Skilbrei, 2003) og av arbeidstakere med høy alder (Steen, 2018). Det kan også være at oppgangen i kategorien for renholdere med norsk bakgrunn 2014–2015 blir visuelt tydeligere fordi trenden her er nedadgående, mens den for de andre kategoriene er oppadgående eller stabil i tillegg til at gruppens også er større i antall.

4 A-ordningen er en digital måte å samordne informasjon om inntekt og ansatte fra arbeidsgivere til NAV, SSB og Skatteetaten. Ordningen trådte i kraft 1. januar, 2015 med hensikten å forenkle og samordne rapportering.

Trenden er uansett at antall personer med norsk bakgrunn minsker, og at arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn øker noe. Her er det også naturlig å anta at det også er forskjell mellom privat og offentlig sektor, noe tabellene dessverre ikke tar høyde for.



Figur 2. Renholdsbransjen i 2020 fordelt på, fødeland, innvandringsgrunn. Prosent (n 32397)

Figur 2 viser fordeling av innvandringsgrunn og fødeland i renholdsbransjen. Verdt å notere, men ikke overraskende, er at arbeid og familie er hovedgrunner til innvandring blant personer med østeuropeisk bakgrunn. Blant personer med bakgrunn fra Afrika forekommer flukt oftere som innvandringsgrunn. For innvandrere fra Asia er familie den desidert mest oppgitte grunnen til innvandring, og arbeid en forholdsvis lite forekommende grunn til innvandring (2,49 prosent).

Utdanning som innvandringsgrunn er også relativt stor blant innvandrere med asiatiske bakgrunn. Interessant er at personer som kommer gjennom au pair-ordningen har utdanning som innvandringsgrunn (Dzamarija, 2013). Blant land i Asia utmerker Filippinene seg når det kommer til utdanning som innvandringsgrunn i renholdsbransjen sammenlignet med resten av asiatiske innvandrere. Blant personer fra Filippinene i renholdsbransjen 2020 har 71,22 prosent familie som innvandringsgrunn og 26,13 prosent har utdanning som innvandringsgrunn, noe som er desidert mer enn gjennomsnittet på rundt åtte prosent.

Tabell 3. Renholdsbransjen i 2020 fordelt på by, innvandringsgrunn og kjønn. Prosent

		Oslo (n 5111)	Bergen (n 1911)	Trondheim (n 1170)	Norge* (n 23358)	Total (n 31540)
Arbeid	kvinne	18,94	25,59	17,78	21,35	21,13
	mann	8,16	6,38	3,68	4,87	5,43
Familie	kvinne	32,85	40,71	42,48	47,01	44,14
	mann	14,77	7,33	6,54	5,15	6,88
Flukt	kvinne	6,05	6,23	8,89	8,33	7,87
	mann	13,46	10,57	13,76	10,07	10,75
Utdanning	kvinne	4,05	2,51	5,64	2,69	3,01
	mann	1,72	1,1	1,28	0,5	0,78
		100	100,42	100,05	99,97	99,99

*Oslo, Bergen og Trondheim ekskludert.

Når det kommer til innvandringsgrunn er det et par poeng som er verdt å trekke frem. Byene er ikke så forskjellige når det kommer til innvandringsgrunn som når det kommer til landbakgrunn (sammenlign tabell 1 med tabell 3). Det finnes noen forskjeller mellom byene i tabell 3: I Oslo er det eksempelvis færre kvinner enn i Bergen og Trondheim som har familie som innvandringsgrunn, men desto flere menn. Dette kan ved første blick være noe paradoksalt, siden figur 2 viser store forskjeller mellom landbakgrunn og innvandringsgrunn, men kan nok til stor del forklares av bosetningsmønstre. Nasjonalt er familie den totalt sett største grunnen til innvandring (tabell 3). Kvinner utgjør et flertall i alle innvandringsgrunner nasjonalt utenom flukt. Oslo er i en særstilling også når det kommer til familieinnvandring på grunn av den høyere andelen menn. Interessent er også at utdanning som innvandringsgrunn blant menn nasjonalt sett utvilsomt utgjør den minste andelen. At au pairer har utdanning som innvandringsgrunn (Dzamarija, 2013) kan forklare deler av den høyere andelen personer som har utdanning som innvandringsgrunn fra Asia (figur 2).

