

INCHIESTA SUL MERCATO DEL LAVORO IN ERITREA:

RIQUALIFICAZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE
NEI SETTORI DELL'INFORMATICA, TURISMO
E CATENA DEL FREDDO

A CURA DI
NEXUS EMILIA ROMAGNA



a cura di
Nexus Emilia Romagna

INCHIESTA SUL MERCATO DEL LAVORO IN ERITREA:
RIQUALIFICAZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE NEI SETTORI
DELL'INFORMATICA, TURISMO E CATENA DEL FREDDO

La ricerca è stata realizzata da Fabio De Blasis, Anna Caputo, Worku Zeray Hailu in collaborazione con I.R.E.S. Emilia Romagna (Istituto Ricerche Economiche e Sociali - I.R.E.S. Emilia Romagna).

© Futura, 2023
Corso d'Italia, 27 - 00198 Roma

www.futura-editrice.it
06 44870283 - 06 44870325
futura-editrice@futura.cgil.it

Foto di copertina:
Annalisa Vandelli (Nexus Solidarietà Internazionale Emilia Romagna)

INDICE

Ringraziamenti	1
Sommario esecutivo	3
Introduzione	5
La ricerca e l'analisi dei bisogni	6

PARTE I A PROPOSITO DELL'ERITREA

1. Profilo del Paese	11
1.1 Geografia	11
1.2 Popolazione	12
1.3 Profilo economico	13
2. Forza lavoro, istruzione e settori di riferimento	15
2.1 Forza lavoro	15
2.2 Sistema d'istruzione, TVET e Lavoro	19
2.3 Settori di riferimento: ICT, Turismo/Ospitalità e Refrigerazione/Climatizzazione	23

PARTE II LAVORARE PER RIQUALIFICARE AD ASMARA E MASSAUA

3. Popolazione, Forza Lavoro e Istruzione ad Asmara e Massaua	28
3.1 Popolazione	28
3.2 Forza lavoro	29
3.3 Istruzione	30
4. Analisi dei bisogni della formazione professionale	31
4.1 Interviste alle aziende	31
4.2 Interviste a lavoratori formali	37
4.3 Interviste a lavoratori informali	44
4.4 Interviste a persone in cerca di lavoro	46
4.5 Interviste a studenti	52
Conclusioni	59
Raccomandazioni	63
Lista delle abbreviazioni	65
Riferimenti	67

Inchiesta sul mercato del lavoro in Eritrea:
riqualificazione e formazione professionale nei settori
dell'informatica, turismo e catena del freddo

Ringraziamenti

Questo lavoro non sarebbe stato possibile senza il sostegno economico dell’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo e del Governo eritreo. La Confederazione Nazionale dei Lavoratori Eritrei (NCEW) riconosce un debito speciale ai ricercatori (italiani ed eritrei) ed ai rilevatori di dati (tutti eritrei) che hanno reso possibile questo compito tramite la propria esperienza e il proprio impegno.

La NCEW è grata ai/alle beneficiarie, agli stakeholder locali ed a tutti i cittadini eritrei che hanno collaborato e preso parte alle interviste ed ai focus group, ed hanno partecipato alla compilazione dei questionari. Sono stati di massimo supporto i dati secondari raccolti tramite i report compilati dalle istituzioni nazionali, in particolare l’Ufficio Nazionale di Statistica e il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, pertanto la NCEW estende dovuta gratitudine a entrambi gli organi e alle altre fonti.

Nexus Solidarietà Internazionale Emilia Romagna (Nexus ER) in qualità di capofila del progetto «Dialogare, formare, contrattare: il lavoro come strumento di pace – AID 11604» ringrazia i partner di progetto quali Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo (ISCOS), Progetto Sud (PROSUD), Volontariato Internazionale per lo Sviluppo (VIS), CGIL, CISL, UIL, ITUC Africa e NCEW che hanno collaborato alla realizzazione della ricerca.

Inoltre Nexus ER, ringrazia in particolare per la collaborazione ed il lavoro svolto per la buona riuscita della ricerca:

- Marco Mancini, Ambasciatore d’Italia in Eritrea;
- Michele Morana, titolare Sede Estera AICS Khartoum;
- Vincenzo Racalbutto, ex titolare Sede Estera AICS Khartoum;
- Mabel Grossi, Area Politiche Europee ed Internazionali, CGIL Nazionale;
- Salvatore Marra, Coordinatore Area Politiche Europee e Internazionali CGIL Nazionale;
- Tekeste Baire, ex Segretario Generale NCEW e tutto lo staff di NCEW Eritrea;
- Stefano Bini, Responsabile progetto AID 11604 per PROSUD;
- Chiara Lombardi, Responsabile progetto AID 11604 per VIS;
- Enrico Garbellini, Responsabile progetto AID 11604 per ISCOS;
- Edward Benedict Lorimer, collaboratore ISCOS;
- Annalisa Vandelli per la foto di copertina;
- I ricercatori Fabio De Blasis, Anna Caputo, Worku Zeray Hailu e IRES ER (Istituto Ricerca Economiche Sociali – Emilia Romagna).

Un ringraziamento speciale va a Tekeste Baire, ex Segretario Generale NCEW, scomparso il 6 ottobre 2022. Questo lavoro è stato frutto di un lungo percorso di costruzione di relazioni bilaterali di amicizia, fratellanza, solidarietà e rispetto che legano da sempre la CGIL a NCEW. Relazioni che Tekeste ha saputo forgiare e mantenere vive sempre, anche nei momenti di difficoltà dovuti al contesto in cui NCEW si trova ad operare e da cui è nato anche questo importante lavoro portato avanti con Nexus ER.

Sommario esecutivo

Questa ricerca mira in primo luogo a condurre un'analisi vera e propria dei bisogni in merito alla formazione professionale in Eritrea, specificamente nei maggiori centri economici di Asmara e Massaua. Allo scopo di fornire un tracciato completo utile alla preparazione di corsi di formazione per lo sviluppo di abilità professionali, la ricerca ha tentato di cogliere gli aspetti della domanda e dell'offerta nel mercato del lavoro. Ciò mira in ultima istanza a espandere la carriera di lavoratori formali, lavoratori informali e persone alla ricerca di impiego, con o senza istruzione, nel mercato del lavoro.

L'analisi dei bisogni ha preso in esame tre attività economiche selezionate per programmi di formazione professionale, ossia: ICT, Turismo, Refrigerazione/Climatizzazione. La ricerca ha identificato cinque gruppi di riferimento interessati dalla formazione professionale: (i) aziende, dal lato della domanda; (ii) lavoratori formali, dal lato dell'offerta; (iii) lavoratori informali; (iv) persone alla ricerca di impiego; (v) studenti per la valutazione. Inoltre sono stati intervistati anche formatori, professionisti, esperti impiegati in centri TVET (istruzione e formazione tecnico-professionale).

Questa ricerca ha utilizzato ricerche e dati secondari, tuttavia è risultata evidente la mancanza di dati, sondaggi e letteratura sull'argomento sufficienti. Tali fonti, sebbene limitate dal lato della domanda, ovvero sullo stato e lo sviluppo di settori economici, aziende e crescita economica, sono state adeguate come punto di partenza nel compimento della ricerca primaria.

La ricerca secondaria si è basata unicamente sul sondaggio sul mercato del lavoro in Eritrea condotto dal governo dell'Eritrea. L'Eritrea Population and Health Survey (2010) e gli studi successivi illustrano che la struttura demografica dell'Eritrea è conforme a quella dei Paesi in via di sviluppo. Il 53,3% della popolazione è sotto i 19 anni, il 51,6% della popolazione complessiva sono donne e la migrazione verso le aree urbane è elevata (4,8% annuo).

Secondo il Labour Force Survey la popolazione in età lavorativa rappresentava il 60% del totale; la forza lavoro rappresentava il 77,5% della popolazione in età lavorativa (WAP). L'analisi ha mostrato limiti nel mercato del lavoro eritreo nell'assimilare lavoratrici donne. Analogamente, c'è maggiore coinvolgimento di uomini che di donne nel mercato del lavoro – l'82,9% contro il 72,9%. Il fatto che il tasso di disoccupazione fosse al 3,5% mostra che l'Eritrea non è esposta a mancanza di opportunità lavorative e dovrebbe guardare all'aspetto bonus della remunerazione. Un'altra situazione preoccupante qui è la quota del settore informale nell'economia (31%), insieme alla mancanza di competenze attitudinali/professionali delle persone interessate.

Il sistema educativo in Eritrea si sforza di espandere l'istruzione di qualità nel Paese. Il compito di creare «lavoro dignitoso» per tutte le categorie della società, con particolare attenzione alle fasce vulnerabili, è ampiamente associato alla proliferazione di programmi di formazione professionale. Dunque stabilire programmi di formazione professionale su misura potrebbe favorire l'occupazione e incoraggiare il mercato del lavoro.

La ricerca primaria, che in termini di tempistica è coincisa con l'insorgenza del COVID-19 e la seguente misura del lockdown adottata per contenerlo, è stata fatta a fronte di sfide e dei limiti riscontrati di conseguenza. In generale il sondaggio condotto sul campo mostra che i settori di riferimento del progetto AID (Turismo, Refrigerazione e ICT) stanno evolvendo in direzione promettente. I tre settori sono pressoché ambiti di nuova partecipazione nell'economia, in termini di forza lavoro qualificata. Poiché lo sviluppo di abilità formative e attitudinali nel Paese è limitato alle strutture formali del sistema scolastico, è cruciale creare opportunità di sviluppo delle abilità per adulti e giovani usciti dalla scuola.

In Eritrea il settore turistico è ancora in fase nascente di sviluppo. Considerando questo potenziale e i cambi attesi nella regione, la ricerca ha dimostrato un estremo bisogno di formazione per gli impiegati attuali e futuri nel settore del turismo/ospitalità. Col fatto che l'84% degli impiegati attuali nel settore siano donne, l'impatto della formazione professionale porterebbe un miglioramento visibile nella vita delle loro famiglie e nella società. Inoltre l'erogazione di formazione intermedia/avanzata potrebbe aiutare a convertire il gran numero di persone (in particolare donne e giovani) che lavorano nel settore informale al settore formale.

La refrigerazione è un po' un'area nuova in Eritrea e la maggior parte delle persone impiegate nel settore non ha una preparazione formale. Poiché migliorano l'economia e le condizioni di vita del Paese sarà forte il bisogno di lavoratori qualificati in refrigerazione/climatizzazione domestica, commerciale e industriale. L'unico fornitore di formazione professionale nel campo della refrigerazione/climatizzazione nel Paese è il centro di formazione NCEW, con sede a Massaua. Se questo deve soddisfare il mercato con i requisiti standard di allievi, è elevata la necessità di ulteriori corsi di formazione avanzati in ambito industriale.

Il settore ICT si è andato lentamente sviluppando negli ultimi anni. Applicazioni informatiche di base, funzioni di segreteria e applicazioni per la comunicazione internet sono sparsi in varie funzioni; alcune aziende hanno introdotto le tecnologie ICT nelle operazioni. Nondimeno queste imprese hanno dichiarato difficoltà nella manutenzione e nell'aggiornamento di computer, server e software usati in processi di produzione e nel controllo di sistemi di produzione. Ciò e l'aumento degli impiegati ICT nel settore informale richiedono formazione ICT di base e intermedia in Eritrea. In breve, la presente ricerca raccomanda la creazione di ulteriori opportunità di formazione professionale in Eritrea.

Introduzione

Questo sondaggio è stato intrapreso per identificare i bisogni di formazione di competenze attitudinali e del mercato del lavoro ad Asmara e Massaua, dove la Confederazione Nazionale dei Lavoratori Eritrei (NCEW) sta prendendo iniziative per aggiornare le qualifiche e fornirne di nuove ai lavoratori e ai senza lavoro.

La ricerca si è concentrata su impiegati formali, lavoratori informali, studenti, datori di lavoro, legislatori e fornitori di istruzione/formazione ad Asmara e Massaua. Sebbene lo studio avesse particolare interesse a esplorare le tre aree chiave di settore, ossia ICT, Ospitalità e Refrigerazione, in generale era anche incline a studiare il mercato del lavoro nel Paese.

Nell'intraprendere questa ricerca si è tentato di ottenere informazioni e dati secondari sul contesto nazionale dell'occupazione e della forza lavoro. Studi precedenti, inclusi 1) l'Eritrea Population and Health Survey (EPHS2010), eseguito dall'Ufficio Nazionale di Statistica, o il Ministero dello Sviluppo Nazionale, 2) l'Eritrea Labour Force Survey (2015/2016) del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, condotto in collaborazione con UNDP e FAO e 3) la Labour Market Research in Massaua, intrapresa dalla Confederazione Nazionale dei Lavoratori Eritrei (NCEW) in collaborazione con l'ISCOS nel 2003. Sono stati consultati anche i resoconti della NCEW sul Centro di Formazione Professionale dei Lavoratori di Massaua (MWVTC), per poter comprendere gli attuali programmi di creazione e aggiornamento di abilità professionali messi a disposizione dei lavoratori e degli altri senza lavoro. Non è stato possibile rinvenire altri materiali da fonti secondarie recenti pertinenti allo studio.

La ricerca primaria ha incluso la preparazione di questionari rivolti a vari gruppi sociali ad Asmara e Massaua. I rilevatori di dati sia ad Asmara sia a Massaua sono stati ingaggiati ed è stato loro fornito un orientamento su come somministrare i questionari. I casi in ciascuna categoria sociale di riferimento sono stati selezionati in modo casuale. I questionari sono stati compilati e consegnati al coordinatore del progetto della NCEW che li ha inoltrati al ricercatore locale.

I dati e le informazioni raccolte attraverso i questionari sono stati scrutinati, tabulati ed elaborati per ottenere un quadro chiaro sulle condizioni attuali. Il risultato del sondaggio è stato analizzato e si è tentato di raggiungere delle conclusioni.

Lo studio ha rivelato che lo sviluppo delle qualifiche professionali e formative nel Paese è circoscritto alle strutture scolastiche formali, dalle prescolari alle accademie. Ci sono poche opportunità che permetterebbero a adulti e giovani usciti dalle scuole di apprendere nuove abilità o accrescere le proprie competenze. Gli organismi privati esistenti coinvolti in qualche tipo di formazione professionale sono disponibili solo per chi possa permettersi di pagare.

La NCEW ha aperto un centro di formazione professionale a Massaua con l'intento iniziale di far progredire le qualifiche professionali di lavoratori impiegati in varie imprese. Il centro di formazione è al terzo anno dall'avvio e fornisce corsi per sei professioni. Finora l'addestramento è

limitato a lavoratori già operanti in diverse imprese a Massaua e dintorni. Le lezioni imparate dall'esperienza di tre anni hanno convinto la NCEW che le opportunità non dovrebbero limitarsi solo ai già impiegati, ma dovrebbero estendersi fino a includere i senza lavoro e altri gruppi vulnerabili e così metterli in condizione di trovare lavoro.

Appare chiaro che la struttura della NCEW sia troppo piccola per avere un impatto significativo sui bisogni del Paese di giovani e adulti preparati tecnicamente per affrontare le sfide di crescita e sviluppo economici. Nonostante non siano disponibili statistiche, di recente si è verificato il deflusso di un gran numero di giovani attratti dalle opportunità apparentemente migliori nei Paesi sviluppati. C'è necessità di invertire questa tendenza fornendo ai giovani qualifiche impiegabili e condizioni di vita migliori. La ricerca attesta ampiamente che per la maggior parte il lavoro in Eritrea è non specializzato e rivolto ad attività di base.

La ricerca e l'analisi dei bisogni

Dal punto di vista teoretico questa ricerca adotta la teoria realista¹, che considera esiti d'intervento come specifici e su misura per esigenze, caratteristiche, punti di forza, lacune e limiti locali, non solo come obiettivi stabiliti a priori e basati su un quadro logico a sostegno dell'implementazione. Secondo l'approccio realista il contesto territoriale specifico e gli strumenti preesistenti sono il fattore chiave per la riuscita dell'intervento.

Condivisione e progresso sociale sono i valori chiave su cui si fonda l'intervento, stabiliti considerando l'approccio realista², e si potrebbero considerare strategici per l'attuazione del progetto «Dialogare, formare, contrattare: il lavoro come strumento di pace».

La valutazione realista non domanda: «Cosa funziona?», oppure «Questo programma funziona?», piuttosto chiede «Cosa funziona e per chi, in quali circostanze e per quali aspetti, come?»³

Data l'elevata convergenza fra macro e microlivelli di analisi, l'approccio realista incoraggia metodi misti, ossia metodi qualitativi e quantitativi, per meglio comprendere la complessità.

Inoltre la presente analisi individua nella relazione Contesto-Meccanismo-Esito⁴ lo strumento più appropriato da impostare a sostegno dell'intervento. Il contesto gioca un ruolo determinante nella definizione di scopo, strategia e strumenti, tracciando le condizioni preesistenti in cui integrare l'intervento.

Riguardo la situazione specifica dell'Eritrea l'analisi è stata condotta a livello macro, raccogliendo dati e informazioni a livello nazionale (governativo) e internazionale (dati organizzazioni

¹ Pawson & Tilley, *Realistic Evaluation*, Londra, 1997. La teoria dell'approccio realista è ampiamente convalidata nella valutazione di politiche pubbliche, soprattutto per la valutazione di metà percorso. In questo progetto specifico la squadra di ricerca ha privilegiato l'approccio realista in quanto l'analisi va considerata come una valutazione a priori del contesto e delle necessità specifiche del gruppo di riferimento in zone delimitate, ossia le aree urbane di Asmara e Massaua, per lo più in riferimento alla mancanza di informazioni e dati aggiornati.

² Pawson, *Evidence-Based Policy. A Realist Perspective*, Londra 2006.

³ Pawson & Tilley, *Realist Evaluation*, pubblicazione finanziata dall'Ufficio di gabinetto del Regno Unito, 2004.

⁴ Pawson & Tilley, *Realistic Evaluation* Londra, 1997, p. 85.

internazionali della Banca Mondiale, UNDP ecc.) A livello micro le informazioni sono state raccolte tramite strumenti qualitativi (interviste strutturate e semistrutturate, focus group, questionari⁵). Il coinvolgimento diretto di stakeholder e beneficiari può limitare rischi e travisamenti e ridurre gli insuccessi. Il contesto considera individui, ambienti istituzionali, relazioni sociali. Il meccanismo è l'insieme delle attività e degli strumenti predisposti per attuare l'intervento considerando il contesto preesistente, il cambiamento in corso, gli elementi sociali. L'esito è ciò che l'intervento produce considerando le caratteristiche specifiche sia del contesto sia del meccanismo.

Nel caso dell'Eritrea, vista la carenza di informazioni e di dati aggiornati sul contesto, la ricerca a tavolino e sul campo si è concentrata sui bisogni speciali di stakeholder e beneficiari finali per adattare programmi di formazione mirati specificamente a rispondere alla strategia di sviluppo e alle esigenze locali. L'approccio realista, insieme a strumenti di metodo misto, hanno permesso una conoscenza dei contesti più approfondita per impostare un meccanismo migliore per raggiungere l'esito e i risultati.

Il punto cruciale nell'intervento a sostegno dello sviluppo locale è aumentare la coincidenza tra strategia di programmazione e obiettivo street-level, ossia lo sviluppo istituzionale e le aspettative e le esigenze specifiche di beneficiari, stakeholder, attori sociali, istituzioni.

La ricerca è stata eseguita in linea con il Risultato Atteso 1.1, l'Attività 1.1 e 1.2 del progetto AID 11604. L'obiettivo generale della ricerca era fornire informazioni dettagliate su dinamiche e bisogni del mercato del lavoro in termini di formazione professionale, per definire curriculum di formazione per i due centri di formazione NCEW ad Asmara e Massaua.

Risultato atteso 1.1	Elaborazione del punto di partenza eseguendo studi e analisi su mercato del lavoro e settori di occupazione del contesto locale.
Attività 1.1	Elaborazione di studi e analisi sul contesto del mercato (occupazione, settori, formazione, domanda/richiesta di settore ecc.)
Attività 1.2	Formulazione di programmi di formazione con attenzione particolare ai gruppi più vulnerabili, quali giovani, donne e disabili

La ricerca e l'analisi dei bisogni sono state eseguite rivolgendosi ai tre settori chiave economico-professionali come identificati nell'AID 11604, che sono considerati fondamentali per lo sviluppo futuro del Paese:

1. Turismo/Ospitalità;
2. ICT/Informatica;
3. Refrigerazione/Climatizzazione.

La metodologia ha incluso ricerca secondaria/a tavolino e lavoro sul campo nelle città di Asmara e Massaua. Lo scopo principale era impostare un quadro eritreo e definire l'assetto del mercato del lavoro. L'analisi si è basata sul confronto tra le fonti e la convalida dei dati attraverso tale confronto. La ricerca secondaria/a tavolino si è basata sull'analisi di dati, informazioni e documenti emessi dal Governo dell'Eritrea e fonti ufficiali e report di organizzazioni internazionali.

⁵ Ulteriori informazioni sono fornite di seguito.

Nel lavoro sul campo si è adottato un approccio misto qualitativo/quantitativo, combinando visite-studio, questionari a risposta aperta, interviste semistrutturate, focus group con attori privilegiati, stakeholder locali e beneficiari finali. Il metodo e gli strumenti qualitativi hanno il vantaggio di approfondire gli argomenti e intercettare sia i bisogni (prospettiva dal basso) sia gli interessi (prospettiva dall'alto). Ha contribuito alla ricerca una squadra di tre ricercatori (due italiani e uno eritreo) e quattro rilevatori di dati (tutti eritrei).

Le attività sul campo sono state condotte per lo più in inglese e in lingue nazionali⁶.

Gli stakeholder inclusi nel lavoro sul campo consistono in aziende che operano nei tre settori, lavoratori formali e informali, persone in cerca di lavoro, studenti, formatori e centri di formazione.

Tavola 1 - Analisi sul campo, strumenti e stakeholder coinvolti

<i>Gruppo target</i>	<i>Strumenti impiegati</i>	<i>Numero di interviste eseguite</i>	<i>Numero di questionari somministrati</i>
Aziende	Interviste semistrutturate; questionari; visite-studio	12 interviste	34 (12 ad Asmara; 22 a Massaua)
Lavoratori formali	Questionari; focus group	2 focus group (14 partecipanti)	63 (27 ad Asmara; 36 a Massaua)
Lavoratori informali	Interviste semistrutturate; questionari	4 interviste	25 (Asmara)
Persone in cerca di occupazione	Questionari		57 (48 ad Asmara; 9 a Massaua)
Studenti	Questionari		100 (68 ad Asmara; 32 a Massaua)
Formatori, esperti, direttori che lavorano in organizzazioni/centri/fornitori di TVET	Interviste semistrutturate	4 interviste	

Le aziende incluse nel campione consistevano in imprese pubbliche o private collegate a uno o più dei tre settori: hotel, ristoranti, tour operator, fabbriche, centri informatici, negozi, autorità pubbliche fornitrici di servizi ad aziende o residenti del luogo. I lavoratori inclusi nel campione consistevano in persone impiegate in uno dei settori di riferimento o in attività economiche correlate, mentre le persone in cerca di lavoro consistono in individui registrati all'ufficio del lavoro. Gli studenti inclusi nel campione frequentavano scuole secondarie o college.

