

UNIVERSITETI I EVROPËS JUGLINDORE
SOUTH - EAST EUROPEAN UNIVERSITY
УНИВЕРЗИТЕТ НА ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА



FAKULTETI I BIZNESIT DHE EKONOMISË
FACULTY OF BUSINESS AND ECONOMY
ФАКУЛТЕТ ЗА БИЗНИС И ЕКОНОМИЈА

Studime postdiplomike

Teza e masterit:

**DALLIMET NË UDHËHEQJEN E BIZNESEVE FORMALE DHE
JOFORMALE: ANALIZË KRAHASIMORE PËR
RAJONIN E POLLOGUT**

Kandidati:

Xhejlan Demiri

Mentori:

Assoc. Prof. Dr. Shpresa Syla

Tetovë, 2019

Dallimet në udhëheqjen e bizneseve formale dhe joformale:
analizë krahasimore për rajonin e Pollogut

**“ Suksesi po ecën nga dështimi në dështim,
pa humbur entuziazmin”**

Winston Churchill

Falenderime

Mirënjohje

Në fillim do të doja të falenderoja familjen time, në mënyrë të veçantë prindërit e mij për sakrificën, përkrahjen dhe motivin që më kanë dhënë. Më bënë të krijojë besim në vete se çdo synim që njeriu ka në jetë, pa marrë parasysh sa i vështirë është, me punë çdo herë arrihet. Më kanë mbështetur dhe inkurajuar pa asnjë kusht që unë të vazhdoja studimet edhe më tej, kështu duke më siguruar të gjitha kushtet e nevojshme dhe duke më ofruar ndihmën e tyre morale dhe materiale.

Do të doja që gëzimin tim ta ndaja me gjyshërit e mi, për fat të keq ka kohë të gjatë që janë ndarë nga jeta. Pa dyshim meritë e madhe ju takon atyre që kontribuan në rritjen dhe edukimin tim.

Ishte nderë i veçantë për mua dhe konsideroj veten me fat që të udhëhiqesha nga Assoc.Prof. Dr. Shpresa Syla, e cila më ka qëndruar pranë vazhdimisht duke më mbështetur, inkurajuar, dhe udhëzuar gjatë gjithë kohës së realizimit të këtij punimi shkencor.

Shfrytëzoj rastin të falemnderoj gjithë stafin e profesorëve të Departamentit Ekonomik, në veçanti profesorët e angazhuar në ciklin e dytë të studimeve sepse suksesi im është rezultat i punës së tyre të palodhëshme.

Në fund, falemnderoj të dashurin tim për mbështetjen gjatë gjithë kësaj pune, i cili ka qenë sakrifica ime më e madhe gjatë gjithë viteve të studimit dhe motivi më i fortë në të njëjtën kohë.

Përzemërsisht

Xhejlan Demiri

PËRMBAJTJA

Falënderime	3
Abstrakti	6
Abstrakt	7
I. HYRJE	8
1.1 Lënda e hulumtimit	8
1.2 Qëllimet e hulumtimit	9
1.3 Hipotezat	9
1.4 Rëndësia e punimit	10
II. RISHIKIMI I LITERATURËS	11
2.1 Gjendja socio-demografike dhe tregu i punës	11
2.2 Struktura e papunësisë	13
2.2.1 Papunësia në bazë të gjinisë	13
2.2.2 Papunësia rajonale	14
2.2.3 Papunësia sipas nivelit të edukimit	15
2.3 Struktura e punësimit	17
2.3.1 Punësimi sipas nivelit të edukimit.....	17
2.4 IPA fondet e financuara për zhvillim të burimeve njerëzore	18
III. BIZNESI DHE NDËRMARRËSIA	20
3.1 Nocioni dhe rëndësia e tyre	20
3.2 Klasifikimi i bizneseve	21
3.2.1 Sektori privat dhe publik	21
3.2.2 Ndërmarrjet mikro, të vogla, të mesme dhe të mëdha	22
3.2.3 Numri i subjekteve aktive afariste sipas numrit të punonjësve	24
3.2.4 Numri i subjekteve aktive afariste të ndarë sipas komunave	25

Dallimet në udhëheqjen e bizneseve formale dhe joformale:
analizë krahasimore për rajonin e Pollogut

3.2.5 Ndërmarrjet aktive afariste të ndara në bazë të sektorit ku veprojnë	26
3.2.6 Karakteristikat e zhvillimit të bizneseve të vogla në R. Veriore të Maqedonisë	28
3.2.7 Karakteristikat e bizneseve të vogla në Rajonin e Pollogut	29
3.2.8 Ndërmarrjet e reja dhe të falimentuara	30
3.3 Faktorët që ndikojnë në zhvillimin e biznesit	31
3.4 Llojet e rreziqeve që përballen bizneset	33
3.5 Burimet e financimit të bizneseve	34
3.6 Dallimet në mes udhëheqjes formale dhe joformale.....	36
3.7 Avantazhet dhe disavantazhet e udhëheqjes së një biznesi formale	37
3.8 Avantazhet dhe disavantazhet e udhëheqjes së një biznesi joformal	38
IV.METODOLOGJIA	39
4.1 Hulumtimi	39
4.2 Grumbullimi	40
V. ANALIZA DHE INTERPRETIMI I TË DHËNAVE	41
5.1 Rezultatet nga anketimi	41
5.2 Sfidat dhe përfitimet me të cilat ballafaqohen femrat si ndërmarrëse	54
5.3 Anët pozitive dhe negative që femra të jetë në pozicion udhëheqës.....	56
VI. KONKLuzionet dhe Rekomandimet	58
LITERATURA	60
SHTOJCA	63

ABSTRAKTI

Republika e Maqedonisë së Veriut është ende në fazën e tranzicionit. Ndërmarrësia dhe krijimi i bizneseve të vogla dhe të mesme luan rolin kryesorë në krijimin e vendeve të reja të punës, hapjen e rrugës drejt tregut të lirë të ekonomisë Evropiane, zhvillim të qëndrueshëm dhe rritje ekonomike. Tregu i punës në vend karakterizohet me normë të lartë dhe afatgjatë të papunësisë. Shkalla e lartë e papunësisë paraqet një nga problemet kryesore makroekonomike. Duke u bazuar në të dhënat zyrtare të publikuara nga Enti Shtetëror i Statistikave për fuqinë punëtore, llojin dhe numrin e bizneseve aktive afariste si dhe përgjigjet e siguruara nga të anketuarit, qëllimi i këtij punimi është të analizojë aftësitë e femrës si sipërmarrëse, dallimet që ekzistojnë në udhëheqjen e një biznesi formal dhe joformal, në rastin konkret në Rajonin e Pollogut, për periudhën kohore (2011-2015). Edhe pse ndërmarrësia është ende në zhvillim e sipër, sepse edhe ato biznese të pakëta që kemi ku femrat janë udhëheqëse, pas tyre qëndrojnë burrat. Në Pollog femrat dhe meshkujt nuk kanë fuqi të barabartë ekonomike, për dallim nga vendet e zhvilluara ku gratë bëjnë revolucione të ndryshme shoqërore dhe kontribuojnë vazhdimisht në përmirësimin e tyre. Punimi arrinë në përfundim se në rastin e Pollogut femrat përballen me vështirësi ekonomike financiare, mungesë të përvojës, nivel të ulët të edukimit si dhe mungesë të trajnimeve adekuate për t'i përballuar vështirësitë gjatë udhëheqjes duke shfrytëzuar mundësitë dhe kapacitetet me të cilat ato disponojnë.

