



Aldring i en innvandrerfamilie på arbeidsmarkedet. Lederblikk på eldre innvandrere med fysisk krevende jobber

What do managers say about the challenges facing older workers with immigrant backgrounds?

Anne Skevik Grødem

Seniorforsker ved Institutt for samfunnsforskning, Dr.polit. sosiologi
a.s.grodem@samfunnsforskning.no

Sammendrag

Eldre arbeidstakere med innvandrerbakgrunn er en voksende gruppe på det norske arbeidsmarkedet, men det finnes lite forskning om situasjonen deres. I denne artikkelen diskuteres hvordan ledere ser på denne gruppas styrker, sårbarheter og særlige utfordringer. Data kommer fra kvalitative intervjuer med ledere i en bedrift som selger renholds- og kantinetjenester. Analysen viser at lederne generelt ser lite rom for tilrettelegging, samtidig som omplassering er vanskelig for medarbeidere som ikke snakker godt norsk. De eldre innvandrerne beskrives som svært dedikerte medarbeidere, men også på noen områder særlig utsatte for slitasje og skader. Samlet preges situasjonen av lite fleksibilitet.

Nøkkelord

eldre arbeidstakere, innvandrere, renholdsbransjen, pensjoneringsatferd

Abstract

Increasing proportions of older workers in Norway have immigrant backgrounds, yet little is known about this group's situation. This article discusses how managers view these workers' unique strengths, vulnerabilities and challenges. Data come from qualitative interviews with managers in a firm that sells cleaning and canteen services. The analysis indicates that the managers see limited space for workplace accommodation and few openings for the older immigrant workers to leave the work situation. Older immigrants tend to be stuck. They describe older immigrants as dedicated workers, but also as particularly vulnerable to exhaustion and workplace injury.

Keywords

older workers, immigrants, cleaning industry, retirement

Innledning

I Norge, som i de fleste andre europeiske land, har det i de senere årene vært et uttalt mål å få flere til å stå lenger i jobb.¹ Ønsket om å forlenge yrkeskarrierene er sentralt i det reformerte norske pensjonssystemet (NOU 2022:7), aldersgrensen for oppsigelsesvern på grunn av alder er hevet fra 70 til 72 år (Herlofson et al., 2020), og sentrale aktører jobber aktivt for å øke anerkjennelsen av eldre som attraktive arbeidstakere (Midtsundstad & Hilsen, 2019). En kritikk mot denne innsatsen er imidlertid at eldre arbeidstakere er en svært sammensatt gruppe, der mulighetene til å stå lenge i jobb langt fra er likt fordelt (Lain, Vickerstaff & van der Horst, 2022). I Norge har denne diskusjonen særlig handlet om hvordan noen yrker er enklere å bli eldre i enn andre; det er lettere for en professor enn for en platearbeider å stå i jobb til hen er 70 år. Det har vært mindre oppmerksomhet rundt hvordan trekk ved arbeidstakeren – hans eller hennes kjønn, funksjonsevne, livshistorie og bakgrunn – påvirker hvordan senkarrieren blir og hvor lenge det er mulig å jobbe. Innvandringsbakgrunn er en av flere faktorer som kan virke inn på dette bildet.

Antallet eldre arbeidstakere med innvandrerbakgrunn vil øke raskt de kommende årene (Tønnessen & Syse, 2021). Denne artikkelen representerer et første forsøk på å utforske mulige særtrekk ved situasjonen deres i Norge. Analysen er basert på intervjuer med ledere i en typisk «innvandrernisje» (Friberg & Midtbøen, 2019) i det norske arbeidsmarkedet, nemlig renhold- og cateringindustrien. Analysen vil peke på noen mulige aspekter som er særegne for eldre arbeidstakere med innvandringsbakgrunn – slik lederne deres ser det – og gi et oppspill til videre forskning. Problemstillingene for artikkelen er; hvordan snakker ledere i en innvandrerdominert bransje om sine eldre ansatte med innvandrerbakgrunn? Hvordan presenterer de disse ansattes styrker, svakheter og eventuelle spesielle utfordringer?

Den tidlige litteraturen om pensjoneringsatferd skilte typisk mellom «push» og «pull»-faktorer, altså mellom de som pensjonerte seg fordi de måtte og de som gikk av fordi de hadde lyst. En typisk push-faktor er dårlig helse, en typisk pull-faktor er sjenerøse pensjonsordninger. Senere bidrag la til «stay» og «stuck», som på tilsvarende måte skiller mellom de som blir stående i jobb fordi de trives og har lyst til å bli (stay) versus de som blir stående fordi de ikke har råd til å pensjonere seg (stuck) (Grødem & Kitterød, 2022; Jensen, 2005). I denne artikkelen diskuteres ledernes beretninger i lys av dette begrepsapparatet. Vi søker å avdekke om lederne tenker at eldre arbeidstakere med innvandrerbakgrunn opplever push- og pull-faktorer annerledes enn norskfødte, om stay og stuck-faktorer har samme betydning for dem som for andre.

Eldre innvandrere i Norge

Innvandringen til Norge har vært på et høyt nivå gjennom mange år. De fleste innvandrerne er relativt unge, men antallet innvandrere i aldersgruppen 55–66 år ligger an til å øke fra drøyt 85 000 i 2020 til over 220 000 i 2040 – altså en tredobling på 20 år (Tønnesen og Syse, 2021). Per i dag er sysselsettingen blant innvandrere i denne aldersgruppen lav, men med svært stor variasjon mellom grupper. 69,4 prosent av befolkningen uten innvandrerbakgrunn i alderen 55–66 år var sysselsatt i 2021, sammenlignet med 66,2 prosent

1 Arbeidet med artikkelen er finansiert av Norges Forskningsråd gjennom prosjektet Shades of Grey: Negotiating Age Norms, Class and Gender in the time of Pension Reform (prosjektnummer 301296). En stor takk til Hege Sofie Hesselberg og Ragni Hege Kitterød for innsatsen deres i datainnsamlingen, og til ISFs forskningsgruppe Likestilling, Integrering, Migrasjon (LIM) og to anonyme fagfeller for verdifulle kommentarer til tidligere utkast.

blant innvandrere fra EU-land i Øst-Europa, 44,9 prosent blant innvandrere fra Asia og 42,8 prosent blant innvandrere fra Afrika (Statistisk sentralbyrå 2022a). Hvis målet om at flere skal stå lengre i jobb skal nås, virker det klart at sysselsettingen også må økes blant seniorer med innvandrerbakgrunn.

Innvandrere er en svært sammensatt gruppe, både med tanke på landbakgrunn, innvandringsgrunn og botid. Arbeidsinnvandring, særlig fra land som kom inn i EU i 2004, har dominert de senere årene, men mange kommer også på grunn av flukt, familiegjenforening eller utdanning (NOU 2022:18). En viktig forskjell mellom de ulike gruppene er at arbeidsinnvandrerne i langt større grad enn andre returnerer til opprinnelseslandet på et tidspunkt. De som har innvandret på grunn av familie og flukt, blir i større grad værende i Norge (Friberg & Midtbøen, 2018; NOU 2022:18, s.111). En annen viktig forskjell er at arbeidsinnvandrere fra EU-området har langt sterkere sosiale rettigheter i Norge enn andre innvandrere. EU-retten krever at opptjening i ett EU-land utløser rettigheter i alle de andre landene, og gjennom EØS er Norge bundet av dette prinsippet (NOU 2021:8). Tilsvarende gjelder ikke innvandrere fra land utenfor EU.