Interviste semistrutturate approfondite sono state eseguite con dirigenti d'azienda (12), lavoratori (18, inclusi due focus group) e direttori/formatori di centri di formazione (4); si sono somministrati questionari ad aziende (34), lavoratori formali (63), lavoratori informali (25), persone in cerca di lavoro (57) e studenti (100). Per quanto riguarda la distribuzione geografica della raccolta dati sono state coinvolte 12 aziende nella città di Asmara e 22 nella città di Massaua. Nella città di Asmara sono stati somministrati in totale 52 questionari a lavoratori formali e informali; in totale sono stati somministrati 48 questionari a persone in cerca di lavoro; in totale sono stati sommini-

⁶ Il gruppo di ricerca ha partecipato tramite il ricercatore e i rilevatori di dati locali che, ove necessario, hanno amministrato questionari e condotto interviste in lingue ufficiali eritree (soprattutto tigrino) per consentire il coinvolgimento di persone con diversi livelli d'istruzione.

strati 68 questionari a studenti. Nella città di Massaua sono stati somministrati in totale 36 questionari a lavoratori formali; in totale 9 questionari a persone in cerca di lavoro; in totale 32 questionari sono stati somministrati a studenti.

Limiti

Nonostante i dovuti preparativi fatti per intraprendere la raccolta dati iniziale in linea con il piano operativo designato, l'attuazione effettiva ha incontrato varie limitazioni:

- l'identificazione dei vari gruppi target, soprattutto lavoratori informali e persone in cerca di lavoro, è risultata problematica nel contesto eritreo. Pertanto non è stato possibile raggiungere il numero atteso di persone da intervistare (100 in cerca di lavoro).
- era in progetto di intervistare anche legislatori, rappresentanti di Organizzazioni di Società Civili e istituti di formazione verso la fine del sondaggio. Purtroppo la pandemia da COVID-19 ha ostacolato l'attività.
- la ricerca inoltre ha risentito pesantemente della mancanza o non disponibilità di informazioni e dati di rilievo che potessero sostenere l'analisi dei bisogni richiesta per le esigenze di formazione in generale e nello specifico dei tre settori identificati.

PARTE I

A PROPOSITO DELL'ERITREA

1. Profilo del Paese

1.1 Geografia¹

L'Eritrea è situata nel Corno d'Africa e giace a nord dell'Equatore tra le latitudini 12°22' N e 18°02'N, e le longitudini 36°26'21" E e 43°13' E. Ricopre una superficie di 122.000 chilometri quadrati. A est il Paese è delimitato dal Mar Rosso, estendendosi per 1.212 chilometri da Ras Kasar a nord fino a Dar Elwain a sud-est. Il Gibuti confina con l'Eritrea a sud-est, l'Etiopia a sud, il Sudan a nord e ovest.

L'Eritrea è una terra di contrasti, con il suolo che s'innalza dal livello del mare fino a 3.000 metri s.l.m. Ci sono tre zone fisiografiche principali: il Bassopiano Occidentale, l'Altopiano Centrale e Settentrionale, e il Bassopiano Orientale (anche noto come la Pianura Costiera). La temperatura varia con l'altitudine: la temperatura media annuale va da 16°-18°C sull'Altopiano a 28°C sul Bassopiano, fino a oltre 30°C sulla Pianura Costiera (Ministero della Terra, dell'Acqua e dell'Ambiente, 1997). Per la maggior parte il Bassopiano Occidentale e la Pianura Costiera sono associati a clima caldo e secco, mentre l'Altopiano è relativamente fresco. La presenza di terra piana, suolo relativamente fertile e un clima più mite fanno dell'Altopiano Centrale un centro di attività agricola pluviale. Molti fra i centri urbani principali dell'Eritrea, inclusa la capitale Asmara, sono situati nella zona dell'Altopiano Centrale. Il Bassopiano Occidentale ha un enorme potenziale per coltivazioni e agro-pastorizia. La Pianura Costiera è dove sono situate le due città portuali principali dell'Eritrea, Massaua e Assab. In generale l'Altopiano Centrale è la parte del Paese con maggiore densità di popolazione, mentre il Bassopiano è scarsamente popolato.

Le precipitazioni in Eritrea variano da meno di 200 mm annui sul Bassopiano Orientale a circa 1.000 mm annui in una piccola sacca della Scarpatata; le precipitazioni annue sull'Altopiano vanno da 450 mm a 600 mm. La parte meridionale del Bassopiano Occidentale riceve 600-800 mm l'anno. Il Bassopiano Orientale è noto per la terra fertile, i fiumi che l'attraversano dall'altopiano e l'area per il potenziale sviluppo delle risorse marine, l'industrializzazione e il commercio per collegare l'hinterland (compresi i Paesi limitrofi) e il mondo esterno. In Eritrea ci sono due periodi principali di precipitazioni. Uno, da giugno a settembre, interessa sia il Bassopiano Occidentale sia l'Altopiano. Il secondo cade fra ottobre e marzo e interessa il Bassopiano Orientale.

¹ I dati sulla geografia e la storia sono presi dall'*Eritrea Population and Health Survey* (EPHS2010), rapporto pubblicato dall'Ufficio Nazionale di Statistica dello Stato dell'Eritrea.

La gestione amministrativa è strutturata a diversi livelli², con l'Eritrea divisa in sei regioni geografiche (Zoba): Maekel (Regione Centrale che comprende Asmara), Anseba, Gasc-Barca, Debub (Regione del Sud), Semenawi Keyih Bahri (Regione del Mar Rosso Settentrionale che comprende la città di Massaua), Debubawi Keyih Bahri (Regione del Mar Rosso Meridionale). Ciascuna zoba è divisa in nus-zoba (subregioni). Le nus-zoba sono divise in kebabi (l'unità amministrativa minima), che ricoprono distretti urbani, villaggi o aree rurali. I kebabi sono divisi ufficialmente in vari Adi (villaggi)³.

1.2 Popolazione

L'Eritrea è un Paese-mosaico con nove gruppi linguistici diversi in cui si professano due religioni principali, ovvero il cristianesimo e l'islam.

I dati sulle dimensioni dei gruppi etnici differiscono in base alle fonti⁴. Circa la metà della popolazione appartiene al gruppo tigrino, tra cui la religione professata predominante è il cristianesimo e che vive nelle città del bassopiano. Il secondo gruppo più esteso è il tigrè; per lo più sono musulmani e vivono lungo la costa del Mar Rosso e sulle colline e i bassopiani occidentali. Gli altri sette gruppi etnici sono meno grandi. Gli Afar vivono lungo la costa del Mar Rosso e professano la religione islamica. I Saho vivono sulle colline e le pianure a sud-est di Asmara e a sud di Massaua. I Begia (Bidawyet) sono musulmani e per lo più vivono nomadi lungo il confine con il Sudan. I Bilen vivono in villaggi a nord di Cheren e per lo più sono agricoltori sedentari. I Bilen sono metà cristiani e metà musulmani.

I Cunama sono per lo più musulmani, ma alcuni gruppi professano la religione cristiana oppure una propria; vivono nel sud-ovest dell'Eritrea. I Nara sono per lo più musulmani e vivono nel sud-ovest dell'Eritrea. I Rashaida sono una tribù nomade araba che professa la religione islamica e per lo più vive sul bassopiano lungo il confine fra Eritrea e Sudan.

Gli Eritrei parlano lingue di tre famiglie principali: semitiche (tigrino, tigrè e arabo), cuscitiche (Saho, Bilen, Afar e Hedareb) e nilo-sahariane (Cunama e Nara)⁵. C'è stretta corrispondenza fra il gruppo etnico e le lingue parlate. La lingua tigrina è di gran lunga la più parlata nello stato. Tutte e nove le lingue hanno pari status ufficiale⁶.

La distribuzione della popolazione non è omogenea nel Paese; la maggioranza delle persone vive sull'Altopiano.

Secondo la relazione aggiornata della Divisione Popolazione dell'ONU, che corrisponde ai dati nazionali, l'Eritrea ha una popolazione di 3,6 milioni di persone⁷.

² EASO; 2015 «*Eritrean Country Focus*», p. 17.

³ I kebabi non hanno strutture amministrative proprie.

⁴ Banca Mondiale <https://data.worldbank.org/country/eritrea>; le informazioni sui gruppi etnici fanno riferimento all'EASO 2015.

⁵ EASO, 2015 p. 14.

⁶ Oltre alle lingue locali si parla l'italiano in ciò che rimane della comunità colonizzatrice; l'inglese è usato spesso come lingua di lavoro e d'affar.

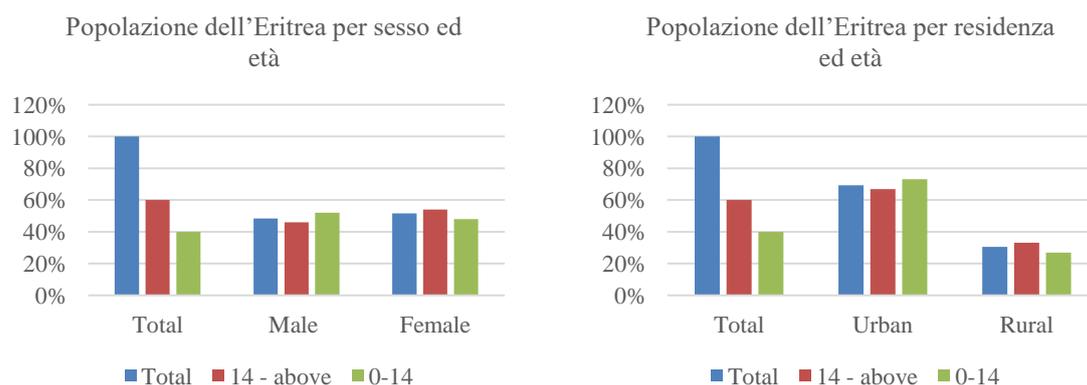
⁷ «*World Population Prospects 2019*». UN DESA. 2019. Archiviato dall'originale il 27/02/2021. Recuperato 28/02/2021.

Secondo il Labour Force Survey condotto nel 2015-2016, il 51,6% erano donne e il 40% bambini sotto i 14 anni. Al livello delle zoba il distretto amministrativo più popoloso è il Debub (Regione del Sud) con quasi il 28% dell'intera popolazione, seguito da Gasc-Barca (23,7%), Anseba (15%), Semenawi Keyih Bahri (10%), Debubawi Keyih Bahri (2%)⁸.

Considerando la distribuzione geografica il 69,3% della popolazione è rurale e il rimanente 30,7% urbano.

Figura 1 - Popolazione dell'Eritrea per sesso ed età

Figura 2 - Popolazione dell'Eritrea per residenza ed età



Fonte: Elaborazione degli autori basata sull'Eritrea Labour Force Survey 2015-2016

1.3 Profilo economico

L'Eritrea ha una posizione strategica sul Mar Rosso ed è dotata di abbondanti risorse naturali che comprendono terra coltivabile (stimata al 26% della superficie complessiva), di cui il 4% è sottoposto a irrigazione. C'è enorme potenziale per la raccolta di acqua dalla superficie tramite la costruzione di dighe, in aggiunta a un adeguato approvvigionamento nella falda acquifera, in particolare nel Bassopiano Occidentale e in alcune parti della Pianura Costiera, che si potrebbero usare per scopi sia domestici sia industriali. Più che di risorse agricole l'Eritrea è fornita di risorse marittime collegate alla pesca e risorse naturali sulla costa che sono attrattive per il turismo; risorse minerarie, che comprendono rame, oro, ferro, nichel, silice, zolfo, potassa e marmo di qualità.

Per molto tempo l'Eritrea ha subito invasioni esterne e l'appetito di colonizzatori. Lo sviluppo economico del Paese ha risentito dell'interferenza di stati stranieri interessati allo sfruttamento delle risorse locali. Il potenziale economico dell'area costiera all'inizio attrasse i Turchi ottomani, che dettennero il controllo della costa settentrionale da metà del sedicesimo secolo alla seconda metà del diciannovesimo secolo. Con l'apertura del Canale di Suez nel 1869 i colonizzatori europei svilupparono un interesse per il Mar Rosso e il Corno d'Africa. L'Italia, che mise piede nel porto

⁸ La ricerca ha confrontato dati, ove disponibili, dei Paesi del Corno d'Africa (Etiopia e Somalia non l'esclusione del Gibuti per la sua peculiarità), i Paesi limitrofi Sudan e Sudan del Sud e i Paesi est-africani, ossia Uganda e Kenya.

di Assab nel 1869, nel 1890 dichiarò l'Eritrea prima propria colonia africana. In seguito alla sconfitta dell'Italia nella Seconda Guerra Mondiale, nel 1941 la Gran Bretagna subentrò nell'amministrazione dell'Eritrea. Nel 1952, dopo 10 anni di dominio coloniale britannico, l'Eritrea venne confederata insieme all'Etiopia contro la volontà del popolo eritreo. Un decennio più tardi l'Etiopia abrogò la disposizione federale dell'ONU e si annetté l'Eritrea quale una delle proprie province. Ciò condusse alla lotta eritrea per l'autodeterminazione, che risultò in una estesa guerra di liberazione durata dal 1961 al 1991. Due anni dopo la fine della guerra fu tenuto un referendum sotto la supervisione dell'ONU per determinare lo status politico dell'Eritrea; il 99,8 per cento dei votanti scelse l'indipendenza in tale referendum. L'indipendenza fu dichiarata formalmente nel maggio 1993. Da quel momento l'Eritrea divenne un membro delle Nazioni Unite e di molte altre organizzazioni internazionali e regionali. Una storia tanto complessa, con un'esperienza recente di colonizzazione e l'influenza esterna di Paesi stranieri, ha avuto un impatto enorme sul sistema economico e la sua prospettiva di sviluppo. La guerra per la liberazione ha distrutto la maggior parte delle infrastrutture dell'Eritrea e ne ha devastato l'economia e l'ambiente. Ciò ha costretto l'Eritrea a ricostruire per intero le proprie infrastrutture sociali, economiche e fisiche. Nello sforzo di collocare il Paese su un percorso di sviluppo sostenibile il governo si è posto l'obiettivo di completare la fase transitoria di riabilitazione e ricostruzione nel primo decennio di indipendenza. Gli sforzi per lo sviluppo da parte del governo si sono concentrati su uno scopo doppio: (i) ricostruire e riabilitare le infrastrutture economiche e sociali danneggiate o distrutte dalla guerra; (ii) implementare politiche e strategie di sviluppo economico e sociale. Tra queste vale la pena menzionare la Macro Politica del 1994, che ha tracciato i programmi di ricostruzione e sviluppo a breve, medio e lungo termine.

Purtroppo nel maggio 1998, con il pretesto di una disputa sul confine, l'Etiopia dichiarò guerra all'Eritrea e occupò alcune parti del Gasc-Barca e del Debubawi Keyih Bahri. L'impatto della guerra sull'Eritrea fu evidente nella distruzione di molte infrastrutture civili, costruite con fatica durante i precedenti sette anni di pace. Lo stato della guerra noto come situazione senza guerra e senza pace durò fino al luglio 2018, quando fu firmato l'accordo di Pace e Amicizia fra i due Paesi ad Asmara.

Secondo l'ISU 2021 il PIL dell'Eritrea pro capite ammonta a 2.700 USD. Sebbene l'industria manifatturiera sia in progressiva crescita, l'agricoltura e la pastorizia ancora svettano fra le fonti principali di sostentamento. Analogamente, nonostante gli sforzi di espandere l'irrigazione in tutto il Paese procedano bene, l'agricoltura pluviale è ancora predominante. Il profilo economico dell'Eritrea è positivo, con una crescita del PIL reale proiettata verso la crescita al 3,9% nel 2020 e al 4,0% nel 2021. Sul reddito pro capite c'è aspettativa di crescita dall'1,8% nel 2019 al 2,6% nel 2021.

2.

Forza lavoro, istruzione e settori di riferimento

2.1 Forza lavoro¹

Regolamentazione e amministrazione del mercato del lavoro

Nel 1991 l'indipendenza dell'Eritrea ha segnato un nuovo corso nell'elaborazione delle politiche anche sul mercato del lavoro; il governo ha emesso una legge sul lavoro a garanzia della libertà di associazione e dei diritti di organizzazione e di contrattazione collettiva, estesi sia a lavoratori sia a datori di lavoro. È stato istituito un dipartimento del lavoro organizzato in rami, ciascuno competente per argomenti politici specifici: (i) occupazione, (ii) salute e sicurezza nell'impiego, (iii) relazioni e dispute lavorative, procedure di conciliazione².

Nel 2001 il Governo ha emesso la Proclamazione sul Lavoro, così da rafforzare le trattative fra parti sociali³, creare un comitato e istituti a supporto della politica sul lavoro e allargare la partecipazione. Nello specifico la proclamazione ha creato un Comitato Tripartito per le Relazioni nel Lavoro, Corti del Lavoro e un Comitato di Consulenza sul Lavoro per promuovere la partecipazione di lavoratori e datori di lavoro nella definizione e implementazione di politiche sul lavoro. La Proclamazione sul Lavoro del 2001 ha anche fissato l'età minima per il lavoro a 18 anni, tuttavia ragazzi di 14 anni possono firmare accordi di contratto per lavori leggeri, ponendo il limite di 35 ore settimanali. Minori dall'età di 14 anni possono anche iscriversi ad attività di formazione sotto la guida di insegnanti e consulenti⁴ esperti di fiducia.

Nel 2000 l'Eritrea ha ratificato sette convenzioni internazionali dell'OIL (Convenzione sul lavoro forzato; Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale; Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva; Convenzione sulla parità di retribuzione; Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato; Convenzione sulla discriminazione (impiego e occupazione); Convenzione sull'età minima. Nel 2019 l'Eritrea ha ratificato la Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile dell'ILO⁵, con un impegno concreto di innalzare in effetti l'età lavorativa minima a 18 anni.

¹ L'analisi della popolazione e del mercato del lavoro in Eritrea è eseguita sulla base dell'*Eritrea Labour Force Survey 2015-2016*, 2017, la fonte più affidabile per informazioni dettagliate su caratteristiche, residenza, istruzione, età e sesso.

² *Eritrea Labour Force Survey 2015-2016*, 2018 15-2017, pp. 2-3.

³ Proclamazione sul Lavoro N° 118/2001, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=61291.

⁴ Labour Force Survey, 2018 p. 10.

⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103282.

Forza lavoro in Eritrea

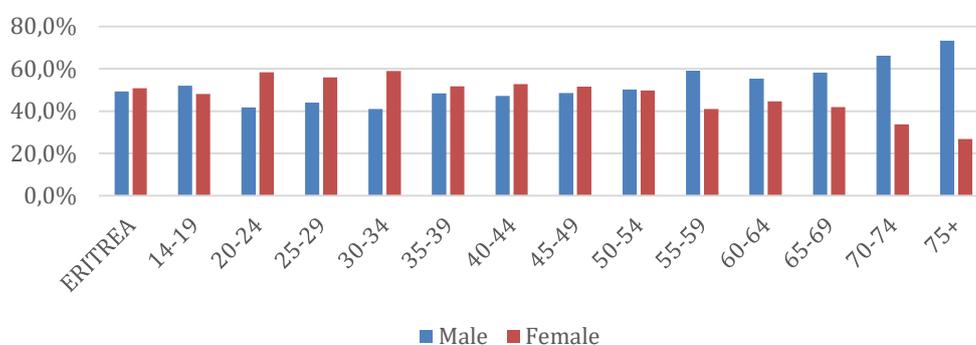
Nel 2016 la *popolazione in età lavorativa* (WAP)⁶ ammontava a 1.921.509 considerando le persone dai 14 anni in su. Guardando i dati di riga le persone in WAP tra i 14 e i 64 anni erano circa il 53,3% del totale.

In linea di massima la piramide della WAP in Eritrea è coerente con la popolazione eritrea generale. Considerando il genere, la WAP maschile era il 46%, quella femminile il restante 54%. Considerando la demografia differenziale, la parte maggiore della popolazione in età lavorativa è nel gruppo 14-19 anni (22,3%), seguita dal gruppo 20-24 (12,3%). I giovani, fra i 14 e i 40 anni, componevano il 37,7% della popolazione e il 62,8% della popolazione in età lavorativa.

Considerando il sesso, il 54% della WAP erano donne; nei gruppi di età dai 20 ai 55 le donne superavano gli uomini con un valore medio del 57,8% della popolazione in età lavorativa. La distribuzione geografica presentava delle particolarità: il 66,9% della WAP viveva in aree rurali, il 33,1% viveva in aree urbane.

Nel 2016 la popolazione non attiva contava circa 52.555 persone considerate *forza lavoro potenziale*⁷ e corrispondevano al 12,1% della forza lavoro. Delle persone in WAP il 77,5% rappresentava la *Popolazione in forza lavoro*⁸ (LFP). Il gruppo di età fra i 14 e i 39 anni rappresentava il 61,9% della LFP. Considerando la composizione della LFP per sesso, il numero di lavoratrici donne era superiore a quello degli uomini e il tasso femminile (50,8%) era lievemente superiore a quello maschile (49,2%).

Figura 3 - Popolazione in Forza Lavoro per genere ed età



Fonte: Elaborazione degli autori basata sull'*Eritrea Labour Force Survey 2015-2016*

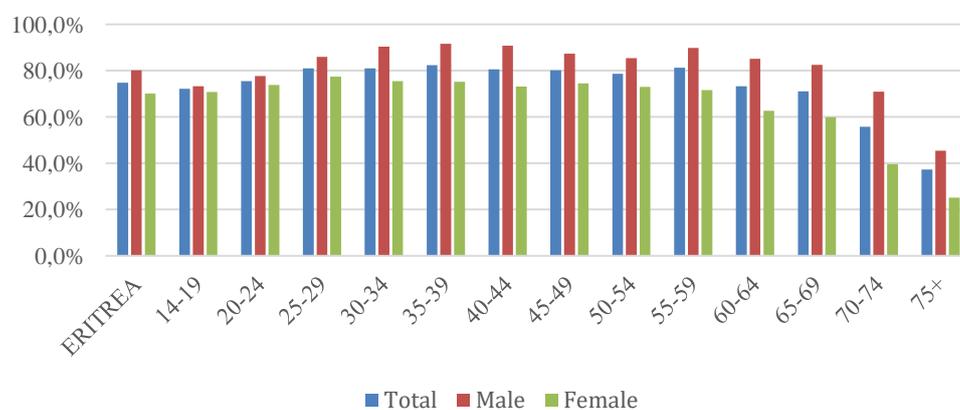
⁶ La popolazione in età lavorativa si definisce comunemente in persone di età dai 15 anni in su, ma questo varia da Paese a Paese. In Eritrea secondo la legislazione nazionale la WAP comprende persone sopra i 14 anni. I giovani fra i 14 e i 19 anni sono inclusi nella WAP se non iscritti ad alcun percorso d'istruzione. Vi si contano le persone sopra i 65 anni, in mancanza di un sistema pensionistico consolidato.

⁷ «La forza lavoro potenziale si riferisce a persone non impiegate che esprimono interesse per questa forma di lavoro ma a cui le condizioni esistenti limitano la ricerca attiva di lavoro e/o la disponibilità». *Glossario di termini statistici OIL* <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>.

⁸ «La forza lavoro comprende tutte le persone in età lavorativa che compongono la riserva di lavoro per la produzione di beni e servizi durante un periodo di riferimento temporale specifico. Si riferisce alla somma di tutte le persone in età lavorativa che sono occupate e quelle che non sono occupate». *Glossario di termini statistici OIL* <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>.

Il tasso di partecipazione alla forza lavoro⁹ era circa il 77,5% della popolazione in età lavorativa, un tasso alto in confronto ai Paesi della regione. Nel 2016 il tasso di disoccupazione era il 3,5% e il tasso di assorbimento circa il 75,9%.

Figura 4 - Tasso di occupazione per sesso e gruppo di età



Fonte: elaborazione degli autori basata sull'Eritrea Labour Force Survey 2015-2016

Economia informale¹⁰

L'economia informale ha ricevuto l'attenzione del governo eritreo e delle politiche pubbliche con ricerche e studi specifici a indagare sul fenomeno e sulla capacità per superare il problema¹¹.