Fjalët kyçe: tregu i punës, bizneset e vogla dhe të mesme, femrat sipërmarrëse, bizneset formale, bizneset joformale.

ABSTRAKT

The Republic of North Macedonia is still in the transition phase. Entrepreneurship and the creation of small and medium-sized businesses play a key role in creating new jobs, opening the way to the free market of the European economy, sustainable development and economic growth. The labor market in the country is characterized by high and long-term unemployment rates. The high level of unemployment is one of the main macroeconomic problems. Based on the official data published by the State Statistical Office on labor force, the type and number of active businesses as well as the responses provided by the respondents, the purpose of this paper is to analyze the skills of entrepreneurial women, the differences that exist in running a formal and informal business, in the present case, in the Pollog Region for the period of time (2011-2015). Although entrepreneurship is still under development, because even the few businesses run by women, still men are behind them. In Pollog, women and men have no equal economic power as opposed to developed countries where women make various social revolutions and contribute constantly to their improvement. The paper concludes that in the case of Pollog Region, women face financial difficulties, lack of experience, low level of education, and lack of adequate training to cope with management difficulties by utilizing the opportunities and capacities they have.

Key words: *labor market, small and medium-size businesses, entrepreneurial women, formal business, informal businesses.*

I.HYRJE

1.1 Lënda e hulumtimit

Bizneset janë jashtëzakonisht të rëndësishme për ekonominë e një vendi, sepse ato ofrojnë vende të reja pune në treg. Forma më e mirë për të siguruar mallra dhe shërbime që ne si konsumator i duam dhe kemi nevojë për ato janë bizneset. Gati çdo gjë që ne shfrytëzojmë në jetën tonë të përditshme është prodhuar nga një biznes, dhe ofrohet në treg nga një biznes tjetër.

Bizneset formale dhe joformale gjithmonë kanë egzistuar, pavarësisht sa i zhvilluar apo primitiv ka qenë sistemi ligjor i shtetit. Informaliteti është nxitur nga shmangia e tatimit, ku afaristët vlerën bruto e shndërojnë në mënyrë automatike në vlerën neto. Por, natyrisht kjo nuk është e tëra. Studiues të ndryshëm theksojnë disa nga arsyt pse bizneset vendosin të funksionojnë në mënyrë joformale. Dekurajimi për t'u futur në ekonominë formale mund të vi edhe nga faktorë tjerë si politikat kufizuese, menaxhimi institucioneve shtetërore në mënyrë jo efikase, korrupsioni, varfëria, etj. Disa sipërmarrës besojnë se formaliteti dhe joformaliteti mund edhe të bashkëveprojnë me njëra-tjetrën, sepse ka ndërmarrje të cilat një pjesë të aktiviteteve afariste i kanë të deklaruar, kurse një pjesë tjetër jo, ose vendosin pjesërisht t'i deklarojnë ato duke shfrytëzuar hapësira të ndryshme për të fshehur tatimin dhe obligimet tjera të detyruara me ligj.

Nga ana tjetër, qëndron një grup i veçantë i punëtorëve që janë të gatshëm të punojnë në ekonominë e zezë sepse nuk kanë mundësi tjetër punësimi. Prandaj duke parë rëndësinë e këtyre treguesve, qëllimi i veçantë i këtij punimi është të analizojë dallimet kryesore që ekzistojnë në udhëheqjen e bizneseve formale dhe joformale. Objektivi i përgjithshëm i këtij punimi është të analizojë aftësitë e femrës për të udhëhequr një biznes.

1.2 Qëllimet e hulumtimit

Në Rajonin e Pollogut ekonomia e fshehtë është shumë e përhapur, për fat të keq mbështet korrupsionin i cili paraqet një hendikep në mes bizneseve formale dhe atyre joformale. Të punosh në ekonominë e zezë shpesh herë është cilësi që karakterizon shoqërinë sepse jo gjithmonë qëllimi është rritja e përfitimeve duke tentuar t'i shmangemi obligimeve të detyruara me ligj. Në shqyrtim do të trajtohen vështirësitë me të cilat ballafaqohen femrat si ndërmarrëse, problemi qëndron si t'i tejkalojnë pengesat që shpesh herë femrat përballen si sipërmarrëse, duke nisur nga përkrahja më e lartë financiare, informimi në kohë për shërbimet e ndryshme që ato mund t'i shfrytëzojnë nga ana e institucioneve e tjerë. Vështirësi të rëndësishme në këtë punim do t'i kushtohet edhe avantazheve dhe disavantazheve që ka femra në një pozicion udhëheqës. Njëkohësisht do të shqyrtohet mbështetja e ulët financiare nga ana e bankave për shkak se ato nuk kanë pronësi në emrin e tyre personal, si dhe niveli i edukimit dhe trajnimit i vazhdueshëm i tyre për të shfrytëzuar maksimalisht mundësitë dhe kapacitetet e tyre.

1.3 Hipotezat

Në funksion të lidhjes së lëndës dhe qëllimeve të hulumtimit në kuadër të këtij studimi, në vazhdim do të testohen tre hipotezat bazë:

H1: Shoqëria e vështirëson udhëheqjen e bizneseve nga femrat në Rajonin e Pollogut.

H2: Femrat në Rajonin e Pollogut nuk janë financiarisht të mbështetura për fillimin e një biznesi.

H3: Ekziston ende friga nga mospërfundësia dhe mungesa e aftësive menaxheriale si dhe niveli i ulët i edukimit.

1.4 Rëndësia e punimit

Ky punim do të jetë një kontribut me interes të veçantë në ndërmarrësi dhe menaxhimin e bizneseve, konkretisht në sektorin privat. Sektori real ekonomik kontribuon shumë në rritjen ekonomike të vendit, prandaj duhet angazhuar në përmirësimin dhe zhvillimin e këtij sektori.

Ekonomia joformale është e zhvilluar në masë të madhe në Rajonin e Pollogut, dhe atë më e shprehur tek femrat. Në ekonominë joformale më shumë të përqëndruar janë të varfërit, grupet etnike në pakicë dhe gratë. Ato e kanë shumë të vështirë të zhvillojnë biznesin më tej, prandaj marrin në punë punëtorë në kohë të pacaktuar. Mirëpo nga ana tjetër, sektori joformal mundëson që një pjesë e madhe e popullsisë të shpëtojë nga varfëria ekstreme duke fituar të ardhura minimale për mbijetesë.

Në vendet e zhvilluara disa njerëz që kanë një punë të rregullt mund të zgjedhin të kryejnë një pjesë të punës së tyre jashtë ekonomisë formale. Ata i shfrytëzojnë shërbimet shëndetësore, sigurojnë pensione dhe përfitime të tjera si këto nga punësimi formal i tyre dhe në anën tjetër të ardhura më të larta nga punësimi joformal. Në Pollog bizneset formale dhe joformale zhvillojnë një luftë të madhe të politikave të çmimeve, ato ofrojnë produkte dhe shërbime të njëjta ose të ngjajshme por me çmime të ndryshme. Kostoja fikse për prodhimin e një të mire te bizneset joformale është më e ulët në krahasim me nivelin e kostove tek bizneset formale. Prandaj ato ofrojnë të mira në treg me çmime konkurruese.