Et annet poeng som kan trekkes frem, er at selv om kjønnsdimensjonen blir sammensatt når landbakgrunn inkluderes, er kvinner majoritet i renholdsbransjen (menn med afrikansk bakgrunn som unntak), uansett innvandringsgrunn og by, og tross tidligere påstand om innvandrer-menns bransjedomans (Orupabo & Nadim, 2020). Det er dog store

forskjeller mellom Oslo, Bergen og Trondheim. Dette viser hvordan renholdsarbeidet kan forstås som lokalt kjønnnet, og at Oslo nok bør forstås ut fra konkret lokalisering, historie og betydning, uten å nødvendigvis representere en trend som senere vil spre seg til resten av landet når det kommer til kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet (se tabell 1).

Diskusjon

Segmenteringen i renholdsbransjen kommer til uttrykk på flere måter. Dels er yrket tydelig kjønnnet, der majoriteten er kvinner, og dels er bransjen distinkt preget av arbeidstakere med migrantbakgrunn. Dette kan være et uttrykk for at migranter, uansett innvandringsgrunn, tar eller får en rolle i arbeidsmarkedssystemet og skaper tilsvarende muligheter for arbeidstakere med majoritetsbakgrunn å unngå dette arbeidsmarkedet (Piore, 1979, s. 42). En forklaring i lys av segmenterte arbeidsmarkeder kan være at arbeidstakere med norsk bakgrunn ikke søker seg til renholdsbransjen fordi yrket blir assosiert med migrantarbeid, og da mer i Oslo enn i de øvrige byene. Majoritetsbefolkningen er heller ikke nødt til å søke seg til yrket, ettersom de har andre muligheter på andre arenaer på arbeidsmarkedet. Dette varierer nok geografisk mellom byene, på samme måte som mellom rurale og urbane strøk. Særtrekkene i Oslo kan sees i lys av tidligere forskning om at større og mer globalt knyttede byer tilbyr flere muligheter (Caglar, 2007; Glick-Schiller & Caglar, 2009). Skjevfordelingen mellom norskfødte renholdere og renholdere med migrantbakgrunn i datamaterialet kan også tenkes forklart gjennom nettverksrekruttering og oppfattet egnethet for en viss type arbeid, hvilket innebærer at nye arbeidstakere kommer inn i bransjen gjennom eksempelvis etniske nettverk og stereotypiske forestillinger om egnethet (se f.eks. Friberg & Midtbøen, 2021; Orupabo & Nadim, 2020). Skjevfordelingen kan også være et resultat av begrensninger i datamaterialet da renholdere i offentlig sektor ikke er inkludert, og tidligere studier har vist at det er forskjell mellom andel utenlandsfødte renholdere i privat og offentlig sektor (Jordfald & Svarstad, 2020, s. 32).

Den høye andelen av innvandrere i Oslo viser uansett en sterk etnisk segregering i statistikken som er vist her, mens i Bergen og Trondheim

vises en sterkere kjønnsmessig segregering uavhengig landbakgrunn. Her er det flere faktorer som kan spille inn, men fordelingen forteller noe om hvilke muligheter som finnes på arbeidsmarkedet der konstituering av renholdsbransjen kan sies å manifestere betydelsen av hvordan sosial og geografisk mobilitet er knyttet til etnisitet og kjønn.