L'economia informale si definisce in persone con lavori informali e/o impiegate in attività o in settori informali¹². Il Labour Force Survey¹³ ha definito «l'economia informale nel senso di tutte le persone dai 14 anni in su impegnate in imprese non registrate a carattere di azienda privata che non abbiano tenuto documentazione scritta di conti, con numero di impiegati pari o inferiore a tre, non aventi diritto a congedo per malattia e ferie annuali retribuite, senza copertura di previdenza sociale, e tutti i coadiuvanti familiari»¹⁴.

L'occupazione informale per definizione include:

- impiegati aventi relazioni non-formali con i propri datori di lavoro;
- impiegati e lavoratori in proprio per imprese di settore informale;
- tutti i coadiuvanti familiari¹⁴.

⁹ «Il tasso di partecipazione della forza lavoro esprime la forza lavoro come una percentuale della popolazione in età lavorativa», *Glossario statistico OIL* <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>.

¹⁰ *OIL Informal Economy* https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IFL_EN.pdf.

¹¹ La situazione lavorativa dei settori informali a scopo organizzativo e per migliorarne i diritti, NCEW, Asmara, 2010.

¹² *Glossario di termini statistici OIL* <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>.

¹³ *Eritrea Labour Force Survey 2015-2016*, 2018.

¹⁴ *Eritrea Labour Force Survey 2015-2016*, 2018, p. 45, l'analisi non tiene conto di lavoratori informali nel settore agricolo.

Il sondaggio summenzionato adottava un approccio relativo nell'analisi del settore informale nell'occupazione¹⁵. Data la rilevanza in Eritrea delle attività agricole a base familiare il sondaggio ha escluso i lavoratori informali del settore. Includendo l'agricoltura l'economia informale assorbiva il 58,2% della popolazione occupata complessiva, escludendo persone impiegate in economia informale agricola corrispondeva al 31,5% degli occupati totali.

Considerando l'età, in Eritrea la fascia con incidenza più alta di lavoratori informali erano persone fra 35 e 44 anni, corrispondenti al 38,8% degli impiegati totali; la fascia di età con il tasso inferiore di lavoratori informali era 14-24, corrispondente al 24,4%.

La distribuzione geografica del lavoro informale era caratterizzata dallo squilibrio fra aree rurali e urbane: esclusa l'agricoltura, l'economia informale era più di rilievo nelle aree urbane. Circa il 49% di persone urbane occupate erano impiegate in economia informale, mentre il 24,7% di residenti rurali occupato erano impiegati in economia informale.

Tavola 2 - Rilevanza dell'economia informale (escludendo l'agricoltura) per sesso, età e residenza, %

	Totale	Maschi	Femmine	Urbani	Rurali
Eritrea	31,5	27,3	35,5	49	24,7
14-24	24,5	17,8	30,7	44	18,1
25-34	35,8	29,7	40,3	47,7	30,5
35-44	38	33,4	42,3	52,6	31,4
45-54	35,5	34,4	36,6	50,9	29,1
65+	26,2	26	26,4	55,6	16,9

Fonte: Elaborazione degli autori basata sull'*Eritrea Labour Force Survey 2015-2016*

Settori economici, attività economiche e categorie professionali

Considerando i settori economici più vasti, i dati del Labour Force Survey hanno mostrato che il settore dei servizi assorbiva il 48% della popolazione occupata. Il settore agricolo impiegava il 43,8%. Infine, il settore industriale assorbiva l'8% con una differenza significativa fra aree urbane (14%) e aree rurali (5,9%)¹⁶ e un equilibrio nella distribuzione fra generi.

Scomporre i settori economici più ampi in dettagli sulle attività ha mostrato che l'agricoltura era predominante¹⁷, impiegava il 43,8% dei lavoratori eritrei. La seconda attività economica più importante era «l'amministrazione pubblica dello Stato e della comunità» e impiegava il 18,5% della

¹⁵ «L'occupazione informale comprende persone che nell'occupazione principale erano: (a) lavoratori in proprio, datori di lavoro o membri di cooperative di produttori impiegati in imprese di settore informale proprie; (b) lavoratori in proprio impegnati nella produzione di beni a uso esclusivo della propria famiglia; (c) coadiuvanti familiari, a prescindere dal fatto che lavorino in imprese di settore formale o informale; oppure (d) dipendenti con lavori informali, che siano impiegati in imprese di settore formale, imprese di settore informale o come collaboratori domestici in famiglie». *Glossario di termini statistici OIL* <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>.

¹⁶ *Eritrea Labour Force Survey 2015-2016*, 2018, p. 115.

¹⁷ L'«attività economica» si riferisce all'attività dell'ente presso cui la persona occupata lavorava durante il periodo di riferimento del sondaggio.

popolazione occupata. La terza categoria era «altro tipo di rivendita al dettaglio» e impiegava l'8,4% delle persone occupate totali. La quarta categoria era «produzione manifatturiera» e assorbiva il 4,9% degli occupati totali. La quinta categoria era «rivendita al dettaglio in chioschi e mercati» e assorbiva il 4,1% degli occupati totali.

Altre attività economiche comprendono «istruzione» (3,4% dell'occupazione totale), «altri servizi alla persona - acconciatura, riparazioni» (3,4%), «costruzioni» (2,1%), «trasporti - terra, acqua, aria e stoccaggio» (2%).

Considerando la distribuzione dell'occupazione per professione¹⁸ principale l'*agricoltura*, comprendente *silvicoltura e industria ittica*, costituiva l'attività principale per il 42,6% della popolazione occupata, seguita dai «*lavoratori nei servizi e vendite*» che assorbiva il 13,7% dell'occupazione totale. La terza categoria professionale erano «*tecnici e professionisti associati*» e assorbiva l'11,6% dell'occupazione totale. La quarta categoria erano «*artigiani e lavoratori affini*» e comprendeva il 10,2% dell'occupazione totale. Il lavoro non qualificato, ossia la «*professione elementare*», assorbiva l'8,3% dell'occupazione totale. Altre categorie professionali includono i «*professionisti*» (il 5,5% degli occupati totali), «*altri impiegati di ufficio*» (5,2%), «*operatori di impianti e macchinari*» (1,6%) e dirigenti (1,2%).

Tavola 3 - distribuzione percentuale delle persone occupate per professione principale

Professione	Percentuale		
	Totale	Maschi	Femmine
Lavoratori in agricoltura, silvicoltura e pesca	42,6%	42,8%	42,4%
Lavoratori nei servizi e nelle vendite	13,7%	8,4%	18,9%
Tecnici e professionisti associati	11,6%	19,7%	3,7%
Artigiani e lavoratori affini	10,2%	7%	13,3%
Professione elementare	8,3%	8%	8,6%
Professionisti	5,5%	6,1%	4,8%
Lavoratori di supporto amministrativo	5,2%	3,7%	6,9%
Operatori e assemblatori di impianti e macchinari	1,6%	2,8%	0,3%
Dirigenti	1,2%	1,3%	1,1%

Fonte: Elaborazione degli autori basata sull'*Eritrea Labour Force Survey 2015-2016*

2.2 Sistema d'istruzione, TVET e Lavoro

Il sistema d'Istruzione in Eritrea consiste in istruzione obbligatoria di base (scuola elementare e media), istruzione secondaria e educazione terziaria (college e università). Per la maggior parte le scuole e gli istituti d'istruzione sono pubblici e gratuiti. Il sistema pubblico fornisce anche istru-

¹⁸ Per «professione» si intende il tipo di lavoro svolto da una persona occupata, a prescindere dal ramo di attività economica o dallo stato di impiego della persona.

zione pre-elementare, che fa parte dell'istruzione di base, ma non è considerata obbligatoria. L'organizzazione amministrativa per i sistemi d'istruzione è plasmata sulla gestione amministrativa, con 6 regioni amministrative e 55 uffici sub-regionali (nus-zoba)¹⁹.

Il *livello pre-elementare* è una scuola di due anni; l'età ufficiale per l'accesso al livello pre-elementare dell'istruzione in Eritrea è 4 anni. Secondo l'ultimo *Piano del Settore Istruzione Eritrea (Eritrea Education Sector Plan 2018)*, il tasso netto di assunzione pre-elementare è basso: 17,6% nel 2015/16, anche se l'accessibilità generale è aumentata dall'8,6% del 2000.

Il *livello elementare/primario* comprende le classi dalla prima alla quinta per i bambini da 6 a 10 anni e richiede cinque anni. Secondo la stessa fonte, il tasso di assunzione netto con istruzione primaria è aumentato dal 76,6% nel 2011/12 all'82,1% nel 2015/16, a parziale riflesso dell'aumento nel numero di scuole elementari fra il 2011 e il 2013, da 875 a 908. Il tasso di assunzione con la scuola elementare è notevolmente più alto nelle aree urbane che nelle zone rurali.

Il *livello medio* è parte del ciclo dell'istruzione di base nel sistema educativo eritreo e consiste in tre anni di scuola dalla sesta classe all'ottava classe per gli studenti dagli 11 ai 13 anni. Alla fine della scuola media (ottava classe) gli studenti devono passare un esame nazionale ufficiale prima di frequentare le scuole secondarie.

L'*istruzione secondaria* dura quattro anni (nona-dodicesima classi) e riguarda gli studenti dai 14 ai 17 anni. Ci sono anche scuole secondarie tecniche e di formazione professionale «intermedie», cui gli studenti hanno accesso dopo il completamento della decima classe; tale formazione dura due anni e nel 2017 costituiva solo il 5% del totale di assunzioni con il livello secondario. Nel complesso, nel 2020 un totale di 14,960 studenti ha conseguito l'ESECE²⁰.

I risultati dell'esame finale ESECE (dodicesima classe) determinano ulteriori possibilità nell'*istruzione terziaria*. Una volta completata la scuola secondaria i giovani con voti bassi e medi possono procedere all'istruzione e alla formazione «avanzata» tecnica e professionale (TVET), o essere assegnati ad altre attività nazionali. Il gruppo con i voti più alti ha accesso a uno dei nove istituti di apprendimento superiore (college) in Eritrea²¹. L'Istituto di Tecnologia dell'Eritrea di Mai Nefhi impartisce istruzione superiore in scienze informatiche, ingegneria informatica, ingegneria automobilistica, elettricità ed elettronica.

L'Halmemalo College of Agriculture impartisce apprendimento superiore in scienze vegetali e zoologiche, agronomia, ingegneria agricola, protezione della fauna, sanità animale. L'Adi Keih College of Arts, Business and Economic impartisce istruzione superiore in economia aziendale, economia, management, giurisprudenza, sociologia, antropologia, storia, geografia. Il College of Health Sciences and Medicine impartisce vari tipi di istruzione attinenti alla sanità a diversi livelli,

¹⁹ «Survey Of ICT and Education in Africa: Eritrea Country Report Eritrea» – 1 <http://documents.worldbank.org/curated/en/235261468023669938/pdf/463920BRI0Box31ea010ICTed0Survey111.pdf> *ICT in Education in Eritrea*.

²⁰ <http://www.shabait.com/news/local-news/30320-national-school-leaving-examination-underway>.

²¹ Asmara College Health Science, Asmara; College of Arts and Social Sciences, Adi Keyh; College of Business and Economics, Halhale; College of Marine Sciences and Technology, Massaua; Istituto di Tecnologia dell'Eritrea, Mai Nefhi (College of Science e College of Engineering); Hamelmalo College of Agriculture, Subregione di Hamelmalo; Orotta School of Medicine, Asmara; College of Education all'Istituto di Tecnologia dell'Eritrea.

compreso il titolo di Dottore in Medicina e odontoiatria, Infermieristica, Tecnici farmacisti, Tecnici di laboratorio, Operatori della sanità pubblica.

Nel complesso, negli ultimi decenni si sono fatti progressi considerevoli nell'espandere l'accessibilità generale all'istruzione di base e gratuita, compresi servizi di istruzione in prima infanzia in tutto il Paese. La Politica d'Istruzione Nazionale (NEP, 2009) sottolineava l'impegno del Governo a fornire opportunità d'istruzione a tutti i cittadini, a prescindere dalla loro etnia, lingua, genere, religione, disabilità e condizioni socioeconomiche. Tuttavia, nonostante sforzi significativi, l'Eritrea affronta ancora la doppia sfida di incrementare l'accesso alle opportunità d'istruzione e migliorare la qualità dell'istruzione a tutti i livelli nel sistema scolastico.

Negli ultimi anni sono state prese diverse iniziative per migliorare l'accesso all'istruzione e rafforzare percorsi alternativi per coloro che sono esclusi dalle erogazioni formali. Queste includono l'alfabetizzazione adulta e l'istruzione non formale (alfabetizzazione, post-alfabetizzazione e formazione continua per bambini, giovani e adulti tramite mezzi non formali per la popolazione al di fuori del sistema d'istruzione formale)²²; il programma Istruzione Elementare Complementare (CEE) per bambini fuori della scuola in età da 9 a 14 anni (bambini che non si iscrivono alla scuola elementare all'età appropriata)²³; istruzione itinerante per comunità pastorali; «politiche positive per la discriminazione» per incrementare l'iscrizione femminile e fra le comunità vulnerabili alle scuole elementari, secondarie e TVET.

Istruzione e formazione tecnica e professionale

Il Dipartimento di Istruzione e Formazione Tecnica e Professionale è responsabile della gestione della TVET in Eritrea²⁴. Il Piano Strategico quinquennale del Ministero dell'Istruzione (2013-2017) sottolinea la necessità di incrementare le assunzioni nel settore TVET e in tal modo produrre forza lavoro altamente specializzata, abile con la tecnologia moderna necessaria per lo sviluppo e la crescita economica del Paese. La TVET formale erogata attualmente ha due livelli: 1) scuole tecniche intermedie per la durata di tre anni (decima-dodicesima classe) e 2) livello avanzato di 1-3 anni di formazione per il livello post-secondario.

Come dichiarato nel Piano del Settore Istruzione Eritrea, l'istruzione-formazione tecnico-professionale (TVET) intende fornire abilità e conoscenze tecniche per l'impiego e il lavoro autonomo attraverso l'apprendimento formale e informale, in linea con le mutevoli esigenze dello sviluppo tecnologico nazionale.

Attualmente ci sono nove centri di formazione tecnica e professionale formale, situati in quattro zoba nel Paese, ovvero: (i) la Wina Technical School; (ii) l'Asmara Technical School; (iii) la Mai Habar Technical School; (iv) la Halay Technical School; (v) la Don Bosco Technical School; (vi)

²² Dal 2008 al 2018 in totale 364.697 adulti (di cui 323.436 donne) si sono iscritti ai centri di apprendimento di programmi di alfabetizzazione adulta. *Eritrea Education Sector Plan*, 2018, p. 47.

²³ Questa strategia alternativa di erogazione dell'istruzione è un corso di tre anni ed equivale a cinque anni di scuola elementare che permette l'integrazione nell'istruzione formale a livello giovanile o l'accesso alla formazione professionale.

²⁴ La gestione della TVET è basata su regolamenti e direttive emanati dallo Stato. Mentre le scuole elementari, medie e secondarie fanno capo agli uffici del Ministero dell'Istruzione a livello regionale (zoba), gli istituti TVET fanno capo direttamente al Dipartimento di Istruzione e Formazione Tecnica e Professionale.

la Denden Commercial school; (vii) la Hagaz Agro-Technical School; (viii) la Music School; (ix) il Centre for Vocational Training (CeVoT). L'ultimo è stato fondato nel 2007 a Sawa e consiste in cinque istituti che impartiscono formazione a diplomati di scuole secondarie (dopo la dodicesima classe) negli ambiti di tecnologia agricola, ii) gestione commerciale e aziendale, (iii) tecnologia edile, (iv) macchinari agricoli avanzati e v) scuole di macchinari da costruzione. Si aggiungono alle materie accademiche (inglese, matematica, scienze, ICT, imprenditoria, geografia e storia).

Nel complesso, l'accesso alla TVET è circoscritto a causa dei limiti di spazio e capacità delle scuole d'istruzione e formazione tecnico-professionale. C'è un tasso leggermente inferiore di iscrizioni femminili in confronto alla controparte maschile: le studentesse costituivano il 46% delle iscrizioni totali nel periodo 2012/2013-2017/2018. Riguardo alla TVET «avanzata» mirata ai diplomati di scuola secondaria (dopo aver superato l'Esame per il Certificato di Scuola Secondaria Eritreo), tra il 2012/2013 e il 2017/2018 si è registrato un totale di 6.962 iscrizioni al Centre for Vocational Training (CeVoT) a Sawa; nel 2017/2018 ci sono state 971 iscrizioni fra i cinque istituti CeVoT²⁵.

L'Eritrea ha carenza di manodopera tecnica e professionale qualificata. L'andamento delle iscrizioni mostra disparità di genere e ubicazione. Allo stesso tempo la qualità della formazione offerta risente negativamente di vari fattori, tra cui inadeguatezza di attrezzature e strutture, scarsità di materiali e strumenti di formazione e mancanza di istruttori qualificati, insieme alla povertà di infrastrutture.

Oltre alla TVET scolastica mirata alla popolazione studentesca ci sono altri tipi di preparazione non formale, quali i Programmi di Sviluppo delle Qualifiche, che puntano a coloro che hanno lasciato la scuola, i disoccupati, la forza lavoro esistente e altri gruppi di riferimento²⁶. Questa formazione in genere dura 3-9 mesi, conduce a certificazioni nazionali ed è erogata presso centri accreditati dal Ministero dell'Istruzione e altri ministeri²⁷, ONG locali, istituti privati e aziende parastatali²⁸. Anche il Ministero delle Risorse Marine impartisce formazione professionale a pescatori artigianali nell'industria ittica. Il Ministero del Turismo un tempo gestiva un centro di formazione che impartiva dei corsi (in cucina, catering, economia domestica ecc.), ma è ormai chiuso da alcuni anni. Molte delle aziende parastatali erogano anche vari tipi di corsi e formazione sul lavoro nelle relative aree professionali, comprese edilizia e azionamento e manutenzione di macchinari pesanti. Altri programmi di formazione non formale a base d'impresa consistono in apprendistati, learner-ship, corsi di doppia formazione, che sono svolti all'interno di compagnie/industrie: secondo il Labour Force Survey nel 2015 c'erano 91.439 allievi non retribuiti in tutto il Paese²⁹.

La Confederazione Nazionale dei Lavoratori Eritrei (NCEW) ha anche istituito un centro di formazione professionale dei lavoratori a Massaua e per il terzo anno consecutivo continua a impartire formazione in sei ambiti tecnici. Un centro di formazione privato degno di nota basato ad

²⁵ *Eritrea Education Sector Plan*, 2018, p. 45

²⁶ *Eritrea Education Sector Analysis*, 2017, p. 219.

²⁷ Ministero dell'Agricoltura (MoA), Ministero della Salute (MoH), Ministero della Pesca (MoF), Ministero del Turismo (MoT) e Ministero per l'Amministrazione Locale (MoLG).

²⁸ Ci sono anche corsi non formali a base comunitaria, spesso avviati da ONG locali accreditate, ovvero l'Unione Nazionale dei Giovani e Studenti Eritrei (NUEYS) e l'Unione Nazionale delle Donne Eritree (NUEW).

²⁹ *Eritrea Labour Force Survey 2015-2016*, 2018, p. 104.

Asmara è lo SMAP, che impartisce corsi a livello di diploma e certificazioni in informatica, economia aziendale e management. Accetta studenti che abbiano completato la dodicesima classe ma non abbiano ottenuto i voti minimi per accedere ai college. Alcune organizzazioni della società civile, tra cui l'Unione Nazionale delle Donne Eritree (NUEW), l'Unione Nazionale dei Giovani e Studenti Eritrei (NUEYS) e amministrazioni locali, forniscono qualche tipo di formazione tecnica quale tessitura, ricamo, applicazioni informatiche per giovani e donne vulnerabili.

2.3 Settori di riferimento: ICT, Turismo/Ospitalità e Refrigerazione/Climatizzazione

Tecnologia dell'informazione e delle comunicazioni (ICT)

Per favorire lo sviluppo dell'ICT in Eritrea nel 2005 è stata lanciata una *Politica Nazionale per l'ICT nell'Istruzione* con lo scopo di promuovere l'ICT nel sistema educativo a tutti i livelli e introdurre/migliorare le strutture di formazione in ICT e affini, per studenti, insegnanti e dirigenti dell'istruzione, nelle scuole e nei college. I centri di formazione professionale sono stati stanziati in particolare per trasmettere le abilità tecniche, comprese le qualifiche in ICT per studenti che abbiano abbandonato il sistema educativo tra i suoi diversi livelli. Nel corso degli ultimi anni si sono adottate politiche simili per promuovere l'ICT nell'amministrazione pubblica, nelle imprese e nei processi di produzione³⁰. Tuttavia la scarsità e inaffidabilità della fornitura elettrica³¹ e delle reti di comunicazione, la disponibilità limitata di infrastrutture e sedi ICT, la grave carenza di tecnici e formatori ICT qualificati pongono un ostacolo allo sviluppo ICT nel Paese, soprattutto nelle aree rurali³². L'Eritrea Telecommunication Services Corporation (comunemente nota come EriTel) è l'unico operatore di infrastrutture telefoniche sia fisse sia mobili nel Paese. La maggior parte delle linee telefoniche fisse è situata ad Asmara. Negli ultimi anni c'è stato un numero crescente di utenti di telefonia mobile (da 141.000 sottoscrizioni nel 2009 a 695.000 nel 2017, +393%). Secondo l'ultimo Sondaggio su Popolazione e Salute nel 2010 la maggior parte dei proprietari di telefonia mobile, utenti internet e famiglie in possesso di un televisore era situata ad Asmara. La penetrazione della radio nelle aree rurali è ben realizzata. Nonostante sia evidente la diffusione di computer per uso personale, aziendale, industriale e nei servizi pubblici, si rileva una scarsità di dati concreti.

Riguardo all'occupazione, come già menzionato, il settore assorbiva lo 0,4% dell'occupazione totale con un coinvolgimento superiore di donne (57% degli impieghi ICT totali). Negli ultimi anni, secondo rilevamenti della ricerca, c'è stato un numero imprecisato ma crescente di lavoratori autonomi nell'economia collegata ai computer (manutenzione, riparazione, programmazione), il

³⁰ Vd. Mungamuru N., Kaliyaperumal K., Sreedhar A., Patharaj J. (2012), «The Role of ICT in the Economic Development of North East Africa: Eritrea (2012)». *Journal of Emerging Trends in Computing and Information Sciences*, Vol. 3, No. 3.

³¹ Per esempio, solo 463 (32,5%) scuole hanno una fonte di energia elettrica. L'assenza o inadeguatezza di corrente affidabile è un ostacolo fondamentale per la maggioranza delle scuole in tutto il Paese. Questo pregiudica l'implementazione di varie attività nelle scuole, compresa la fornitura di servizi ICT (*Eritrea Education Sector Plan*, 2018, p. 80). Nel complesso in Eritrea, come nella maggior parte dei Paesi in via di sviluppo, la disponibilità di elettricità è limitata alle principali città, cittadine e ad alcuni bacini rurali circostanti.

³² *Eritrea Education Sector Plan*, 2018, p 85.

ché suggerisce che il settore ICT stia creando un piccolo mercato del lavoro specializzato informale, soprattutto ad Asmara (meno in altre città come Massaua).