Dy brengat më të mëdha dhe në të njetën kohë më të rëndësishme për sipërmarrësit janë: përballja me nivelin e lartë të korrupsionit dhe konkurrencës joformale.

II. RISHIKIMI I LITERATURËS

2.1 Gjendja socio-demografike dhe tregu i punës

Duke u bazuar në regjistrimet e fundit të popullsisë, të realizuar në vitin 2002, rajoni i Pollogut në vitin 2015 numëron rreth 320.000 banorë, prej të cilëve rreth 161.000 banorë janë të gjinisë mashkullore dhe rreth 159.000 banorë janë të gjinisë femërore. Në rajonin e Pollogut 16.4% e popullsisë janë nën moshën 14 vjeçare, ndërsa 9.3% e popullsisë janë mbi moshën 65 vjeç. Në bazë të këtyre të dhënave përcaktohet forca punëtore, ku hyrjet e të rinjëve në tregun e punës janë në përqindje më të lartë se sa daljen në pension.

Në vitin 2015 popullsia në moshë pune është 47.1% apo 122.934 persona të aftë për punë, norma e punësimit është 33.2% apo 86.579 të punësuar ndërsa norma e papunësisë është 29.6% apo 36.355 të papunë. Në periudhën kohore (2011-2015) shkalla e pjesëmarrjes së popullsisë aktive në Pollog shënon rritje të ngadalshme. Niveli i ulët i punësimeve dhe shkalla e lartë e papunësisë vazhdojnë të jenë brengë dhe sfida për vendin. Të dhënat e elaboruara në Tabelën 1, tregojnë se shkalla e punësimit shënon rritje për 3.2%, që është më e lartë se ulja e shkallës së papunësisë që është 2.2% për periudhën e njëjtë të vërtetimit.

Tabela 1: Popullsia aktive dhe norma e aktivitetit në Rajonin e Pollogut

Viti	Të aftë për punë	Popullsia aktive			Norma e		
		Totali	Të punësuar	Të papunë	aktivitetit	punësimit	papunësisë
2011	250396	110045	75063	34982	43.9	30.0	31.8
2012	255892	113864	74918	38946	44.5	29.3	34.2
2013	257419	120024	79681	40343	46.6	31.0	33.6
2014	258413	119198	82656	36542	46.1	32.0	30.7
2015	261112	122934	86579	36355	47.1	33.2	29.6

Burimi: Puna e vetë autorit e bazuar në të dhënat e Entit Shtetëror Statistikor të Republikës Veriore të Maqedonisë

Dallimet në udhëheqjen e bizneseve formale dhe joformale:
analizë krahasimore për rajonin e Pollogut

Tabela 2: Numri i banorëve në Pollog i ndarë sipas përkatësisë etnike – regjistrimi i vitit 2002

Komunat	Grupet etnike								Totali
	Shqipëtarë	Maqedonas	Turq	Romë	Vlleh	Serbë	Boshnjakë	Tjerë	
Bogovinës	27614	37	1183	5	-	1	9	148	28997
Bërvenicës	9770	5949	2	-	-	78	1	55	15855
Vrapçishtit	21101	1041	3134	-	-	4	8	111	25399
Gostivarit	54038	15877	7991	2237	15	160	39	685	81042
Zhelinës	24195	71	2	-	-	1	5	116	24390
Jegunovcës	4642	5963	4	41	-	109	1	30	10790
Mavrovës	1483	4349	2680	10	-	6	31	59	8618
Tearcës	18950	2739	516	67	-	14	1	167	22454
Tetovës	60886	20053	1882	2357	15	604	156	627	86580
Në Pollog	222679	56079	17394	4717	30	977	251	1998	304125
(%)	73.22	18.44	5.72	1.55	0.01	0.32	0.08	0.66	100

Burimi: Puna e vetë autorit e bazuar në të dhënat e Entit Shtetëror Statistikor të Republikës Veriore të Maqedonisë

Regjistrimet e fundit të popullësisë në Rajonin e Pollogut, të realizuar në vitin 2002, tregojnë se 73.22% e popullësisë janë shqiptar, rreth 52% e tyre jetojnë në dy komunat kryesore të Pollogut, në Tetovë dhe Gostivar. Përpos komunës së Mavrovës dhe Jegunovcës të gjithë komunat tjera janë me shumicë shqiptare. Më shumë se 18% janë banorë të përkatësisë etnike maqedonase, rreth 6% janë turq, ndërsa të tjerët janë pakicë shumë të vogla etnike, ku 1.55% nga ato janë romë, 0.32% janë serbë, 0.08% boshnjakë, 0.01% janë vlleh dhe 0.66% janë grupe tjera të pakicave etnike (Tabela 2).

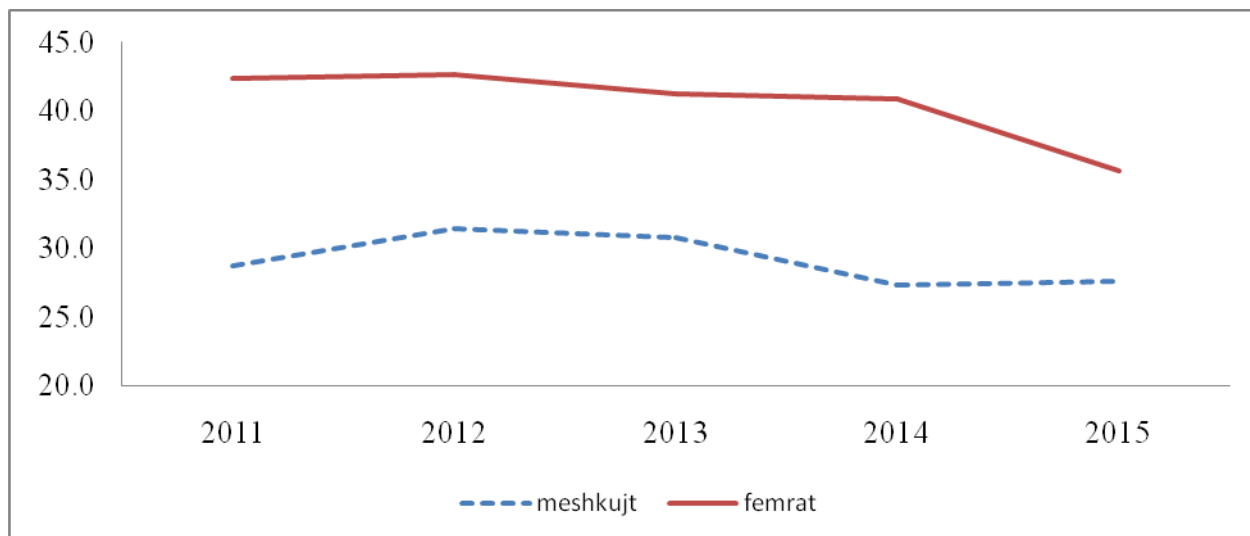
2.2 Struktura e papunësisë

2.2.1 Papunësia në bazë të gjinisë

Pabarazia gjinore në rajonin e Pollogut thekson qartë hendekun që ekziston në tregun e punës në mes femrave dhe meshkujve. Idetë tradicionale që gratë duhet përkushtuar rolit të nënave, grave dhe amvisërive si duket po pengon që ato të krijojnë një marrëdhënie pune dhe të zhvillojnë karrierën e tyre.