Forskningen på innvandreres situasjon på det norske arbeidsmarkedet har vist at personer med «ikke-norske» navn kan møte diskriminering i ansettelsesprosesser (Midtbøen & Rogstad, 2012), men at det samtidig finnes nisjer i arbeidsmarkedet der innvandrere er særlig etterspurt. Disse nisjene finnes typisk i bunnen av arbeidsmarkedet, der de formelle kvalifikasjonskravene er små og arbeidet er fysisk krevende (Friberg & Midtbøen, 2019). Renhold og fiskeforedling er typiske eksempler. Ledere i slike bransjer tilskriver innvandrere en overlegen arbeidsmoral, mens de beskriver norskfødte som late, bortskjemte og lite arbeidsvillige (Friberg & Midtbøen, 2019; Orupabo & Nadim, 2020). Samtidig er noen arbeidsgivere klare på at de ikke ønsker at deres ansatte med innvandrerbakgrunn skal bli «for husvarme»; de erfarer at innvandrere over tid lærer seg hvordan det norske systemet fungerer og hvilke rettigheter de har (Friberg & Midtbøen, 2018). Dermed begynner de å oppføre seg som «bortskjemte nordmenn» gjennom å motsette seg å jobbe lange dager eller protestere mot dårlige arbeidsforhold. Arbeidsgivere kan dermed ønske å etablere en «svingdør» der stadig nye innvandrergrupper, med mindre bevissthet om regler og rettigheter, erstatter de gamle.

Disse bidragene om innvandreres posisjoner i det norske arbeidsmarkedet har ikke tematisert alder eller aldring. På den andre sida har forskningen om *eldre* innvandrere i Norge hatt lite å si om jobbtilknytning, men i stor grad konsentrert seg om denne gruppen som mottakere av omsorgstjenester (Ingebretsen, 2010) og om identitet og tilhørighet (Moen, 2002). Rundt 2010 pågikk det imidlertid en diskusjon om mekanismene bak den lave yrkesdeltakelsen blant eldre mannlige innvandrere, mer presist om hvorfor mannlige arbeidstakere fra land i Asia og Afrika i gjennomsnitt forlot arbeidslivet tidligere enn norskfødte menn, ofte med overgang til uførepensjon. Sosialmedisinere argumenterte for at årsaken lå i «push-faktorene» i arbeidslivet, altså at disse innvandrerne jobbet i mer krevende jobber og opplevde mer stress (Claussen, Dalgard, & Bruusgaard, 2009; Claussen, Smeby, & Bruusgaard, 2012), mens samfunnsøkonomene pekte på «pull-faktorene» innbakt i insentivstrukturen i stønadsystemet (Bratsberg, Raaum, & Røed, 2010; se også NOU 2011:7). Det fantes empirisk grunnlag for begge typer argumenter, og debatten skapte ingen konsensus om at den ene typen mekanismer var viktigere enn andre. Pensjonsreformen endret forutsetningene for denne typen diskusjoner; etter pensjonsreformen har flere i privat sektor hatt mulighet til å gå av med alderspensjon som 62-åring, men på betingelser som sier at den årlige pensjonen blir lavere jo tidligere man går av. Den svært gunstige AFP-ordningen, som tillot de som var dekket å gå av som 62-åring på samme betingelser

som om de jobbet til de var 67, forsvant. Både innvandrere og norskfødte velger oftere å stå lenger i jobb etter at den gamle AFP-ordningen i privat sektor forsvant (Bratsberg & Røed, 2022; Hansen & Vignes, 2022), og samfunnsøkonomene mener dette styrker argumentet om at insentiver virker (Bratsberg & Røed, 2022).

Diskusjonen om insentiver versus helse/jobbstress er en klassisk «pull versus push»-diskusjon. Går vi bort fra forskningen på innvandrere og mot forskning om eldre arbeidstakere generelt, har mye av forskningen de senere årene handlet om «stay»-faktorene, altså tiltak som gjør det mulig og ønskelig å jobbe lenger. Sentrale temaer inkluderer mulighet til tilrettelegging og såkalte seniorgoder (Hermansen, 2016), tilgang til ressurser for å vedlikeholde og utvikle kompetanse (Midtsundstad, 2019), og holdningene til arbeidsgivere og HR-avdelinger (Boehm, Schröder, & Bal, 2021). Studiene dokumenterer stor variasjon mellom ulike arbeidsplasser og bransjer. En mulig delforklaring på den lavere sysselsettingen blant eldre i enkelte innvandrergupper kan dermed være at disse innvandrerne oftere enn andre jobber i bransjer der tilrettelegging og kompetanseheving sjelden tilbys, eller at de diskrimineres av arbeidsgiverne når slike goder tildeles. Dette finnes det per nå ingen systematisk kunnskap om i Norge.

Endelig er det grunn til å se nærmere på «stuck»-faktorene, altså forhold som gjør at den reelle muligheten til å gå av med alderspensjon er ulikt fordelt. For personer som har tjent opp et godt pensjonsgrunnlag gjennom yrkeslivet, vil det norske pensjonssystemet framstå som fleksibelt. Man har stor valgfrihet med tanke på når man begynner å ta ut pensjon – tidligste uttaksdato er ved 62-årsdagen – og man kan jobbe så mye man vil ved siden av pensjonsuttaket. For personer med liten opptjening er imidlertid fleksibiliteten mindre. Man må ha 40 års botid for å få rett til fulle minstestytelser, og det gjelder minimumskrav til hvor stort pensjonsgrunnlag man må ha tjent opp for å kunne ta ut pensjon når man er 62. For arbeidstakere som har jobbet i få år og/eller tjent lite, vil ikke denne muligheten finnes. I tillegg kan selv de som oppfyller minstekravet, oppleve at den pensjonen de får som 62-åring er for lav til å leve et godt liv. Insentivene til å stå lenge i jobb er sterke i det norske pensjonssystemet, og sterkere vil de bli over tid, så man må ha hatt god inntekt i mange år for å oppnå en tilstrekkelig pensjon ved 62 år (NOU 2022:7). Kravene til opptjening kan blokkere veien til pensjonering for innvandrere med kort botid og/eller lav lønn over livsløpet.