Turismo/Ospitalità

In Eritrea l'industria del turismo è ancora a uno stadio nascente di sviluppo. Dall'indipendenza dell'Eritrea nel 1993 il turismo è stato identificato come un'industria chiave dello sviluppo, quale parte degli sforzi di ricostruzione post-bellica del Paese. A metà degli anni '90 gli arrivi internazionali in Eritrea raggiungevano i 416.000 (1996) e alla fine dei '90 il settore impiegava direttamente 5.700 persone (compresi tutti i ristoranti) e indirettamente circa 20.000 persone³³. Nel 1999 fu finalizzato un ampio Piano Nazionale per lo Sviluppo del Turismo 2000-2020 come quadro di riferimento per il Ministero del Turismo e della Cultura dell'Eritrea per sviluppare il settore, con l'obiettivo di raggiungere un milione di arrivi turistici entro il 2020. Il Piano enunciava che il turismo racchiude un'ampia varietà di attrazioni e attività collegate all'ambiente naturale e al patrimonio storico e culturale del Paese³⁴. In particolare il Piano identificava i seguenti tipi di mercati turistici: stabilimenti balneari, escursionismo generico, immersioni subacquee e snorkeling, interessi specifici e avventura, spa, meeting e conferenze³⁵.

Per dare impulso al settore la strategia di sviluppo del turismo del 1999 sottolineava la necessità di: espandere/migliorare servizi e strutture turistiche quali sistemazioni, bar e ristoranti, tour operator e servizi d'informazione turistica a livello locale, migliorare le infrastrutture per il turismo quali servizi aeroportuali e aerei, strade, ferrovie, forniture di acqua ed elettricità e telecomunicazioni, migliorare la formazione scolastica e professionale e raggiungere un risultato annuo medio da 300 a 400 allievi (nuove leve del turismo) e di 150-200 operatori esistenti riqualificati e aggiornati sotto la supervisione del Centro di Formazione Hotel e Turismo (HTTC).

Tuttavia la guerra di confine fra Etiopia ed Eritrea dal 1998 al 2000 e il seguente stato di guerra ha ostacolato lo sviluppo di una industria turistica di rilievo nel Paese. Gli arrivi internazionali sono calati anche se hanno avuto una lenta ripresa alla fine del primo decennio del 2000. Secondo la Banca Mondiale nel 2016 (l'anno più recente disponibile sulla raccolta dati della BM) ci sono stati circa 142.000 arrivi internazionali, con la maggioranza dei visitatori formata da Eritrei all'estero (oltre il 75%)³⁶.

³³ *National Tourism Development Plan for Eritrea 2000-2020*, p. 15.

³⁴ *National Tourism Development Plan for Eritrea 2000-2020*, p. 12.

³⁵ Il Piano ha identificato vari tipi di turismo che si possono sviluppare nel Paese: turismo balneare e di località marine nelle zone costiere e isole; turismo culturale basato sui siti archeologici/storici, sul patrimonio architettonico e sui percorsi culturali: natura o ecoturismo basati su parchi e riserve nazionali; turismo urbano, soprattutto ad Asmara, Massaua e Cheren; turismo d'avventura che comprende attività quali trekking in montagna, deserti e diporto fluviale; turismo della salute concentrato su sorgenti termali; agriturismo e turismo rurale, che comprende visite a imprese e villaggi agricoli; turismo business e conferenziero basato sui viaggi d'affari e sullo sviluppo di strutture per meeting e conferenze; turismo da crociera che comprende visite in yacht privati, crociere locali sul Mar Rosso e su grandi navi (ibidem).

³⁶ Per esempio nel 2015 gli Eritrei all'estero totalizzavano 91.202 arrivi su 114.000 (80%), mentre gli Europei rappresentavano 1885 arrivi su 114.000 (meno del 2%).

Nondimeno, l'accordo di pace con l'Etiopia sta avendo effetti positivi sul turismo internazionale in Eritrea. Non ci sono dati sul numero di arrivi nel periodo 2017-2020, ma tutti gli stakeholder intervistati concordano sul fatto che il turismo ad Asmara (dichiarata Sito del Patrimonio Mondiale UNESCO nel 2017) e Massaua (punto di partenza per viaggi alle immacolate Isole Dahlak) è in crescita stabile da due anni a questa parte, con un brusco aumento nell'estate e nel dicembre del 2019, specialmente di persone provenienti dall'Europa. A Massaua i dati raccolti dall'hotel più grande della città mostrano un incremento dei turisti internazionali non eritrei: dal 2017 al 2019 gli arrivi non eritrei all'Hotel Dahlak sono aumentati da 1.257 a 5.433 (+332%), di cui la maggior parte (per la prima volta dall'inaugurazione) venivano da Europa e USA. Sebbene sia incoraggiante, è evidente la necessità di rafforzare la capacità reale imposta da tale aumento in termini di risorse umane, management, infrastrutture e servizi.

Refrigerazione/ Climatizzazione

L'ambito della refrigerazione/climatizzazione³⁷ è vasto e comprende un'ampia varietà di attività e settori: si usa per diversi scopi, quali il controllo della temperatura domestica e la conservazione del cibo, la produzione, l'immagazzinamento e la distribuzione industriale e commerciale di alimenti, il trasporto e la conservazione di medicine, vaccini e sangue, la manifattura e la petrolchimica e così via. In Eritrea refrigerazione e climatizzazione si usano (in misura limitata) per scopi domestici, commerciali e industriali. Le strutture per la refrigerazione/climatizzazione domestica e commerciale comprendono frigoriferi, freezer, condizionatori e distributori d'acqua usati in case, negozi, supermercati, ristoranti, hotel, uffici e così via. Non ci sono informazioni aggiornate e dettagliate sulla penetrazione della refrigerazione/climatizzazione nel Paese. La climatizzazione domestica e commerciale è disponibile soprattutto in uffici, ministeri, negozi, hotel, ristoranti, presso immigrati residenti e case di famiglia in aree urbane (Asmara e Massaua). Nel 2010 il Sondaggio su Popolazione e Salute stimava che l'8,8% delle famiglie del Paese possedesse un frigorifero (si possono stimare all'incirca 70.000 unità). Nonostante sia evidente l'aumento negli ultimi 10 anni e oltre, non si è ancora svolto uno studio chiaro sull'espansione.

I frigoriferi commerciali si usano anche per trasformazione alimentare e alimenti, ristoranti, locali, hotel e bar situati nelle aree urbane principali; secondo l'UNEP nel 2010 c'erano 6.138 unità di refrigerazione e trasformazione alimentare in Eritrea. La stessa fonte riferisce anche di 4.849 unità di macchinari industriale e non nel Paese³⁸: all'epoca della ricerca i sistemi di raffreddamento e refrigerazione industriale erano utilizzati in alcuni settori (edilizia, pesca, cibo e bevande). Tuttavia durante il lavoro sul campo è stato riferito che la refrigerazione industriale risente della mancanza di tecnici qualificati e parti di assemblaggio; molte imprese a Massaua hanno rallentato le

³⁷ La refrigerazione potrebbe definirsi come il procedimento di trasferire calore da una zona ad alta temperatura a una zona a bassa temperatura (in altre parole, il procedimento di raffreddare una sostanza). La climatizzazione è il procedimento di controllo e mantenimento delle proprietà dell'aria, quali la temperatura, l'umidità, la purezza, la direzione di flusso.

³⁸ UNEP (2012), Project Proposal: Eritrea. Executive Committee of the Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, Sixty-seventh Meeting, UNEP/OzL.Pro/ExCom/67/24, p. 4.

attività a causa dei problemi nella manutenzione di macchinari e nel controllo di sistemi di raffreddamento, che pure dipendono dall'esperienza e dal know-how di ingegneri/tecnici altamente qualificati (di cui c'è carenza). Nel complesso la transizione a refrigeranti alternativi e puliti sembra al primissimo stadio di inizio, con solo pochi tecnici formati nelle pratiche corrette di refrigerazione.

PARTE II

LAVORARE PER RIQUALIFICARE AD ASMARA E MASSAUA

3.

Popolazione, Forza Lavoro e Istruzione ad Asmara e Massaua

Questa parte è divisa in due sezioni. Il primo capitolo si concentra sulle aree geografiche di Asmara e Massaua per fornire informazioni sulla popolazione, le attività economiche e il settore dell'istruzione. Si dovrebbe sottolineare che dati specifici sono disponibili su Asmara, ma non su Massaua; dunque, allo scopo di uniformare le informazioni, la ricerca analizzerà dati su Asmara e presenterà una introduzione preliminare su Massaua.

La seconda sezione presenta i risultati della ricerca primaria basata su attività sul campo: questionari e focus group miranti a gruppi campione e interviste a stakeholder.

L'obiettivo del secondo capitolo mira a indagare sui bisogni reali del mercato del lavoro in merito alla formazione professionale, esplorando il lato della domanda (datori di lavoro) e il lato dell'offerta (lavoratori/impiegati). Per rispondere a tali requisiti sono stati coinvolti cinque gruppi target: (i) aziende, (ii) lavoratori formali, (iii) lavoratori informali, (iv) persone in cerca di lavoro, (v) studenti (iscritti a programmi di scuola secondaria e college).

3.1 *Popolazione*

Asmara è la capitale dell'Eritrea, situata al centro del Paese, sull'Altopiano, a un'altitudine di 2.325 metri sopra il livello del mare. Secondo le fonti¹, nel 2016 Asmara contava 440.823 abitanti. Le persone nella fascia di età 15-64 erano circa il 58,9%; i giovani sotto i 14 anni erano circa il 32,3% della popolazione cittadina, un tasso inferiore rispetto ad altre aree geografiche; per esempio nelle zone rurali i bambini erano il 44,4% della popolazione locale. Le persone di età 65+ erano circa l'8,7%, un tasso superiore rispetto ad altre aree geografiche.

Massaua è la città principale dello zoba Semenawi Keyih Bahri ed è situata sul Mar Rosso. Massaua ospita il porto più grande dell'Eritrea, un importante snodo commerciale per il Corno d'Africa e per la regione del Mar Rosso. La città portuale di Massaua conta 53.090 abitanti². Come detto in precedenza, a fronte della scarsità di dati dettagliati in merito alla città di Massaua questa sezione non procederà oltre nell'analizzarla.

¹ *Eritrea Labour Force Survey 2015-2016*, 2018, p. 96, Tavola di Appendice A 2.2.

² Dati disponibili online.

3.2 Forza lavoro

Asmara è popolata da circa il 16% della *popolazione in età lavorativa* dell'Eritrea e dal 48,3% della popolazione in età lavorativa che abita nelle città eritree. Rappresentava il 12,3% della forza lavoro nazionale e il 58,4% della popolazione residente nelle aree urbane.

Il tasso di disoccupazione ad Asmara nel 2016 era stimato al 9%, superiore al 3,5% nazionale, con una lieve variazione fra maschi (8%) e femmine (10%). Il tasso di disoccupazione ad Asmara era valutato superiore anche rispetto ad altre città, 4,1%.

Tavola 4 - Tasso Di Disoccupazione (%), confronto fra Asmara, altre città ed Eritrea

Residenza	Totale	Maschi	Femmine
Asmara	9	8	9
altre città	4,1	3,5	4,7
Eritrea	3,5	3,4	3,7

Fonte: Elaborazione degli autori basata sull'*Eritrea Labour Force Survey 2015-2016*

Considerando i settori economici più vasti, i dati del Labour Force Survey hanno mostrato che nel 2016 la stragrande maggioranza dei lavoratori ad Asmara era impiegata nel settore dei servizi, che assorbiva l'81,6% dell'occupazione totale: tale tasso è molto più alto di quello nazionale (48%). Il settore secondario seguiva con il 17,4% del totale delle persone occupate: di nuovo, il tasso di occupazione nell'industria era molto più alto del dato nazionale, l'8,3%. Infine, com'era prevedibile, solo lo 0,9% dei lavoratori era impiegato nel settore agricolo.

Considerando le attività economiche principali, i dati mostravano che la «*Pubblica amministrazione dello Stato e della comunità*» assorbivano il più alto numero assoluto di lavoratori ad Asmara, il 32,8% degli impieghi totali. La seconda attività economica più importante ad Asmara era il «*manufatturiero*», che assorbiva il 13,2% dell'occupazione totale. Le rimanenti attività economiche ad Asmara non registravano un tasso di assorbimento superiore all'8%, ma l'aggregazione delle attività economiche collegate a commercio e rivendita componeva il tasso degli occupati per l'11,4%. La quarta attività economica ad Asmara per numero di lavoratori era «*altri servizi alla persona - acconciatura, riparazioni*» e rappresentava il 5,3% del totale degli occupati. Altre attività economiche comprendono «*istruzione*» (5,1% dell'occupazione totale), «*altri servizi alla persona - acconciatura, riparazioni*» (3,4%), «*costruzioni*» (2,1%), «*trasporti - terra, acqua, aria e stoccaggio*» (4,8%). Nei *servizi di pernottamento, cibo e bevande* era impiegato circa il 3,2%. Il settore della *tecnologia della comunicazione e dell'informazione* (ICT) assorbiva circa lo 0,6%. Considerando le attività economiche che richiedono un alto grado di specializzazione, competenze tecniche e abilità elevate (ovvero *Attività professionali, tecniche e scientifiche* - 1,3%, *Immobiliare e finanza* - 0,9%, *Intrattenimento, arte e attività ricreative* - 1,2%, *Editoria, filmografia e telecomunicazioni* - 0,5%) Asmara assorbiva la parte più vasta dell'occupazione in Eritrea (42,7%).

3.3 Istruzione

Asmara è sede di importanti istituti d'istruzione quali l'Asmara Community College of Education (ACCE), che forma gli insegnanti per l'istruzione di scuola primaria, l'Asmara College of Medicine and Health Sciences, che impartisce corsi accademici in Medicina, Farmacia, Infermieristica, Sanità pubblica, Laboratorio medico, Radiologia, Scienza del comportamento. Quattro delle nove scuole d'istruzione e formazione tecnico-professionale (TVET) si trovano ad Asmara. La prima scuola tecnica in Eritrea fu inaugurata nel 1954 nella capitale, l'Asmara Technical School³.

A Massaua si trova uno degli istituti d'istruzione più rinomati in Eritrea, il College of Marine and Aquatic Sciences⁴. Ci sono anche due istituti TVET intermedi nella regione in cui è ubicata Massaua. Dal 2017 i centri di formazione NCEW nella città di Massaua forniscono corsi di formazione in vari ambiti quali elettricità, falegnameria e metallurgia, elettronica, ICT e refrigerazione.

³ *Eritrea Education Sector Analysis*, 2017, p. 216.

⁴ Il college in precedenza era una scuola tecnica che forniva corsi collegati ad attività di aree portuali e costiere; solo nel 2006 è diventato un college.

4. Analisi dei bisogni della formazione professionale

4.1 Interviste alle aziende

Nel complesso sono state intervistate 32 aziende nei tre settori, delle quali 10 erano ad Asmara e 22 a Massaua. Le aziende campione includevano hotel, ristoranti e tour operator nel settore del turismo, centri informatici, banche, autorità pubbliche e fabbriche con dipartimenti ICT nel settore ICT, supermercati e negozi alimentari, autorità pubbliche e fabbriche con sistemi di raffreddamento nelle attività/operazioni nel settore della refrigerazione. Le aziende intervistate erano per il 40% nel turismo, il 40% nella refrigerazione e il 20% nell'ICT.

Tavola 5 - Aziende campione per settore operativo

<i>Città</i>	<i>Turismo</i>	<i>ICT</i>	<i>Refrigerazione</i>	<i>Totale</i>
Asmara	2	1	7	10
Massaua	11	5	6	22
<i>Totale</i>	<i>13</i>	<i>6</i>	<i>13</i>	<i>32</i>

Fonte: dati sul campo

Molte aziende intervistate erano restie a rivelare il numero o la composizione per sesso dei propri dipendenti. Tuttavia le 19 aziende che hanno risposto al quesito impiegano in media 83,8 lavoratori, con un minimo di due e un massimo di 397. C'è una notevole variazione in termini di numero di impiegati tra i settori e tra enti pubblici e privati, dove i primi impiegano un numero maggiore di lavoratori (112 in media) e i secondi un totale di lavoratori inferiore (67). Riguardo la composizione della forza lavoro, su un totale di 1.593 impiegati 863 (54%) sono donne e 730 sono uomini (46%), con una variazione significativa tra i settori. Nelle imprese intervistate in merito ai settori dell'ICT e della Refrigerazione le donne costituiscono il 47,2% e il 43,1% della forza lavoro e sono impiegate soprattutto in lavori di ufficio (amministrazione, contabilità, segreteria ecc.); al contrario, nel settore del turismo le donne costituiscono la maggioranza schiacciante della forza lavoro (75%) e sono impiegate soprattutto come cameriere e nelle pulizie (in minoranza impiegate come receptionist o contabili).

Tavola 6 - Numero medio e sesso degli impiegati per settore operativo

<i>Settore</i>	<i>Impiegati</i>	<i>N. di donne</i>	<i>Donne %</i>
ICT	178,7	84,3	47,2%
Refrigerazione	56,0	23,5	42,0%
Turismo/Ospitalità	37,2	28,2	75,8%
<i>Totale</i>	<i>83,8</i>	<i>45,4</i>	<i>54,2%</i>

Fonte: dati sul campo

È stato chiesto ai datori di lavoro quali canali di reclutamento usassero per assumere i lavoratori. Coloro che hanno risposto ad Asmara e Massaua hanno indicato di reclutare gli impiegati tramite vari mezzi: il canale più menzionato è l'Ufficio del Lavoro, seguito dalla candidatura diretta, giornali e amici/conoscenti. Come prevedibile il settore pubblico (comprese le aziende parastatali) è quello che si affida di più agli uffici del lavoro e a nomine governative. Il Servizio Nazionale è uno dei canali tramite cui i lavoratori eritrei vengono assegnati ad aziende parastatali e pubbliche. Il settore privato, soprattutto ad Asmara, sembra affidarsi più su candidature dirette, giornali e altri canali.

Tavola 7 - Mezzi abituali per il reclutamento di lavoratori

<i>Città</i>	<i>Ufficio del lavoro</i>	<i>Amici/conoscenti</i>	<i>Candidatura diretta</i>	<i>Giornale</i>	<i>Giornale e lavoro</i>	<i>Totale</i>
Asmara	3	0	3	4	0	10
Massaua	7	4	6	2	3	22
<i>Totale</i>	<i>10</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>32</i>

Fonte: dati sul campo

Ai datori di lavoro è stato chiesto anche se avrebbero assunto e impiegato persone da gruppi svantaggiati. Circa il 56% ha risposto che avrebbe impiegato persone disabili, mentre il 44% ha risposto di no, soprattutto perché molti lavori nei settori della Refrigerazione e del Turismo richiedono una pesante mole di lavoro e impegno fisico. I lavori legati all'ICT, d'altro canto, sono considerati più adatti a persone disabili; alcuni hotel hanno anche riferito di aver impiegato persone disabili in cucina.

Tavola 8 - Disposti ad assumere candidati da gruppi svantaggiati

<i>Città</i>	<i>Sì</i>	<i>No</i>	<i>Totale</i>
Asmara	2	8	10
Massaua	16	6	22
<i>Totale</i>	<i>18</i>	<i>14</i>	<i>32</i>

Fonte: dati sul campo

È stato chiesto alle aziende che tipo di abilità e competenze cercano di solito nei candidati quando assumono per un lavoro. I dirigenti in genere cercano competenze sociali quali una forte etica del lavoro e capacità di adattamento e di lavorare in squadra. Inoltre le imprese ICT e i dirigenti di dipartimenti ICT hanno sottolineato l'importanza fondamentale della capacità informatica (Windows, Microsoft Office) per ottenere un lavoro; le imprese collegate a Refrigerazione/Raffreddamento dell'aria hanno sottolineato la conoscenza basilare di elettricità, meccanica ed elettronica; le imprese collegate a Turismo/Ospitalità hanno sottolineato la conoscenza basilare di camerierato/servizio del cibo, cucina, pulizie, contabilità, inglese e, in alcuni casi (due tour operator a Massaua), immersioni.

Tavola 9 - Competenze e abilità richieste dai datori di lavoro ai candidati

Settore	Abilità/ Competenze
ICT	- Basi di Windows - Basi del pacchetto Office - Manutenzione di computer
Refrigerazione/Raffreddamento dell'aria	- Basi di meccanica - Basi di elettronica - Basi di elettricità
Turismo/Ospitalità	- Basi di catering/servizio del cibo - Basi di cucina - Basi di contabilità - Basi di inglese - Pulizie - Basi di immersioni (solo per tour operator)

Fonte: dati sul campo

In generale, eccetto per professionisti altamente qualificati, l'idea delle imprese è che i candidati (soprattutto giovani) siano favoriti per posizioni di livello basso o di base in tutti i settori considerati. Alle imprese è stato chiesto anche quali siano le barriere che di solito impediscono di trovare lavoro a chi lo cerca localmente: la barriera più nominata (da 11 su 31) è la mancanza di abilità/competenze, seguita da mancanza di opportunità di lavoro (9), mancanza di esperienza professionale (6), mancanza di informazione (3).

Tavola 10 - Barriere che impediscono ai candidati locali di trovare lavoro in aziende

Città	Mancanza di abilità	Mancanza di informazioni	Mancanza di opportunità di lavoro	Mancanza di esperienza professionale	Mancanza di denaro per pagare i dipendenti	Gli impiegati sono sufficienti per gestire il lavoro	Totale
Asmara	2	0	5	1	1	1	10
Massaua	9	3	4	5			21
<i>Totale</i>	<i>11</i>	<i>3</i>	<i>9</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>31</i>

Fonte: dati sul campo

È stata posta la stessa domanda a proposito delle barriere che di solito impediscono ai lavoratori «informali» nei tre settori di accedere al mercato del lavoro «formale»: la barriera più nominata (da 10 su 32) è la mancanza di opportunità di lavoro, seguita da mancanza di abilità/competenze (9) e mancanza di informazione (9).

Tavola 11 - Barriere che impediscono ai lavoratori informali di accedere a lavori formali in aziende

Città	Mancanza di abilità	Mancanza di informazioni	Mancanza di opportunità di lavoro	Mancanza di abilità, mancanza di informazioni	Hanno altre priorità	Mancanza di salario da pagare	Totale
Asmara	2	2	3	0	1	1	9
Massaua	7	7	7	1			22
<i>Totale</i>	<i>9</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>31</i>

Fonte: dati sul campo

Alle imprese è stato chiesto di valutare quanto sia frequente la formazione professionale di qualsiasi tipo fra i loro impiegati attuali. Solo 17 aziende sono state in grado di fornire tale informazione; in queste circa il 42% (312 su 740) degli impiegati totali ha un certificato di formazione, con una variazione notevole fra settori. Le aziende intervistate in merito all'ICT e alla Refrigerazione sembrano quelle con la percentuale più alta di impiegati con formazione professionale (il 70% e il 60%), mentre il settore turistico sembra quello con la percentuale più bassa (il 23%). Inoltre la formazione professionale sembra ampiamente legata al settore pubblico, in cui detiene un certificato di formazione una percentuale superiore di lavoratori.

Tavola 12 - Rilevanza della formazione professionale fra i dipendenti

<i>Settore</i>	<i>Totale dipendenti</i>	<i>Dipendenti con certificato di formazione</i>	<i>% dipendenti con certificato di formazione</i>
ICT	210	148	70,4%
Refrigerazione/Climatizzazione	112	68	60,7%
Turismo/Ospitalità	409	96	23,5%
<i>Totale</i>	<i>740</i>	<i>312</i>	<i>42,1%</i>

Fonte: dati sul campo

Alle aziende è stato chiesto se eroghino programmi di formazione interni per l'avanzamento di carriera e la riqualificazione professionale. La maggior parte delle aziende (56%) ha riferito di erogare addestramento internamente ai propri dipendenti; questa percentuale è più alta ad Asmara (80%) in confronto a Massaua (45%).

