

Ann Cathrin Corrales-Øverlid, Alejandro Miranda-Nieto

Migrantes latinoamericanos en Noruega: trayectorias laborales, precariedad existencial y sentimiento de hogar

Resumen: Este capítulo analiza las vivencias de tres migrantes latinoamericanos en Noruega a fin de discernir cómo la precariedad laboral y existencial incide en su noción de hogar. Mediante entrevistas, se revela cómo el mercado laboral noruego presenta barreras estructurales que dificultan el acceso de los migrantes a empleos estables y a servicios de bienestar. A pesar de contar con cualificaciones y experiencia profesional, estos tres migrantes se ven afectados por condiciones laborales precarias y la subestimación de sus habilidades, lo que afecta su capacidad para construir una trayectoria vital coherente. Este estudio pone de relieve la necesidad de estudiar a los migrantes latinoamericanos en Noruega desde una perspectiva que visibilice sus vivencias subjetivas y su relación con la búsqueda de un hogar. El estudio concluye que el empleo, además de proporcionar un sustento económico, es fundamental para la construcción de una narrativa vital en el proceso migratorio.

Palabras clave: precariedad, hogar, migración, latinoamericanos, Noruega

1 Introducción: Precariedad y la búsqueda de hogar

El modelo nórdico se ha caracterizado por sus mercados laborales altamente regulados y seguros, así como por sus servicios de bienestar extensivos y altos niveles de igualdad. Generalmente, se considera que este modelo alivia algunos de los efectos negativos de las transformaciones globales contemporáneas en los mercados laborales. Sin embargo, diversas investigaciones sobre los países nórdicos advierten un retroceso de las denominadas relaciones laborales estándares, caracterizadas por el empleo permanente de tiempo completo y el aumento de la precariedad laboral, especialmente en sectores con remuneraciones bajas (Ilsøe et al. 2019; Rasmussen et al. 2019).

Ann Cathrin Corrales-Øverlid, Universidad de Bergen

Alejandro Miranda-Nieto, OsloMet – Universidad Metropolitana de Oslo

En Noruega y otros países nórdicos los migrantes están sobrerepresentados en sectores laborales marcados por la precariedad, incluyendo contratos a tiempo parcial, de cero horas y temporales (Rasmussen et al. 2019; Strøm y von Simson 2020), y la *gig economy* (Jesnes y Oppegaard 2023). Estos procesos coinciden con la creciente segmentación étnica del mercado laboral noruego (Friberg 2012; Friberg y Midtbøen 2017) y con las transformaciones del estado de bienestar y del régimen migratorio. Cada vez más estos sistemas adoptan políticas de corte meritocrático, que condicionan tanto el acceso a prestaciones sociales como la posibilidad de obtener la residencia permanente o la ciudadanía, en función de los ingresos económicos o del historial laboral (Bendixsen 2018; Stamsø 2009).

En determinados sectores, especialmente en aquellos de bajos salarios, los empleadores noruegos suelen percibir como menos deseables a los migrantes provenientes de países fuera de Europa y Norteamérica (Friberg y Midtbøen 2017). No obstante, los migrantes latinoamericanos en Noruega tienen altos niveles de participación en el mercado laboral. En 2023, 72,1% de la población latinoamericana entre 20 y 66 años estaba empleada, en comparación con inmigrantes provenientes de Asia (64,5%) y África (61,6%). En contraste, la población no inmigrante alcanzaba el 79,8% (Statistisk sentralbyrå (SSB) 2023b). Además, muchos latinoamericanos llegan a Noruega con un alto nivel educativo (SSB 2023c). Sin embargo, los análisis estadísticos de las dinámicas migratorias en Noruega tienden a agrupar a los latinoamericanos en categorías generales, como «migrantes no occidentales», lo que dificulta la comprensión de sus experiencias específicas. Por lo tanto, el análisis cualitativo es valioso para entender las experiencias vividas de los latinoamericanos en el mercado laboral noruego.

En este capítulo analizamos las narrativas de tres migrantes latinoamericanos con relación al cambiante mercado laboral noruego y el papel del trabajo en su búsqueda por establecer un hogar en Noruega. Aunque estas tres historias no son representativas de toda la población latinoamericana en el país, ofrecen descripciones que permiten explorar, desde un enfoque cualitativo, cómo ellos negocian su inclusión, reconocimiento y sentimiento de pertenencia. Sus experiencias permiten visibilizar algunos de los desafíos que los migrantes enfrentan al mudarse a Noruega. Los tres son profesionales cualificados y dos de ellos obtuvieron primero la nacionalidad de países de la Unión Europea antes de emigrar a Noruega en busca de mejores oportunidades. Esto los sitúa en un grupo particular dentro de la población de origen latinoamericano, ya que su nivel educativo y la condición de ciudadanos europeos de dos de ellos les otorgan ciertas ventajas. Sin embargo, los tres nacieron y vivieron la mayor parte de sus vidas en países latinoamericanos y se autoidentifican como colombiano, mexicana y argentina, respectivamente.

A pesar de contar con experiencia profesional en la ingeniería, el derecho público y el marketing, se han enfrentado a dificultades para incorporarse al mercado laboral noruego. Debido a la falta de reconocimiento de las cualificaciones obtenidas en sus países de origen, los obstáculos lingüísticos, las diferencias en la cultura laboral y las barreras socioestructurales, han terminado trabajando en empleos muy por debajo de su cualificación, desempeñándose como limpiadores, friegaplatos, camareros y repartidores. Aunque consideran que sus conocimientos no han sido valorados como deberían, han seguido formándose, se han esforzado por aprender el idioma local (un requisito frecuente para acceder a muchos empleos en Noruega) y han buscado establecerse y construir un hogar en su nuevo entorno. Si bien se han enfrentado a desafíos similares para forjar una vida laboral y asentarse, sus trayectorias son distintas. Cada uno ha desarrollado estrategias propias para lidiar con la precariedad laboral.

En este capítulo utilizamos información obtenida a partir de dos proyectos de investigación¹ que analizan cómo los migrantes se desenvuelven en un mercado laboral europeo y noruego, y cómo sus experiencias laborales repercuten en su bienestar y su sentimiento de hogar. Estos tres casos se han escogido de entre un material empírico más amplio que hemos recopilado a través de entrevistas con inmigrantes de América Latina, así como personas provenientes de Asia, África y Europa (32 en total considerando los dos proyectos, con 9 inmigrantes latinoamericanos). Seleccionamos estos tres casos por dos razones principales. Sus experiencias reflejan dinámicas y patrones identificados de manera más general en el análisis de nuestro material empírico. Además, ilustran con claridad el vínculo entre las dimensiones sociales del trabajo y la construcción de un sentimiento de hogar. Este aspecto ha sido poco explorado en la literatura académica sobre el nexo entre migración y hogar. Si bien esta literatura alude al trabajo como una dimensión relevante (ver, por ejemplo, Bonfanti, Chen y Massa 2022; Massa 2022), la relación entre la inserción en el mercado laboral y las dimensiones existenciales del sentimiento de hogar aún requiere un tratamiento más detallado.