Selv om arbeidstakere i renholdsbransjen med norsk bakgrunn utgjør mindre enn halvparten av den private renholdsbransjen, utgjør kvinner fortsatt sammenlagt nesten åtti prosent av bransjen. Andelen kvinner forteller en historie om velferdsstatens utvikling (Hagemann, 2009) og om hvordan kvinners valg av arbeid har vært avgrenset. I diskusjonen om hvorfor noen jobber blir kvinnejobber, har det blitt argumentert at det finnes en underliggende antakelse at kvinner strukturelt blitt «presset inn» i kvinnejobber, men at dette er en rimelig enkel forklaring (Hakim, 1991). Skilbrei (2003) har tidligere vist hvordan renholdere har lagt vekt på at arbeidet kan kombineres med familieliv. Skilbrei (2003, s. 165) spør videre «hvorvidt dette skyldes kvinnenes prioriteringer og etterfølgende valg opp gjennom voksenlivet, eller om dette skyldes at de må tilpasse seg de materielle og normative rammene både i hjemmesfæren og i arbeidslivet». To tiår senere har andelen kvinner i den private renholdsbransjen ikke blitt dramatisk mindre.

Skilbrei (2003, s. 159) argumenterer for at man må se på kjønn og klasse som knyttet til hverandre i renholdsbransjen, samtidig som hun argumenterer for at det finnes analytiske grunner for å skille mellom både kjønn, klasse og etnisitet, da det er store interne forskjeller mellom disse gruppene. Kjønnsforskjeller kan også vise til en segmentering som ikke er skapt av arbeidsmarkedet, men av andre faktorer utenfor arbeidsmarkedet (Peck, 1989). Etniske hierarkier på arbeidsmarkedet kan også forstås som uttrykk for stratifiseringsprosesser i samfunnet for øvrig. Differensieringen av forskjellige etnisiteter på arbeidsmarkedet kan da gjenspeile arbeidsgivernes stereotypier. Etnisitet fremtrer som egnethet for å kunne utføre et visst arbeid (Friberg & Midtbøen, 2021). Orupabo og Nadim (2020) viser at arbeidsgivere i Oslo foretrekker spesifikke etnisiteter og kjønn for å kunne utføre renholdsarbeid. I tillegg til tilbud og etterspørsel av arbeidskraft, er staten en aktiv aktør ved å sette rammer som aktører på arbeidsmarkedet agerer innenfor. Renholdsbransjens

institusjonelle trekk reflekterer en endring av arbeidsmarkedet, som i forbindelse med EU-utvidelsen i 2004 ble åpnet for arbeidstakere fra flere europeiske land. Siden da har innvandrere utgjort en større andel av dette markedet. Der Norges ytre grensekontroll tidligere var en del av arbeidsmarkedsreguleringen i Norge, ble det etter 2004 enklere for øst-europeiske borgere å bli en del av norsk arbeidsliv. Allmenngjøring i renholdsbransjen 2011 bør forstås i lys av EU-utvidelsen, da denne ble innført som et institusjonelt svar på en politisk beslutning om å åpne grensene for et større arbeidsmarked.

Arbeidsmarkeder er lokalt segmentert, siden tilbud og etterspørsel av arbeidskraft er forskjellig avhengig av sted, og både endrer seg og endres av lokale forhold (Peck, 1989). Dette kan forklare forskjeller og Oslos særegenhet i kapittelets datamateriale. Personer med stor kulturell distanse til majoritetskulturen opplever oftere diskriminering (Midtbøen & Quillian, 2021). En konsekvens er da at disse gruppene utelukkes fra primære deler av arbeidslivet, og i stedet må ta mindre attraktive jobber i det sekundære arbeidsmarkedet.