Tavola 13 - Erogazione di programmi di formazione dall'interno

<i>Città</i>	<i>Sì</i>	<i>No</i>	<i>Nessuna risposta</i>	<i>Totale</i>
Asmara	8	2	0	10
Massaua	10	8	4	22
<i>Totale</i>	<i>18</i>	<i>10</i>	<i>4</i>	<i>32</i>

Fonte: dati sul campo

La formazione dall'interno, tuttavia, è spesso «informale» e «sul lavoro», riguarda soprattutto i nuovi lavoratori e non è in grado di riqualificare i dipendenti in modo adeguato: tutte le imprese intervistate hanno ribattuto che avrebbero bisogno di una formazione più avanzata e strutturata per i propri lavoratori. Questo non sorprende dato che allo stesso tempo molte delle imprese (28 su 32) hanno riferito una mancanza di abilità e competenze nelle proprie operazioni e avrebbero bisogno di lavoratori più qualificati in tutti i settori.

Tavola 14 - Aziende che riportano mancanza di competenze

<i>Città</i>	<i>Sì</i>	<i>No</i>	<i>Totale</i>
Asmara	9	1	10
Massaua	19	3	22
<i>Totale</i>	<i>28</i>	<i>4</i>	<i>32</i>

Fonte: dati sul campo

Alle imprese è stato chiesto quali abilità e competenze specifiche necessitano di riqualificazione tra i propri dipendenti. In generale i datori di lavoro hanno mostrato l'importanza di migliorare le competenze sociali quali team building, comunicazione, leadership e problem solving (soprattutto fra formatori e responsabili di linea). Altre abilità e competenze che necessitano di aggiornamento variano a seconda del settore operativo specifico e dei problemi specifici incontrati da tali imprese. Per quanto riguarda la refrigerazione, supermercati e piccoli alimentari ad Asmara hanno riferito difficoltà nel trovare tecnici per riparare i frigoriferi (soprattutto di nuovo modello); molti hotel a Massaua hanno anche riportato difficoltà nell'installazione, riparazione e manutenzione di condizionatori. C'è dunque domanda nel settore per formazione basilare in elettronica, meccanica ed elettricità e per tecnici qualificati.

Nella città di Massaua c'è la massima esigenza di formazione avanzata in refrigerazione (industriale) poiché l'intera industria ittica (produzione di ghiaccio, desalinizzazione dell'acqua, stoccaggio e conservazione del pesce) risente dei problemi collegati alla manutenzione di macchinari e impianti della catena del freddo. Al momento della ricerca molte imprese avevano rallentato le attività o le linee di produzione perché incapaci di gestire manutenzione e programmazione del PLC (Controllore Logico Programmabile) che controlla i processi di produzione industriale¹. La stessa mancanza di conoscenze e competenze interne a proposito di manutenzione e riparazioni del PLC è stata riferita anche da altre aziende che producono bevande e tubi per irrigazione.

Pertanto la maggior parte delle imprese che hanno introdotto la tecnologia PLC ha sottolineato la necessità di formazione ICT avanzata per i propri lavoratori, in particolare in programmazione e codifica, per risolvere i problemi con i software PLC. In merito al settore più ampio dell'ICT molte ditte, compresi hotel della città di Asmara e fabbriche con dipartimenti ICT, hanno inoltre sottolineato la necessità di formazione informatica di base e avanzata, in particolare in contabilità, gestione di server e di reti per i propri lavoratori. Vari hotel, centri informatici e fabbriche hanno riportato difficoltà nel reperire tecnici qualificati per manutenzione e riparazioni di computer/software/server; molte aziende non hanno competenze interne del genere e alcune fabbriche sono costrette a cercare costosi tecnici stranieri. Ad Asmara alcuni hotel e tour operator utilizzano tecnologie ICT (prenotazioni, contabilità, pianificazione turni di lavoro ecc.), ma solo in misura limitata; la connessione internet è inaffidabile e costosa; i dipendenti solo di rado hanno le capacità per installare/far funzionare sistemi ICT.

A Massaua lo sviluppo ICT è molto limitato: i computer si trovano per lo più in settori industriali o uffici pubblici. In effetti a Massaua nessuno degli hotel (nemmeno i più grandi, quali l'Hotel Dahlak) ha introdotto l'ICT nelle operazioni: le ragioni principali riferite, a parte i costi elevati di computer e software e la mancanza di servizi internet, erano la scarsità di tecnici informatici locali per manutenzione/riparazione di computer e la mancanza di know-how interno su software di gestione/database/contabilità. Riguardo al turismo ad Asmara e Massaua tutte le imprese operanti nel settore hanno inoltre evidenziato la necessità di riqualificare i propri lavoratori: direttori di alberghi, ristoranti e tour operator erano d'accordo che in un contesto di improvvisa crescita del turismo i propri lavoratori avrebbero avuto bisogno di formazione nel servizio di cibo/come camerieri, nella cucina, nella contabilità, nelle lingue (inglese, francese, italiano, tedesco), nella cura

¹ L'Erifish, il Ministero delle Risorse Marine, l'Amministrazione Portuale Ittica di Massaua hanno riscontrato problemi simili.

del cliente, nella reception, come guide turistiche e nelle immersioni (l'ultima solo per i due tour operator intervistati a Massaua). La necessità di formazione nel turismo è più elevata ad Asmara in confronto a Massaua. Secondo interviste approfondite e dati raccolti tramite questionari le aziende ad Asmara mostrano un'alta domanda per ICT di base/intermedia e turismo di base/intermedio; una domanda media per ICT avanzata, turismo avanzato e refrigerazione di base/intermedia. Le aziende a Massaua mostrano un'alta domanda per ICT avanzata, turismo di base e refrigerazione avanzata; domanda media per turismo intermedio, ICT di base/avanzata e refrigerazione di base/intermedia; bassa domanda per turismo avanzato. La tavola seguente mostra un sommario delle abilità e competenze che devono essere riqualificate tra i dipendenti attuali in ciascun settore e città: con «bisogni di formazione» si intende la formazione specifica di cui c'è necessità, «livello di formazione» significa il livello della formazione (di base/intermedio/avanzato) e «richiesta di formazione» indica la domanda di tale formazione nelle aziende.

Tavola 15 - Competenze e abilità da elevare fra i lavoratori e domanda in bisogno di formazione dei datori di lavoro

Settore	Bisogni di formazione	Livello di formazione	Domanda di formazione	
			Asmara	Massaua
ICT	Microsoft Office	Base	Alto	Medio
	Social media	Base	Medio	Basso
	Applicazioni informatiche	Intermedio	Medio	Basso
	Networking	Intermedio	Medio	Basso
	Manutenzione di computer	Intermedio	Alto	Medio
	Software	Avanzato	Medio	Medio
	Gestione di server	Avanzato	Medio	Basso
	Ingegneria informatica	Avanzato	Basso	Basso
Turismo	Camerierato	Base	Alto	Alto
	Cucina	Base/Intermedio	Alto	Alto
	Assistenza clienti	Base/Intermedio	Alto	Alto
	Servizio di reception	Base/Intermedio	Alto	Basso
	Lingue (inglese, francese, tedesco, italiano)	Base/Intermedio	Medio	Medio
	Servizio di guida turistica	Intermedio	Alto	Medio
	Immersioni	Intermedio	Basso	Alto
	Contabilità	Intermedio	Medio	Medio
	Gestione di negozio	Intermedio	Basso	Basso
Management	Avanzato	Medio	Basso	
Refrigerazione	Elettricità	Base/Intermedio	Medio	Alto
	Elettronica	Base/Intermedio	Medio	Alto
	Controllo di sistemi di raffreddamento industriale (PLC)	Avanzato	Medio	Alto
	Ingegneria elettrica	Avanzato	Medio	Medio
	Ingegneria elettronica	Avanzato	Medio	Medio

Fonte: dati sul campo

Nel complesso le aziende intervistate hanno identificato la mancanza di adeguati servizi di formazione e l'età avanzata/il basso livello di alfabetizzazione di alcuni dipendenti come principali barriere alla riqualificazione interna dei lavoratori. La maggior parte dei dirigenti/amministratori tuttavia considera la formazione professionale di alta qualità per i giovani uno strumento per risolvere il problema della mancanza di motivazione e (specialmente nel settore turistico) dell'elevato ricambio di lavoratori. Come prevedibile quasi tutte le imprese intervistate a Massaua e Asmara sarebbero disponibili a ospitare/assumere apprendenti di progetto dopo corsi di formazione, anche tramite piani di apprendimento basati sul lavoro. La maggioranza dei dirigenti ha sottolineato

l'importanza di includere l'addestramento pratico sul posto nei programmi di formazione, soprattutto per abituare candidati e lavoratori informali a specifici processi di produzione e macchinari/tecnologie. Hanno anche ribattuto che alla formazione professionale dovrebbero seguire aggiornamenti costanti, soprattutto nei settori di ICT e refrigerazione quando si presentano nuove tecnologie, e formazione continua all'interno delle proprie aziende.

4.2 Interviste a lavoratori formali

Sono state intervistate in totale 63 persone che lavorano nel settore formale. Di questa cifra 27 erano ad Asmara e 36 a Massaua. All'inizio era in progetto di intervistare 50 lavoratori nel settore formale impegnati in tre professioni, ossia Turismo, ICT e Refrigerazione. Ma poiché i rilevatori di dati hanno compilato 63 questionari i ricercatori hanno deciso di analizzare tutti i moduli compilati. Oltre ai questionari sono state condotte discussioni in due focus group che hanno incluso in totale 14 lavoratori².

Dei 63 lavoratori inclusi nel campione 3 persone hanno tralasciato di compilare il campo della propria professione. Altre 3 delle 60 persone che hanno indicato il settore di occupazione sono risultate impiegate al di fuori dei tre settori professionali designati, ossia Turismo, ICT e Refrigerazione. Dunque è stato possibile arrivare a 57 intervistati che hanno risposto accuratamente alla domanda sul proprio settore professionale; di costoro il 35% era impiegato nel Turismo, un altro 38,6% nell'ICT e il 26,4% nella Refrigerazione.

Tavola 16 - Settore dei lavoratori formali intervistati

Città	Turismo	ICT	Refrigerazione	Banca d'Eritrea	Amministrazione delle Zoba	Fabbrica di legni e metalli di Dongolo	Totale
Asmara	9	10	5				24
Massaua	11	12	10	1	1	1	36
<i>Totale</i>	<i>20</i>	<i>22</i>	<i>15</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>60</i>

Fonte: dati sul campo

Dei 63 lavoratori nel campione 33 erano uomini (53%) e 30 erano donne (47%), con una notevole variazione fra settori. Il settore turistico mostra la partecipazione più alta di donne, seguito dall'ICT; al contrario i lavori legati alla refrigerazione coinvolgono soprattutto uomini.

Tavola 17 - Sesso dei lavoratori formali intervistati nel campione

Città	Femmine	Maschi	Totale
Asmara	15	12	27
Massaua	15	21	36
<i>Totale</i>	<i>30</i>	<i>33</i>	<i>63</i>

Fonte: dati sul campo

² Il primo focus group è stato condotto con 5 lavoratori ICT presso 4 datori di lavoro diversi e il secondo con 9 lavoratori nella Refrigerazione/Raffreddamento dell'aria presso 7 datori di lavoro diversi.

Soltanto 52 lavoratori sono stati disponibili a rivelare la propria età. La maggioranza dei lavoratori formali (67%) era fra i 21 e i 30 anni. Nel complesso i dipendenti lavoravano per la stessa impresa/ministero/autorità da 5,4 anni, senza variazioni significative fra settori.

Tavola 18 - Gruppo di età dei lavoratori formali nel campione

Città	Gruppi di età								Totale
	15-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	
Totale	1	15	20	4	4	3	4	1	52

Fonte: dati sul campo

Ai dipendenti è stato chiesto come abbiano ottenuto il lavoro attuale: il 32,2% ha detto di essere stato assegnato tramite il Servizio Nazionale, il 29% ha detto tramite richiesta all'ufficio del lavoro, il 19,3% per candidatura diretta, il 17,7% tramite amici. Tali dati confermano il Servizio Nazionale come canale principale per assumere lavoratori, soprattutto nel settore pubblico e nella città di Massaua. Nel settore turistico privato sembra esserci la percentuale più alta di lavoratori che hanno ottenuto il lavoro tramite altri canali (candidature dirette e amici).

Tavola 19 - Come è stato ottenuto il lavoro

Città	Ufficio del lavoro	Amici	Candidatura diretta	Assegnati	Nessuna risposta	Totale
Asmara	11	11	3	1	0	26
Massaua	7	0	9	19	1	36
Totale	18	11	12	20	1	62

Fonte: dati sul campo

Ai lavoratori formali hanno chiesto anche se fossero mai stati impiegati nel settore informale: la maggioranza al 65% ha risposto di non essere mai stata impiegata nel settore informale, mentre il 35% ha avuto occupazioni nel settore informale.

Tavola 20 - Lavoratori formali con precedenti occupazioni nel settore informale

Città	Sì	No	Nessuna risposta	Totale
Asmara	11	16	0	27
Massaua	9	25	1	35
Totale	20	41	1	62

Fonte: dati sul campo

Rispondendo in merito al tipo di lavoro/settore informale, le occupazioni avute in precedenza sono molto varie. A quanto pare quelle a più alta frequenza sono in elettronica/ICT nella città di Asmara e in turismo/catering nella città di Massaua, costituendone il 13,8% ciascuna.

Tavola 21 - Tipi di lavori nel settore informale (risposte multiple)

<i>Asmara</i>		<i>Massaua</i>	
<i>Settore professionale</i>	<i>Frequenza</i>	<i>Settore professionale</i>	<i>Frequenza</i>
Istruzione	2	Turismo	4
Salute	1	Finanza	2
Idraulica	1	Meccanica	2
Elettronica + ICT	4	Non specificato	1
Settore minerario	1		
Mappatura	1		
Modelli	1		
Agricoltura	1		
<i>Totale</i>	<i>20</i>	<i>Totale</i>	<i>9</i>

Fonte: dati sul campo

Dato l'alto numero di donne nel settore del turismo/ospitalità c'è anche una maggiore prevalenza di donne con esperienza di lavoro informale in confronto agli uomini. Tali donne in precedenza erano impiegate in modo informale come cameriere o contabili in altri hotel e ristoranti prima di ottenere il lavoro «formale» attuale. Le esperienze di lavoro informale tra gli impiegati del settore ICT per lo più erano legate a manutenzione e riparazione di computer in forma privata e su scala ridotta. Gli impiegati nell'ICT passati dal mercato del lavoro «informale» al mercato del lavoro «formale» (diversamente dagli impiegati del settore di turismo/ospitalità, per cui la transizione da «informale» a «formale» è avvenuta senza cambiamenti notevoli nel tipo di compito eseguito) hanno anche innalzato la propria posizione: da piccole riparazioni/manutenzione di computer ora lavorano per lo più in dipartimenti ICT e/o in attività legate all'industria quali controllo di sistemi di produzione e controllo di sistemi di raffreddamento. È interessante notare che la maggioranza dei lavoratori che hanno partecipato ai due focus group ha sottolineato come ragione principale del passaggio da «informale» a «formale» l'aumento di stipendio, ma allo stesso tempo concordava che l'economia informale potrebbe ancora fornire un salario migliore dell'economia «formale», soprattutto in ICT e (in misura minore) in Refrigerazione/Raffreddamento dell'aria, in particolare se non si ha alcuna qualifica «formale». Gli impiegati erano d'accordo che fornendo ai lavoratori informali una formazione professionale e certificati formali le loro conoscenze e capacità potrebbero riqualificarsi e «formalizzarsi», quindi aumenterebbe la loro possibilità di ottenere un lavoro «formale» e un reddito più alto.

Ai lavoratori è stato chiesto cosa facciano di solito per accrescere le proprie abilità e competenze. In maggioranza (39) hanno risposto, al 63%, di imparare con la pratica o con l'esperienza; solo 10 (16%) lavoratori hanno detto di cercare di elevare le abilità tramite la formazione professionale e 6 (10%) hanno imparato mettendo insieme formazione professionale ed esperienza.

Tavola 22 - Metodi dei lavoratori per aggiornare e riqualificare abilità e competenze

<i>Città</i>	<i>Nulla</i>	<i>Apprendimento pratico</i>	<i>Formazione professionale</i>	<i>Apprendimento pratico e formazione professionale</i>	<i>Totale</i>
Asmara	2	21	3	1	27
Massaua	5	18	7	5	35
Totale	7	39	10	6	62

Fonte: dati sul campo

Tuttavia ai lavoratori formali è stato chiesto anche se abbiano ricevuto una formazione professionale in passato e il 63% (38 delle 60 persone che hanno risposto) ha detto di aver avuto una formazione professionale prima, mentre il 37% ha detto di no.

Tavola 23 - Lavoratori con formazione professionale

<i>Città</i>	<i>Sì</i>	<i>No</i>	<i>Totale</i>
Asmara	15	12	27
Massaua	23	10	33
<i>Totale</i>	<i>38</i>	<i>22</i>	<i>60</i>

Fonte: dati sul campo

Nonostante i campi di formazione a cui hanno partecipato coloro che hanno risposto SÌ siano molto vari, le frequenze di coloro che hanno frequentato ambiti relativi a informatica ed elettronica (ICT) hanno i riscontri più alti. Solo quattro di coloro che hanno risposto avevano una formazione in turismo/ospitalità e un altro aveva ricevuto formazione legata a refrigerazione/climatizzazione.

Tavola 24 - Tipo di formazione professionale ricevuta da chi ha risposto SÌ

<i>Asmara</i>		<i>Massana</i>	
<i>Formazione professionale ricevuta</i>	<i>Frequenza</i>	<i>Formazione professionale ricevuta</i>	<i>Frequenza</i>
Refrigerazione Climatizzazione riscaldamento	1	Contabilità	2
Segreteria, gestione aziendale e video editing	1	Ospitalità	1
Applicazioni informatiche	2	Contabilità e informatica	2
Certificazione in idraulica	2	Elettronica	5
Manutenzione programmazione geologica	2	Elettricità ed elettronica	1
Grafica	1	Vestiti, moda, arte del trucco, informatica, networking	1
Cibo e bevande	1	Turismo e gestione alberghiera	1
Ricodifica e archivi	2	Cucina	1
Contabilità	1	Gestione d'ufficio ed elettricità	1
Baccellierato in Economia	1	Basi di manutenzione di computer, stampanti, amministrazione fotocopie	1
Non specificato	1	Stordimento da onde, segreteria, estetica	1
		Acconciatura e contabilità di base	1
		Fotografia	1
		Informatica	1
		Arte ed elettronica	1
		Carpenteria generica	1
		Auto CAD	1
<i>Totale</i>	<i>15</i>		<i>23</i>

Fonte: dati sul campo

Ai lavoratori formali è stato chiesto inoltre se abbiano avuto a disposizione dei programmi di formazione nel posto di lavoro attuale per accrescere le proprie abilità e l'avanzamento di carriera; in maggioranza (55,6%) hanno detto di no, mentre il 44,4% ha detto SÌ, testimoniando che ci sono pochi mezzi per opportunità di avanzamento di carriera interna in entrambe le città.

Tavola 25 - Disponibilità di programmi di formazione sul posto di lavoro attuale per riqualificazione e avanzamento di carriera

<i>Città</i>	<i>Sì</i>	<i>No</i>	<i>Totale</i>
Asmara	12	15	27
Massaua	16	20	36
<i>Totale</i>	<i>28</i>	<i>35</i>	<i>63</i>

Fonte: dati sul campo

La quantità più alta di formazione per avanzamento professionale ricevuta era legata all'ICT (Informatica), con il 32% (9), seguita da Elettronica 14% (4), gestione di negozio (banco) 11% (3) e Refrigerazione/ventilazione 7% (2).

Tavola 26 - Tipo di formazione ricevuta presso il datore di lavoro attuale

<i>Asmara</i>		<i>Massaua</i>	
<i>Tipo di formazione ricevuta</i>	<i>N.</i>	<i>Tipo di formazione ricevuta</i>	<i>N.</i>
Ventilazione e refrigerazione	2	ICT	6
Riparazioni generiche	2	Elettronica	4
ICT	3	Falegnameria	1
Meteorologia e GIS	2	Gestione negozio	2
Audiovisivo	1	Finanza	1
Gestione negozio	1	Inglese	1
Salute	1	Meccanica auto	1
<i>Totale</i>	<i>12</i>	<i>Totale</i>	<i>16</i>

Fonte: dati sul campo

Nel complesso quasi tutti gli impiegati all'interno del campione considerano la formazione professionale fondamentale sia per lo sviluppo economico che per la riqualificazione personale. Da una parte i focus group hanno mostrato che i dipendenti considerano la formazione professionale uno strumento per migliorare la produttività e risolvere i problemi delle proprie imprese/istituzioni. Nello specifico gli impiegati nei settori ICT e Refrigerazione/Raffreddamento dell'aria (in cui le imprese affrontano problemi seri nella manutenzione di macchinari industriali) hanno sottolineato che attraverso la formazione professionale potrebbero ridurre spese e perdite provocate dalla sostituzione di macchinari³ e riavviare i processi di produzione attualmente rallentati o sospesi. D'altro canto gli impiegati vedono la formazione professionale come strumento per migliorare le proprie conoscenze e alla fine raggiungere un avanzamento di carriera e un aumento di stipendio.

³Secondo i riscontri, i macchinari che non si possono riparare per mancanza di know-how spesso vengono sostituiti. I lavoratori affermano che una volta formati potrebbero dunque ridurre i costi per le aziende riparando tali macchinari.

Tavola 27 - *Importanza della formazione professionale per l'avanzamento di carriera*

<i>Città</i>	<i>Sì</i>	<i>NO</i>	<i>Totale</i>
Asmara	24	3	27
Massaua	35	1	36
<i>Totale</i>	<i>59</i>	<i>4</i>	<i>63</i>

Fonte: dati sul campo

Tuttavia alla richiesta di discutere sulla qualità ed efficacia dei programmi di formazione frequentati, gli impiegati hanno affermato che di solito sono molto basilari e troppo teorici; molti hanno intrapreso corsi di formazione professionale vari anni fa e quindi sostengono che avrebbero bisogno di corsi di aggiornamento per gestire le nuove tecnologie e i macchinari sul lavoro (soprattutto nei settori ICT e Refrigerazione/raffreddamento dell'aria). In merito ai programmi di formazione «interni» si è evidenziato che spesso non hanno portato ad aumento di stipendio e avanzamento di carriera; inoltre il più delle volte la formazione «interna» è stata fornita da personale interno «sul lavoro», senza una «formalizzazione» appropriata (nessuna certificazione). In aggiunta, alcuni dei lavoratori hanno sottolineato che le attrezzature e i materiali usati durante la formazione erano spesso obsoleti e c'era carenza di materiali di formazione avanzati/recenti quali computer, software, macchinari e ricambi, il che impedisce una riqualificazione appropriata. Inoltre, soprattutto nei settori ICT e Refrigerazione/Raffreddamento dell'aria, gli impiegati hanno argomentato che c'è scarsità di conoscenza sia dal lato dei formatori («interni» ed «esterni») sia dei datori di lavoro in merito a macchinari/tecnologie più recenti che sono stati introdotti in imprese/Ministeri/Autorità (in particolare nel PLC).