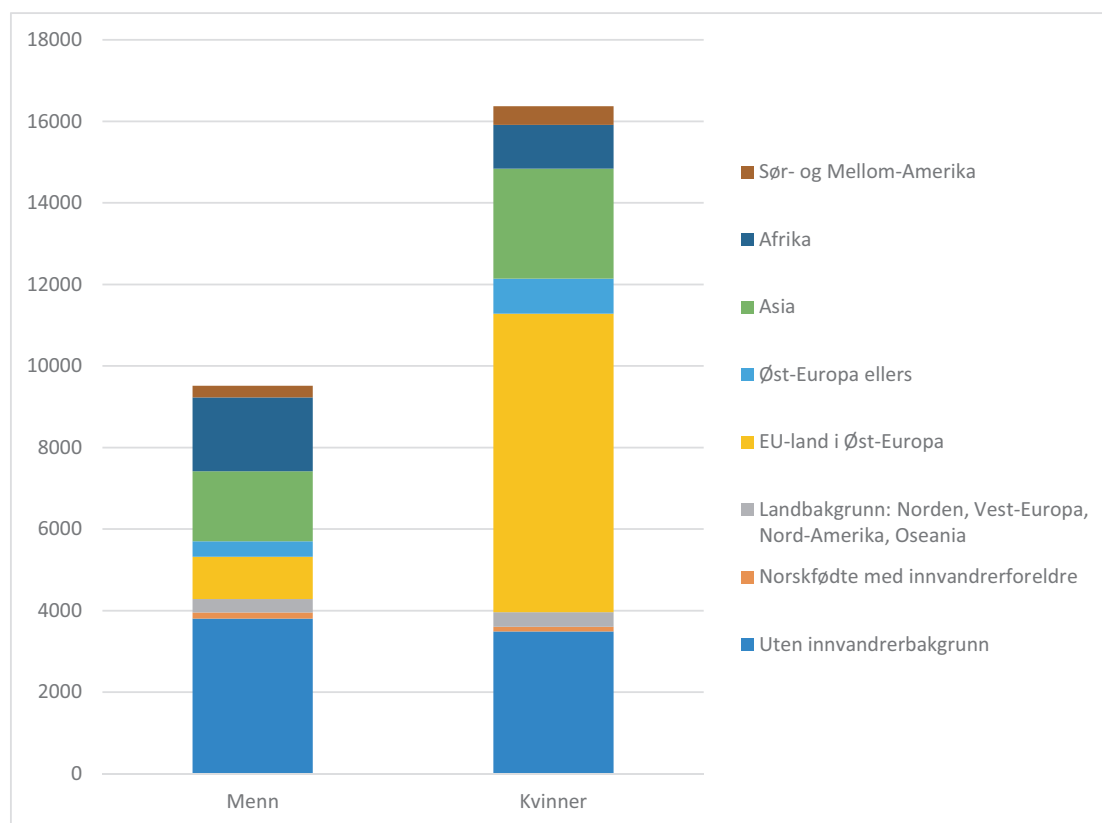
Det er altså en del strukturelle trekk ved det norske arbeidsmarkedet og pensjonssystemet som kan begrense handlingsrommet til eldre innvandrere og deres arbeidsgivere og ledere. I denne undersøkelsen har vi intervjuet ledere i en bedrift som leverer rengjørings- og kantinetjenester til proffaktører, og som ansetter mange med innvandrerbakgrunn. Mange av innvandrerne – ikke alle – hadde relativt kort botid, og informantene kunne fortelle at denne bedriften ofte representerte innvandrernes første møte med det norske arbeidslivet. Det disse lederne sier om mulighetene til tilrettelegging, og de holdningene de uttrykker om eldre innvandrere, gir dermed relevant informasjon om den situasjonen mange eldre innvandrere vil stå i. Renholdsbransjen er generelt en viktig arbeidsgiver for innvandrere i Norge, og som nevnt er flere studier av innvandrernes posisjon gjort nettopp i denne bransjen. I neste avsnitt går vi kort gjennom noen av særtrekkene ved renholdstjenestene og hvordan disse har utviklet seg de senere årene.

Den nye renholdsbransjen: vaskekjerringa ut, innvandrerne inn

Renholdsbransjen er interessant for migrasjonsforskere fordi bransjen ansetter svært mange med innvandrerbakgrunn. Bransjen stiller begrensede krav til opplæring og språkkunnskaper, og er ofte første arbeidsplass for nykommere i Norge. Renhold brukes også i

stor grad til arbeidstrening og kvalifisering, også for deltakere i introduksjonsprogrammet (Djuve, Kavli, Sterri, & Bråten, 2017). I 2021 var nesten tre av fire ansatte i renholdsbransjen født i andre land enn Norge (figur 1). Kvinner fra EU-land i Øst-Europa utgjør en svært høy andel, mens kjønnsfordelingen er ganske lik for innvandrere fra Asia og Asia – to andre store ansattegrupper – og for befolkningen uten innvandrerbakgrunn. At såpass mange menn uten innvandrerbakgrunn er registrert som renholdsarbeidere kan ha sammenheng med at registerstatistikken (NACE-kode 81.2) inkluderer et bredt spekter av renholdstjenester, inkludert utvendig renhold av bygninger (Trygstad, Andersen, Jordfald, & Nergaard, 2018). Ser man på utviklingen over tid, er det tydelig at andelen innvandrere har økt; i 2008 utgjorde personer uten innvandrerbakgrunn 50 prosent av alle ansatte, i 2017 var andelen 30 prosent (Trygstad mfl. 2018:22). I 2021 har den falt videre til 27 prosent (jf. figur 1).

Renholdsbransjen er en bransje med lav gjennomsnittsalder. Ifølge Statistisk sentralbyrå var bare 20 prosent av de ansatte i denne bransjen eldre enn 50 år, mens 40 prosent var 34 år eller yngre (Trygstad mfl. 2018:16). Tilsvarende tall for arbeidslivet som helhet i 2021 var hhv. 33 prosent og 35 prosent (Statistisk sentralbyrå 2022b).



Figur 1. Ansatte i renholdsbransjen, etter kjønn og landbakgrunn. 2021.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, statistikkbanken, tabell 13215: Sysselsatte. 4. kvartal, etter kjønn, alder, innvandringskategori, landbakgrunn, statistikkvariabel, år og næring (SN2007). Alle registrerte i NACE-kode 81.2, Rengjøringsvirksomhet.

På samme måte som renholdsbransjen er interessant for migrasjonsforskere fordi den ansetter mange med innvandrerbakgrunn, er den interessant for arbeidsmarkedsforskere fordi den er en av de bransjene som i størst grad har skiftet karakter gjennom en begrenset tidsperiode i Norge. Bare siden 1990-årene har denne bransjen endret seg betydelig

(Skilbrei, 2009). Tidlig på 1990-tallet var det vanlig at bedriftene hadde ansatte som drev med renhold, men i løpet av de siste 30 årene har de fleste proffaktører outsourcet renholdstjenestene. Dette la grunnlaget for et marked der ulike leverandører konkurrerte om å levere renhold. Samtidig ble renholdsarbeidet profesjonalisert; den klassiske «vaskekjerringa» ble skjøvet ut, og det ble utviklet standarder, en egen fagopplæring, og en mulighet til å ta fagbrev som renholdsoperatør.

Den omfattende outsourcingen innebærer at selskapene som selger profesjonaliserte renholdstjenester, opererer i et marked med sterk konkurranse og svært stor oppmerksomhet om pris (Andersen et al., 2021). Dette skapte bekymring for arbeidsforholdene til de ansatte i bransjen, og i 2011 ble det gjort et vedtak om allmengjøring. Allmengjøringsforskriften innebar at det ble innført en lovfestet minstelønn i sektoren som følger den gjeldende tariffavtalen, samtidig som den pålegger bestillerne plikt til å informere og påse at leverandørens lønns- og arbeidsvilkår er i tråd med de allmenngjorte vilkårene. I tillegg har renholdsbedriftene siden 2012 vært forpliktet av godkjenningsordningen for renhold. Etter denne må alle virksomheter som helt eller delvis tilbyr renholdstjenester, søke om godkjenning fra Arbeidstilsynet, og det er forbudt å kjøpe renholdstjenester fra virksomheter som ikke er godkjent (Andersen et al., 2021). Til tross for disse tiltakene fant en studie fra Fafo i 2021 at det fortsatt finnes aktører i renholdsmarkedet som opererer på kanten av regelverket eller har direkte useriøse innslag (Andersen et al., 2021). En delvis grunn til dette, ifølge Fafo-studien, er nettopp at bransjen har svært god tilgang på utenlandsk arbeidskraft. Arbeidstakere med kort botid kjenner ikke norsk arbeidsliv og de rettighetene de har, og de kan ha vanskelig for å si fra når forholdene ikke er som de bør være.