Datamaterialet i dette kapittelet inkluderer ikke plattformmediert gig-arbeid eller selvstendig næringsdrivende renholdsarbeidere. Slike data hadde kunnet gi en bedre oversikt over renholdsbransjen i sin helhet, siden store deler av renholdsbransjen preges av enkeltpersonforetak (Steen, 2018). Renholdere i private hjem i datamaterialet utgjorde i 2020 et antall på cirka 290, i kontrast til renholdere i virksomheter på cirka 56 500, noe som indikerer at store deler av renholdsarbeidet i private hjem utgjøres av selvstendig næringsdrivende renholdere. Plattformmediert gig-arbeid utfordrer også tanken om arbeidsgiveren som ulikhetsarkitekt da arbeidet formidles via en digital plattform der arbeidsgivers rolle ikke er like sentral da arbeidstakere ikke er ansatte. Det er likevel rimelig å anta at kunden kan overta arbeidsgivers rolle som viderefører av stereotypier. De siste to tiårenes institusjonelle endringer i bransjen kan forstås som tiltak, både fra bransjens parter og politisk side for å inkludere renholdsbransjen i «den norske arbeidslivsmodellen». Slike bransjetiltak blir likevel ikke tilstrekkelig, ettersom det plattformmedierte gig-arbeidet ofte formidles i en juridisk gråsoner der mange arbeidere er selvstendig næringsdrivende og arbeidstakerbegrepet mister sin juridiske stilling

(Valestrand & Oppegaard, 2022). Derfor kan deler av renholdsbransjen utgjøre «den norske arbeidslivsmodellens» randsoner.

Konklusjon

Dette kapitlet har hatt som mål å diskutere segregasjon på arbeidsmarkedet i tre norske byer. Kapitlet plasserer dermed migrasjonshandlingens konsekvenser i et analytisk rammeverk der segmentert arbeidsmarkedsteori kan bidra til å forstå de kjønnede aspektene ved arbeid i et nytt lys som strekker seg ut over klassiske resonnement om humankapital (Grimshaw et al., 2017). Selv om nyere forskning har satt søkelys på andel innvandrere i renholdsbransjen, viser kapitlet forskjeller mellom Oslo, Bergen og Trondheim. Datamaterialet inneholder bare innvandrere som vært bosatt i Norge mer enn seks måneder, noe som betyr at mange av arbeiderne i renholdsbransjen har en mer langvarig relasjon til Norge enn arbeidsmigranter som er på kortere sesongarbeid.

Hovedfunnet i kapitlet er at renholdsbransjen fortsatt er kjønnet. Oslo har en lavere andel renholdere med norsk bakgrunn enn Bergen og Trondheim. I Oslo utgjør særlig menn fra Asia og Afrika en høyere andel enn det nasjonale gjennomsnittet, mens afrikanske menn er eneste gruppen som er i overtall sammenlignet med kvinner. I Oslo utgjør kvinner cirka seksti prosent, i Bergen er andelen kvinner 73 prosent og i Trondheim er kvinneandelen 78 prosent. Andelen norske kvinner er nesten fem ganger høyere enn menn i Trondheim, men størst forskjell mellom kjønnene er det blant renholdere med østeuropeisk bakgrunn. I Trondheim er det cirka åtte ganger flere kvinner enn menn, deretter Oslo med 7,4 ganger flere kvinner, og sist Bergen, med 6,7 ganger flere kvinner. Sett over tid er det en nedgang i andelen renholdere med norsk bakgrunn, samtidig som renholdere med bakgrunn fra Øst-Europa, Afrika og Asia har økt. Når det kommer til innvandringsgrunn, er arbeid og familie hovedgrunner blant personer med østeuropeisk bakgrunn. For personer med afrikansk bakgrunn er flukt en vanligere innvandringsgrunn, og blant personer fra Asia er familie den desidert vanligste innvandringsgrunnen. Nasjonalt sett utgjør kvinner

et flertall i alle innvandringsgrunner (arbeid, familie, flukt eller utdanning), bortsett fra når det gjelder flukt. Når det kommer til innvandringsgrunn, er det noe mindre forskjell mellom byene.

Renholdsyrket er et feminisert og etnifisert arbeid, og arbeidsstyrkens sammensetning varierer mellom Oslo, Bergen og Trondheim. Et empirisk funn i kapitlet nyanserer sammensetningen av arbeidstakere som har renhold som sitt hovedarbeid. På tross av tidligere forskningspåstand om at menn med innvandrerbakgrunn utgjør et betydelig antall i renholdsbransjen (Orupabo & Nadim, 2020), viser deskriptiv statistikk at kvinner fortsatt er majoritet, men at andelen kvinner varierer lokalt. Renholdsbransjen i Oslo må betraktes som et særtilfelle, ikke nødvendigvis en forløper. Sammensetningen av landbakgrunn for renholdsarbeidere varierer også mellom byene. Her er det interessant å trekke frem at Bergen skiller seg ut med tanke på andelen kvinner fra østeuropeiske land. Kapitlet viser videre hvordan utformingen av arbeidsmarkedspolitikk bør ta hensyn til lokale variasjoner, spesielt i bransjer som preges av stor kjønnsubalanse og etnisk heterogenitet.