Nuestro análisis muestra cómo estos migrantes negocian su percepción de la seguridad, familiaridad y control, elementos clave en la construcción de un sentimiento de hogar (Boccagni 2017), en el marco del modelo de bienestar y el

¹ El proyecto «Tackling Precarious and Informal Work in the Nordic Countries» (Enfrentando el trabajo precario e informal en los países nórdicos) (PrecaNord) ha sido financiado a través del programa Future Challenges in the Nordics – People, Culture, and Society (Desafíos futuros en los países nórdicos – personas, cultura y sociedad) y analiza cómo el trabajo precario e informal representa un desafío para el modelo nórdico. El proyecto «Hogar y Participación entre Profesionales Migrantes en Oslo» explora cómo personas que se mudaron a esta ciudad para trabajar en sectores económicos específicos construyen un sentimiento de hogar.

mercado laboral noruegos. Argumentamos que esta negociación se desarrolla en un contexto donde la inseguridad y la incertidumbre son cada vez más la norma. Utilizamos el concepto de «precariedad existencial» para analizar cómo las experiencias subjetivas de precariedad laboral deben entenderse más allá del ámbito del empleo y los mercados laborales. Definimos la precariedad laboral como la inseguridad económica y laboral derivada de la falta de estabilidad y derechos. Por su parte, la precariedad existencial alude a los efectos subjetivos de esa inseguridad, una condición que «impregna todos los aspectos de la vida de los individuos» (Armano et al. 2022: 29)². Este capítulo conecta estos debates con la construcción de una narrativa vital. Por esta razón, retomamos la idea de Sennett (1998) sobre la búsqueda de una narrativa vital coherente y las dificultades para desarrollarla en el marco de lo que él denomina «nuevo capitalismo». Como mostramos más adelante, esta narrativa vital está ligada a la búsqueda y construcción del sentimiento de hogar entre los migrantes (Boccagni 2017; Boccagni y Hondagneu-Sotelo 2023).

A continuación, describimos el contexto general al que se enfrentan los latinoamericanos en Noruega, para luego presentar los casos de Eduardo, Celina y Carolina.³ Luego, examinamos la diferencia entre las condiciones objetivas de empleo (precariedad) y su impacto en las experiencias subjetivas (precariedad existencial) (Armano et al. 2022). Para comprender cómo se vinculan el trabajo y el hogar en la vida de los latinoamericanos en Noruega, es esencial atender tanto a sus experiencias personales como a las estructuras que definen el trabajo precario. Argumentamos que la inestabilidad y los retos a los que se enfrentan estos tres migrantes latinoamericanos (y muchos más) no se limitan al ámbito laboral, sino que influyen en su vida a nivel existencial.

2 La migración latinoamericana en un entorno laboral cambiante

El número de inmigrantes en Noruega se ha triplicado en las últimas dos décadas, alcanzando casi un millón en 2024, de los cuales los migrantes latinoamericanos representan una minoría (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, s.f.). En 2024, un total de 28 281 personas provenientes de América Latina y el Caribe vivían en

² Esta y demás citas en otras lenguas han sido traducidas al español por los autores.

³ Para proteger el anonimato de los informantes hemos utilizado seudónimos. Además, hemos modificado ciertos datos personales, asegurándonos de que estos cambios no afecten al análisis o el significado de sus narrativas.

Noruega (incluyendo personas nacidas en Noruega con padres de esta región) (SSB 2024). La mayoría de los latinoamericanos inmigraron por reagrupación familiar, mientras que otros lo hicieron por motivos de educación o trabajo (SSB 2023a). Pese a la alta tasa de empleo y elevados niveles de educación superior (SSB 2023c), los migrantes latinoamericanos se enfrentan a barreras para acceder a puestos cualificados. Estudios generales sobre la inclusión de los inmigrantes en el mercado laboral noruego señalan que los altos requisitos de cualificación, el reconocimiento limitado de estudios superiores, las barreras lingüísticas impuestas por sistemas educativos y empleadores, y la discriminación étnica, dificultan el acceso al empleo (Midtbøen y Rogstad 2012; Midtbøen 2015; Tallis 2024). Además, varios académicos (Bourdieu 1998; Kalleberg 2009; Standing 2011) han enfatizado los cambios en el entorno laboral, impulsado por la digitalización, la robotización y la transición de los régimen laborales fordistas a modelos pos-fordistas en el marco del capitalismo neoliberal global. Este proceso, caracterizado por la desregulación, la exigencia de una mano de obra más flexible y el declive de los sindicatos, ha llevado a un aumento de la precariedad laboral. Otros estudiosos (Breman y van der Linden 2014; Millar 2017), sin embargo, señalan que la precariedad ha sido más bien la regla a lo largo de la historia, a nivel mundial, y que el fordismo representa solo un corto periodo, ya que grandes sectores de la mano de obra mundial han operado históricamente fuera de las relaciones laborales fordistas.

Según Breman y van der Linden (2014), los países ricos parecen estar adoptando condiciones laborales propias de países menos privilegiados. Esto implica que la precariedad laboral está en expansión en el «norte global», inclusive en los países nórdicos (Ilsøe et al. 2019). Aunque el concepto de precariedad tiene una larga historia, fue la conceptualización de Standing (2011) sobre el nuevo precariado (entendido como una clase emergente) la que la incorporó a los debates políticos y académicos. Standing señala que la incertidumbre y la imprevisibilidad en los contratos laborales ya no se restringen únicamente a la clase trabajadora, sino que, como había indicado Bourdieu más de una década antes, «la inseguridad laboral está ahora en todas partes» (1998: 82). Aunque la perspectiva de Standing fue objeto de críticas considerables, en la actualidad los debates sobre la precariedad laboral son intensos, y a menudo se señala a los migrantes como el principal grupo que conforma el creciente precariado en las economías occidentales (Jørgensen 2016). Mientras que algunos limitan la noción de precariedad a la esfera laboral, caracterizada por la inseguridad y la imprevisibilidad del empleo (Kalleberg 2009; Standing 2011), otros la interpretan como una experiencia existencial más amplia (Armano et al. 2022; Butler 2004; Millar 2017; Neilson y Rossiter 2005). Al ir más allá del ámbito laboral (Bendixsen y Corrales-Øverlid 2024), esta perspectiva se concentra en la manera en que el trabajo y la vida social

(la producción y reproducción) se entrelazan con vidas (Murgia 2014) y subjetividades precarias (Armano et al. 2022).

Como indica Sennett (1998), el régimen del «capitalismo flexible» ha limitado la capacidad de los trabajadores para desarrollar trayectorias laborales coherentes, situación especialmente evidente entre los migrantes. Este nuevo mundo del trabajo plantea desafíos a los mercados laborales nórdicos, a pesar de que las instituciones de la región se han considerado lo suficientemente sólidas como para mitigar las consecuencias negativas de la creciente precarización del trabajo (Ilsøe et al. 2019). Los migrantes latinoamericanos que llegan a Noruega en busca de nuevas oportunidades y, posiblemente, de un nuevo hogar, transitan por un mundo laboral en transformación, mientras buscan la protección del modelo laboral y del estado de bienestar noruego.

3 Tres vidas laborales a través de sus narrativas

3.1 Eduardo

Eduardo, casado y con un hijo, había tenido una vida «estupendamente buena» en Colombia, pero su esposa decidió estudiar en España y luego se trasladó a una universidad en Noruega, atraídos por su alta calidad de vida. En este país, Eduardo se enfrentó a varios desafíos para acceder al mercado laboral de su sector. A pesar de ser ingeniero, empezó como lavaplatos y luego se dedicó a la limpieza. Aunque no se trataba de un puesto fijo, el trabajo de limpieza pagaba bien, pero no pudo practicar el noruego, ya que sus compañeros eran todos migrantes. «Había un buen sueldo... pero... mi objetivo aquí no es quedarme ni de delivery, ni de *dishwasher*, ni de *housekeeping*, sino trabajar como ingeniero».