Selskapene som selger renholdstjenester, forholder seg altså til et marked der konkurransen er stor, marginene små og pris av stor betydning. Dette gir begrenset handlingsrom når det gjelder å tilrettelegge, gi ansatte mer tid til oppgavene etc. I tillegg vil de større bedriftene, og mange av de mindre, ha ansatte fra mange ulike land, som også snakker ulike språk. Dette gir helt spesielle rammebetingelser når det gjelder å utvikle politikk og tiltak for eldre arbeidstakere.

Data og metode

Denne artikkelen er basert på kvalitative intervjuer med ledere som har personalansvar for eldre arbeidstakere på tre store norske arbeidsplasser i ulike bransjer. Situasjonen til eldre arbeidstakere med innvandrerbakgrunn kom opp bare i en av bedriftene, dermed er det bare intervjuene herfra som brukes i analysen. Vi snakket med eldre arbeidstakere uten lederansvar i samme bedrift, og flere av disse hadde innvandret til Norge. Antallet innvandrere blant ansatteinformantene er likevel så lite, og variasjonen blant dem så stor, at vi velger å avgrense analysen til lederperspektivet.

Informantene ble rekruttert gjennom at vi kontaktet nøkkelpersoner i bedriften, typisk i HR-avdelingen, og ba om hjelp til å kontakte mulige informanter. Kriteriet for inkludering av ledere var at de hadde personalansvar for minst en medarbeider som var 50 år eller eldre. Bedriftene hjalp oss å formidle informasjon om undersøkelsen til aktuelle informanter, og informantene tok i neste omgang kontakt med oss. Bedriftsledelsen og HR-avdelingen var ikke involvert utover dette aller første stadiet, og kjenner ikke til hvem informantene er.

I alt intervjuet vi ni ledere i den aktuelle bedriften. Sentrale temaer i intervjuene var hvordan de oppfattet kompetansen og kvalifikasjonene til de eldre versus de yngre arbeidstakerne, om eldre/ynge opplevde noen utfordringer/muligheter andre ikke hadde, hvordan de oppfattet bedriftens politikk ovenfor seniorer, og hvilke signaler de selv fikk fra ledelsen om behovet for å ivareta senioren.

Intervjuene ble gjennomført i mai og juni 2021 og varte i om lag en time hver. På grunn av pandemirestriksjoner våren 2021 ble intervjuene gjennomført på Zoom og tatt opp med opptaksfunksjonen i dette programmet. I etterkant ble alle intervjuene transkribert ordrett. Å måtte gjøre intervjuene digitalt innebar noen begrensninger, men vi opplevde dem ikke som alvorlige. Pandemien hadde pågått i mer enn et år på intervjutidspunktet, og alle informantene var fortrolige med møter og personlig kontakt via skjerm. De transkriberte intervjuene er analysert ved hjelp av analyseprogrammet NVivo 12 pro.

To av informantene våre jobbet i bedriftens HR-avdeling og hadde stort sett kontakt med HR og ledelse-nivået i bedriften. Disse to hadde kort fartstid i den aktuelle bedriften og hadde jobbet i andre virksomheter tidligere. Intervjuene med disse to var nyttige for å få innblikk i de institusjonelle og økonomiske rammene for virksomheten i bedriften, inkludert pensjonsordningene og mulighetene til tilrettelegging, men de hadde bare indirekte informasjon om forholdene ute «på site». De sju andre informantene var tettere på det praktiske arbeidet. Flere av dem hadde stillinger som innebar at de ofte var fysisk på arbeidsstedene sammen med teamene sine. Disse hadde jobbet i virksomheten i mellom 11 og 26 år (median: 20 år), i tillegg hadde noen av dem tidligere jobbet i bedrifter som var kjøpt opp av virksomheten de nå var i. Noen av dem hadde på intervjutidspunktet jobber som handlet mest om kontraktsoppfølging og strategi, men også disse hadde «gått gradene» i organisasjonen og var godt kjent med utfordringene på ulike nivåer. Selv om ni informanter er et lite antall, inneholder intervjumaterialet rike beskrivelser av livet på en mangfoldig arbeidsplass.

I intervjuene ble vi slått av hvor tett oppfølging mange av lederne hadde med medarbeiderne. De beskrev hvordan de ble involvert i ulike sider ved arbeidstakernes liv, ikke bare det som hadde med arbeidet å gjøre; de hjalp dem å tolke informasjon fra offentlig myndigheter, fulgte dem til legen, hjalp dem å fylle ut selvangivelsen, satt sammen med dem foran PCen hvis arbeidstakeren manglet digitale ferdigheter, og i noen tilfeller snakket de med barna eller andre familiemedlemmer hvis det var noe arbeidstakeren selv ikke klarte å kommunisere på norsk. Eksempler på slik involvering kom opp i flere av intervjuene.

Intervjuguiden vår inkluderte i utgangspunktet ingen spørsmål om arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn, men vi forsto i de første intervjuene at dette var et stort tema for informantene. I de senere intervjuene stilte vi derfor oppfølgingsspørsmål, der det virket relevant, om betydningen av innvandrerbakgrunn for de ulike temaene. I analysen av intervjuene opprettet vi «situasjonen til eldre med innvandrerbakgrunn» som et separat tema. Under dette temaet identifiserte vi sju undertemaer: kropp og fysisk helse, psykisk helse, kultur, transnasjonale liv, krav til lederrollen, stønadsrettigheter og posisjon på arbeidsmarkedet. I den videre analysen skilte vi mellom hvordan lederne beskrev at situasjonen til medarbeiderne med innvandrerbakgrunn skilte seg fra situasjonen til norskfødte, og hvordan de delvis pekte på strukturelle barrierer og delvis på trekk ved arbeidstakerne.

I og med at undersøkelsen ikke var designet for å kartlegge eldre innvandreres situasjon, er det en del spørsmål som ikke er stilt. I analysen har vi særlig savnet å kunne skille mellom arbeidsinnvandrere fra EU-land i Øst-Europa og andre innvandrere. De førstnevnte utgjør en høy andel av de ansatte i renholdsbransjen (jf. figur 1), og som nevnt har de sterkere sosiale rettigheter i Norge og også i større grad realistisk mulighet til å returnere til opprinnelseslandet. Ut fra helheten i intervjuene tolker vi det som at informantene stort sett siktet til flyktninger og familiegjennforente når de snakket om «innvandrere». Ikke i noen av intervjuene viste informantene til «EU-utvidelsen» eller «polakkene» eller andre nøkkelord som tydet på at de snakket om medarbeidere fra andre europeiske land, derimot viste de til «krigsherjede land» og at noen «har vært analfabeter». Vi har derfor

lagt til grunn at «innvandrere» i fortellingene deres viser til arbeidstakere med bakgrunn fra Asia og Afrika.

I gjennomgangen nedenfor presenterer vi en rekke sitater fra de transkriberte intervjuene. For å beskytte anonymiteten til informantene oppgir vi ikke hvor i bedriften den enkelte jobbet eller andre potensielt identifiserende detaljer. Sitatene er også lett redigert for å gjøre dem mer lesbare, og for å anonymisere ytterligere.