Come prevedibile, alla domanda su cosa impedisca loro di elevare abilità e competenze la maggioranza dei lavoratori ha nominato la carenza di servizi di formazione adeguati, seguita da mancanza di tempo e mancanza di soldi. La scarsità di servizi di formazione sembra più pronunciata a Massaua che ad Asmara. Gli impiegati nei settori ICT e Refrigerazione/Raffreddamento dell'aria che hanno partecipato nelle discussioni dei focus group hanno sottolineato il fatto che il centro di formazione NCEW è l'unico a fornire corsi di alta qualità a Massaua e può formare solo un numero limitato di persone. Ad Asmara la barriera alla riqualificazione professionale più nominata nelle risposte è stata la mancanza di tempo. Durante i focus group gli impiegati hanno affermato che lavorando a tempo pieno potrebbe essere difficile frequentare un programma di formazione a meno che non fosse fornito dai loro datori di lavoro o ci fosse un accordo fra i datori di lavoro e i fornitori di formazione per permettere la frequenza dei corsi durante l'orario di lavoro. La terza barriera nelle risposte era la mancanza di soldi: gli impiegati hanno affermato che i pochi corsi di formazione privati disponibili sono troppo costosi. In particolare le donne impiegate nel settore turistico hanno affermato di non potersi permettere alcun tipo di formazione con lo stipendio attuale, appena sufficiente per vivere. Inoltre per la maggior parte gli impiegati in ICT e Refrigerazione/Raffreddamento dell'aria a Massaua hanno sottolineato che intraprendere un corso di formazione richiede soldi anche quando è fornito gratuitamente, perché vivono lontano dalla città (soprattutto quando vivono nel dormitorio aziendale) e spesso devono coprire i costi di trasporto da sé.

Tavola 28 - Barriere che impediscono ai lavoratori di elevare le proprie capacità

Città	Mancanza di servizi di formazione	Mancanza di tempo	Mancanza di soldi	Tutto	Mancanza di formazione e di tempo	Mancanza di formazione e di soldi	Mancanza di tempo e di soldi	Nulla	Totale
Asmara	0	11	6	1	0	1	6	2	27
Massaua	15	3	4	6	4	4		0	36
Totale	15	14	10	7	4	5	6	2	63

Fonte: dati sul campo

Infine, per poter valutare i bisogni in termini di formazione professionale, agli impiegati è stato chiesto quale formazione specifica sia necessaria per elevare le loro competenze e abilità nei rispettivi settori di impiego. Relativamente parlando c'erano più persone interessate alla formazione nell'ospitalità e ICT ad Asmara che a Massaua, e più persone interessate alla refrigerazione a Massaua che ad Asmara. In merito al settore del Turismo/Ospitalità gli impiegati intervistati hanno riferito come priorità la formazione in cucina, lingua inglese, contabilità e management. In merito al settore ICT durante i focus group gli impiegati hanno sottolineato Microsoft Office insieme ad altri tipi di formazione più avanzati quali audiovisivo, programmazione, gestione di server, networking e ingegneria informatica. In merito al settore Refrigerazione/Raffreddamento dell'aria gli impiegati intervistati hanno nominato la formazione in elettricità, elettronica, meccanica e controllo di sistemi di raffreddamento. Gli impiegati del settore Refrigerazione/Climatizzazione hanno anche sottolineato la necessità di migliorare le proprie conoscenze in merito alle misure di sicurezza da prendere avendo a che fare con i refrigeranti. In generale gli impiegati coinvolti nei focus group erano tutti d'accordo che la formazione professionale dovrebbe anche includere formazione in situ ed essere seguita da aggiornamenti e formazione continui. La tavola seguente riassume i bisogni di formazione, la domanda di formazione e il livello di formazione (base/intermedio/avanzato) come riferito in questionari e interviste.

Tavola 29 - Bisogni di formazione professionale dei lavoratori formali

Settore	Bisogni di formazione	Livello di formazione	Domanda di formazione	
			Asmara	Massaua
ICT	Microsoft Office	Base	Medio	Basso
	Audiovisivi	Intermedio	Basso	Basso
	Applicazioni informatiche	Intermedio	Medio	Medio
	Networking	Intermedio	Medio	Basso
	Manutenzione di computer	Intermedio	Alto	Medio
	Software	Avanzato	Medio	Basso
	Gestione di server	Avanzato	Medio	Basso
	Ingegneria informatica	Avanzato	Basso	Basso
Turismo	Ospitalità generica	Base	Medio	Medio
	Cucina	Base/Intermedio	Alto	Alto
	Lingua inglese	Base/Intermedio	Alto	Medio
	Contabilità	Intermedio	Alto	Medio
	Management	Avanzato	Medio	Basso
Refrigerazione	Sicurezza e salute sul lavoro	Base	Medio	Alto
	Elettricità	Intermedio	Medio	Alto
	Elettronica	Intermedio	Medio	Alto
	Controllo di sistemi di raffreddamento industriale (PLC)	Avanzato	Basso	Alto
	Ingegneria elettrica	Avanzato	Medio	Medio
Ingegneria elettronica	Avanzato	Medio	Medio	

Fonte: dati sul campo

4.3 Interviste a lavoratori informali

Dalle tavole elencate in questa sezione sui lavoratori informali è evidente che il sondaggio sia stato condotto solo ad Asmara. Come già notato, ad Asmara l'economia informale impiega una quota significativa della forza lavoro; la maggior parte dei lavori informali richiede basse abilità e qualifiche e si concentra su commercio/scambio e turismo/ospitalità. È stato acquisito un campione di 25 persone. Anche così, non hanno risposto completamente a tutte le domande. Pertanto il quadro che si può fornire con questo sondaggio sui lavoratori del settore informale non è abbastanza chiarificatore.

Tavola 30 - Composizione per sesso e ubicazione degli intervistati

Città	Femmine	Maschi	Totale
Asmara	10	15	25
Massaua			
<i>Totale</i>	<i>10</i>	<i>15</i>	<i>25</i>

Fonte: dati sul campo

Tra i lavoratori informali nel campione la vasta maggioranza ha a che fare con il settore turistico ed è impiegata in lavori di basse qualifiche nei servizi di catering (quali camerieri/cameriere, cuochi, addetti alle pulizie ecc.) temporanei o part-time. Ci si aspetta che la durata dell'impiego sia breve; la prassi attuale è di assumerli per qualche mese e licenziarli prima che raggiungano la soglia per esigere i compensi o benefici cui hanno diritto i lavoratori formali. Solo un lavoratore è impiegato nell'ICT e uno nel settore della Refrigerazione. Poiché i settori di ICT e Refrigerazione hanno bisogno di lavoratori qualificati è raro o improbabile che vi si assumano lavoratori competenti in modo informale.

Tavola 31 - Settore professionale degli intervistati

Città	Turismo	ICT	Refrigerazione	Totale
Asmara	23	1	1	25
Massaua				
<i>Totale</i>	<i>23</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>25</i>

Fonte: dati sul campo

Tuttavia sembra che ad Asmara si stia sviluppando anche un mercato del lavoro ristretto ma ad alta qualificazione con l'aumento degli arrivi di turisti internazionali e la disponibilità ancora limitata ma crescente di tecnologie dell'informazione e comunicazione (computer e internet). Infatti durante il lavoro sul campo alcuni lavoratori informali giovani e altamente qualificati sono risultati impiegati nei settori ICT, Turismo e, in misura minore, Refrigerazione/Climatizzazione: sono lavoratori autonomi che si occupano in piccola scala di manutenzione di computer, software e gestione di server, lavorano come guide turistiche per uno o più dei tour operator della città

oppure si occupano di manutenzione, riparazioni e installazione di climatizzatori e frigoriferi. A Massaua questo tipo di mercato del lavoro informale ad alta qualificazione è molto meno sviluppato; il settore ICT è estremamente limitato (non c'è disponibilità di servizio internet) e l'aumento del turismo registrato nell'anno passato non si è tradotto in espansione del servizio (tutti i turisti arrivano dopo aver già organizzato il proprio tour/itinerario con tour operator di Asmara).

Ai lavoratori informali nel campione abbiamo chiesto come abbiano ottenuto il lavoro attuale. La maggioranza schiacciante (22) ha riferito di aver trovato il lavoro tramite amici/conoscenti; solo 2 hanno trovato il lavoro tramite candidatura diretta e 1 tramite giornale. Quasi il 50% dei lavoratori informali (12 su 25) ha riportato più di una esperienza lavorativa nell'economia informale.

Tavola 32 - Canale di selezione

<i>Città</i>	<i>Tramite amico</i>	<i>Giornale</i>	<i>Candidatura diretta</i>	<i>Totale</i>
Asmara	22	1	2	25
Massaua				
<i>Totale</i>	<i>22</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>25</i>

Fonte: dati sul campo

Ai lavoratori informali è stata chiesta anche un'opinione su cosa impedisca loro di accedere al settore formale. Molti non hanno risposto alla domanda nel questionario (9 su 25). Tuttavia durante le interviste alcuni dei lavoratori informali «altamente qualificati» hanno riferito di essere inclusi nell'economia informale perché non hanno completato il servizio nazionale e dunque non possono avere un lavoro «formale»; altri hanno riferito che guadagnano più denaro in questo modo che da impiegati del governo in ministeri o imprese pubbliche. Nel complesso, fra quanti hanno risposto alla domanda nel questionario, la «barriera» all'ottenere un lavoro formale più segnalata è la mancanza di abilità, seguita da mancanza di soldi e mancanza di opportunità di lavoro. Questo suggerisce che la formazione professionale possa essere un buon motore per sostenere il passaggio da «informale» a «formale».

Tavola 33 - Barriere che impediscono l'accesso al lavoro formale

<i>Città</i>	<i>Mancanza di abilità</i>	<i>Mancanza di opportunità di lavoro</i>	<i>Nessuna risposta</i>	<i>Mancanza di soldi</i>	<i>Minore età</i>	<i>Totale</i>
Asmara	6	4	9	4	2	25
Massaua						
<i>Totale</i>	<i>6</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>25</i>

Fonte: dati sul campo

Infatti, quando è stata chiesta la loro opinione in merito alla formazione professionale, la maggioranza schiacciante ha riconosciuto la grande importanza di costruire una carriera, riqualificarsi e condurre vite dignitose. Tuttavia, mentre la maggior parte dei lavoratori informali si è mostrata consapevole dei servizi di formazione, ci sono dei fattori che impediscono di intraprendere una formazione professionale.

Tavola 34 - Opinione sull'importanza della formazione professionale nello sviluppo della carriera

<i>Città</i>	<i>Molto</i>	<i>Importante</i>	<i>Non importante</i>	<i>Totale</i>
Asmara	21	3	1	25
Massaua				
<i>Totale</i>	<i>21</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>25</i>

Fonte: dati sul campo

Ai lavoratori informali è stato chiesto di specificare fino a tre «barriere» che impediscono loro di intraprendere una formazione professionale: le barriere più nominate sono mancanza di risorse economiche e mancanza di tempo. La maggior parte dei lavoratori informali è risultata occupata in lavori a bassa remunerazione e durante le interviste ha affermato di non potersi permettere una formazione professionale; altri hanno affermato che è difficile trovare il tempo per la formazione professionale mentre si lavora; i lavoratori più qualificati nel settore turistico, quali le guide turistiche, hanno sottolineato che in alta stagione magari lavorano fuori città quando portano i turisti ad altre destinazioni (Cheren, Massaua, Isole Dalhak ecc.) Ciò significa che, oltre a fornire corsi di formazione a basso costo oppure gratis, i programmi di formazione dovrebbero essere adattati a bisogni e disponibilità di tali lavoratori.

Tavola 35 - Barriere che impediscono l'accesso alla formazione professionale

<i>Città</i>	<i>Mancanza di servizi di formazione</i>	<i>Mancanza di tempo</i>	<i>Mancanza di soldi</i>	<i>Mancanza di tempo e di soldi</i>	<i>Mancanza di soldi e formazione</i>	<i>Totale</i>
Asmara	5	8	10	2		25
Massaua						
<i>Totale</i>	<i>5</i>	<i>8</i>	<i>10</i>	<i>2</i>		<i>25</i>

Fonte: dati sul campo

Nel complesso, tuttavia, i più fra quanti hanno risposto ad Asmara (21 su 25) si sono indicati disposti e disponibili a farsi formare per elevare le proprie qualifiche. Purtroppo pochissimi fra quanti hanno risposto hanno specificato che tipo di formazione vorrebbero intraprendere, quindi non è possibile quantificare bisogni e domanda di formazione. Si può suggerire che la domanda più alta sia fra i lavoratori informali con basse qualifiche impiegati nel settore turistico, per i quali competenze e abilità si potrebbero migliorare e formalizzare tramite formazione di livello base e intermedio (camerierato, cucina, lingue) per facilitare il passaggio a lavori «formali». Per i lavoratori informali altamente qualificati tale transizione si potrebbe sostenere tramite programmi di formazione intermedia/avanzata in ICT (software, programmazione, gestione di server ecc.) e turismo (guida turistica, lingue per il turismo ecc.) che potrebbero anche stimolare l'auto-imprenditoria e la creazione di piccole attività (tour operator, centri informatici ecc.) in tali settori in crescita.

4.4 Interviste a persone in cerca di lavoro

Nel complesso sono state intervistate 57 persone in cerca di lavoro delle quali 48 erano ad Asmara e 9 a Massaua. Le persone in cerca di lavoro si sono candidate all'Ufficio del lavoro del

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per il collocamento e portano tessere di iscrizione rilasciate dall'Ufficio. Le persone in cerca di lavoro intervistate sono state contattate tramite gli Uffici del lavoro. In genere chi cerca lavoro viene all'Ufficio del Lavoro di martedì e giovedì per vedere se è stato messo in lista in bacheca, o per fare domande all'ufficio. Come già menzionato i cercatori di lavoro sono molto pochi in Eritrea, perché il sistema di servizio nazionale è usato per incanalare i giovani nel mercato del lavoro e la registrazione all'Ufficio del Lavoro è riservata a coloro che ne sono usciti o esenti. Perciò trovare persone in cerca di occupazione ha richiesto tempo e fortuna di vederle comparire all'Ufficio del Lavoro.

Tavola 36 - Età delle persone che hanno risposto

Città	Gruppi di età									Totale
	15-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	
Asmara	6	14	9	8	5	1	2	2	1	48
Massaua	1		4	1	2		1			9
<i>Totale</i>	<i>7</i>	<i>14</i>	<i>13</i>	<i>9</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>57</i>

Fonte: dati sul campo

La maggioranza (75%) delle persone in cerca di lavoro che hanno risposto ha meno di 35 anni. La distribuzione per sesso è divisa equamente fra uomini e donne, con queste ultime a una quota leggermente più alta, al 57%.

Tavola 37 - Sesso delle persone che hanno risposto

Città	Femmine	Maschi	Totale
Asmara	24	23	47
Massaua	8	1	9
<i>Totale</i>	<i>32</i>	<i>24</i>	<i>56</i>

Fonte: dati sul campo

Quasi l'82% delle persone in cerca di lavoro che hanno risposto è alla ricerca da un anno o meno. Ad Asmara i candidati cercano lavoro tramite vari mezzi tra cui tramite amici, l'ufficio del lavoro, annunci di lavoro sui giornali e intermediari privati. A Massaua i cercatori di lavoro non hanno nominato altri canali oltre all'ufficio del lavoro per la propria ricerca.

Tavola 38 - Tempo speso nella ricerca di un lavoro

Città	Meno di 6 mesi	Da 6 mesi a 1 anno	Da 1 a 2 anni	Oltre 2 anni	Totale
Asmara	26	17	2	3	48
Massaua	2	2	1	4	9
<i>Totale</i>	<i>28</i>	<i>19</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>57</i>

Fonte: dati sul campo

Tavola 39 - Canali usati per la ricerca di lavoro

Città	Ufficio del Lavoro	Amici/ conoscenti	Giornale	Altro			Totale
				Tutto	Intermediario	Ufficio del Lavoro/ amici	
Asmara	21	10	7	5	5	1	48
Massaua	9						9
<i>Totale</i>	<i>30</i>	<i>10</i>	<i>7</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>57</i>

Fonte: dati sul campo

Alle persone in cerca di lavoro è stato chiesto anche se avessero mai avuto un impiego. Circa il 46% ha avuto un impiego mentre il 54% non ne ha mai avuto uno. È interessante notare che tra coloro che hanno avuto un'occupazione la maggioranza è stata impiegata nel turismo/ospitalità, e poi nell'ICT. Ad Asmara circa il 31% di tutte le persone in cerca di lavoro nel campione ha un'esperienza precedente nel settore turistico, il 10% nel settore ICT e solo una nel settore della refrigerazione. A Massaua, invece, circa il 44% di tutte le persone in cerca di lavoro nel campione aveva un'esperienza precedente nel settore turistico, l'11% nel settore ICT e solo una nel settore della refrigerazione.

Tavola 40 - Esperienze di lavoro precedenti

Città	Turismo	ICT	Refrigerazione	No	Totale
Asmara	15	5	1	27	48
Massaua	1	4	-	4	9
<i>Totale</i>	<i>16</i>	<i>9</i>	<i>1</i>	<i>31</i>	<i>57</i>

Fonte: dati sul campo

Non sorprende che oltre la metà (60%) di quanti hanno risposto sia attualmente in cerca di lavoro nel settore turistico. L'ICT si posiziona al secondo posto con il 16% delle persone in cerca di lavoro. Soprattutto ad Asmara, come già detto, sia il settore turistico sia quello dell'ICT sono in via di sviluppo lento ma crescente e ciò si riflette nelle precedenti esperienze di lavoro e anche nelle aspirazioni attuali dei candidati. La capitale sta riscontrando una netta crescita del turismo internazionale (soprattutto dal 2018 in poi) e ospita la vasta maggioranza degli utenti di computer e internet. Le persone in cerca di lavoro sembrano meno interessate alla refrigerazione e alla climatizzazione, dato che solo 2 su 55 hanno riferito di aspirare a un lavoro in tale settore.

Tavola 41 - Settori desiderati per il lavoro futuro

Città/ settore	Turismo e ospitalità	ICT	Refrigerazione/ Climatizzazione	Altro*	Totale
Asmara	29	7	2	8	46
Massaua	4	2		3	9
<i>Totale</i>	<i>33</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>11</i>	

Fonte: dati sul campo. *Include «Farmacia, Business, Meccanica, Gestione di negozio, Pulizie, Guidare, lavori di ogni genere».

Per poter comprendere gli ostacoli alla partecipazione al mercato del lavoro è stato chiesto ai candidati di specificare fino a tre «barriere» che impediscono loro di trovare un impiego. La barriera più nominata (oltre il 75% di quanti hanno risposto) è di gran lunga la mancanza di opportunità di lavoro, seguita da (e a volte mista a) mancanza di competenze (26%) e mancanza di informazione (9%). La mancanza di opportunità di lavoro è stata nominata più spesso ad Asmara (81,7%) in confronto a Massaua (55,5%); al contrario, la mancanza di competenze/conoscenze è stata nominata più spesso a Massaua (55,5%) che ad Asmara (20,8%).

Tavola 42 - Barriere che impediscono l'accesso al mercato del lavoro (risposte multiple, conto singolo)

<i>Città</i>	<i>Mancanza di opportunità di lavoro</i>	<i>Mancanza di abilità/conoscenze</i>	<i>Mancanza di informazioni</i>
Asmara	39	10	3
Massaua	5	5	2
<i>Totale</i>	<i>44</i>	<i>15</i>	<i>5</i>

Fonte: dati sul campo

Oltre la metà di quanti hanno risposto non ha alcuna formazione nel proprio background. Tra coloro che hanno avuto una formazione di qualche tipo gli ambiti sono molto vari, vanno dal livello del college a corsi brevi quali acconciatura e applicazioni informatiche; nel complesso c'è grande importanza della formazione di base relativa a ICT (48%) e turismo/ospitalità (17%), mentre solo un candidato aveva una formazione in refrigerazione/climatizzazione.

Tavola 43 - Esperienza di formazione professionale

<i>Città</i>	<i>Sì</i>	<i>No</i>	<i>Totale</i>
Asmara	20	28	48
Massaua	3	6	9
<i>Totale</i>	<i>23</i>	<i>34</i>	<i>57</i>

Fonte: dati sul campo

Tavola 44 - Tipo di formazione intrapresa dalle persone in cerca di lavoro (risposta multipla consentita, conto singolo)

<i>Città/Settore</i>	<i>ICT</i>	<i>Turismo</i>	<i>Refrigerazione</i>	<i>Altro</i>	<i>Totale</i>
Asmara	11	5	1	9	26
Massaua	1	-	-	1	2
<i>Totale</i>	<i>12</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>10</i>	<i>28</i>

Fonte: dati sul campo

Ai lavoratori è stato chiesto cosa facciano di solito per riqualificare ed elevare le proprie abilità e competenze. La maggioranza (58%) ha riferito di aver imparato con la pratica e solo il 31% ha risposto di ricercare una formazione professionale, con una variazione significativa tra Asmara

(35,4%) e Massaua (11%). Ciò significa che la maggioranza non ha accesso a strutture formative, soprattutto a Massaua. Persone che hanno abbandonato gli studi hanno la rarissima opportunità di una formazione o istruzione formale per costruire le capacità. Ci sono poche imprese private per la formazione e molti non possono permettersi di iscriversi. Infatti, quando è stata chiesta la loro opinione sulla formazione professionale, quasi tutti tranne due hanno detto che è importante per trovare un lavoro.

Tavola 45 - Misure prese per elevare competenze e conoscenze (risposte multiple, conto singolo)

<i>Città</i>	<i>Apprendimento pratico</i>	<i>Formazione professionale</i>	<i>Nulla</i>
Asmara	35	17	2
Massaua	5	1	3
<i>Totale</i>	<i>38</i>	<i>18</i>	<i>5</i>

Fonte: dati sul campo

Un atteggiamento tanto positivo per la formazione professionale è confermato dal fatto che tutte le persone in cerca di lavoro nel campione (57 su 57) sarebbero disposte a partecipare a un programma di formazione. Dunque ai candidati è stato anche chiesto in quale settore vorrebbero iscriversi per la formazione. Ad Asmara oltre il 50% di chi ha risposto ha nominato il turismo/ospitalità come settore preferito, seguito da ICT (24,5%) e refrigerazione (15%). A Massaua la maggior parte delle persone che hanno risposto vorrebbe essere occupata nel settore ICT (50%), seguito da turismo (30%) e refrigerazione (20%).

Tavola 46 - Settore di formazione preferito

<i>Città</i>	<i>Turismo/ospitalità</i>	<i>ICT</i>	<i>Refrigerazione</i>	<i>Altro*</i>	<i>Totale</i>
Asmara	28	13	8	4	53
Massaua	3	5	2		10
<i>Totale</i>	<i>31</i>	<i>18</i>	<i>10</i>	<i>4</i>	<i>63</i>

Fonte: dati sul campo. * Include Musica, Farmacia, Arte del trucco, Acconciatura

Tuttavia, alla richiesta di esprimere bisogni specifici per la formazione, la maggioranza sembrava puntare ad abilità di formazione relative all'informatica poiché in alcuni casi si potrebbero usare nel settore turistico o anche della catena del freddo. Per questo motivo non si può stabilire un limite netto tra settori. Pertanto la tavola seguente mostra bisogni di formazione di livello «base» e «livello avanzato» per ciascun settore considerando il programma di formazione specifico da erogare. Alle persone in cerca di lavoro è stato chiesto di specificare fino a tre tipi di formazione che vorrebbero intraprendere. La tavola seguente rende chiaro un forte bisogno di formazione relativa a ICT e turismo sia ad Asmara sia a Massaua. Nella capitale la formazione relativa all'ICT è la più richiesta dalle persone in cerca di lavoro (20 su 48, 41%), seguita da turismo (35%) e refrigerazione (6,2%). A Massaua la richiesta più alta è per la formazione relativa al turismo (5 su 9, il 55%), seguita da ICT (33%) e refrigerazione (11%).