Eduardo buscó ayuda en la administración noruega del trabajo y bienestar (NAV), pero esta no le brindó asistencia laboral. Consideraban que con sus cualificaciones conseguiría empleo por su cuenta. Finalmente, encontró trabajo en una empresa de ingeniería, pero fue por demanda, lo que lo hacía sentir inseguro. Al mismo tiempo, observaba a los repartidores vestidos con uniformes celestes y rosas pasando con sus bicicletas y entregando comida para las empresas de plataformas digitales Wolt y Foodora. Decidió cambiarse a ese trabajo, que le ofrecía flexibilidad para asistir a clases de noruego y recoger a su hijo en la guardería.

Las empresas de plataformas digitales son conocidas por su bajo umbral de entrada en el mercado laboral, y a menudo sirven como trabajo de entrada para migrantes que, debido a barreras lingüísticas, requisitos de cualificación, descalificación o discriminación no pueden obtener un empleo en el mercado la-

boral tradicional (Van Doorn 2023). Estas empresas forman parte de la nueva economía *gig*, que suele caracterizarse como un sector precario. El trabajo se realiza bajo demanda, en lo que se conoce en inglés como «*gigs*», y la mayoría de las empresas no reconocen al trabajador como empleado, sino que lo contratan como personal independiente. Así, el trabajador no goza de derechos como pensión, permiso en caso de enfermedad o compensación por vacaciones.

Pude obtener el contrato, pero... dice lo mismo: «usted no tiene ninguna relación laboral conmigo. Usted es un *freelancer*, y yo no le voy a pagar ni ninguna pensión, ni salud ni nada. Lo único que tengo es un seguro por si tienen un accidente». (...) Te enfermaste, te enfermaste. A mí se me parece raro que se permita eso... No sé cómo hacen ellos para evitar las leyes.

Trabajar en la economía *gig* se convirtió en la opción menos precaria, pues su principal objetivo era ofrecer una vida buena y segura a su familia y encontrar un empleo en su área de estudio. «Desde el primer día que yo salí, de que tomé la decisión de que iba a viajar a España con mi familia, mi prioridad es que mi hijo y mi esposa estén bien». Su sueño es comprar una casa y establecer su propia empresa de ingeniería en Noruega.

Yo no tengo problema en lavar un baño y trabajar como *delivery*, pero no me pienso quedar ahí. Pienso que es un escalón del proceso. Mi idea es estar mejor. Todos los días trabajo para eso, pero también...luchas con la oscuridad, con el clima, y digo: ¿para qué me vine aquí, si allá lo tengo todo. Yo no debería estar de *delivery*, pero es una etapa del proceso, ¿no?

Aunque su salario en la empresa de limpieza era más alto que en la de ingeniería, él deseaba trabajar como ingeniero. Ese trabajo de limpieza no le ofrecía la oportunidad de avanzar en su carrera, ya que no le permitía practicar el noruego y era difícil de compaginar con el empleo de ingeniería por demanda y sus responsabilidades familiares. En cambio, el empleo en la plataforma *gig* le ofrecía la flexibilidad que necesitaba, permitiéndole mantener el puesto por demanda en la empresa de ingeniería. Además, para obtener la residencia permanente en Noruega es necesario contar con un empleo. Como el gobierno noruego exige ingresos mínimos de 310 070 NOK para poder solicitar un visado permanente, el trabajo en Foodora y Wolt le permitió cumplir estos requisitos, ya que estas empresas no establecen un límite de horas de trabajo.

La seguridad es un aspecto importante en la vida de Eduardo, relacionado tanto con su trabajo como con el bienestar de su familia:

En Colombia tenemos nuestra familia muy bonita, Colombia es muy bonito, el clima está muy bien. Pero hay un problema de la seguridad... todos los días en Colombia escuchas:

«hubo un chico... le robaron la bicicleta y lo mataron». Eso no. Prefiero seguir trabajando aquí de *delivery*

Él y su familia llegaron a Noruega en busca de la seguridad que no podían encontrar en Colombia. Sin embargo, la inseguridad laboral se había convertido en la nueva normalidad para Eduardo. «Mucha gente viene con muchas ilusiones aquí. Pero cuando se da cuenta de la oscuridad, de la lluvia, de la nieve, de las oportunidades... Es muy difícil. El mercado noruego... te pone trabas... Es bien duro ese mercado».

Eduardo dice que se siente como en casa en Bergen. Señaló las montañas que rodean la ciudad, que le recordaban a Bogotá. Lo mismo le ocurría con la lluvia, pero era más difícil enfrentarse a la oscuridad y la nieve. La seguridad también le hacía sentirse como en casa: «la cosa de poder caminar tranquilo». Para él, el sentimiento de hogar está relacionado al trabajo, ya que afirmó que conseguir el empleo de sus sueños le habría permitido sentirse más arraigado. A pesar de tener que aceptar trabajos inseguros, se aferró a la esperanza de que algún día conseguiría un puesto de ingeniero. «Mi meta no es de corto plazo, de tener el dinero y ya, sino armar un proyecto de largo plazo».

Cuatro meses después de la entrevista, Eduardo tomó contacto para contar que había conseguido un puesto fijo en la empresa de ingeniería para la que trabajaba por encargo.

3.2 Celina

Celina se marchó de México en 2001 con destino a España, donde residió con sus tres hijos durante ocho años. Después de este tiempo, obtuvo la nacionalidad española. Escucharon rumores de que Noruega ofrecía un mercado laboral seguro, un buen sistema de bienestar con educación gratuita para los niños y la seguridad de una «pensión super buena». Celina estudió derecho en México y al terminar su carrera consiguió trabajo en el sector público. Ni en España ni en Noruega ha podido ejercer su profesión. En España trabajaba en una tienda y en Noruega consiguió empleo en el sector de la limpieza. Al principio, trabajaba de manera informal, y luego por encargo, lo cual implicaba una gran inseguridad. «En el trabajo tú eres un sustituto, dos horas, cinco horas, diez horas... Estuve muy contenta cuando obtuve siete horas y media, porque fue un tiempo completo. Todo cuesta para tener un trabajo fijo en limpieza», comentó. Gran parte del sector de la limpieza se caracteriza por la subcontratación a través de agencias de empleo, donde los contratos de cero horas se han vuelto la norma. Tras varios años en un trabajo por demanda, finalmente obtuvo un puesto fijo en una agencia

de empleo que ofrece servicios de limpieza a un instituto técnico de educación superior en Oslo.

Aunque obtuvo un puesto fijo y el sueldo correspondiente a los niveles establecidos por las negociaciones colectivas de los sindicatos que organizan al personal de limpieza, ella considera que las condiciones en el sector noruego de la limpieza son precarias. La externalización de los servicios de limpieza y los regímenes de licitación obligan a las agencias de contratación a reducir sus costes continuamente para ganar nuevas licitaciones, lo que, en última instancia, presiona a los trabajadores al exigirles limpiar la misma zona en menos tiempo. Este aumento en la intensidad del trabajo se traduce en una mayor precariedad laboral.