Referanser

- Andersen, S. K., Dølvik, J. E. & Ibsen, C. L. (2014). *De nordiske aftalemodeller i åbne markeder: Udfordringer og perspektiver* (Fafo-rapport 2014:08). <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/de-nordiske-aftalemodeller-i-abne-markeder-udfordringer-og-perspektiver>
- Andersen, R. K., Bråten, M., Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2016). «Vi må ha is i magen og la tiltakene få virke»: *Evaluering av godkjenningsordningen i renhold* (Fafo-rapport 2016:18). <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/vi-ma-ha-is-i-magen-og-la-tiltakene-fa-virke>
- Aspøy, T. M. (2020). Job quality through upskilling? The case of the cleaning industry in the collective system of Norway. *Journal of Education and Work*, 33(3), 229–241. <https://doi.org/10.1080/13639080.2020.1754363>
- Bakke, B., Degerud, E., Gravseth, H., Hanvold, T., Løvseth, E., Mjaaland, B., Sterud, T. & Øygardslia, H. (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk* (STAMI-rapport). <https://hdl.handle.net/11250/2757495>
- Caglar, A. (2007). Rescaling cities, cultural diversity and transnationalism: Migrants of Mardin and Essen. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1070–1095. <https://doi.org/10.1080/01419870701599507>

- Chesters, J. (2021). Gender attitudes and occupational aspirations in Germany: Are young men prepared for the jobs of the future? *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/09500170211017046>
- Doeringer, P. B. & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Heath Lexington Books.
- Dzamarija, M. T. (2013). *Innvandringsgrunn 1990–2011, hva vet vi og hvordan kan statistikken utnyttes?* SSB. https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/135482?_ts=140bf5cf4f8
- Dølvik, J. E. (2013). *Grunnpilarene i de nordiske modellene. Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimets utvikling* (Fafo-rapport 2013:13). <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/grunnpilarene-i-de-nordiske-modellene>
- Forsberg, G. & Stenbacka, S. (2013). Mapping gendered ruralities. *European Countryside*, (1), 1–20. <https://doi.org/10.24.2478/euco-2013-0001>
- Friberg, J. H. & Midtbøen, A. H. (2019). The making of immigrant niches in an affluent welfare state. *International Migration Review*, 53(2), 322–345. <https://doi.org/10.1177/0197918318765168>
- Friberg, J. H. & Midtbøen, A. H. (2021). Bortskjemte nordmenn og sultne innvandrere. I J. Ljunggren & M. N. Hansen (Red.), *Arbeiderklassen*. Cappelen Damm Akademisk.
- Glick-Schiller, N. & Caglar, A. (2009). Towards a comparative theory of locality in migration studies: Migrant incorporation and city scale. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35(2), 177–202. <https://doi.org/10.1080/13691830802586179>
- Grimshaw, D., Fagan, C., Hebson, G. & Tavora, I. (2017). A new labour market segmentation approach for analysing inequalities: Introduction and overview. I D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson & I. Tavora (Red.), *Making work more equal* (s. 1–32). Manchester University Press.
- Hagemann, G. (2009). Husarbeid og medborgerskap: Sosialdemokratisk husmopolitikk i etterkrigstidens Skandinavia. *Arbeiderhistorie 2009* (s. 169–187). https://www.arbark.no/eldok/Arbeiderhistorie2009_8.pdf
- Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: Fact and fantasy in women's work orientation. *European Sociological Review*, 7(2), 101–121. <https://doi.org/10.2307/522653>
- Hedberg, C. & Tammaru, T. (2013). “Neighbourhood effects” and “city effects”: The entry of newly arrived immigrants into the labour market. *Urban Studies*, 50(6), 1165–1182. <https://doi.org/10.1177/0042098012461674>
- Johnson, L. (2008). Re-placing gender? Reflections on 15 years of gender, place and culture. *Gender Place and Culture*, 15(6), 561–574. <https://doi.org/10.1080/09663690802518412>
- Jordfald, B. & Svarstad, E. (2020). *Renholderes lønnsbetingelser før og etter allmenngjøring: Privat og offentlig sektor* (Fafo-rapport 2020:13). <https://www.faf.no>