Shkalla e papunësisë tek femrat është dukshëm më e lartë se tek meshkujt në çdo periudhë të këtij studimi. Norma mesatare e papunësisë tek meshkujt është 29.1% që është shumë më e lartë tek femrat dhe atë me normë mesatare 40.5%. Niveli më i ulët i papunësisë tek femrat është arritur në vitin 2015, me 35.6%, që është 6.8% më e ulët se në vitin 2011, ndërsa tek meshkujt në vitin 2015 norma e papunësisë ka qenë 27.6% që është 1.1% më e ulët se në vitin 2011, të dhënat e paraqitura në Figurën nr.1.

Figura 1: Norma e papunësisë në bazë të gjinisë



Burimi: Puna e vetë autorit e bazuar në të dhënat e Entit Shtetëror Statistikor të Republikës Veriore të Maqedonisë

2.2.2 Papunësia rajonale

Institucionet shtetërore përpiqen që të arrinë mundësi të barabartë për të gjithë banorët për një qëllim të vetëm, krijimin e një shoqërie pa diferencime gjinore, ku femrat, shtresat sociale, personat me aftësi të kufizuar, etnicitetet në pakicë do të kenë të drejtë të barabartë edhe në mundësinë e punësimit.

Siç mund të vërehet në Tabelën 3, norma e papunësisë tek femrat në zonat rurale është ulur me një shpejtësi të madhe, sepse popullsia e zonave rurale po zhvendoset në zonat urbane si rezultat i mundësive më të larta për punësim. Tabela në vijim tregon se niveli i papunësisë tek femrat në zonat rurale është ulur nga 43.7% në vitin 2011, në 36.7% në vitin 2015, ndërsa në zonat urbane norma e papunësisë tek femrat është ulur për 5.6% për një periudhë kohore pesë vjeçare. Në përgjithësi shkalla e papunësisë tek femrat është shumë më e lartë në krahasim me meshkujt në çdo periudhë të këtij hulumtimi .

Tabela 3: Norma e papunësisë në bazë të gjinisë dhe zonës së banimit

Norma e papunësisë	2011	2012	2013	2014	2015
Gjithsej	31.8	34.2	33.6	30.7	29.6
Meshkuj	28.7	31.4	30.8	27.3	27.6
Femra	42.4	42.6	41.2	40.9	35.6
Zonat urbane	36.5	32.7	36.0	34.0	32.6
Meshkuj	35.4	31.0	36.1	32.7	31.9
Femra	39.7	36.7	35.9	36.4	34.1
Zonat rurale	29.8	35.0	32.5	29.5	28.1
Meshkuj	26.0	31.6	28.7	25.6	25.7
Femra	43.7	47.1	44.5	43.5	36.7

Burimi: Puna e vetë autorit e bazuar në të dhënat e Entit Shtetëror Statistikor të Republikës Veriore të Maqedonisë

2.2.3 Papunësia sipas nivelit të edukimit

Papunësia në rajonin e Pollogut për çdo vit po bëhet barë më e madhe për shtetin sepse numri i të papunësuarve me nivel primar të arsimit po bie, ndërsa numri i të papunëve me nivel sekondar dhe tercial të arsimit po rritet. Barë e shtetit bëhen individ të cilët kanë investuar në edukimin e tyre. Nga këndvështrimi arsimorë, numri i papunësisë tek personat me nivel primar të edukimit bie për 7.5%, ndërsa shënon rritje dukshëm më të lartë tek personat me nivel tercial të edukimit dhe atë për 18.9% (Tabela 4).

Tabela 4: Numri i papunësisë në bazë të nivelit të arsimit

NIVELI I ARSIMIT	2011	2012	2013	2014	2015
Të pashkolluar,shkollim të pambaruar, shkollim fillor (niveli 0-2)	11079	13214	12161	9377	10311
3-vite shkollim të mesëm, 4-vite shkollim të mesëm (niveli 3 dhe 4)	16248	17630	20356	17706	16937
Shkollim të lartë,shkollim superior, të tjera (niveli 5-8)	7655	8102	7826	9459	9107
TOTALI	34982	38946	40343	36542	36355

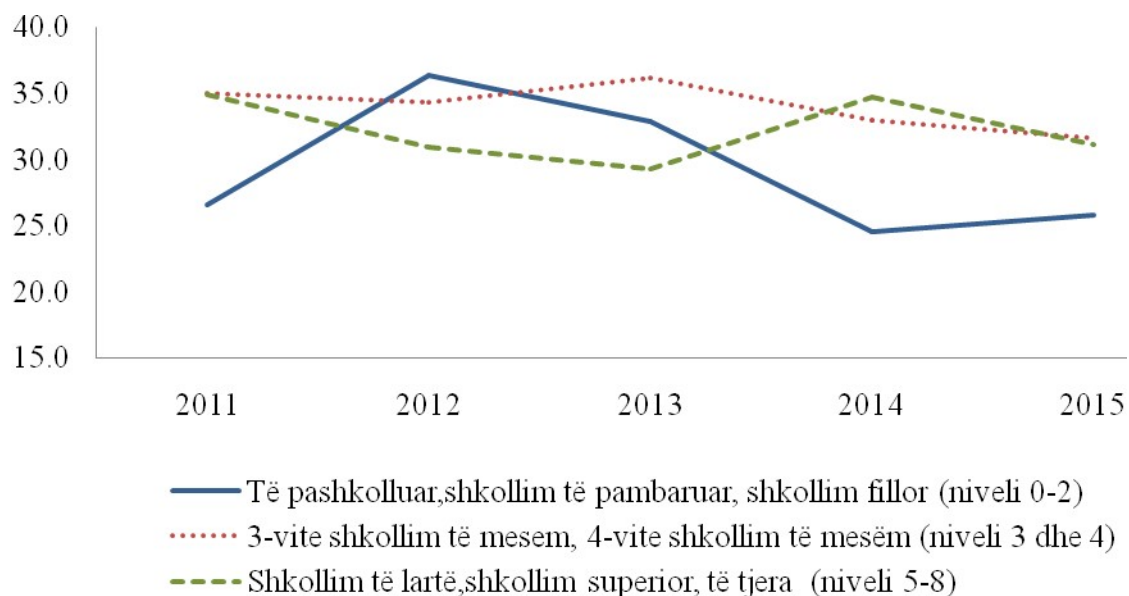
Burimi: Puna e vetë autorit e bazuar në të dhënat e Entit Shtetëror Statistikor të Republikës Veriore të Maqedonisë

Sipas të dhënave të publikuara nga Entit Shtetëror i Statistikave të Republikës Veriore të Maqedonisë, në Rajonin e Pollogut në vitin 2015 gjithsej ishin 149 shkolla fillore, ku 15.9% e nxënësve janë regjistruar në shkollë fillore. Numri i shkollave të mesme arrinë në 15, nxënësit të cilët u regjistruan në shkollë të mesme ishin 15.9% prej të cilëve 16.2% mbaruan shkollën e mesme. Rajoni i Pollogut numëron 2 universitete, përfshirë këtu universitet publike dhe private, në vitin 2015 dolën 1047 të diplomuar, ku në 000 popullsi 3.3% janë student të diplomuar. Sot të rinjtë e diplomuar sfidën më të madhe po e përjetojnë në tregun e punës ku në raste të caktuara është shumë zhgënjyes.