Por otra parte, su experiencia pone de manifiesto el estigma que conlleva trabajar en el sector de la limpieza, tanto en México como en Noruega. A diferencia de México, el salario que se puede ganar con un trabajo de limpieza en Noruega es, según Celina, un salario digno. El *Allmenngjøring av 'Overenskomst for Renholdsbedrifter'* (la generalización del contrato colectivo para empresas de limpieza), por ejemplo, es un acuerdo que garantiza a todos los empleados un salario de acuerdo con los contratos colectivos que se negocian entre los sindicatos y los empleadores. Otra medida que busca profesionalizar y, quizás, mejorar el estatus del sector de la limpieza, es la introducción del Certificado de Competencia Profesional. Celina obtuvo el suyo en 2019: «ahora soy limpiadora profesional... y además tengo el INSTA nivel 4», el más alto nivel de certificación de calidad del sector de la limpieza. Con ello se ha convertido en líder de equipo, lo que le proporciona un sueldo más alto. Sin embargo, otros migrantes que entrevistamos señalaron que el sueldo en el sector también puede ser precario, como sucede en el trabajo informal o en las grandes agencias de empleo, que con frecuencia no remuneran el tiempo que se tarda trasladarse de un encargo a otro. Mientras que la certificación permite a personas como Celina negociar un estatus más elevado, para otros migrantes representa otra barrera burocrática adicional que dificulta el acceso a trabajos en el sector de la limpieza.

La historia de Celina también muestra las disparidades de estatus existentes dentro de la institución educativa en la que trabaja y su vinculación con una jerarquía laboral. Esta situación resulta especialmente evidente a la hora de comer, cuando los limpiadores son asignados a un humilde cuarto de limpieza, donde Celina se sienta junto a la lavadora para comer su almuerzo.

...donde nos sentamos a nuestro descanso, está a un lado la lavadora, al otro lado el papel higiénico... los dos recipientes para depositar lo sucio que hemos estado limpiando... No tenemos ninguna ventana. No es un buen lugar para tomarse una pausa y comer... Nos dicen: «pero te puedes ir a la cafetería». Sí, pero yo estoy limpiando, estoy cansada. Me quiero

sentar a descansar un rato, porque yo estoy haciendo un trabajo físico... A veces no me siento cómoda sentándome en la cafetería, porque están todos los profesores o los estudiantes. Y pienso que les puede ser incómodo sentarse a nuestro lado... a veces digo: ¿esa es la calidad de vida? ¿Tengo que comer aquí? Pero bueno, mejor aquí [al lado de la lavadora] que irme a sentar a la cafetería.

Celina no tiene un sentimiento de pertenencia en su lugar de trabajo. «... Esa es una profesión que no está valorada, y como que eres menos... yo estoy limpiando aquí, yo estoy trabajando, y uno es invisible». Se le quebró la voz al decirlo. «Yo en mi país de origen, yo no limpiaba... Sin embargo, aquí tú puedes vivir de la limpieza. En México no es así». Se le escapó una lágrima.

Son prejuicios que traemos de nuestros países de origen, porque en México a mí me da hasta pena decir que yo limpio. Pero cuando tú dices: «Yo limpio, y me gano tantos millones de pesos», todo el mundo dice: «pues, yo también limpiaría». Porque no vemos el mismo trabajo de la misma manera que acá... En mi país de origen yo no puedo vivir de una limpieza... pero aquí me da para vivir, me dio para que nos dieran un crédito para poder comprar una casa... Pero... como orgullo propio... me acompleja limpiar. Sí, porque yo estudié... yo puedo hacer otra cosa. Entonces me he matriculado para estudiar.

Medio año después, Celina contó, con una mezcla de orgullo e ilusión, que había terminado una maestría en trabajo social y soñaba con encontrar un trabajo de asistencia a migrantes en Noruega. La «esperanza de progresar» (como ella la llama) sigue viva, aunque continúa sintiéndose atrapada en un sector de la limpieza. «La esperanza es lo último que uno pierde», pero enseguida preguntó retóricamente con frustración en la voz: «¿Pero toda la vida voy a vivir de la esperanza?» A pesar de que la profesión de limpiadora conlleva un estigma mayor en México que en Noruega, este sigue presente, sobre todo cuando interactúa con otros amigos migrantes de América Latina. «Me incomoda cuando la gente me pregunta qué hago», confiesa. Ella evita la pregunta si es posible. Ahora, al menos, puede añadir: «pero tengo un Certificado de Competencia Profesional». Y aunque haber obtenido otro título de educación superior en Noruega le permite sentir que su estatus ha mejorado gradualmente, la sensación de haber quedado estancada en una trayectoria laboral que nunca imaginó sigue siendo difícil de ignorar.

Celina utiliza el pronombre posesivo al hablar de «volver a *mi* tierra, a *mi* patria», pero cuando está en México, se da cuenta de que, aunque su lugar de origen está allá, ella está de visita. «He pasado 24 años fuera de mi país. Mi casa está donde vivo hoy día. Mi vida, mi espacio físico está aquí. Mis hijos tienen sus vidas aquí». Poco a poco ha ido construyendo una vida en Noruega y desarrollando un sentimiento de hogar. Ha sido una lucha y un trabajo duro. «He construido una vida aquí con trabajo, la familia y un grupo de amigos». Un paso

importante fue obtener un empleo fijo, lo que le permitió obtener una hipoteca y comprar un apartamento: «Eso fue otro paso». Aprender noruego también fue importante, ya que le abrió la puerta a la educación superior pública y aumentó su esperanza de poder dejar algún día su trabajo de limpieza. «¿Toda la vida me voy a quedar limpiando? Quiero sentir que me puedo valer por otra cosa».

3.3 Carolina

Carolina, una argentina que ha vivido y trabajado en varios países, ha experimentado migraciones continuas, marcadas por cambios frecuentes de empleo, la adaptación a diferentes entornos laborales y la transformación tecnológica en el marketing digital, su área de especialización. Nació en una pequeña ciudad y se mudó con su familia a distintos lugares de ese país debido al trabajo de su padre como ingeniero. Las movilidades de su familia repercutieron en sus propias aspiraciones profesionales. Estudió administración de empresas y encontró limitaciones en el mercado laboral local. Como sus primeros trabajos fueron insatisfactorios y mal pagados, se interesó por el marketing digital, un área incipiente en aquella época. Despues de trabajar por varios años en el sector público, intentó incursionar en la industria del marketing. Tras un breve periodo de trabajo en Buenos Aires, decidió trasladarse a Europa. Esta decisión se vio influida por el hecho de tener familia alemana, lo que le brindó la oportunidad de tramitar una doble nacionalidad y establecerse en Alemania. En ese país encontró varias dificultades para conseguir un trabajo en su campo profesional. Empezó a trabajar en una cafetería mientras aprendía alemán, pero la vida en una ciudad provincial se volvió monótona para su pareja de aquel entonces, y finalmente se trasladaron al Reino Unido. Carolina describe esta época en Alemania como positiva, aunque no tan estimulante profesionalmente como esperaba.