Resultater

Vanskelig å tilrettelegge, vanskelig å slutte

Informantene i denne studien beskrev at de var tett på medarbeiderne, og de opplevde at de kjente til medarbeidernes problemer og ønsker. «Push»-faktorene i bransjen var godt kjent for dem, og de visste at de eldre medarbeiderne kunne ønske seg tilrettelegging, som litt mer tid til hver jobb. Likevel var de tydelige på at både tilrettelegging og intern omplassering kunne være vanskelig i den bransjen de opererte. I refleksjonene rundt dette formidlet informantene ganske samstemt at de knappe marginene i markedet, kravet om å levere til lav pris og kundenes forventning om effektivitet, la store begrensninger på muligheten til å tilrettelegge. Et premiss for arbeidet var gjerne at «renhold skal ikke synes» – jobben skulle helst være gjort før bedriftens egne ansatte kom på jobb klokka 8:00 om morgenen. Dette begrenset hvor mye det var mulig å dempe push-faktorene gjennom tilrettelegging. En leder med HR-ansvar sa:

Ja og dette høres jo også litt brutalt ut, men vi er en bedrift med veldig små marginer. Kunden presser oss jo stort sett på pris hele tiden, og på når vi da skal levere, så det er på en måte ikke noe slækk på et par timer ekstra. Det er en del som sier at «jeg klarer ikke jobbe så fort lenger og må ha kortere dager eller ikke løpe så fort», og det er det jo da ikke rom for.

Kravene til effektivitet og stramme tidsrammer gjaldt for alle arbeidstakere i stort sett alle deler av virksomheten. Dette bekrefter beskrivelsene i den nevnte Fafo-rapporten (Andersen et al., 2021). Lederne påpekte likevel at det å være en stor aktør ga noen muligheter til å omplassere arbeidstakere mellom ulike typer jobber. De kunne få til å flytte folk fra hotellrenhold til kontorrenhold, eller fra en bygning uten heis til en bygning med. Bedriften kunne også hjelpe medarbeiderne til å få et fagbrev som satte dem i stand til å jobbe med catering og kantine. Her stilte imidlertid mange arbeidstakere med ikke-norsk bakgrunn med et handicap, for lederne la til grunn at man må kunne snakke norsk for å jobbe med kunder. En leder med lang erfaring fra kantinedrift sa:

Det er et kjempeproblem, de som ikke har lært seg norsk og blitt fast ansatt, det er faktisk et stort problem i dag. For i kravene så står det at du skal kunne på en måte alt om allergener, og du skal kunne svare en kunde. Så egentlig er det et kjempeproblem for dem som ikke har lært seg norsk.

Lederne hadde mange refleksjoner rundt hvordan man kunne jobbe rundt dette problemet. Hvis arbeidstakeren snakket godt engelsk, og man kunne finne et arbeidssted hos en kunde i et «veldig internasjonalt miljø» der engelsk langt på vei var arbeidsspråk uansett, hadde man en løsning. Hos den typiske kunden var imidlertid arbeidsspråket norsk, og som tilbyder av kantinetjenester kan man ikke legge til grunn at alle ansatte hos kunden er komfortable med å kommunisere på engelsk. Tilsvarende, ikke-norsktalende kunne fungere godt i en stor kantine, men denne løsningen innebar at det var en del oppgaver på denne kantina denne medarbeideren ikke kunne utføre, noe som påførte andre merarbeid. I det hele tatt,

lederne formidlet at intern omplassering er enklere når medarbeideren kan fungere i et norsktalende miljø.

Hvis intern tilrettelegging og omplassering ikke lar seg gjøre, vil neste spørsmål for slitne eldre arbeidstakere bli om det er mulig å skifte jobb. Bedriften hadde mye gjennomtrekk, og lederne beskrev at virksomheten deres ofte var første stopp for innvandrere med kort botid før de kom seg videre i arbeidsmarkedet, så det var på ingen måte slik at arbeidstakere generelt ble «fanget» i denne typen arbeid. For noen av de eldre med innvandrerbakgrunn, som gjerne hadde vært i bedriften i mange år, kunne likevel veien videre framstå som ganske lukket. Arbeidstakere som jobber med renhold over tid, har ofte lav formell kompetanse og dermed få alternative jobber å velge mellom. Hvis man i stor grad jobber sammen med kollegaer som har samme morsmål, eller man jobber mest alene, fungerer arbeidsplassen dårlig som integreringsarena.

Denne erfaringen ble også reflektert i intervjuene. Lederne vi intervjuet skisserte hvordan det å starte som renholder i seg selv kan bli en «felle» som gjør det vanskelig å komme over til andre deler av arbeidsmarkedet. En informant fortalte anekdotisk om en medarbeider som nylig hadde pensjonert seg, som hadde jobbet i Norge i 25 år og fortsatt snakket svært lite norsk. En annen reflekterte:

Mange av de som vi har fått virksomhetsoverdratt har jo vært på samme hotellene i 16–17 år. Og mange av dem er også fryktelig dårlig i norsk, av de eldste vi har inne på hotellene. Og da blir det nok litt sånn at det blir litt skremmende å søke på noe nytt. [...] For mange er det jo den første jobben du får når du kommer til Norge. Og når du går da på et hotell og rengjør, så behøver du ikke snakke med så mange. Da er det ganske trygt, det at: «Nei, trenger ikke det».

Jobbskifte er dermed lite realistisk for mange. Hva så med den andre opplagte utgangsdøra fra arbeidsplassen, alderspensjonering? Bedriften våre ledere jobbet i hadde AFP, og lederne la til grunn at AFP gir mulighet til å gå av med pensjon som 62-åring.² Denne muligheten så de for seg selv og en del av de norskfødte ansatte med lang fartstid. For mange av innvandrerne var derimot også denne veien stengt.

De har ikke vært i Norge så lenge ikke sant. De har ikke stått i folketrygden så lenge at de får nytte godt av det. [...] Det er ofte misforståelser da, at de hører at «[bedriften] har AFP det er jo helt supert, jeg kan gå av når jeg er 62» – nei du kan ikke det for du har ikke bodd i landet vårt lenge nok.

Både folketrygden og AFP krever mange års opptjening for å få fulle rettigheter. I praksis var mange av disse arbeidstakerne stengt ute fra den fleksibiliteten som gjelder i pensjonssystemet generelt, og måtte i prinsippet stå i jobb til de ble 67 år. Med få muligheter til å skifte jobb, og like små muligheter til å gå av med pensjon, beskrev lederne at deres eldre ansatte med innvandrerbakgrunn var stuck i en jobbsituasjon der pushfaktorene var mange. Samtidig opplevde de det som vanskeligere å utvikle «stay»-strategier, som intern omplassering, for arbeidstakere som ikke hadde svært gode norskkunnskaper.

Push-faktorene i fysisk krevende jobber kan gjøre seg gjeldende for alle som jobber i slike bransjer over tid. Våre informanter hadde imidlertid også noen refleksjoner om hvordan

2 Som nevnt ovenfor gir ikke AFP i privat sektor lenger noen ubetinget rett til å gå av som 62-åring. Det kan virke som forståelsen av denne endringen var begrenset blant iallfall noen av våre informanter, men dette er ikke viktig for det budskapet de formidlet.

arbeidstakere med innvandrerbakgrunn kunne oppleve disse faktorene ekstra sterkt, og samtidig at de kunne ha noen egenskaper som gjorde dem i stand til å fortsette å gjøre godt arbeid. Dette er tema i neste avsnitt.