Ekziston një disbalanc në mes studentëve të diplomuar dhe kërkesave të tregut, prandaj është shumë vështirë të krijohen vende të reja pune. Tregu i punës është i stërngarkuar me studentë të diplomuar në drejtime të caktuara, andaj disa profesione kërkohen më pak në treg, ndërkaq ndjehet mungesa e kuadrove në profile tjera të studimit, prandaj ndodh që shumë prej tyre të mos punojnë punën që i përket profesionit të tyre.

Në Figurën 2 është ilustruar norma e papunësisë në bazë të nivelit të edukimit, shkalla e papunësisë tek personat me arsim fillor në vitin 2011 është 26.6% për të vazhduar me një normë më të ulët në 25.8% në vitin 2015, norma më e lartë e papunësisë është arritur në vitin 2012 me 36.4%. Norma e papunësisë tek personat me arsim të mesëm në vitin 2011 është 35%, duke pasuar me ulje në vitin 2015 me një normë papunësie 31.6%. Pesha më e madhe e papunësisë bie tek personat me arsim të lartë, në vitin 2011 shkalla e papunësisë është 34.9% e cila shkakton ulje për 5.6% në vitin 2013 në një normë 29.3% dhe përsëri shënon rritje në 31.1% në vitin 2015.

Figura 2: Norma e papunësisë në bazë të nivelit arsimorë



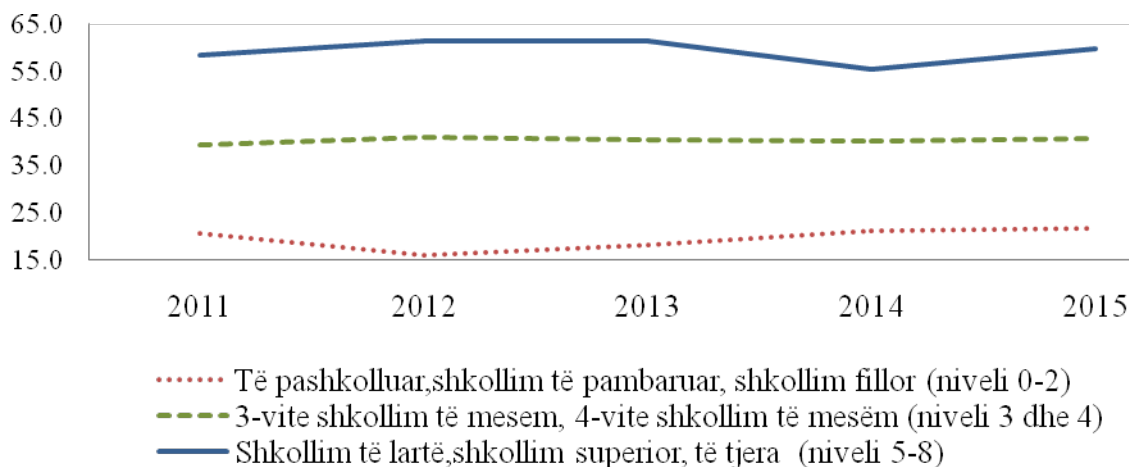
Burimi: Puna e vetë autorit e bazuar në të dhënat e Entit Shtetëror Statistikor të Republikës Veriore të Maqedonisë

2.3 Struktura e punësimit

2.3.1 Punësimi sipas nivelit të edukimit

Suksesi ekonomik gjithnjë e më shumë po mvaret nga arsimi. Siç e ilustron Schwab, “bota e së nesërme nuk është një botë bazuar në supra-strukturën e kombeve të shtetit. Kjo është një botë ku biznesi është formësuesi kryesor jo vetëm për zhvillimin e ekonomisë por gjithashtu edhe për zhvillimet shoqërore, kjo është një botë ku shoqëria civile po ashtu ndjehet e angazhuar”.¹⁾

Figura 3: Norma e punësimit në bazë të nivelit arsimorë



Burimi: Puna e vetë autorit e bazuar në të dhënat e Entit Shtetëror Statistikor të Republikës Veriore të Maqedonisë

Në Figurën 3 është ilustruar shkalla e punësimeve në bazë të nivelit të edukimit, ku vërehet qartë se personat me nivel më të lartë të arsimit janë më të favorizuar në tregun e punës. Në vitin 2015, norma e punësimit ishte 33.2%, prej të cilëve 21.6% ishin të punësuar me nivel primar të arsimit, 40.6% e të punësuarve ishin me nivel sekondar të arsimit ndërsa me nivel terciar ishte shkalla më e lartë e punësimit dhe atë me normë 59.7%.

¹⁾ Qeverisja dhe konkurrenca në arsim të lartë, Prishtinë, mars 2007, fq.12

2.4 IPA fondet e financuara për zhvillimin e burimeve njerëzore

Tregu i punës në vend karakterizohet me normë të lartë të papunësisë në afat të gjatë. Shkalla e papunësisë mbizotëron në përqindje më të lartë tek të rinjtë. Norma e papunësisë tek femrat është më e lartë se sa tek meshkujt. Vendi po përballët me mungesë të aftësive adekuate në tregun e punës dhe shkallë të ulët të krijimit/hapjes së vendeve të reja të punës.

Në Nëntor të vitit 2010, Agjencia për punësim, ka lidhur kontratë me fondacionin IPA, ku qëllimi kryesor i projektit të financuar nga Programi Operacional për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore 2007-2013, është integrimi i të rinjëve, papunësia në afat të gjatë dhe gratë në tregun e punës.

Qëllimi specifik i këtij projekti është rritja e kapacitetit të punës së të rinjëve të papunë, të papunësuarit në afat të gjatë dhe integrimi i grave në tregun e punës, duke i rritur njohuritë, shkathtësitë dhe aftësitë e tyre. Projekti përbëhet nga tre komponenta:

Komponenti 1 – Praktika si mbështetje e Punësimit të parë tek të rinjtë deri në moshën 27 vjeçare. Grupi i synuar në këtë komponentë përfshinë 512 të rinj:

- deri në moshën 27 vjeçare;
- me fakultet të përfunduar, diplomë universitare / arsimin e lartë;
- personat e regjistruar të papunë në Agjencinë për punësim;
- pa përvojë pune të mëparshme

Ky projekt u zhvillua në tre cikle gjatë vitit 2012, çdo cikël përfshinë praktikantë dhe kompani të ndryshme. Numri i praktikantëve për në Tetovë ishte 15 dhe për Gostivar 10. Të dhënat e paraqitura në Tabelën 5.