Pasó 16 años en Londres, donde desarrolló una carrera como consultora de marketing digital. Esta etapa fue gratificante a nivel profesional, ya que fundó su propia consultoría centrada en estrategias digitales y de comercio electrónico. Su vida personal, sin embargo, tuvo algunos problemas. Al cabo de un año de vivir en el Reino Unido terminó su relación, lo que la llevó a reflexionar sobre su vida. Decidió quedarse en aquel país, atraída por la diversidad cultural de esa ciudad y las oportunidades profesionales que ofrecía. Con los años, se convirtió en residente permanente y, finalmente, en ciudadana británica, en parte debido a su preocupación por el Brexit y su posible impacto en su movilidad como ciudadana de la Unión Europea. Su opinión sobre Londres empezó a cambiar debido al alto coste de vida, la mala calidad del aire y el deterioro de los servicios públicos de salud. Volvió a replantearse su futuro. Sus servicios de consultoría eran menos

demandados tras la pandemia del COVID-19 y el creciente uso de la inteligencia artificial en el marketing digital.

En busca de una mejor calidad de vida, atención sanitaria pública y mayor proximidad a la naturaleza, Carolina decidió explorar nuevas oportunidades laborales fuera de Londres. Así fue como llegó a Oslo, donde consiguió un trabajo en una empresa que ofrece diversos servicios digitales. Aceptó el traslado como un paso positivo hacia una mejor calidad de vida. Sin embargo, un año después de su llegada a Noruega, destacó su dificultad para adaptarse a la cultura laboral noruega. A diferencia de sus experiencias en el Reino Unido, Alemania y Argentina, sus colegas en Oslo le daban más importancia al consenso general que a los resultados y la productividad, lo que le resultaba frustrante. Destacó que, viendo de un entorno en el que el concretar proyectos y desarrollar iniciativas eran indicadores de buen rendimiento, el ritmo más lento y la comunicación indirecta en su lugar de trabajo noruego eran fuentes de fricción.

Mi cultura laboral viene del Reino Unido, que es una cultura de cumplimiento, que es una cultura de resultados, y de Alemania, que es lo mismo. Pero en Noruega no es así. No es una cultura de cumplimiento; es un hacer equipo, un buen ambiente de trabajo antes del cumplimiento. Así que, aunque la gente no haga nada y se quede sentada sin hacer nada, nadie debe hablar de ello. No debe abordar ningún problema. Simplemente dejas que eso ocurra, y yo no estaba acostumbrada a esto, así que quizás debería haber recibido algo de instrucción.

Esta sensación de desorientación aumentó cuando percibió varias formas de discriminación en su lugar de trabajo. Como extranjera, sentía que a menudo no se tomaban en cuenta sus opiniones y que no se le concedía el mismo nivel de respeto o confianza que a sus colegas noruegos. «Las decisiones y las recomendaciones que yo hacía no eran... La gente no las escuchaba, en plan ¿quién eres tú para darnos esta opinión? Así que sí, tal vez por mi acento extranjero o mi formación». A pesar de haber sido contratada por su experiencia en marketing digital, sentía que sus contribuciones eran subestimadas. Al final, la despidieron tras un periodo de prueba de seis meses. Se sentía desconfiada y desilusionada con el entorno profesional noruego, que percibe como cerrado, provincial y poco receptivo a las influencias externas.

Era mi palabra contra la palabra de otra persona. ¿En quién confiar? En lugar de buscar hechos documentados en programas informáticos, sólo buscan palabras. ¿En qué palabra confiamos más?

La historia de Carolina refleja los retos que enfrentan los extranjeros en el mercado laboral noruego, especialmente aquellos que, debido a su acento, color

de piel, origen étnico u otros marcadores de diferencia, no son percibidos como parte del «nosotros» noruego. Aunque en su lugar de trabajo se hablaba inglés, el hecho de no saber noruego se convirtió en uno de los muchos obstáculos que enfrentaba para conseguir un empleo estable a largo plazo. Las microagresiones y el sentimiento de marginación marcaron su experiencia laboral. Sentía que la juzgaban con más dureza que a sus colegas noruegos y que su condición de extranjera, sobre todo de argentina, jugaba en su contra. También observó una reticencia general entre los responsables de la toma de decisiones en su lugar de trabajo a la hora de contratar extranjeros para puestos permanentes, prefiriendo en su lugar confiar en candidatos locales siempre que fuera posible.

Carolina está decidida a quedarse en Noruega y encontrar un entorno laboral más inclusivo y solidario. Pero por ahora trabaja algunas horas a la semana como camarera en un café y sigue solicitando empleo y acudiendo a entrevistas de trabajo. También ha participado como voluntaria en varias ONG. Se siente alienada, sobre todo en lo que respecta a la vida laboral. Cree que en Noruega su origen extranjero se percibe más como una desventaja que como una ventaja, aunque las dificultades que tiene para encontrar empleo podrían estar relacionadas con el impacto de la automatización de la inteligencia artificial que está transformando su área de especialización. Aun así, ella busca crear un hogar en Oslo porque valora la proximidad a la naturaleza y varios aspectos del estado de bienestar, como el sistema sanitario y la seguridad.

4 Precariedad existencial y la búsqueda de una narrativa vital coherente

Estos casos muestran de diversas maneras cómo las condiciones laborales inciden profundamente en la vida cotidiana. La precariedad existencial (Armano et al. 2022) no solo se refiere al empleo precario, sino que también implica incertidumbre en la subjetividad. Eduardo se enfrentó a barreras estructurales que le obligaron a aceptar empleos que no coincidían con sus cualificaciones, lo que impactó en su vida familiar y sus proyectos a futuro. A pesar de tener una formación como abogada de México y haber completado una maestría en trabajo social en Noruega, Celina continúa trabajando en el sector de la limpieza porque le ofrece estabilidad económica. Sin embargo, sufre el estigma asociado a esta actividad, afectando su autoestima e identidad profesional. La incomodidad que siente al almorzar en un cuarto de limpieza y la sensación de no ser reconocida en su actividad laboral muestran cómo la precariedad se filtra en diferentes ámbitos, desde las percepciones subjetivas hasta las relaciones interpersonales. Carolina,

con amplia experiencia en marketing digital, siente que ha perdido el control sobre su carrera y su capacidad para establecerse en Noruega. Siente que sus conocimientos y opiniones son subestimados y que las diferencias en las prácticas laborales, aunadas a la automatización en su área profesional, le producen sentimientos de alienación y frustración. La experiencia de la precariedad no se origina únicamente en la inestabilidad económica, sino que también surge como una condición existencial. En conjunto, el subempleo y la lucha por mantener una identidad profesional ilustran cómo la precariedad entrelaza experiencias subjetivas con dinámicas estructurales.

Sennett (1998) alude al régimen posfordista al discutir el nuevo capitalismo, destacando cómo la flexibilidad laboral, los objetivos a corto plazo y la erosión de las relaciones laborales alteran las formas tradicionales de forjar identidades tanto individuales como colectivas a través del trabajo. Estos cambios han afectado a la capacidad de las personas para construir una narrativa vital coherente. Sennett señala que las narrativas vitales suelen construirse en torno a las trayectorias laborales de las personas. Por ello, la creciente inestabilidad e incertidumbre laboral dificultan que las personas perciban una línea vital clara en sus vidas. El desarrollo profesional de Eduardo, Celina y Carolina refleja este mundo laboral en constante cambio, marcado por la creciente plataformización del trabajo, la subcontratación, los estrictos regímenes de licitación y un rápido avance tecnológico que obliga a las personas a reinventarse constantemente. El argumento de Sennett se centra en los efectos del nuevo capitalismo. Por nuestra parte, los casos de Eduardo, Celina y Carolina muestran una precariedad que surge del encuentro entre un mundo laboral cambiante y la migración internacional.