Tavola 47 - Bisogni di formazione delle persone in cerca di lavoro

Settore/Città	ICT	Turismo	Refrigerazione	Altro*
Asmara	20	17	3	31
Massaua	3	5	1	6
<i>Totale</i>	<i>23</i>	<i>23</i>	<i>4</i>	<i>37</i>

Fonte: dati sul campo. *Altro include agricoltura, musica, acconciatura, arte e design, meccanica, farmacia, guidare

Prendendo in considerazione la domanda e il livello (base/intermedio/avanzato) dei requisiti di formazione, ad Asmara c'è forte domanda di formazione relativa a ICT e turismo di base, una domanda media per ICT e turismo avanzati, scarsa domanda per ICT avanzata, e formazione avanzata e di base in merito alla refrigerazione. A Massaua c'è alta domanda per turismo di base, domanda media per ICT e Refrigerazione di base e scarsa domanda per ICT, Turismo e Refrigerazione avanzati. Il livello base in ICT include alfabetizzazione informatica, navigazione internet e applicazioni Office di base; il livello intermedio include video editing e manutenzione di computer; il livello avanzato include l'ingegneria informatica. Nel turismo/ospitalità il livello base include servizio di cibo, cucina e inglese di base; il livello intermedio include guida turistica e contabilità; il livello avanzato include management. Nella refrigerazione il livello base include formazione basilare in installazione e riparazione di condizionatori, il livello intermedio include elettronica, il livello avanzato include manutenzione di sistemi di raffreddamento.

Tavola 48 - Domanda di formazione e bisogni di formazione delle persone in cerca di lavoro

Settore	Bisogni di formazione	Livello di formazione	Domanda di formazione	
			Asmara	Massaua
ICT	Alfabetizzazione informatica	Base	Alto	Medio
	Microsoft Office	Base	Alto	Medio
	Navigazione internet	Base	Medio	Basso
	Video editing	Intermedio	Basso	Basso
	Manutenzione di computer	Intermedio	Medio	Medio
	Ingegneria informatica	Avanzato	Basso	Basso
Turismo	Ospitalità generica	Base	Alto	Medio
	Camerierato	Base	Alto	Medio
	Cucina	Base/Intermedio	Alto	Alto
	Lingua inglese	Base/Intermedio	Medio	Basso
	Servizio di guida turistica	Intermedio	Basso	Basso
	Contabilità	Intermedio	Medio	Medio
Refrigerazione	Management	Avanzato	Basso	Basso
	Installazione e riparazione di condizionatori e frigoriferi	Base	Medio	Basso
	Elettronica	Base/Intermedio	Basso	Basso
	Controllo di sistemi di raffreddamento industriale	Avanzato	Basso	Basso

Fonte: dati sul campo

4.5 Interviste a studenti

Il sondaggio è stato condotto fra 100 studenti che vivono ad Asmara e Massaua che frequentavano diversi livelli di istruzione, ossia scuole di livello secondario, corrispondenti alla scuola superiore, e college. All'inizio il progetto puntava a un campione di 100 studenti equamente distribuiti fra Asmara e Massaua, ma a causa dei limiti incontrati nella ricerca (vedi sopra) il campione finale è stato formato per lo più da 68 studenti residenti ad Asmara (68%) e 32 studenti residenti a Massaua.

Riguardo al sesso, 59 studenti intervistati erano maschi e 41 femmine, con pari distribuzione di genere ad Asmara (70% maschi) e a Massaua (65% maschi). Il campione riflette anche i dati sulle iscrizioni all'istruzione secondaria (scuole superiori) in Eritrea, dove predominano i maschi⁴.

Tavola 49 - Campione di studenti per residenza e sesso

Città	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Asmara	20	48	68
Massaua	21	11	32
Totale	41	59	100

Fonte: dati sul campo

La maggioranza del campione, 55 su 97, aveva frequentato le superiori, 42 erano iscritti a un programma al College, con una differenza fra le due aree geografiche: tutti gli studenti intervistati a Massaua frequentavano corsi delle superiori; riguardo ad Asmara, 42 studenti frequentavano corsi di college, 23 erano iscritti alle superiori.

Tavola 50 - Campione di studenti per residenza e livello d'istruzione

Città	Livello		Totale
	Superiori	College	
Asmara	23	42	65
Massaua	32	0	32
Totale	55	42	97

Fonte: dati sul campo

Alla domanda su quale programma d'istruzione frequentassero, 52 studenti su 100 nel campione hanno dato risposta. Tra gli studenti di college i 14 che hanno risposto hanno mostrato forte variabilità: 2 studenti hanno frequentato programmi di studio incentrati su contabilità; 6 su medicina e scienze della salute (Sanità pubblica, Medicina, Tecnologia di laboratorio clinico, scienze della salute). I rimanenti 6 studenti frequentavano corsi diversi relativi a Psicologia, Giurispru-

⁴ Vedi sopra «le femmine sono più inclini a trovarsi al di fuori del sistema scolastico (57,5%) in confronto alla controparte maschile (46,7%) a questo livello di istruzione».

denza, Informatica (1), Laboratorio automobilistico, Ingegneria elettrica (2) In base al campione solo i tre studenti che frequentavano programmi quali Informatica e Ingegneria elettrica si sono mostrati in linea con due dei tre settori economici considerati strategici, ossia ICT e Refrigerazione/Climatizzazione.

Tavola 51 - Studenti di College – frequenza di iscrizione

<i>Programmi di College</i>	<i>Frequenza di iscrizione</i>
Contabilità	2
Tecnologia automobilistica	1
Scienza di laboratorio clinico	1
Informatica	1
Ingegneria elettrica	2
Scienze della salute (Scuola di Medicina)	2
Giurisprudenza	1
Tecnologia di laboratorio medico	1
Psicologia	1
Sanità pubblica	2
<i>Totale</i>	<i>13</i>

Fonte: dati sul campo

Considerando gli allievi nel campione iscritti alle scuole secondarie 35 hanno risposto alla domanda sui programmi. La maggioranza schiacciante (32) ha frequentato scuole superiori di stampo scientifico a Massaua, che forniscono programmi in linea con i settori economici di ICT e Refrigerazione/Climatizzazione e che si potrebbero impiegare in formazione professionale e lavori ad essi relativi; 3 studenti hanno dato informazioni sul livello (2 frequentavano il 10° livello, 1 frequentava il 9° livello).

Tavola 52 - Studenti di scuola secondaria – frequenza di iscrizione

<i>Scuola secondaria</i>	<i>Frequenza di iscrizione</i>
10a classe	2
9a classe	1
Materie scientifiche di scuola superiore	32
<i>Totale</i>	<i>35</i>

Fonte: dati sul campo

Su un totale di 100 allievi intervistati solo 73 hanno fornito informazioni sulle aspirazioni di carriera, ossia il lavoro che sceglierebbero, 58 di loro vivevano ad Asmara, 15 a Massaua. Tra quelli ad Asmara 36 hanno dato la preferenza al turismo, 6 preferivano il settore ICT e 16 avrebbero preferito un lavoro nel settore relativo a refrigerazione/climatizzazione. Tra gli studenti residenti a Massaua solo uno ha espresso una preferenza specifica per il turismo, 8 avrebbero preferito lavorare nel settore ICT e infine 6 desideravano un lavoro nel settore relativo a refrigerazione/climatizzazione.

Tavola 53 - Studenti che hanno risposto alla domanda: «in quale settore vorresti lavorare?»

Città	Settore			Totale
	Turismo	ICT	Refrigerazione/ Climatizzazione	
Asmara	36	6	16	58
Massaua	1	8	6	15
<i>Totale</i>	<i>37</i>	<i>14</i>	<i>22</i>	<i>73</i>

Fonte: dati sul campo

Alla domanda sulla pertinenza e qualità del sistema d'istruzione nella preparazione per entrare nel mercato del lavoro, 73 studenti hanno dato una risposta positiva, 27 hanno dato una risposta negativa. Si dovrebbe tenere in conto la diversa percentuale di risposte negative in base alla città; solo il 6% degli studenti residenti a Massaua aveva una percezione negativa delle prospettive di lavoro in base all'istruzione. Ad Asmara la percentuale è molto più alta, il 37% degli studenti intervistati aveva una percezione negativa dell'efficacia del sistema d'istruzione rispetto alle abilità richieste dal mercato del lavoro.

Solo cinque di quanti credevano che il sistema d'istruzione non fosse adeguato a trovare un lavoro hanno espresso le ragioni, che per lo più si riferivano alla mancanza di pratica e formazione.

Tavola 54 - Studenti che hanno risposto alla domanda «Il sistema d'istruzione è valido per prepararsi a trovare un lavoro?»

Città	Sistema d'istruzione		Totale
	Sì	No	
Asmara	43	25	68
Massaua	30	2	32
<i>Totale</i>	<i>73</i>	<i>27</i>	<i>100</i>

Fonte: dati sul campo

Sull'importanza della formazione professionale per trovare un lavoro hanno dato risposta quasi tutti gli studenti intervistati (98); 87 di loro credono nella rilevanza dell'esperienza pratica attraverso una formazione professionale, una volta completato il percorso d'istruzione. Secondo il campione gli studenti residenti ad Asmara sono più scettici sulla rilevanza di una formazione professionale, il 15% ha espresso una valutazione negativa sull'esperienza di formazione; a Massaua su 32 studenti del campione solo uno ha espresso una valutazione negativa.

Tavola 55 - Studenti che hanno risposto alla domanda: «Importanza della formazione professionale dopo la scuola secondaria/ il college per trovare un lavoro»

Città	Formazione professionale		Totale
	Sì	No	
Asmara	56	10	66
Massaua	31	1	32
<i>Totale</i>	<i>87</i>	<i>11</i>	<i>98</i>

Fonte: dati sul campo

Quando è stato chiesto in quale settore professionale vorrebbero ricevere una formazione, di oltre 98 che hanno risposto alla domanda 47 hanno fornito dettagli; di loro 30 erano di Massaua e 16 di Asmara; inoltre 34 frequentavano le superiori, 10 erano iscritti a programmi d'Istruzione Avanzata, 3 frequentavano altri corsi (istituto commerciale). Se si considera la prima risposta⁵, gli studenti hanno fornito un'ampia gamma di settori professionali che vorrebbero intraprendere. Tra questi, 8 allievi di scuole superiori hanno espresso una preferenza per Scienza e tecnologia informatica, in aggiunta a 4 alunni che hanno indicato il settore ICT generico; 4 alunni erano interessati all'Elettricità e 2 all'Elettronica; 4 studenti delle superiori erano interessati al turismo e 3 al settore di Refrigerazione/Climatizzazione. I restanti studenti delle superiori (9) hanno mostrato interesse per una formazione professionale relativa ad altri settori lavorativi (soprattutto: scienza medica⁶, infermieristica, contabilità e management, tecnologia).

Tavola 56 - Preferenza degli studenti sulla formazione professionale – Prima risposta

<i>Settore di formazione professionale</i>	<i>Asmara</i>	<i>Massaua</i>	<i>Totale</i>
Scienza e tecnologia informatica		8	8
Elettricità		4	4
ICT		4	4
Turismo/Ospitalità	3	1	4
Dottore/Scienza medica		3	3
Refrigerazione/Climatizzazione		3	3
Contabilità e management	1	1	2
Management aziendale	2		2
Elettronica		2	2
Competenze trasversali	2		2
Recitazione/interpretare ruoli da attore		1	1
Amministrazione	1		1
Formazione costante	1		1
Immersioni/biodiversità		1	1
Etica	1		1
Hostess (assistente di volo)	1		1
Formazione via internet	1		1
Sistemi di gestione	1		1
Formazione medica	1		1
Infermieristica		1	1
Tirocinio	1		1
Tecnologia		1	1
Video editing/Operatore di ripresa		1	1
<i>Totale</i>	<i>16</i>	<i>31</i>	<i>47</i>

Fonte: dati sul campo

⁵ La domanda «Pensi che la formazione professionale dopo la scuola/il college sia importante per trovare un lavoro? Se sì, che tipo di formazione professionale?» era una domanda aperta e dava la possibilità di fornire una o più risposte.

⁶ Le professioni in scienza medica e sanitaria godono di alta considerazione tra gli studenti.

Se consideriamo l'insieme di tutte le risposte fornite dagli allievi di scuola secondaria, il campo generale dell'ICT è il settore professionale di maggiore interesse per gli studenti intervistati (20 preferenze), considerando ICT generale, tecnologia e scienza informatica, ingegneria informatica, internet e networking, video editing. L'elettronica rappresenta il secondo settore professionale più di richiamo con 9 preferenze, seguito da contabilità e management aziendale (7 preferenze), elettricità (5 preferenze), medicina/scienze della salute (5 preferenze), turismo (4 preferenze), refrigerazione/climatizzazione (3 preferenze).

È evidente una maggiore variabilità fra gli studenti di college; solo 10 hanno indicato un'aspirazione nella formazione professionale, con l'eccezione di uno studente che ha indicato la formazione in internet, nessun altro ha mostrato interesse per i settori economici di ICT, Turismo e Refrigerazione/Climatizzazione⁷.

Tavola 57 - Preferenza degli studenti sulla formazione professionale – Risposte aggregate

<i>Formazione professionale</i>	<i>Asmara</i>	<i>Massaua</i>	<i>Totale</i>
Scienza e tecnologia informatica		12	12
Elettronica		9	9
Contabilità e management	4	3	7
Elettricità		5	5
Sanità/Scienza medica/Infermieristica	1	4	5
Turismo/Ospitalità	3	1	4
ICT		4	
Refrigerazione/Climatizzazione		3	3
Competenze trasversali	2	1	3
Meccanica		2	2
Tecnologia		2	2
Formazione informatica di base		1	1
Ingegneria informatica		1	1
Formazione via internet	1		1
Gestione di rete		1	1
Networking wi-fi		1	1
Hostess	1		1
Video editing/Operatore di ripresa		2	2
Altro	5	16	21
<i>Totale</i>	<i>17</i>	<i>68</i>	<i>85</i>

Fonte: dati sul campo

Quando è stata chiesta la loro prospettiva in merito a trovare un lavoro, su 94 risposte 48 studenti hanno risposto che la «mancanza di opportunità» rappresenta il limite maggiore che incontreranno nel proprio sviluppo professionale. «La mancanza di abilità e conoscenze» rappresen-

⁷ Gli studenti di college hanno indicato una preferenza per i settori di contabilità e management aziendale, competenze trasversali, etica.

tava il limite principale per 22 studenti; la «mancanza di informazioni» sulle opportunità nel mercato del lavoro rappresentava il limite principale per 16 studenti. Solo 2 di loro percepivano i limiti multi-fattoriali e 6 pensavano che essere al di sotto della maggiore età avrebbe impedito loro di trovare un lavoro.

Tavola 58 - Fattori che impediscono di trovare un lavoro

Città	Fattori che impediscono di trovare un lavoro					Totale
	Mancanza di abilità/ conoscenze	Mancanza di opportunità di lavoro	Mancanza di informazioni	Tutto	Minore età	
Asmara	16	34	4	2	6	62
Massaua	6	14	12	0	0	32
<i>Totale</i>	<i>22</i>	<i>48</i>	<i>16</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>94</i>

Fonte: dati sul campo

Alla domanda se sarebbero stati disponibili a impegnarsi in una formazione professionale, 71 studenti hanno dato riscontro positivo su 72 che hanno risposto.

Tavola 59 - Disponibilità alla formazione dopo aver completato la scuola superiore/ il college

Città	Disponibilità alla formazione		Totale
	Sì	No	
Asmara	39	1	40
Massaua	32	0	32
<i>Totale</i>	<i>71</i>	<i>1</i>	<i>72</i>

Fonte: dati sul campo

In merito al quesito se sarebbero stati disponibili per un programma di formazione dopo aver completato la scuola superiore o il college, su 71 studenti che hanno dato risposta affermativa 56 hanno anche fornito indicazioni su settori economici in cui avrebbero preferito essere formati, con una distribuzione quasi uguale fra Turismo (18 preferenze), ICT (17 preferenze), Refrigerazione/climatizzazione (17 preferenze). Si dovrebbe anche considerare che 21 studenti hanno risposto «altro» in aggiunta ai tre settori di riferimento e indicato un'ampia gamma di professioni (amministrazione e management aziendale, scienza medica/sanità, biologia, elettricità, elettronica).

Tavola 60 - Sondaggio degli studenti - Settore di formazione professionale

Città	Settore scelto da coloro che erano disponibili alla formazione				Totale
	Turismo	ICT	Refrigerazione/ Climatizzazione	Altro	
Asmara	15	11	9	4	39
Massaua	3	6	8	0	17
<i>Totale</i>	<i>18</i>	<i>17</i>	<i>17</i>	<i>4</i>	<i>56</i>

Fonte: dati sul campo

Mettendo a confronto le risposte sulle aspirazioni di lavoro, ossia il lavoro che gli studenti sceglierebbero fra ICT, Turismo e Refrigerazione/Climatizzazione, e le risposte sulla formazione professionale il sondaggio rivela risultati apparentemente in contraddizione. Come visto sopra, su 73 studenti che hanno dato risposta 37 vorrebbero essere impiegati nel Turismo, 14 nell'ICT e 22 nella Refrigerazione/Climatizzazione. Se guardassimo alle opportunità di formazione, altrimenti, gli studenti nel campione sarebbero divisi in modo equo fra i tre settori. Gli studenti si potrebbero ritenere più inclini a considerare l'accesso al mercato del lavoro tramite una formazione professionale, con l'incoraggiamento a una scelta diversa rispetto all'accesso diretto al mercato del lavoro, una volta valutate le opportunità di impiego esistenti. In questo senso la formazione professionale potrebbe contribuire a una scelta differenziata e implementare un mercato del lavoro più equo, equilibrando domanda e offerta di occupazione.

Un paragone ulteriore va fatto tra le preferenze degli studenti sulla formazione professionale e le opportunità di scelta fra settori specifici. Se confrontiamo la Tavola 60 e la Tavola 61, in generale il settore ICT sarebbe visto come scelta preminente, in base ai risultati del sondaggio, per gli studenti residenti a Massaua. La formazione professionale nel settore ICT si può indicare come prima scelta per gli studenti e potrebbe soddisfare le loro esigenze di apprendimento.

Inoltre la formazione professionale nel Turismo e nella Refrigerazione/Climatizzazione è rilevante solo se la si considera un'alternativa realistica.

La tavola qui di seguito è un riassunto dei principali bisogni di formazione rilevati attraverso il sondaggio, considerando la Tavola 61 che riporta la formazione professionale desiderata dagli studenti nel campione.

Tavola 61 - Bisogni e domanda di formazione da parte degli studenti

Settore	Bisogni di formazione	Livello di formazione	Domanda di formazione	
			Asmara	Massaua
ICT	Applicazioni informatiche (di base)	Base		Basso
	ICT generico	Intermedio		Alto
	Scienza e tecnologia informatica	Intermedio		Alto
	Video editing	Intermedio		Basso
	Networking	Intermedio		Basso
	Formazione Internet di base	Base	Basso	
	Ingegneria informatica	Avanzato		Basso
Turismo	Turismo generico	Base	Alto	Basso
	Hostess	Intermedio	Basso	
Refrigerazione	Refrigerazione e ventilazione	Base		Medio
	Elettricità	Base		Alto
	Elettronica	Intermedio		Alto
	Meccanica	Avanzato		Medio

Fonte: dati sul campo

Conclusioni

Lo scopo della ricerca era condurre un'analisi dei bisogni in merito alla formazione professionale in Eritrea, specificamente nelle aree urbane di Asmara e Massaua, considerando il mercato del lavoro da entrambi i lati della domanda e dell'offerta. Una volta elaborati i bisogni del gruppo di riferimento l'analisi intendeva fornire una mappa per allestire corsi di formazione per lo sviluppo delle competenze professionali, con il fine ultimo di promuovere la carriera dei lavoratori formali, dare sostegno ai lavoratori informali e alle persone in cerca di impiego sulla soglia del mercato del lavoro formale, facilitare l'accesso di studenti e giovani diplomati/laureati al mercato del lavoro, raccordandosi alle dinamiche di domanda/offerta del mercato del lavoro.

L'analisi dei bisogni è mirata nello specifico ai tre settori economici/vocazionali identificati dal progetto AID 11604: ICT, Turismo, Refrigerazione/Climatizzazione. La ricerca ha identificato cinque gruppi di riferimento interessati dalla formazione professionale: dal lato della domanda (i) le aziende; dal lato dell'offerta (ii) lavoratori formali, (iii) lavoratori informali, (iv) persone in cerca di lavoro, (v) studenti. Inoltre sono stati intervistati anche alcuni formatori, professionisti, esperti impiegati in centri di istruzione e formazione tecnico-professionale.

Per linea convenzionale la ricerca avrebbe dovuto considerare gruppi di riferimento con meno opportunità, nello specifico donne e persone con disabilità. A fronte degli obiettivi prefissati la ricerca ha incontrato limitazioni su questioni di rilievo. In merito alla ricerca secondaria, la mancanza di letteratura accademica, il recente censimento nel Paese hanno rappresentato una sfida e fatto sì che la ricerca si basasse su qualche sondaggio nazionale in merito alla popolazione e alla forza lavoro. Purtroppo sono limitati i dati disponibili relativi al lato della domanda, ovvero lo stato e lo sviluppo dei settori economici, delle aziende e della crescita economica. In merito alla ricerca primaria i limiti principali si riferivano all'impossibilità di raggiungere tutti i gruppi di riferimento previsti. Per di più la diffusione della pandemia COVID-19 ha ridotto le interviste dirette con stakeholder, legislatori e società civile e, di conseguenza, il focus dei gruppi di riferimento trasversali di donne e persone disabili.

Nonostante i limiti incontrati durante la ricerca sono stati raggiunti risultati importanti.

La ricerca secondaria si è concentrata sulla forza lavoro nel mercato eritreo, ossia sulla struttura e la composizione della popolazione eritrea e il suo coinvolgimento nel mercato del lavoro. Secondo le fonti principali la struttura demografica della popolazione eritrea segue il modello dei Paesi in via di sviluppo, con la parte più ampia della popolazione (53,3%) sotto i 19 anni. Le donne erano in numero superiore agli uomini, il 51,6% della popolazione totale sono donne. In merito alla distribuzione geografica l'Eritrea affronta il fenomeno della crescita della popolazione urbana, con un aumento stimato al 4,8% annuo, soprattutto a causa del flusso migratorio dalle aree rurali.

La popolazione in età lavorativa rappresentava il 60% del totale; la forza lavoro rappresentava

il 77,5% della popolazione in età lavorativa. L'analisi ha mostrato la bassa capacità del mercato del lavoro eritreo nell'assimilare lavoratrici donne. In base ai dati, il tasso maschile della popolazione in età lavorativa era il 46%, ma il tasso della forza lavoro maschile era il 49,2%. L'analisi del tasso di partecipazione alla forza lavoro conferma il maggiore coinvolgimento maschile nel mercato del lavoro, dato che il tasso degli uomini attivi è circa l'82,9% a paragone di circa il 72,9% di donne.

La percentuale di popolazione in forza lavoro è diversa se si considerano le aree urbane di Asmara e Massaua. Ad Asmara la LFP era del 58,4%, notevolmente inferiore alla stima nazionale. Al contrario, nello zoba Semenawi Keyih Bahri, che comprende Massaua, la popolazione in forza lavoro era l'81,4%.