Tabela 5 : Numri i kontratave të realizuara për punë praktike gjatë vitit 2012

Qyteti/Praktikantët	Deri 5	Nga 6-10	Nga 11-15	Nga 16-20	Nga 21-25	Mbi 25
Tetovë			15			
Gostivarë		10				

Burimi : Bazë e të dhënave të siguruara nga Agjencia për punësim i RVM-së

Komponenti 2 - Trajnimet e përgjithshme të aftësive :

Grupi i synuar është 6 600 persona të regjistruar si të papunë në Entin për punësim. Grupet e synuara në Komponentin 2 përcaktohen sipas llojit të trajnimit:

- Trajnime të Ndërmarrësisë për Gratë e papunësuar dhe personat e papunë me afat të gjatë , të raportuar në qendrat lokale të punësimit;
- Trajnime për shkathtësi komunikimi, për studime jashtë vendit për gjuhën dhe aftësitë themelore kompjuterike për personat e papunë të regjistruar në qendrat lokale të punësimit.

Komponenti 3 - Trajnimi i Aftësive që kërkohen / në tregun e punës

Kjo komponentë mbështet trajnimin e 839 personave të papunë afatgjatë të regjistruar, në Entin për punësim si të papunë më shumë se një vit. Rezultatet e pritura ishin:

- 88 pjesëmarrës të përfshirë në trajnim për instaluesit elektrikë
- 19 për të marrë trajnim në sistemet mekatronike,
- 36 do të trajnohen për sistemet mekatronike në automjete të lehta,
- 398 marrin pjesë në trajnimin në kontabilitet,
- 69 në trajnim për shërbime hotelierike,
- 60 marrin trajnime për saldim,
- 36 trajnime për punëtorët e ndërtimit dhe
- 133 trajnime për IT / programuesit kompjuterikë.²⁾

²⁾ av.gov.mk – Broshura e rezultateve të arritura nga projekti

III. BIZNESI DHE NDËRMARRËSIA

3.1 Nocioni dhe rëndësia e tyre

Nocioni biznes rrjedh nga gjuha angleze **business**, që do të thotë “aktivitet për të arritur përfitime ekonomike”. *“Biznesi paraqet çdo aktivitet komercial i cili dëshiron të realizon fitim duke ofruar produkte dhe shërbime të tjerëve në këmbim me para.”*³⁾

Biznesi paraqet çdo përpjekje për të fituar para duke prodhuar apo blerë dhe shitur të mira dhe shërbime. Thjeshtë mund të themi çdo aktivitet që mundëson të realizojmë fitim. Kjo nuk do të thotë që patjetër duhet të jetë një kompani, korporatë apo ndonjë formë tjetër e organizimit formal, por kjo mund të jetë nga një shitës i rrugës deri te brendet e mëdha botërore.

Fjala ndërmarrësi besohet se rrjedh nga gjuha frënge **“entreprendre”** që do të thotë “iniciativë për të ndërmarrë diçka”. Ndërmarrësia ka të bëjë me vullnetin e njerëzve për të zhvilluar karrierë dhe për të realizuar ëndrrat e tyre për një biznes personal. Sipërmarrësia mundëson krijimin e një jete të re në bazë të mundësive tuaja, pa kushte, pa orarë fiks dhe pa detyrim për t’i dhënë llogari dikujt tjetër.

Ndërmarrjet janë jashtëzakonisht të rëndësishme për ekonominë e një vendi, sepse ato ofrojnë mallra, shërbime dhe vende të reja pune në treg. Bizneset janë mënyra më e mirë për të siguruar mallra dhe shërbime që ne si konsumatorë i kërkojmë. Imagjino sa e vështirë do të ishte sikur çdo gjë që ne shfrytëzojmë ta ndërtonim nga e para vetëm. Prandaj bizneset janë mjaft të rëndësishme për ekonominë e vendit.

³⁾ Betty J.Brown and J.E.Clow, Introduction to Business, Glencoe/McGraw-Hill, New York, 2008,p.12

3.2 Klasifikimi i bizneseve

3.2.1 Sektori privat dhe publik

Duke u bazuar në pikëpamjen se nga kush është themeluar, menaxhohet dhe financohet biznesi, ndërmarrjet ndahen në sektorin privat dhe publik.

Sektori privat është pjesë e ekonomisë së vendit, e cila përbëhet nga bizneset që udhëhiqen dhe janë në pronësi të individit. Bizneset private ndahen në: biznesi individual, ortakëri dhe korporata.

Biznesi individual quhet një biznes që është në pronësi të një personi të vetëm dhe udhëhiqet në mënyrë të pavarur. Pronari vet duhet të sigurojë kapitalin, emrin e mirë të kompanisë dhe vet të ndërrmer rezikun përsipër. Kjo është forma më e thjeshtë e funksionimit të një biznesi.

Ortakëri quhet formë e funksionimit të një biznesi i cili përbëhet nga partner të ndryshëm. Shpesh njerëzit vendosin që t'i bashkojnë paratë e tyre, eksperiencën e punës në udhëheqjen e biznesit, rrezikun në menaxhimin dhe zhvillimin e mëtejshëm, kështu duke përzgjedhur njerëz të tjerë si bashkëpunorë.

Korporata është strukturë më e ndërlikuar e organizimit. Ajo përbëhet nga aksionarë të cilët janë pronarë të aksioneve në ndërmarrje. Aksionarët kanë përgjegjësi të kufizuar, e cila mvaret nga vlera e investuar në kompani, në bazë të cilës përcaktohen të drejtat dhe obligimet.

Sektorin publik e përbëjnë ndërmarrjet të cilat janë nën kontroll të qeverisë apo institucioneve të caktuara shtetërore. Ato financohen, udhëhiqen dhe menaxhohen nga shteti. Për dallim nga ndërmarrjet private ku qëllimi kryesorë është realizimi i fitimit, ndërmarrjet publike kanë për synim të sigurojnë të mira dhe shërbime që përfitojnë gjithë shoqëria. Në sektorin publik bëjnë pjesë postat, administrata, ministritë, shkollat publike, hekurudhat, aeroportet, etj. ⁴⁾

⁴⁾ Prof.dr. Besim Beqaj – Biznesi dhe format e organizimit të tij . Për më tepër:

<https://www.slideshare.net/Menaxherat/1-biznesi-dhe-format-e-organizimit-t-tij>

3.2.2 Ndërmarrjet mikro, të vogla, të mesme dhe të mëdha

Bizneset në Republikën e Veriut të Maqedonisë, klasifikohen konformë rekomandimeve 2003/361/EC të Komisionit Evropian, të cilat u inkorporuan në Ligjin për shoqëri tregtare të vitit 2004. Sipas Ligjit në fjalë, neni 470, bizneset (tregtarët) i ndajmë në mikro, të vogla, të mesme dhe të mëdha, edhe atë sipas këtyre kriterëve: numrit të punëtorëve, qarkullimit vjetor dhe vlerës së aktivës.⁵⁾

Tabela 6: Klasifikimi i ndërmarrjeve në Unionin Evropian

Kategoria e ndërmarrjeve	Numri i të punësuarve	Qarkullimi vjetor	Bilanci i gjendjes
Ndërmarrje mikro	< 10	≤ € 2 milionë (më parë e papërcaktuar)	≤ € 2 milionë (më parë e papërcaktuar)
Ndërmarrje e vogël	< 50	≤ € 10 milionë (në 1996 € 7 milionë)	≤ € 10 milionë (në 1996 € 5 milionë)
Ndërmarrje e mesme	< 250	≤ € 50 milionë (në 1996 € 40 milionë)	≤ € 50 milionë (në 1996 € 27 milionë)
Ndërmarrje e madhe	Të gjitha ndërmarrjet që nuk bëjnë pjesë në kategoritë e lartëpërmendura		

Burimi: European Commission, The New SME Definition: User guide and model declaration, Enterprise and Industry Publication, 2005, p.14

Mikro-tregtar llogaritet ai që ndërmjet dy viteve përlllogaritare, ose në vitin e parë të funksionimit ka plotësuar kriterin e parë dhe së paku njërin nga kriteret një dhe dy, nga kriteret në vijim:

- Numri mesatar i të punësuarve, sipas orëve të punës të jetë më i vogël se dhjetë punëtorë;

⁵⁾ Gazeta zyrtare e RMV, nr.28/04,f.240-241

- Bruto të hyrat e realizuara nga tregtari që mos t'i kalojnë 50.000 euro në kundërvlerë të denarit;
- Më së shumti 80% e bruto të hyrave të realizohen nga një klientë/konsumatorë ose nga persona që janë të lidhur me këtë klient dhe
- Pronarë të mikro-ndërmarrjes të jenë më së shumti dy persona fizik.