La economía *gig* constituye un desafío para el modelo social nórdico (Jesnes y Oppegaard 2020), históricamente basado en la seguridad laboral y el bienestar. Como señala el relato de Eduardo, el modelo nórdico no ha logrado evitar que empresas de plataformas digitales como Foodora y Wolt se establezcan en Noruega, operando fuera de las pautas convencionales del modelo y eludiendo protecciones laborales como pensión, permiso por enfermedad o compensación por vacaciones, al clasificar a sus trabajadores como personal independiente. Sin embargo, a nivel individual, trabajar a través de estas plataformas digitales puede brindar a algunos migrantes mayor flexibilidad en cuanto a cuándo y cuánto trabajar, aunque no ofrezca beneficios esenciales como la baja por enfermedad o la jubilación. Es una alternativa importante para algunos migrantes dadas las dificultades a las que se enfrentan para obtener puestos de trabajo permanentes (Van Doorn 2023). Para Eduardo, un inmigrante con un dominio del noruego limitado, sin una red de contactos profesionales en este país y que debía demostrar un nivel de ingresos económicos para obtener la residencia permanente

en Noruega, el trabajo *gig* tiene un significado ambivalente. Aunque implicó largas jornadas y falta de acceso a derechos laborales, le permitió cumplir con los requisitos de ingresos para la residencia permanente y, al mismo tiempo, conciliar su empleo con sus responsabilidades familiares y con las clases de noruego. Además, gracias a la flexibilidad de su jornada laboral, pudo aceptar tareas como ingeniero bajo demanda, diciendo que sí cuando se le requería. Con el tiempo, esto le permitió ganarse la confianza de sus empleadores, hasta que finalmente la misma empresa lo contrató de manera permanente. Su experiencia en el trabajo *gig* fue paradójica: la precariedad le permitió sortear barreras estructurales gracias a la flexibilidad que brinda.

Celina, en cambio, continúa en un trabajo de limpieza precarizado por regímenes de licitación y externalización que intensifican el ritmo de trabajo. Cada nueva licitación suma presión a su jornada laboral, ya que para ganar licitaciones la agencia de empleo tiene que ajustar el tiempo que el trabajador tiene para limpiar un área determinada. Hacer más en menos tiempo no cumple con sus expectativas previas a la migración, pero el tener una maestría en trabajo social le brinda la posibilidad de repensar su narrativa vital e imaginar un futuro distinto.

Por su parte, Carolina migró a Noruega tras rupturas en su carrera, vinculadas a los rápidos avances tecnológicos en el sector del marketing. En su búsqueda de estabilidad laboral y personal encontró un trabajo dentro de su campo y en un entorno más alineado con su aspiración de seguridad y calidad de vida. Sin embargo, la sensación de no ser tomada en cuenta y las dificultades que tuvo para adaptarse a una cultura laboral distinta han impactado su narrativa vital actual. En conjunto, las historias de Eduardo, Celina y Carolina muestran cómo la migración y las transformaciones en el entorno laboral afectan la manera en que las personas pueden construir una narrativa vital coherente.

Las rupturas que conlleva la migración han implicado una movilidad social descendente para los tres. De maneras distintas, Eduardo, Celina y Carolina se han enfrentado a dificultades para que se reconozcan adecuadamente sus cualificaciones en este nuevo contexto. Armano et al. señalan que «el trabajo se convierte en un imaginario, en un universo de posibles relaciones frágiles e inciertas, en torno al cual se estructura la subjetividad» (2022: 39). Los tres emigraron a Noruega con una clara identidad profesional. Su estatus profesional ha sido fundamental en la configuración de sus subjetividades y sigue influyendo en su forma de desenvolverse en su vida cotidiana, ya que buscan oportunidades que no solo les proporcionen estabilidad económica, sino que también se alineen con la imagen que tienen de sí mismos y su autoestima profesional.

Sennett (1998: 27) sostiene que la flexibilidad laboral es un rasgo central del mundo contemporáneo, marcado por un capitalismo de corto plazo que amenaza con desgastar el carácter de las personas, debilitando las cualidades que favorecen

los lazos humanos y la continuidad de la identidad personal. Las trayectorias laborales de Eduardo, Celina y Carolina se diferencian de la narrativa lineal y acumulativa de la época fordista burocrática (Sennett 1998: 30). No solo viven en una época marcada por la flexibilidad, las perspectivas a corto plazo y el constante cambio, sino que también han cruzado fronteras físicas, culturales y políticas que conllevan discontinuidades en su vida laboral y personal. Como indican Armano et al. (2022), sin objetivos a largo plazo uno se encuentra extremadamente vulnerable a la urgencia del momento. Esta «corrosión del carácter» se traduce en una necesidad constante de adaptación. No obstante, continúan ajustando sus estrategias para construir horizontes futuros (Armano et al. 2022: 31).

En distintos momentos, estos tres latinoamericanos han tenido que conformarse con trabajos en los que se sienten poco valorados, mostrando lo precarias que pueden ser las relaciones laborales del trabajo *gig* y las agencias de empleo. Sin embargo, estos casos también ilustran la capacidad de acción de los migrantes al enfrentarse a la conciliación de las necesidades inmediatas con sus aspiraciones a largo plazo, para mantener una narrativa vital coherente. Es por esto que «la difícil tarea de planificar el futuro afecta la construcción del presente y la capacidad de actuar en él» (Armano et al. 2022: 31). Así, la precariedad laboral se entrelaza con una precariedad existencial, afectando no solo las condiciones materiales de vida, sino también la manera en que las personas construyen un sentimiento de hogar y continuidad. Es en la complejidad de las trayectorias individuales donde encontramos claves para comprender la precariedad existencial, una complejidad que refleja la búsqueda de un hogar en un nuevo contexto social.

5 El nexo entre hogar y trabajo

Al ser ciudadanas de la Unión Europea, Celina y Carolina no tienen que lidiar con las restricciones legales que dificultan el acceso y la regularización laboral de muchos migrantes. En cambio, Eduardo solo puede permanecer en el país si su situación laboral y nivel de ingresos se lo permiten. Al verse condicionado por su estatus legal, se vio obligado a aceptar un empleo precario en la economía *gig*, lo que pone en evidencia la estrecha relación entre la precariedad laboral y legal (Näre y Maury 2024). Esta relación se vuelve aún más problemática en un contexto de creciente precarización del trabajo (Corrales-Øverlid 2024).

De cierta forma, los tres representan una *model minority* (Pájaro 2022) porque el régimen migratorio actual busca atraer a migrantes altamente cualificados e impone restricciones que dificultan la obtención de la residencia a quienes carecen de cualificaciones educativas superiores (Brochmann 2008). No obstante,

sus historias ilustran algunas de las barreras estructurales a las que se enfrentan los migrantes cualificados al buscar empleo en áreas profesionales específicas, obstáculos como dificultades para la convalidación de títulos, la subestimación de su experiencia laboral en el extranjero y la falta de asistencia para la búsqueda de empleo. Según los indicadores comúnmente utilizados por académicos y políticos para medir la integración de los inmigrantes en Noruega (indicadores que con frecuencia no son objeto de análisis crítico), suelen referirse al nivel de estudios, empleo, nivel de ingresos y dominio del idioma noruego. Desde esta perspectiva, estas tres personas estarían relativamente bien integradas, con excepción del idioma, ya que solo Celina lo domina. Aún así, han encontrado dificultades para incorporarse al mercado laboral en sus áreas profesionales.