Il tasso di occupazione nazionale era il 96,5%. Sembra che l'Eritrea non soffra di scarsità di opportunità di lavoro, visto che il tasso di disoccupazione è attestato al 3,5%.

Osservando le aree urbane specifiche la tendenza del tasso di disoccupazione segue quella della forza lavoro. Nello zoba Semenawi Keyih Bahri, che include Massaua, il tasso di disoccupazione era circa il 2,5%, inferiore al valore nazionale; ad Asmara era circa il 9%.

L'economia informale assorbe una vasta parte della forza lavoro, il 31% degli occupati erano lavoratori informali, con una proporzione maggiore fra le donne e nelle aree urbane. Il sondaggio condotto nel 2010 ha rivelato che l'84,6% dei lavoratori informali non ha alcuna competenza professionale o formativa collegata al lavoro in cui è impiegato; per di più il 59,6% delle persone intervistate ha ammesso di aver acquisito abilità relative alla professione dopo l'impiego; nessuno di loro ha ricevuto una formazione professionale prima o durante il periodo dell'impiego.

Il sistema educativo in Eritrea affronta la doppia sfida di incrementare l'accesso alle opportunità d'istruzione e migliorare la qualità dell'istruzione a tutti i livelli nel sistema scolastico. La questione del «lavoro decente» rappresenta una sfida preminente in Eritrea. Inoltre il gruppo di persone con disabilità rappresentava una fascia vulnerabile.

In base all'evidenza ricavata dall'analisi della forza lavoro nel mercato si sono potute trarre alcune conclusioni. Lo sviluppo di programmi di formazione professionale potrebbe incoraggiare il passaggio dei lavoratori dall'economia informale a quella formale, fornendo loro abilità e competenze. L'analisi del gruppo di riferimento dei lavoratori informali ha delineato la stretta relazione fra il basso livello di abilità e competenze dei lavoratori e le posizioni informali/vulnerabili che occupano. In tal senso la formazione professionale può essere uno stimolo per l'emergere del lato informale della forza lavoro e il generale miglioramento della situazione degli impieghi. La crescita professionale delle donne e delle persone disabili attraverso programmi di formazione specifici può rafforzare le loro capacità, sostenendone la progressiva indipendenza e l'inclusione nel mercato del lavoro. Inoltre la crescita della popolazione urbana può sbilanciare il mercato del lavoro. Stabilire programmi di formazione professionale su misura potrebbe favorire i meccanismi di occupazione e scoraggiare l'esclusione delle persone dal mercato del lavoro. Si dovrebbe anche considerare la giovinezza della popolazione eritrea, di cui una parte enorme è sotto i 30 anni, con una maggiore propensione a imparare e intraprendere carriere professionali in base alle opportunità emergenti.

Nel complesso questa ricerca ha mostrato che tutti e tre i settori di riferimento del progetto AID (Turismo, Refrigerazione e ICT) si vanno man mano sviluppando ed è probabile che continuino a crescere in futuro, facendo seguito alla graduale apertura dell'economia a investitori privati e all'accordo di pace con l'Etiopia. I tre settori sono pressoché ambiti di nuova partecipazione

nell'economia, in termini di forza lavoro qualificata. Lo studio ha rivelato che lo sviluppo delle qualifiche professionali e formative nel Paese è limitato alle strutture formali delle scuole, dalle prescolari ai college, e la qualità della formazione offerta risente di molteplici fattori, tra cui infrastrutture scadenti, attrezzature inadeguate e carenza di materiali, di strumenti di formazione e di istruttori qualificati. Non ci sono abbastanza opportunità per permettere a adulti e giovani che hanno abbandonato gli studi di apprendere nuove abilità o elevare le proprie competenze. I pochi organismi privati esistenti coinvolti in qualche tipo di formazione professionale sono solo a disposizione di chi può permettersi di pagare. Pochissimi che hanno risposto tra i gruppi di riferimento avevano ricevuto una formazione nei tre settori professionali in passato. Ciò di per sé attesta che le opportunità disponibili per la formazione in questi campi sono molto limitate.

In Eritrea il settore turistico è ancora in fase nascente di sviluppo. La guerra di confine fra Etiopia ed Eritrea e il successivo stato di guerra noto come «situazione senza guerra e senza pace» ha ostacolato in modo grave lo sviluppo di una industria turistica ingente nel Paese. Tuttavia la ricerca ha mostrato che l'accordo di pace ha effetti positivi sul turismo internazionale e ci si attende che il settore riscontri una crescita netta nel prossimo futuro; allo stesso tempo, gli attuali impiegati nel turismo per lo più non sono formati e sembra che ci sia minore disponibilità di formazione professionale specifica nel turismo/ospitalità. Pertanto il bisogno di formazione relativa al turismo è grande nei gruppi di riferimento del progetto e sia ad Asmara sia a Massaua. Oltre a ciò, dato che un'alta percentuale della forza lavoro è composta da popolazione femminile (84%), ci si aspetta che la formazione professionale migliori la vita e crei un lavoro decente per le donne. Molte donne sono occupate nel settore informale, perciò la formazione professionale potrebbe anche aiutare nel passaggio dal lavoro informale a formale. La ricerca ha altresì mostrato che ad Asmara c'è un crescente mercato del lavoro informale che coinvolge giovani competenti come guide turistiche; tuttavia è raro che lavoratori del genere abbiano ricevuto una qualsiasi formazione professionale. Pertanto l'erogazione di formazione intermedia/avanzata potrebbe aiutarli a formalizzare e migliorare le loro abilità, mentre allo stesso tempo favorisce l'imprenditoria giovane e la creazione di piccole aziende.

La refrigerazione è una specie di campo nuovo in Eritrea e la maggior parte delle persone impiegate nel settore non ha una preparazione formale. Finora frigoriferi e condizionatori si usano solo in misura limitata in case private, uffici, negozi, aziende e processi di produzione. Tuttavia, poiché migliorano l'economia e le condizioni di vita del Paese, è forte il bisogno potenziale di lavoratori qualificati in refrigerazione/climatizzazione domestica, commerciale e industriale. La ricerca ha mostrato che le attività relative a refrigerazione/climatizzazione al momento risentono della mancanza di tecnici qualificati e di parti di ricambio, soprattutto a livello industriale; molte imprese a Massaua hanno rallentato le operazioni a causa dei problemi nella manutenzione di macchinari e di sistemi di raffreddamento: anch'essi dipendono dall'esperienza e dal know-how di ingegneri/tecnici altamente qualificati (di cui c'è carenza). Nel complesso la domanda di formazione in refrigerazione/climatizzazione è maggiore a Massaua che ad Asmara. Nella capitale però non c'è disponibilità di formazione professionale nell'ambito della refrigerazione/climatizzazione; a Massaua l'unica fonte di formazione è il centro NCEW, che può formare solo un numero limitato di studenti. Dato che quest'ultimo impartisce già formazione di base e intermedia in refrigerazione, si consiglia di procedere inoltre con la formazione avanzata di ambito industriale.

Come il turismo e la refrigerazione, il settore ICT si è andato sviluppando lentamente negli

ultimi anni. Al momento l'ICT è limitata ad applicazioni informatiche di base, funzioni di segreteria e applicazioni per la comunicazione e internet; poche aziende hanno introdotto le tecnologie ICT nelle operazioni. La scarsità e inaffidabilità della fornitura elettrica e delle reti di comunicazione, la disponibilità limitata di infrastrutture e apparecchiature ICT, la grave mancanza di tecnici e formatori ICT qualificati sono state nominate spesso durante la ricerca e intralciano lo sviluppo ICT nel Paese. Il bisogno di formazione di base e intermedia in ICT è dunque forte in Eritrea. A livello industriale, alcune imprese hanno riportato difficoltà nella manutenzione e nell'aggiornamento di computer, server e software usati nei processi di produzione e nel controllo di sistemi di produzione. Eppure, soprattutto ad Asmara dove la disponibilità di computer e servizi internet è in lieve aumento, c'è un numero imprecisato ma crescente di lavoratori autonomi nelle attività relative ai computer (manutenzione, riparazione, programmazione), il che suggerisce che il settore ICT stia creando un piccolo mercato del lavoro specializzato informale. Come per il settore turistico, l'alta qualità della formazione professionale potrebbe facilitare la transizione dal lavoro informale al formale, stimolare piccole aziende e l'imprenditoria, soprattutto per i giovani, e, insieme alla riqualificazione di lavoratori formali, in definitiva contribuire allo sviluppo industriale risolvendo i problemi affrontati al momento dalle aziende.

Raccomandazioni

Considerando i risultati della ricerca in relazione al mercato del lavoro e a tutti i gruppi di riferimento inclusi nello studio (aziende, lavoratori formali e informali, persone in cerca di lavoro e studenti) si possono trarre alcune raccomandazioni.

1. Dopo aver identificato i bisogni formativi si potrebbe immaginare un programma di cooperazione tecnica con il supporto dei partner sociali e del governo. Questo programma sosterrrebbe gli sforzi di dialogo sociale per lo sviluppo dell'occupazione nazionale e di una politica del lavoro decente, nel contesto dell'implementazione della Raccomandazione OIL sull'occupazione e lavoro dignitoso per la pace e la resilienza n. 205, 2017 sulla Transizione dalla Guerra alla Pace e in linea con gli Standard Internazionali per il Lavoro. Ciò arriva anche nel contesto delle recenti iniziative intraprese dalla Confederazione dei Sindacati del Corno d'Africa (HACTU) per rafforzare il ruolo dei sindacati nel costruire la pace e promuovere la democrazia.
2. Lo sviluppo degli strumenti dedicati a rafforzare le abilità professionali e, di conseguenza, migliorare lo stato dei lavoratori vulnerabili, può rappresentare uno stimolo per costruire la sindacalizzazione NCEW nei settori ICT, Ospitalità e Refrigerazione e nelle aziende di riferimento.
3. In base ai risultati della ricerca i programmi di formazione dovrebbero considerare come riferimento gruppi vulnerabili, nello specifico donne, persone con disabilità, lavoratori informali, persone con livello basso o inesistente d'istruzione, poiché sono più esposti all'economia informale e a situazioni di impiego inadeguato.
4. I corsi di istruzione e formazione tecnico-professionale dovrebbero fornire opportunità di carriera tali da promuovere una coordinazione fra la domanda e l'offerta di lavoro.
5. Visto il coinvolgimento dell'NCEW nella direzione dello sviluppo professionale e il complessivo miglioramento dello stato dei lavoratori si può immaginare di allestire dei corsi TVET mirati, tramite centri di formazione NCEW, per rispondere ai bisogni di formazione identificati nella ricerca e ulteriormente definiti dall'NCEW. Nello specifico, secondo i risultati della ricerca, la tavola seguente mostra specifici bisogni, livelli e domanda di formazione, in base a settori e luoghi.

Tavola 62 - Bisogni di formazione nei tre settori

Settore	Bisogni di formazione	Livello di formazione	Domanda di formazione	
			Asmara	Massaua
ICT	Microsoft Office	Base	Alto	Medio
	Navigazione internet	Base	Medio	Basso
	Social media	Base/Intermedio	Medio	Basso
	Audiovisivi	Intermedio	Medio	Basso
	Applicazioni informatiche	Intermedio	Medio	Basso
	Networking	Intermedio	Medio	Basso
	Manutenzione di computer	Intermedio	Alto	Medio
	Software	Avanzato	Medio	Medio
	Gestione di server	Avanzato	Medio	Basso
	Ingegneria informatica	Avanzato	Basso	Basso
Turismo	Camerierato	Base	Alto	Alto
	Cucina	Base/Intermedio	Alto	Alto
	Assistenza clienti	Base/Intermedio	Alto	Alto
	Lingue	Base/Intermedio	Medio	Medio
	Servizio di guida turistica	Intermedio	Alto	Medio
	Immersioni	Intermedio	Basso	Alto
	Contabilità	Intermedio	Alto	Medio
	Gestione di negozio	Intermedio	Basso	Basso
	Management	Avanzato	Medio	Basso
Refrigerazione	Installazione e riparazione di refrigerazione e climatizzazione	Base	Medio	Medio
	Sicurezza e salute sul lavoro	Base	Medio	Medio
	Meccanica	Base/Intermedio	Basso	Medio
	Elettricità	Base/Intermedio	Medio	Alto
	Elettronica	Base/Intermedio	Medio	Alto
	Controllo di sistemi di raffreddamento industriali (PLC)	Avanzato	Basso	Alto
	Ingegneria elettrica	Avanzato	Medio	Medio
Ingegneria elettronica	Avanzato	Medio	Medio	

Fonte: dati sul campo

Lista delle abbreviazioni

- AfDB African Development Bank - Banca Africana di Sviluppo
- AIDI Africa Infrastructure Development Index - Indice di sviluppo delle infrastrutture in Africa
- CEACR Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (ILO)
- Comitato di esperti sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni (OIL)
- CeVoT Centre for Vocational Training - Centro per la formazione professionale
- CIA Central Intelligence Agency - Agenzia centrale di informazioni
- EASO European Asylum Support Office - Ufficio europeo di sostegno all'asilo
- EriTel Eritrea Telecommunication Services Corporation - Società di servizi per le telecomunicazioni dell'Eritrea
- ESECE Eritrean School Leaving Certificate Examination - Esame per il certificato di scuola secondaria eritreo
- GDP Gross Domestic Product - PIL Prodotto interno lordo
- HCFC Hydrochlorofluorocarbons - Idroclorofluorocarburi
- HTTC Hotel and Tourism Training Centre - Centro di formazione alberghiera e turistica
- ICT Information and Communications Technology - Tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni
- IIR International Institute of Refrigeration - Istituto Internazionale del Freddo
- ILO International Labour Organisation - OIL Organizzazione Internazionale del Lavoro
- ITU International Communication Union - Unione Internazionale delle Telecomunicazioni
- LFP Labour Force Population - Popolazione in forza lavoro
- LFPR Labour Force Participation Rate - Tasso di partecipazione alla forza lavoro
- MoA Ministry of Agriculture - Ministero dell'Agricoltura
- MoE Ministry of Education - Ministero dell'Istruzione
- MoF Ministry of Fisheries - Ministero della Pesca
- MoH Ministry of Health - Ministero della Salute
- MoLG Ministry of Local Government - Ministero per l'Amministrazione Locale
- MoT Ministry of Tourism - Ministero del Turismo
- MLHW Ministry of Labour and Human Welfare - Ministero del Lavoro e dei Servizi Umani
- NCEW National Confederation of Eritrean Workers - Confederazione Nazionale dei Lavoratori Eritrei
- NEP National Educational Program - Programma d'istruzione nazionale
- NUEYS National Union of Eritrean Youth and Students - Unione Nazionale dei Giovani e Studenti Eritrei
- NUEW National Union of Eritrean Women - Unione Nazionale delle Donne Eritree

ODP Ozone-Depleting Substances - Sostanze che riducono lo strato di ozono
PFDJ People's Front for Democracy and Justice - Fronte Popolare per la Democrazia e la Giustizia
PLC Programming Logical Controller - Controllore logico programmabile
PTR Pupil-Teacher ratio - Rapporto numerico insegnanti-alunni
SMAP Institute of Training, Education, Research and Consultancy – Istituto di formazione, istruzione, ricerca e consulenza
TVET Technical and Vocational Education and Training - Istruzione e formazione tecnico-professionale
UNCTAD United Nations Conference on Trade and Development - Conferenza delle Nazioni Unite sul commercio e lo sviluppo
UNEP United Nations Environment Programme - Programma delle Nazioni Unite per l'Ambiente
UNESCO United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization - Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Educazione, la Scienza e la Cultura
UNDP United Nations Development Programme - Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo
UNWTO United Nations World Tourism Organization - Organizzazione mondiale del turismo
WAP Working Age Population - Popolazione in età lavorativa
WB The World Bank - La Banca Mondiale

Riferimenti

- Asongu, S.A., Le Roux, S. 2017, *Enhancing ICT for inclusive human development in sub Saharan Africa, Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 118.
- Brahima C., Dhruv G., Mbaye A., 2019, «Job creation for youth in Africa. Assessing the potential of industries without smokestacks», *Africa Growth Initiative, Working Paper #22*.
- Central Statistical Agency, 2017 *Ethiopia Demographic and Health Survey 2016*, Addis Ababa.
- CLASP, 2019, *The State of the Off-Grid Appliance Market*, disponibile a <https://sun-connect-news.org/fileadmin/DATEIEN/Dateien/New/Clasp-SOGAM-Report-final.pdf>.
- CLASP, 2019, Kenya Room Air Conditioner Market Assessment and Policy Options Analysis, disponibile a <https://storage.googleapis.com/clasp-siteattachments/2019-Kenya-Room-Air-Conditioner-Market-Assessment-and-Policy-Options-Analysis.pdf>.
- EASO, 2015 *Eritrean Country Focus*.
- EASO, 2019 *Country Of Origin Information Report - Eritrea: National Service, Exit, And Return* https://coi.easo.europa.eu/administration/easo/PLib/2019_EASO_COI_Eritrea_National_service_exit_and_return.pdf.
- Ethiopia Central Statistical Agency, 2017 *Ethiopia Demographic and Health Survey 2016* (2017), Addis Ababa, 2017.
- Government of the State of Eritrea – Ministry of Education 2017 *Eritrea Education Sector Analysis*, 2017.
- Governo dello Stato dell'Eritrea, Ministero dell'Istruzione 2018, *Eritrea Education Sector Plan*, 2018.
- Governo dello Stato dell'Eritrea, UNDP, FAFO 2018 *Eritrea Labour Force Survey 2015-2016* 2015-2016, 2018.
- Governo dello Stato dell'Eritrea 2000, *National Tourism Development Plan for Eritrea 2000-2020*.
- IIR (2002), *Report on Refrigeration Sector Achievements and Challenges*, International Institute of Refrigeration, Paris.
- ILO, 2015 https://www.ilo.org/africa/whats-new/WCMS_377286/lang--en/index.html.
- ILO, 2017 Observation (CEACR) – adottato nel 2017, pubblicato 107^a sessione OIL (2018). Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (No. 29) – Eritrea (ratifica 2000).
- Ufficio Nazionale di Statistica del Kenya, 2016 *Kenya Demographic and Health Survey 2014*, Nairobi.
- Kibreab, G. 2017 *The Eritrean National Service*, Woodbrigde.
- Labour Proclamation N° 118/2001, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=61291.
- Leo, B., et al. (2018), *What Can We Learn About Energy Access and Demand from Mobile-Phone Surveys? Nine Findings from Twelve African Countries*, CGDEV, <https://www.cgdev.org/sites/default/files/what-can-we-learn-about-energy-access-and-demand-mobile-phone-surveys.pdf>.

- Mungamuru N., Kaliyaperumal K., Sreedhar A., Patharaj J. (2012), «The Role of ICT in the Economic Development of North East Africa: Eritrea (2012)». *Journal of Emerging Trends in Computing and Information Sciences*, Vol. 3, No. 3.
- Ufficio Nazionale di Statistica, Asmara, Eritrea, Fafo Institute for Applied International Studies, Oslo, Norvegia (2021), Eritrea Population and Health Survey 2010, agosto 2013.
- Ufficio Nazionale di Statistica, Asmara, Eritrea, Fafo Institute for Applied International Studies, Oslo, Norvegia (2021), Eritrea Population and Health Survey 2010, agosto 2013.
- Ufficio Nazionale di Statistica, 2014 *Tanzania Household Budget Survey 2011/2012*, Dar es Salaam.
- Ufficio Nazionale di Statistica, Asmara, Eritrea, Fafo Institute for Applied International Studies, Oslo, Norvegia (2021), Eritrea Population and Health Survey 2010, agosto 2013.
- NCEW, 2010 *Consultancy Report for National Confederation of Eritrea workers & Istituto Sindacale Cooperazione allo Sviluppo – Labour Market Research in Massawa*.
- NCEW Training and research department, 2010 *Pilot survey on work situation of informal sectors for organizing purpose and enhancing their rights*.
- NCEW, ECOSOC, ILO 2017 *Training Needs Assessment – Modular training courses – Curriculum for Housekeeping*, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627189/lang-en/index.htm.
- Newfarmer, R., Page, J. & Tarp, F., 2018 «Industries without Smokestacks and Structural Transformation in Africa»: Overview. In: *Newfarmer R., Page, J., & Tarp, F. (Eds) Industries without Smokestacks: Industrialization in Africa Reconsidered* (pp. 1-26). Oxford: Oxford University Press.
- Glossario di termini statistici OCSE* <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=691>.
- Pawson & Tilley, *Realistic Evaluation*, London, 1997.
- Pawson, *Evidence-Based Policy. A Realist Perspective*, London 2006.
- Proclama sul Servizio Nazionale No. 82/1995.
- Ufficio Nazionale di Statistica, 2014 *Tanzania Household Budget Survey 2011/2012* (2014), Dar es Salaam.
- Nazionale di Statistica dell'Uganda, 2012 *Kenya Demographic and Health Survey 2011*, Kampala.
- UNEP (2012), *Project Proposal: Eritrea. Executive Committee of the Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol*, Sixty-seventh Meeting, UNEP/OzL.Pro/ExCom/67/24.
- UNEP (2016), *Project Proposal: Eritrea. Executive Committee of the Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol*, seventy-seventh meeting, UNEP/OzL.Pro/ExCom/77/43.
- Conferenza delle Nazioni Unite su Commercio e Sviluppo (2017), *Economic Development in Africa Report 2017: Tourism for Transformative and Inclusive Growth*, UNCTAD, Geneva (online), available at: <https://unctad.org>.
- Organizzazione per il turismo mondiale delle Nazioni Unite, 2020 *The Global Report on Women in Tourism, Second Edition* (2019).
- Banca Mondiale, Sondaggio su ICT e Istruzione in Africa 2017: Eritrea Country Report Eritrea <https://documents.worldbank.org/curated/en/235261468023669938/pdf/463920BRI0Box31ea010ICTed0Survey111.pdf> ICT in Education in Eritrea.
- <https://www.shabait.com/news/local-news/30320-national-school-leaving-examination-underway>.
- Sustainable Energy for All, 2019, *Chilling Prospects: Providing Sustainable Cooling for All*, available at <https://www.seforall.org/sites/default/files/2019-11/CP-2019-SEforALL.pdf>.

CIA 2020 *The World Factbook*, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/er.html>.

Glossario Statistico OIL <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>.

ITU <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/default.aspx>

<https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/default.aspx>.

World Travel and Tourism Council, 2010 *Travel & Tourism Economic Impact 2019*, p. 1, available

<https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic-impact-research/regions-2019/world-2019.pdf>.

<https://infrastructureafrica.opendataforafrica.org/rscznob/africa-infrastructure-development-index-aidi-2019?indicator=III.%20ICT%20composite%20Index>.

<https://www.internetworldstats.com/stats1.htm>.

<https://tradingeconomics.com/eritrea/personal-computers-wb-data.html>.

UNCTAD <https://unctad.org>.

Banca Mondiale, 2020 <https://data.worldbank.org/country/eritrea>.

<https://www.internetworldstats.com/stats1.htm>.

<https://tradingeconomics.com/eritrea/personal-computers-wb-data.html>.

Con il sostegno finanziario di



Realizzato da



In collaborazione con



Realizzato in Eritrea da



Con la collaborazione di CGIL CISL UIL ITUC-Africa

Questo rapporto è stato realizzato nell'ambito del progetto *Dialogare, formare, contrattare: il lavoro come strumento di pace AID11604* finanziato dall'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo.

I contenuti di questa pubblicazione sono di esclusiva responsabilità degli autori e Nexus Emilia Romagna e non riflettono necessariamente il punto di vista dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo.

L'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo non è responsabile delle informazioni ritenute errate, incomplete, inadeguate, diffamatorie o in qualche modo riprovevoli.