Tregtar i vogël llogaritet ai që ndërmjet dy viteve përlllogaritare, ose në vitin e parë të funksionimit ka plotësuar kriterin e parë dhe së paku njërin nga kriteret një dhe dy, nga kriteret në vijim:

- Numri mesatar i të punësuarve, sipas orëve të punës të jetë deri në pesëdhjetë punëtorë;
- Bruto të hyrat e realizuara nga tregtari që mos t'i kalojnë 2.000.000 euro në kundërvlerë në denarë;
- Vlera mesatare (në fillim dhe fund të vitit përlllogaritë) e mjeteve të përgjithshme (në aktivë) të jetë më e vogël se 2.000.000 euro në kundërvlerë në denarë.

Tregtar mesatar llogaritet ai që ndërmjet dy viteve përlllogaritare, ose në vitin e parë të funksionimit ka plotësuar kriterin e parë dhe së paku njërin nga kriteret një dhe dy, nga kriteret në vijim:

- Numri mesatar i të punësuarve, sipas orëve të punës të jetë deri në dyqindë e pesëdhjetë punëtorë;
- Bruto të hyrat e realizuara nga tregtari që mos t'i kalojnë 10.000.000 euro në kundërvlerë në denarë;
- Vlera mesatare (në fillim dhe fund të vitit përlllogaritar) e mjeteve të përgjithshme (në aktivë) të jetë më e vogël se 11.000.000 euro në kundërvlerë në denarë.⁶⁾

⁶⁾ Nasir Selimi, Veland Ramadani, Gadaf Rexhepi, *Hyrje në biznes*, publikimi i parë, shtator 2010, f.163

3.2.3 Numri i subjekteve aktive afariste sipas numrit të punonjësve

Sektorin privat në rajonin e Pollogut në masë të madhe e përbëjnë ndërmarrjet mikro dhe të vogla. Ato paraqesin shtyllën e ekonomisë sepse krijojnë vende të lira pune. Shumë njerëz preferojnë bizneset e vogla sepse të jep të drejtën për të qenë i pavarur, në të njëjtën kohë dhe mundësinë për të realizuar përfitime më të larta. Por shumica nuk arrijnë të realizojnë dëshirën e tyre sepse nuk kanë mjete të nevojshme për të filluar një biznes, nivel adekuat të arsimit, eksperiencë pune apo kanë frikë që të ndërmarrin rrezikun për të themeluar një biznes. Disa tjerë nuk besojnë se biznesi personal do të përmirsonte jetën e tyre dhe kështu e shohin më të arsyeshme që të j'u shërbejnë të tjerëve, se sa të ndërmarrin rrezikun për të poseduar dhe menaxhuar biznesin e tyre personal.

Ndërmarrjet e vogla luajnë rol shumë të rëndësishëm për Pollogun, ato kontribuojnë në zhvillimin ekonomik dhe shoqërorë të vendit. Rëndësia e tyre do të prezentohet përmes të dhënave të paraqitura në Tabelën 7. Rreth 98.8% e ndërmarrjeve që veprojnë në vend janë ndërmarrje mikro dhe të vogla, nga viti 2011 deri në vitin 2015 numri i NMV është rritur për 6.25% , ndërsa rritja totale e numrit të ndërmarrjeve për çdo vit është rreth 2%. Në vitin 2015 numri i ndërmarrjeve sipas numrit të punësuarve është 7554 prej të cilëve mikro-ndërmarrje janë 94.1%, të vogla janë 4.6%, 1.2% janë të mesme dhe 0.1% të mëdha.

Tabela 7: Numri i ndërmarrjeve në rajonin e Pollogut sipas numrit të punonjësve

Numri i të punësuarve	2011	2012	2013	2014	2015
0 ose të pa evidentuar	317	302	217	192	355
1-9	6414	6592	6620	6707	6756
10-49	288	306	313	335	347
NMV	7019	7200	7150	7234	7458
50-249	75	79	79	81	89
250+	6	6	7	8	7
TOTAL	7100	7285	7236	7323	7554

Burimi: Puna e vetë autorit e bazuar në të dhënat e Entit Shtetëror Statistikor të Republikës Veriore të Maqedonisë

3.2.4 Numri i subjekteve aktive afariste të ndarë sipas komunave

Të dhënat e paraqitura në Tabelën 8, tregojnë qartë se mbi 70% e bizneseve zhvillojnë aktivitetet e tyre afariste në dy komunat më të mëdha në Rajonin e Pollogut, në Tetovë dhe Gostivarë. Në vitin 2015 në komunën e Tetovës, numri i ndërmarrjeve arrinte në 3234 apo 42.8%, ndërsa në komunën e Gostivarit numri total i bizneseve ishte 2362 apo 31.3%. Në komunën e Vrapçishtit numri i bizneseve shënon rritje mesatare për 2.2%, ndërsa në komunën e Tearcës rritja mesatare arrinë në 1.7%. Numri i bizneseve afariste shënon ulje në komunën e Bogovinës mesatarisht për 1.8% dhe në komunën e Jegunovcës për 1.6%.

Tabela 8: Numri i ndërmarrjeve në nivel komunal

Komuna / Viti	2011	2012	2013	2014	2015
Bogovinës	377	360	338	340	356
Bërvenicës	291	298	288	291	293
Vrapçishtit	350	347	352	365	387
Gostivarit	2265	2350	2369	2339	2362
Zhelinës	294	301	282	273	278
Jegunovcës	157	165	155	157	178
Mavrovës	158	163	155	157	155
Tearcës	287	284	290	292	311
Tetovës	2921	3017	3007	3109	3234
Total në Rajonin e Pollog-ut:	7100	7285	7236	7323	7554

Burimi: Puna e vetë autorit e bazuar në të dhënat e Entit Shtetëror Statistikor të Republikës Veriore të Maqedonisë

3.2.5 Ndërmarrjet aktive afariste të ndara në bazë të sektorit ku veprojnë

Në Pollog pjesa më e madhe e bizneseve janë të përfshirë në sektorin tregtar, ato përbëjnë mbi 40% të numrit total të subjekteve afariste. Të dhënat e paraqitura në Tabelën 9, tregojnë numrin e bizneseve aktive të ndarë në bazë të sektorit ku veprojnë për periudhën kohore 2011-2015. Bizneset që operojnë në sektorin tregtar shënojnë ulje prej 3.9%, në vitin 2015 numri i ndërmarrjeve aktive është 3370 apo 44.6%, 966 ndërmarrje ose 12.8% e tyre janë marrë me industri të përpunimit, në hoteleri dhe gastronomi kanë vepruar 701 biznese ose 9.3% , 8.1% apo 611 janë kompani që merren me aktivitete të pasurive të pa luajtshme, 8.9% ose 675 ndërmarrje merren me ndërtimtari, ky sektor shënon rritje për 3.7% në vitin 2015, në këtë vit në Rajonin e Pollogut janë dhënë 473 leje ndërtimi prej të cilave 415 objekte janë ndërtuar dhe mbaruar nga pronarët privat. Sektori i bujqësisë, peshkimit dhe pylltarisë shënon rritje totale për 27.1%, subvencionet e shtetit kanë ndikuar pozitivisht në zhvillimin e këtij sektori.