El concepto de integración ha sido central en la discusión pública sobre el asentamiento de migrantes en Noruega, donde a menudo se reproduce un discurso hegémónico que vincula la política de integración con objetivos políticos y económicos. Su uso ha sido criticado por la literatura académica, ya que los debates públicos comúnmente asumen un carácter homogéneo y estático en la población mayoritaria a la que los migrantes supuestamente deberían integrarse. Esta perspectiva corre el riesgo de reproducir una diferencia ideológica entre «nosotros» y «ellos» (Rytter 2019). Otra parte de la literatura académica discute perspectivas de integración como un proceso bidireccional (Klarenbeek 2021). A nuestro parecer, el concepto de integración es insuficiente para comprender las experiencias y trayectorias de los migrantes. Es por esto que nos basamos en investigaciones recientes que utilizan el concepto de hogar como una alternativa para comprender la manera en que las personas desarrollan sus vidas en un contexto migratorio (Boccagni y Hondagneu-Sotelo 2023). Esta literatura sugiere que el debate debería centrarse en cómo los migrantes buscan sentirse como en casa, y no cómo se integran. O como Lauster y Zhao (2017) lo enuncian en inglés: *settling in, down and for* (establecerse, sentar cabeza, acomodarse).

Para Eduardo, Celina y Carolina, el trabajo, la migración y la búsqueda de un sentimiento de hogar desempeñan un papel fundamental en la construcción de una narrativa vital coherente. Para Celina, el empleo fijo le proporcionó cierta estabilidad, pero el trabajo sigue siendo un espacio donde no se reconocen sus estudios, afectando su identidad como profesional y su sentimiento de pertenencia. Carolina lucha por mantener continuidad en su carrera y recuperar el control a través de espacios alternativos como el voluntariado, mientras que Eduardo ha encontrado finalmente un sentimiento de hogar en Noruega, con un trabajo definitivo en su área de especialización, su vida familiar, un entorno que le ofrece seguridad, así como las montañas que le recuerdan su ciudad natal. Aunque han experimentado precariedad laboral, sus estrategias para construir

un sentimiento de hogar siguen orientadas a la búsqueda de seguridad, familiaridad y control en el contexto migratorio.

La literatura contemporánea concibe al hogar como un proceso y una experiencia en constante transformación, en lugar de una estructura fija (Boccagni 2017). En el contexto migratorio, la construcción del hogar suele implicar cierto grado de familiaridad, seguridad y control en el entorno cotidiano. Diversos estudios muestran cómo los migrantes reproducen entornos materiales y sensoriales para crear espacios que evocan el sentimiento de hogar en el país de acogida (Corrales-Øverlid 2023; Hondagneu-Sotelo 2017; Miranda-Nieto y Boccagni 2020), incluso en contextos que no estaban concebidos para ello (Grønseth y Thorshaug 2022). Asimismo, algunos migrantes rechazan activamente el desarrollo del sentimiento de hogar (Boccagni y Miranda Nieto 2022). Es importante reconocer que, aunque para muchos el trabajo es clave para construir un sentimiento de hogar, otras personas lo encuentran en el contexto migratorio de formas independientes a su experiencia laboral. Del mismo modo, hay quienes no desean o no pueden trabajar por diversas razones. Hay mucho por explorar sobre el papel de las trayectorias laborales en la configuración del sentimiento de hogar de los migrantes. Nuestro análisis aporta a este debate al mostrar cómo un mundo laboral en transformación incide en la construcción del hogar en contextos migratorios.

En medio de rupturas, inseguridad laboral y precariedad existencial, estos tres latinoamericanos han buscado cultivar un sentimiento de continuidad y coherencia en sus vidas. La familiaridad con las montañas y la lluvia, el acceso a la naturaleza, y la seguridad que ofrece Noruega en términos de un sistema de bienestar y protección frente a la delincuencia han contribuido a que los tres insistan en construir un sentimiento de hogar en esta parte del mundo. Sin embargo, el empleo precario y eventual, los entornos laborales poco acogedores y la falta de reconocimiento profesional han dificultado este proceso. A pesar de experimentar precariedad existencial, se han esforzado para sentirse como en casa, aceptando empleos que podrían eventualmente conducirlos al trabajo de sus sueños. Está claro que el hogar está vinculado a la seguridad, familiaridad y control, pero también a la esperanza y la posibilidad de elaborar una narrativa vital coherente que permita dar continuidad a un contexto en transformación.

6 Hacia una comprensión del vínculo entre migración, hogar y empleo

En este capítulo hemos analizado las experiencias de tres migrantes latinoamericanos en Noruega para discutir cómo la precariedad laboral se entrelaza con la capacidad de los individuos para construir una narrativa vital coherente. A pesar de su alta cualificación y las expectativas que habían construido antes de migrar a Noruega, han tenido que enfrentar dificultades que han impactado su sensación de seguridad y pertenencia. El modelo laboral y de bienestar nórdico, a menudo idealizado por su inclusividad, también presenta barreras estructurales que dificultan el acceso de los migrantes a empleos estables y servicios de bienestar. Aunque muchos latinoamericanos llegan a Noruega con cierto nivel educativo y experiencia profesional, pueden tener dificultades para acceder a puestos cualificados. La economía de plataformas digitales se ha convertido en una opción para algunos de ellos, ya que ofrece flexibilidad, aunque también limita el acceso a derechos laborales básicos. Este y otros tipos de empleos precarios, como el de Carolina, que trabaja por horas en un café, o el de Celina, que durante varios años trabajó en una agencia de limpieza bajo demanda, pueden convertirse en un medio para alcanzar objetivos tanto a corto como a largo plazo, como la residencia permanente, el atender responsabilidades familiares y la búsqueda de un empleo mejor. Estas ambivalencias son parte integral de la experiencia de muchos migrantes.

De manera más general, la búsqueda de estabilidad laboral y reconocimiento profesional están ligadas a la construcción de un sentimiento de hogar. Si bien estas son importantes para sentirse como en casa, este proceso también exige una narrativa vital coherente que integre dimensiones emocionales y de pertenencia. La relación entre el empleo y el sentimiento de hogar constituye un área de investigación social con el potencial de revelar muchos de los desafíos que enfrentamos en la actualidad. El hogar, entendido como la búsqueda de seguridad, familiaridad y control sobre la narrativa vital, está estrechamente vinculado a la posibilidad de acceder a un empleo que contribuya a generar un sentido de pertenencia y continuidad.