Sårbare kropper, men sterk arbeidsvilje

Arbeid med renhold og kantine er fysisk krevende. Å re hotellsenger gir belastninger på rygg og skuldre, vognene med utstyr er tunge, kantinearbeid inkluderer tunge løft, og i alle yrkene er man på beina så å si hele arbeidsdagen. Dette er arbeidsvilkårene for alle ansatte, men for diskusjonen her er det relevant å spørre om belastningene på noen måter kanskje er ekstra store for arbeidstakere med ikke-norsk bakgrunn. Lederne hadde noen refleksjoner som pekte i den retningen. Refleksjonene gikk langs to linjer; ulikheter i muligheten til å holde kroppen i form over tid, og utfordringer knyttet til den fysiske utformingen av arbeidsplassen.

Det er kjent fra forskning at noe av grunnlaget for en sunn alderdom legges tidlig i livet (Arpino, Gumà, & Julià, 2018). En av lederne viste eksplisitt til dette i intervjuet:

... i hvert fall i Norden så er vi vokst opp med trening, med gym på skolen og fysiske utfoldelser. De er ikke det i krigsherja land altså. Det er en forskjell. [...] Vi ser jo også at folk som kommer fra krigsherjede land, om det er fra den ene eller andre verdensdelen spiller ikke så mye rolle, men de har jo med seg en bagasje som i hvert fall vi i Norge ikke har, som gjør at de er ikke 100 prosent arbeidskapable ikke sant, de har ikke kapasitet. Det er ikke noe man, hva skal man si, gjør med vilje.

Dette sitatet inneholder to forståelser av hvordan og hvorfor det å ha kommet til Norge fra «et krigsherja land» kunne ha sammenheng med redusert helse som senior. Den første er forståelsen av at forskjeller i tidlig barndom kan prege et helt livsløp. Den andre er at et liv som migrant, og særlig som flyktning fra krig, er krevende og potensielt traumatiserende. De som kommer til bedriften med en slik bakgrunn, har mye «bagasje», og det å håndtere denne bagasjen over tid kan kreve så store ressurser at det går ut over kapasiteten til å være i jobb. I denne informantens syn handler ikke dette om motivasjon eller vrang vilje, men om betingelsene til disse ansatte har levd livene sine under.

Flere av lederne var inne på at det kunne være kulturelle forskjeller i hva man prioriterte å gjøre på fritida, hvor store ressurser man brukte på familie og husarbeid, og hvor sentralt man opplevde at trening og friluftsliv var. Noen av dem formidlet at de av og til tok en prat med medarbeiderne om hvor viktig det var å holde seg fysisk i form for å kunne gjøre den jobben de skulle. På disse områdene var de imidlertid forsiktige med å generalisere, og raske til å understreke at det også var store forskjeller blant norskfødte.

Det andre hovedtemaet som kom opp som særegent ved innvandrernes jobbsituasjon, handlet om de rene fysiske utfordringene på selve arbeidsplassen. Et par av lederne hadde noen tanker om at noen innvandreres kropper kunne være en dårlig match for norsk arbeidsliv. Dette er samme hensyn som Orupabo og Nadim (2020) møtte i sine intervjuer, men da med henvisning til kjønn. Renholdsarbeid ble framstilt som for fysisk krevende for kvinner. De siterer en informant på at «tamilske kvinner, jeg vet ikke om dere har sett dem? De er 150 cm og veier 45 kilo eller noe. Søpla kan veie mer enn henne» (Orupabo og Nadim 2020:354, oversatt her). Også en av våre informanter var opptatt av dette, men da med henvisning til «thaidamer» i stedet for tamilske kvinner, og tunge traller som brukes til hotellrensjøring framfor søppelhåndtering. De tunge trallene var krevende for fysisk små

kvinner å skyve på, og de kunne også velte og skade medarbeiderne. En annen var inne på det samme:

Og så noen er veldig lave, altså dere har sikkert sett veldig mange utenlandske damer er jo ikke akkurat to meter. Det er en kjempeutfordring med støvekosten (ler). [...] Ja tenk deg lampen over speilet på toalettet... når du er 1.50 høy...

Materialet som brukes på norske arbeidsplasser, samt hotellrommene og innredningen på kantina, er tilpasset nordeuropeiske standarder. Sørøst-asiatiske arbeidstakere, særlig kvinner, er typisk fysisk mindre. De når ikke opp på høye steder, og de bruker mye mer krefter på å skyve trallene som er dimensjonert for arbeidstakere med større kroppsmasse. De dårlig tilpassede arbeidsredskapene øker også risikoen for skader, som når de får trallene over seg. Disse utfordringene var ikke knyttet til alder, men snarere til det å være en sørøst-asiatisk arbeidstaker i Nord-Europa. Det er likevel rimelig å tro at disse utfordringene blir større med årene, etter hvert som kroppen blir mer sliten og risikoen for å ha pådratt seg slitasjeskader over tid øker. Lederne formidlet at arbeidet i rengjørings- og kantinearbeid er slitsomt for alle, og enda mer for de som har kropper som ikke passer inn på arbeidsplassen.

Renholdsbransjen er en typisk «innvandrernisje» i norsk arbeidsliv, slik dette beskrives i arbeidsmarkedsforskningen. Arbeidsgivere i disse bransjene hyller innvandrere for stå-på-vilje og pålitelighet, mens norskfødte beskrives som late og uvillige. Ledere i nisjer der innvandrere er etterspurt, siteres også på utsagn som «Tamilene har stoltheten i kroppen» (Orupabo & Nadim, 2020:357); «[Innvandrerne] har i blodet at jobben er noe du skal bry deg om og gjøre skikkelig» (Friberg & Midtbøen, 2019:338) (begge sitater oversatt fra engelsk her). Innvandrernes positive egenskaper forstås altså som noe de har med seg, som sitter i kroppene og i blodet deres. Et viktig oppfølgingsspørsmål for tematikken her blir da om dette bildet av innvandrere som superarbeidstakere i jobber norskfødte er uvillige til å ta, falmer når arbeidstakerne blir eldre.

Lederne i denne bedriften la som nevnt vekt på at de hadde medarbeidere fra mer enn 120 land, i ulike aldersgrupper og med helt ulik bakgrunn. På spørsmål om det er forskjeller mellom innvandrere og andre når det gjelder innstilling til jobben og det å jobbe når man blir eldre, fikk vi dermed ulike svar. Noen ledere opplevde at noen av innvandrerne hadde andre forventninger til det å bli gammel enn det som er gjengs i dagens Norge, og hadde lavere terskel for å si at «jeg kan ikke gjøre dette, jeg er jo gammel». Hovedinntrykket fra intervjuene er likevel at oppfatningen av innvandrere som særlig arbeidsvillige og dedikerte, både innen catering og renhold, gjaldt uavhengig av alder. Måten informantene ordla seg på kunne gi inntrykk av at de satt med en følelse av at alderen rett og slett ikke bet på deres ansatte med innvandrerbakgrunn. Dedikasjonen til jobben fulgte disse arbeidstakerne gjennom hele livsløpet, slik lederne så det. De to følgende sitatene er fra to ulike ledere med ansvar for arbeidstakere innen henholdsvis kantinedrift og hotellrengjøring:

Det er sånn typisk asiater som, noen ganger når du ser eller hører alderen på dem ikke sant, og så tenker du de både oppfører seg men ser også ut som de er 40, og så er de 60, altså noen av dem i hvert fall. Og veldig sånn genuint interessert i mat og er veldig sånn livlige.