- no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/renholderes-lonnsbetingelser-for-og-etter-allmenngjoring
- Midtbøen, A. H. & Quillian, L. (2021). Forbigående fenomen eller permanent virkelighet? Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet på tvers av tid, sted og generasjoner. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3–4), 182–196. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-02>
- Oppegaard, S. M. N. (2021). Regulating flexibility: Uber's platform as a technological work arrangement. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(1), 109–127. <https://doi.org/10.18291/njwls.122197>
- Orupabo, J. & Nadim, M. (2020). Men doing women's dirty work: Desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway. *Gender, Work & Organization*, 27(3), 347–361. <https://doi.org/10.1111/gwao.12378>
- Peck, J. A. (1989). Reconceptualizing the local labour market. *Progress in Human Geography*, 13(1), 42–61. <https://doi.org/10.1177/030913258901300102>
- Périvier, H. (2018). Recession, austerity and gender: A comparison of eight European labour markets. *International Labour Review*, 157(1), 1–37. <https://doi.org/10.1111/ilr.12032>
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies*. Cambridge University Press.
- Reisel, L. & Brekke, I. (2013). *Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv: Status og årsaker* (IFS-rapport 2013:04). Institutt for samfunnsforskning. <http://hdl.handle.net/11250/177429>
- Skilbrei, M.-L. (2003). «Dette er jo bare en husmorjobb»: Ufaglærte kvinner i arbeidslivet (Nova-rapport 17/03). Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Statistisk sentralbyrå. (2008). *Ny innvandrerguppering*. <https://www.ssb.no/omssb/om-oss/nyheter-om-ssb/ny-innvandrerguppering>
- Statistisk sentralbyrå. (2022a). *Tabell 07108: Innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre, etter region, statistikkvariabel og år*. <https://www.ssb.no/statbank/table/07108/tableViewLayout1/>
- Statistisk sentralbyrå. (2022b). *Tabell 01222: Befolkning og kvartalsvise endringer, etter region, statistikkvariabel og kvartal*. <https://www.ssb.no/statbank/table/01222/tableViewLayout1/>
- Steen, J. R. (2018). *Organisering i servicesektoren: En analyse av fagforbundenes innsats for å bedre rekrutteringen* (Fafo-rapport 2018:24). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/organisering-i-servicesektoren>
- Trygstad, S. C., Nergaard, K., Alsos, K., Berge, Ø. M., Bråten, M. & Ødegård, A. M. (2011). *Til renholdets pris* (Fafo-rapport 2011:18). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/til-renholdets-pris>

- Trygstad, S. C., Andersen, R. K., Jordfald, B. & Nergaard, K. (2018). *Renholdsbransjen sett nedenfra* (Fafo-rapport 2018:26). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/renholdsbransjen-sett-nedenfra>
- Valestrand, E. T. (2021). Prekærbegrepene – en teoretisk fristelse og forbannelse. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 5(6), 1–14. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2021-06-02>
- Valestrand, E. T. & Oppegaard, S. (2022). Framveksten av plattformmediert gigarbeid i Norge og den «norske arbeidslivsmodellen». *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 6(5), 25–43. <https://doi.org/10.18261/nost.6.5.3>
- Waldinger, R. (1994). The making of an immigrant niche. *International Migration Review*, 28(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/019791839402800101>