Bibliografía

- Armano, Emiliana, Cristina Morini y Annalisa Murgia. 2022. Conceptualizing Precariousness: A Subject-oriented Approach. En Joseph Choonara, Annalisa Murgia y Renato Miguel Carmo (eds), *Faces of Precarity*, 29–43. Bristol: Bristol University Press.
- Bendixsen, Synnøve. 2018. Differentiation of Rights in the Norwegian Welfare State: Hierarchies of Belonging and Humanitarian Exceptionalism. *Social Inclusion* 6(3). 162–171.
- Bendixsen, Synnøve y Ann Cathrin Corrales-Øverlid. 2024. Velferdsstatens nådeløse optimisme. *Norsk antropologisk tidsskrift* 35(3–4). 129–148.
- Boccagni, Paolo. 2017. *Migration and the Search for Home: Mapping Domestic Space in Migrants' Everyday Lives*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Boccagni, Paolo y Alejandro Miranda Nieto. 2022. Home in question: Uncovering meanings, desires and dilemmas of non-home. *European Journal of Cultural Studies* 25(2). 515–532.
- Boccagni, Paolo y Pierrette Hondagneu-Sotelo. 2023. Integration and the struggle to turn space into «our» place: Homemaking as a way beyond the stalemate of assimilationism vs transnationalism. *International migration* 61(1). 154–167.
- Bonfanti, Sara, Shuhua Chen y Aurora Massa. 2022. Vulnerable homes on the move: An introduction. *Focaal* 92. 1–14.
- Bourdieu, Pierre. 1998. *Acts of Resistance: Against the New Myths of our Time*. Cambridge: Polity Press.
- Breman, Jan, y Marcel van der Linden. 2014. Informalizing the Economy: The Return of the Social Question at a Global Level. *Development and Change* 45(5). 920–940.
- Brochmann, Grete. 2008. Immigration, the Welfare State and Working Life – the Case of Norway. *European Review* 16(4). 529–536.
- Butler, Judith. 2004. *Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence*. Londres y Nueva York: Verso.
- Corrales-Øverlid, Ann Cathrin. 2023. Food as a social weapon: Peruvian immigrant entrepreneurs claiming home, belonging, and distinction in Southern California. *Ethnic and Racial Studies* 46(15). 3338–3359.
- Corrales-Øverlid, Ann Cathrin. 2024. «Alle vet at Norge er best»: Kampen mot prekære og utnyttende arbeidsforhold i det norske arbeidslivet og velferdssamfunnet. *Norsk antropologisk tidsskrift* 35(3–4). 218–236.
- Friberg, Jon Horgen. 2012. Culture at work: Polish migrants in the ethnic division of labour on Norwegian construction sites. *Ethnic and Racial Studies* 35(11). 1914–1933.
- Friberg, Jon Horgen y Arnfinn Midtbøen. 2017. Ethnicity as skill: Immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44(9). 1463–1478.
- Grønseth, Anne Sigfrid y Ragne Øvre Thorshaug. 2022. Struggling for home where home is not meant to be: A study of asylum seekers in reception centers in Norway. *Focaal* 92. 15–30.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 2017. At home in inner-city immigrant community gardens. *Journal of Housing and the Built Environment* 32. 13–28.
- Ilsøe, Anna, Trine Pernille Larsen y Stine Rasmussen. 2019. Precarious Work in the Nordics. *Nordic Journal of Working Life Studies* 9(S6).
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (s.f.). *Statistikk og nøkkeltall*. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/statistikk/>

- Jesnes, Kristin y Sigurd Oppegaard. 2020. *Platform work in the Nordic countries: Issues, cases and responses*. <https://pub.norden.org/temanord2020-513/#>
- Jesnes, Kristin y Sigurd Oppegaard. 2023. Plattformmediert gigarbeid i Norge: Fleksibilitet, uforutsigbarhet og ulikhet. En Tone Fløtten, Hanne Cecilie Kavli y Sissel Trugstad (eds.), *Ulikhetens drivere og dilemmaer*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Jørgensen, Martin Bak. 2016. Precariat – What it Is and Isn't – Towards an Understanding of What it Does. *Critical sociology* 42(7–8). 959–974.
- Kalleberg, Arne. 2009. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1). 1–22.
- Klarenbeek, Lea M. 2021. Reconceptualising 'integration as a two-way process'. *Migration studies* 9(3). 902–921.
- Lauster, Nathanael y Jing Zhao. 2017. Labor Migration and the Missing Work of Homemaking: Three Forms of Settling for Chinese-Canadian Migrants. *Social Problems* 64(4). 497–512.
- Massa, Aurora. 2022. «All we need is home»: Eviction, vulnerability, and the struggle for a home by migrants from the Horn of Africa in Rome. *Focaal* 92. 31–47.
- Midtbøen, Arnfinn y Jon Rogstad. 2012. *Diskrimineringens omfang og årsaker: etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv* (Vol. 2012: 1). Institutt for samfunnfsforskning.
- Midtbøen, Arnfinn. 2015. Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnfsforskning* 56(1). 4–30.
- Millar, Kathleen M. 2017. Toward a critical politics of precarity. *Sociology Compass* 11(6), 1-n/a.
- Miranda-Nieto, Alejandro y Paolo Boccagni. 2020. At Home in the Restaurant: Familiarity, Belonging and Material Culture in Ecuadorian Restaurants in Madrid. *Sociology* 54(5). 1022–1040.
- Murgia, Annalisa. 2014. Representations of Precarity in Italy. *Journal of Cultural Economy* 7(1). 48–63.
- Neilson, Brett y Ned Rossiter. 2005. From Precarity to Precariousness and Back Again: Labour, Life and Unstable Networks. *Fibre culture journal* (5).
- Näre, Lena y Olivia Maury. 2024. Multiple sources of precarity: bureaucratic bordering of temporary migrants in a Nordic welfare state. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 50(11). 2729–2746.
- Pájaro, Verónica. 2022. «Model Minorities» in a «Sociolinguistic Paradise»: How Latin-American Migrants Talk About Job Interviews in Norway. En Pia Lane, Bjørghild Kjelsvik y Annika Bøstein Myhr (eds.), *Negotiating Identities in Nordic Migrant Narratives*, 83–110. Suiza: Springer International Publishing AG.
- Rasmussen, Stine, Jouko Nätti, Trine Pernille Larsen, Anna Ilsøe y Anne Helene Garde. 2019. Nonstandard Employment in the Nordics – Toward Precarious Work? *Nordic journal of working life studies* 9(S6).
- Rytter, Mikkel. 2019. Writing Against Integration: Danish Imaginaries of Culture, Race and Belonging. *Ethnos* 84(4). 678–697.
- Sennett, Richard. 1998. *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. Nueva York y Londres: W.W. Norton.
- Stamsø, Mary Ann. 2009. *Velferdsstaten i endring: Norsk sosialpolitikk ved starten av et nytt århundre*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Standing, Guy. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. Londres: Bloomsbury Academic.
- Statistisk sentralbyrå (SSB). 2023a. 08348: *Immigrations, by first citizenship and reason for immigration 1990–2011–1990–2023 [Estadística]*. <https://www.ssb.no/en/statbank/table/08348/>

- Statistisk sentralbyrå (SSB). 2023b. *09837: Employment among immigrants, register-based [Estadística]*. <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lønn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrere-registerbasert>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). 2023c. *11291: Innvandrere 16 år og over, etter landbakgrunn, statistikkvariabel, år og utdanningsnivå [Estadística]*. <https://www.ssb.no/statbank/table/11291/tableViewLayout1/>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). 2024. *Fakta om innvandring. [Estadística]*. <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>
- Strøm, Marte y Kristine von Simson. 2020. Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018: Omfang, arbeidstakerelferd og overgangsrater. (Vol. 2020:12). Institutt for samfunnsforskning.
- Tallis, Amanda. 2024. «Hvorfor finner Nav praksisplasser hvor man ikke får jobb etterpå?»: Prekære arbeidslivserfaringer hos kvinner med migrasjonsbakgrunn i Norge. *Norsk antropologisk tidsskrift* 35(3–4). 167–182.
- Van Doorn, Niels. 2023. Liminal Precarity and Compromised Agency: Migrant Experiences of Gig Work in Amsterdam, Berlin, and New York City. En Immanuel Ness (ed.), *The Routledge Handbook of the Gig Economy*. Routledge.