Jeg har en ansatt på et hotell, hun er nå seks-og-seksti, sprek som et uvær. Asiatiske. Og hun er ikke klar til å gå av, vil ikke. «Jeg skal hvert fall jobbe et år til». Det er helt vilt.

Disse sitatene, og andre uttalelser fra lederne som trakk i samme retning, tyder på at oppfatningen om at innvandrere – iallfall fra en del asiatiske land – har arbeidsviljen og dedikasjonen i blodet, er en oppfatning som iallfall ikke falmer når arbeidstakeren blir eldre. Snarere kan det se ut som informantene beundrer disse ansatte, og framstiller kulturen og arbeidsgleden de har med seg som en form for ungdomskilde.

Vi fant heller ikke tegn til bekymring for at medarbeiderne kunne bli «for husvarme», slik Friberg og Midtbøen (2019) beskriver. Dette kan ha sammenheng med den store etterspørselen etter arbeidskraft i denne bransjen under og rett etter pandemien, som tilsa at alle som var i stand til å gjøre jobben, var ettertraktet. Det kan også være særpreget for akkurat denne bedriften; bedriften søkte å bygge et omdømme som en seriøs aktør i en utsatt bransje. Informantene i HR-avdelingen var svært tydelige på dette, at de fulgte reglene og at deres ansatte skulle ha skikkelige arbeidsforhold. Når signalene fra toppnivået i bedriften er så klare, er det mindre sannsynlig at mellomledere vil beklage at de ikke kan bytte ut arbeidstakere som er for bevisste på rettighetene sine.

Endelig er det grunn til å framheve en siste «stay»-faktor som lederne mente å se blant ansatte med ikke-norsk bakgrunn, nemlig opplevelsen av felleskap, lagånd og vilje til å hjelpe hverandre. Lederen hadde flere anekdoter om hvordan de utenlandske ansatte kom hverandre til unnsetning når det knep, hvor raske de var til å hjelpe hverandre. Dette ble i et av intervjuene fremstilt som en kontrast til «oss gjerne nordmenn» som helst skal greie alt selv og ikke uten videre kommer til og hjelper en kollega som ligger litt etter skjema. Slik gjensidig hjelp og støtte mente enkelte ledere at de så i langt større grad blant de utenlandsfødte – «det samholdet, de er født med det», sa en av informantene. Dette samholdet blir en ressurs for de eldre som jobber i team, som kan få hjelp av andre hvis de sliter med å holde tempoet oppe.

Diskusjon

Forskning om eldre arbeidstakere med innvandrerbakgrunn vil ha nytte av begreper og forståelsesrammer både fra seniorforskningen og fra forskning om innvandrere på det norske arbeidsmarkedet generelt. I denne analysen har vi hentet begrepene push, pull, stay og stuck fra forskningen om eldre arbeidstakere, og innsiktene om stereotypene og forestillingene som dominerer i arbeidslivets «innvandrer nisjer» fra integreringsforskningen. Intervjuene med lederne i en bedrift som solgte renholds- og kantinetjenester, er diskutert i lys av disse forståelsesrammene.

Forskningen på innvandrere i norsk arbeidsliv tyder ganske entydig på at innvandrere sorteres til yrker der kompetansekravene er lave og arbeidet er fysisk slitsomt. I seniorforskningen vil dette beskrives som yrker der push-faktorene er mange, og mange arbeidstakere vil skyves ut relativt tidlig på grunn av de helseproblemene som følger av langvarig slitasje på kroppen. Dette gjelder alle ansatte, men lederne i denne undersøkelsen pekte på at slitasjen kan være ekstra stor på arbeidstakere med andre fysiske forutsetninger enn det arbeidsplassen er designet for. På samme måte som det kan argumenteres for at kvinner påføres ekstra bryderi og økt skaderisiko i en verden «designet for menn» (Perez, 2022), kan sørøst-asiatiske arbeidstakere altså påføres ekstra risiko i en verden designet for nordeuropeere. Lederne pekte også på at en del arbeidstakere med bakgrunn som flyktninger hadde ekstra «bagasje» som kunne påvirke helsesituasjonen deres.

Når pushfaktorene er sterke øker ønsket om å utvikle «stay»-faktorer, altså tiltak som øker trivsel, motivasjon og mulighet til å jobbe lenger. Lederne beskrev at dette generelt var vanskelig i disse bransjene, gitt de stramme rammebetingelsene, og at det var ekstra vanskelig med tanke på arbeidstakere som ikke møtte strenge krav til norskkunnskaper. Mangel

på norskkunnskaper og lav formell kompetanse innebar også at det var vanskelig for eldre arbeidstakere med lang fartstid i renholdsbransjen å få en annen jobb, samtidig sperret kort botid og lav opptjening adgangen til pensjonering. Alt i alt beskrev lederne en gruppe arbeidstakere med liten mulighet til å komme seg ut av en fysisk slitsom jobbsituasjon. Med begrepene fra seniorforskningen formidlet de at disse medarbeiderne var «stuck» i en situasjon med økende «push» og små muligheter til å utvikle «stay»-faktorer. Den siste faktoren i begrepskvadranten, «pull», kom overhodet ikke opp i intervjuene. Disse arbeidstakerne har lav inntekt, men de har utsikt til enda lavere pensjon i Norge.

Lederne påpekte imidlertid også noen positive aspekter ved de eldre innvandrernes situasjon, som kan forstås som stay-faktorer. Fellesskapet mellom arbeidstakere som var vant til at man skal hjelpe hverandre, ble også beskrevet som en uvurderlig ressurs. Det at man kan jobbe i team med andre, gjerne en eller flere fra samme land eller språkgruppe, gjorde det lettere for de eldre å bli stående lenge i jobb. Dette samholdet, som mange med innvandrerbakgrunn ble antatt å være «født med», sto i kontrast til innstillingen til indiorienterte «gjerne nordmenn». Samtidig formidlet lederne at de av deres eldre ansatte med innvandrerbakgrunn som ble stående i jobben og var friske, var dedikerte og kompetente medarbeidere. De beskrivelsene som formidles i studiene av innvandrernisjene, om innvandrernes energi og arbeidsvilje, møtte vi også da vi spurte om de eldre arbeidstakerne. Samtidig fant vi ikke spor av at lederne mente at det positive i innvandrernes innstilling svant over tid, etter hvert som bevisstheten om rettighetene i norsk arbeidsliv økte.

Et viktig forbehold er naturligvis at personer som står i renholds- og kantinejobber til de er i 60-årene, er en sterkt selektert gruppe. Arbeidstakere som har valgmuligheter ønsker ikke å bli gamle i slike jobber, og mange ville være hektet av langt tidligere på grunn av helseplager. Ledernes entusiastiske beskrivelser gjaldt dem som sto igjen. Det kan virke som lederne trakk et skille mellom innvandrernes arbeidsvilje, som de mente var sterk, og de særlige risikoene innvandrere kunne oppleve fordi kroppene deres var annerledes og merket av andre erfaringer over livsløpet. Noen forsvant ut på helserelaterte ytelser fordi kroppen ikke orket mer, men de som sto igjen var beundringsverdige arbeidsfolk.

Konklusjon

Denne artikkelen har presentert noen funn om hvordan ledere i en bestemt bransje i norsk arbeidsliv framstiller situasjonen til eldre arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Dette er et viktig tema, både for diskusjonen om seniorpolitikk og diskusjonen om innvandreres levekår – og det kommer til å bli viktigere over tid etter hvert som antallet eldre innvandrere i norsk arbeidsliv øker.

Datamaterialet som er brukt her har noen begrensninger. Det er begrenset til ni lederintervjuer i én bedrift, og kommer fra en intervjuundersøkelse som i utgangspunktet ikke var designet for å fange opp innvandrernes situasjon. Vår interesse var eldre arbeidstakere generelt, informantene brakte opp innvandrertematikken på eget initiativ. Senere kvalitative undersøkelser bør gå mer systematisk til verks for å fange opp den variasjonen som finnes, både mellom ulike innvandrergrupper og mellom ulike deler av arbeidsmarkedet. Som for eldre arbeidstakere generelt kan det være forskjeller i lederes holdninger, belastninger i arbeidet og mulighetene til tilrettelegging. Det er også et opplagt behov for mer forskning om hvordan eldre innvandrere selv ser på mulighetene i yrkeslivet, hva som skal til for at de skal kunne stå lenger i jobb, og hva de tenker om overgangen til pensjonisttilværelsen. Ikke minst trengs det forskning om hvordan pensjonisttilværelsen blir for arbeidstakere som har vært «stuck» i en krevende jobb, og som på grunn av lav lønn og kort botid ender opp med pensjoner på nivå med garantipensjonen eller enda lavere.

Referanser

- Andersen, R. K., Bråten, M., Steen, J., Steen-Jensen, R., Trygstad, S. C., & Walbækken, M. M. (2021). *Innkjøp av renholdstjenester i proffmarkedet*. Oslo: Fafo, rapport 2021:19.
- Arpino, B., Gumà, J., & Julià, A. (2018). Early-life conditions and health at older ages: The mediating role of educational attainment, family and employment trajectories. *PLOS ONE*, *13*(4), e0195320. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0195320>
- Boehm, S. A., Schröder, H., & Bal, M. (2021). Age-Related Human Resource Management Policies and Practices: Antecedents, Outcomes, and Conceptualizations. *Work, Aging and Retirement*, *7*(4), 257–272. <https://doi.org/10.1093/workar/waab024>
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2010). When Minority Labor Migrants Meet the Welfare State. *Journal of Labor Economics*, *28*(3), 633–676. <https://doi.org/10.1086/650546>
- Bratsberg, B., & Røed, K. (2022). Innvandreres pensjoneringsatferd. *Søkelys på arbeidslivet*, *39*(1), 1–17. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2022-01-01>
- Claussen, B., Dalgard, O. S., & Bruusgaard, D. (2009). Disability pensioning: Can ethnic divides be explained by occupation, income, mental distress, or health? *Scandinavian Journal of Public Health*, *37*(4), 395–400. <https://doi.org/10.1177/1403494809104220>
- Claussen, B., Smeby, L., & Bruusgaard, D. (2012). Disability Pension Rates Among Immigrants in Norway. *Journal of Immigrant and Minority Health*, *14*(2), 259–263. <https://doi.org/10.1007/s10903-010-9430-9>
- Djuve, A. B., Kavli, H. C., Sterri, E. B., & Bråten, B. (2017). *Introduksjonsprogram og norskopplæring. Hva virker – for hvem?* Oslo: Fafo, rapport 2017:31.
- Friberg, J. H., & Midtbøen, A. H. (2018). Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *44*(9), 1463–1478. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1388160>
- 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>
- Grødem, A., & Kitterød, R. (2022). Older workers imagining retirement: The collapse of agency, or freedom at last? *Ageing & Society*, *42*(10), 2304–2322. <https://doi.org/10.1017/S0144686X20002044>
- Hansen, H.-T., & Vignes, B. (2022). Early retirement from the labour market among immigrants and natives: A register-based study of Norway. *Nordisk välfärdsforskning | Nordic Welfare Research*, *7*(2), 75–95. <https://doi.org/10.18261/nwr.7.2.1>
- Herlofson, K., Hellevik, T., Frøyland, K., Salomon, R. H., Terjesen, H. C. A., & Solem, P. E. (2020). *Hevet aldersgrense i arbeidslivet – problemer eller nye muligheter?* Oslo: NOVA-rapport 6/2020.
- Hermansen, Å. (2016). *Retaining Older Workers*. Avhandling (PhD), Oslo and Akershus University College of Applied Sciences.
- Ingebretsen, R. (2010). *Omsorg for eldre innvandrere. Samlede prosjekterfaringer*. Oslo: NOVA, rapport nr. 15/2010.
- Jensen, P. H. (2005). Reversing the Trend from “Early” to “Late” Exit: Push, Pull and Jump Revisited in a Danish Context. *The Geneva Papers on Risk and Insurance – Issues and Practice*, *30*(4), 656–673. <https://doi.org/10.1057/palgrave.gpp.2510046>
- Jensen, P. H. (2020). On how different combinations of conditions produce different early exit/retirement outcomes: a qualitative (case-oriented) comparison of Denmark and Sweden. *Ageing and Society*, 1–21. <https://doi.org/10.1017/S0144686X2000029X>
- Lain, D., Vickerstaff, S., & van der Horst, M. (2022). *Older Workers in Transition: European Experiences in a Neoliberal Era*. Bristol: Bristol University Press.
- Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (2012). *Diskriminerings omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning, rapport nr. 2012:1.
- Midtsundstad, T. (2019). A review of the research literature on adult learning and employability. *European Journal of Education*, *54*(1), 13–29. <https://doi.org/10.1111/ejed.12321>

- Midtsundstad, T., & Hilsen, A. I. (2019). *Engagement – including the elderly's participation in work and working life*. Oslo: Fafo, paper no. 2019:04.
- Moen, B. (2002). *Når hjemme er et annet sted*. Oslo: NOVA, rapport 8/2002.
- NOU 2011:7. *Velferd og migrasjon. Den norske modellens framtid*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2021:8 Trygd over landegrensene — Gjennomføring og synliggjøring av Norges trygdekoordineringsforpliktelser. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
- NOU 2022:7. *Et forbedret pensjonssystem*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2022:18. *Mellom mobilitet og migrasjon. Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- 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>
- Perez, C. C. (2022). *Usynlige kvinner: Hvorfor vi lever i en verden designet for menn*. Oslo: Forlaget Press.
- Skilbrei, M.-L. (2009). Fra tradisjonelt til moderne renhold: Om kompetansekamper i renholdsbransjen. In K. Christensen & L. J. Syltevik (Eds.), *Kvinnens arbeid* (pp. 81–99). Bergen: Unipub.
- Solem, P. E. (2016). Ageism and age discrimination in working life. *Nordic Psychology*, 68(3), 160–175. <https://doi.org/10.1080/19012276.2015.1095650>
- Statistisk sentralbyrå (2022a), Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert. Oppdatert 3. mars 2022.
- Statistisk sentralbyrå (2022b), Statistikkbanken, tabell 03781: Sysselsatte (AKU), etter alder, statistikkvariabel, år og kjønn. Tall fra 2021.
- Trygstad, S. C., Andersen, R. K., Jordfald, B., & Nergaard, K. (2018). *Renholdsbransjen sett nedenfra*. Oslo: Fafo, rapport 2018:26.
- Tønnessen, M., & Syse, A. (2021). Flere eldre innvandrere i framtidens arbeidsstyrke. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(1), 4–22. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-01-01>