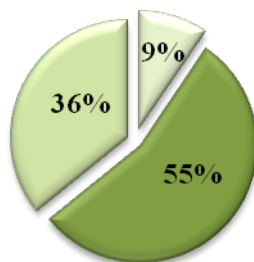
Tabela 9: Numri i subjekteve aktive afariste sipas sektorëve të veprimtarisë

Veprimtaria punuese	2011	2012	2013	2014	2015
Bujqësi, peshkim dhe pylltari	140	149	149	160	178
Xehtari dhe eksploatim të gurit	20	33	17	20	18
Industria përpunuese	851	890	911	905	966
Furnizimi me energji elektrike, gas dhe ujë	36	39	43	46	48
Ndërtimtari	664	681	650	651	675
Tregtia me shumicë dhe pakicë, riparimi,transporti	3504	3513	3440	3386	3370
Hotelieri dhe gastronomi	579	583	600	647	701
Komunikim dhe lidhje	67	78	81	79	77
Ndërmjetësim financiar	23	29	28	26	30
Aktivitet me pasuri të pa luajtshme	402	453	495	556	611
Administratë publike,mbrojtja dhe mbrojtja sociale	12	18	19	19	18
Arsimi	89	94	93	98	104
Shëndetësia dhe punët sociale	364	361	371	378	383
Aktivitetet komunale,kulturore dhe shërbimet tjera	349	364	339	352	375
TOTALI	7100	7285	7236	7323	7554

Burimi: Puna e vetë autorit e bazuar në të dhënat e Entit Shtetëror Statistikor të Republikës Veriore të Maqedonisë

Figura 4: Prodhuesit e të mirave

■ Bujqësi, Peshkim, Pylltari ■ Industri ■ Ndërtimtari



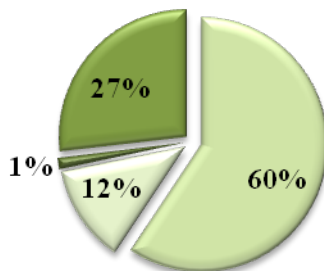
Burimi: Puna e vetë autorit e bazuar në të dhënat e Entit Shtetëror Statistikor të Republikës Veriore të Maqedonisë

Duke u bazuar në të dhënat e vitit 2015, për Rajonin e Pollogut (Figura 4), ndërmarrjet prodhuese në total janë 1885, ku 55% e bizneseve janë të përfshirë në sektorin industrial, 36% e tyre i përkasin fushës së ndërtimtarisë dhe 9% nga ato merren me bujqësi, peshkim apo pylltari.

Në vitin 2015, në sektorin shërbyes janë përfshirë 5669 ndërmarrje (Figura 5), prej të cilave 60% janë marrë me tregti, 27% e tyre me shërbime të tjera, 12% e bizneseve janë të përfshirë në sektorin hotelierik dhe gastronomi dhe vetëm 1% janë marrë me transport dhe komunikim.

Figura 5: Prodhuesit e shërbimeve

■ Tregti ■ Hoteleri dhe Gastronomi ■ Transport dhe Komunikim ■ Shërbime tjera



Burimi: Puna e vetë autorit e bazuar në të dhënat e Entit Shtetëror Statistikor të Republikës Veriore të Maqedonisë

3.2.6 Karakteristikat e zhvillimit të bizneseve të vogla në R. Veriore e Maqedonisë

Sot kushtet dhe mundësitë e zhvillimit të bizneseve të vogla në Republikën e Maqedonisë së Veriut kanë ndryshuar dhe janë avancuar në masë të madhe. Ndryshimet e tilla janë realizuar falë egzistimit të kushteve:

- Ekzistimi dhe zhvillimi i praktikës sipërmarrëse dhe aftësive sipërmarrëse tek menaxherët është një nga parakushtet kryesore për paraqitjen e iniciativës personale e cila manifestohet me hapjen e një numri të madh të ndërmarrjeve të reja.

- Zhvillimi i sektorit financiar, në mënyrë të veçantë hapja e një numri të madh bankash të cilat ofrojnë programe të ndryshme për zhvillim dhe norma të volitshme për kredi, për hapjen dhe zhvillimin e bizneseve të vogla dhe të mesme.

- Marrja e vendimeve ligjore nga përvoja Evropiane ndihmon në përshpjetimin e zhvillimit të sektorit privat: sjellja e sistemit të regjistrimit vetëm prej një sporteli, procedurat doganore më të thjeshta, lehtësime të taksave për bizneset e vogla dhe të sapoformuara, etj.

- Orientimi Evropian i ekonomisë vendase mundëson krijimin e kontakteve të ngushta të bizneseve të vogla dhe të mëdha me partner nga Unioni Evropian duke shkëmbyer kështu eksperiencën të ndryshme në punë që ndihmojnë në zhvillimin e biznesit.

- Zhvillimi arsimorë dhe trajnimet e ndryshme edukative kontribuojnë në zhvillimin e kuadrove cilësore, të cilët të ardhëmen dhe perspektivën e tyre e shohin në bizneset personale, ku dituritë dhe shkathtësitë e fituara do të mund t'i zbatojnë.⁷⁾

⁷⁾ Sllavica Kovačevska Velkova, Zoran Zlatovski, Dimitar Eftimovski, *Bazat e biznesit*, Shkup 2010, fq.19

3.2.7 Karakteristikat e bizneseve të vogla në Rajonin e Pollogut

Roli dhe rëndësia e bizneseve të vogla në Pollog, elaborohet përmes karakteristikave:

- Numri më i madh i ndërmarrjeve në Rajonin e Pollogut janë biznese mikro dhe të vogla. Ky përfundim rrjedh nga fakti se numri më i madh i tyre kanë më pakë se pesëdhjetë të punësuar.

- Vlera mesatare e kapitalit fillestar, rezervave dhe kapitalit të përhershëm në firmë janë në vlera të vogla.

- Pjesa më e madhe e bizneseve të vogla merren me tregëti. Sektori tregëtar është mjaftë i rëndësishëm, pasi që pikërishtë përmes tij arrihet deri te grumbullimi i mjeteve monetare, për t'i investuar më pas në sektorin prodhues.

- Investimet në mjetet fikse tek ndërmarrjet mikro dhe të vogla në Rajonin e Pollogut shënojnë rritje.

- Lidhja ndërmjet bizneseve të vogla dhe bizneseve të mëdha është shumë e dobët, ekziston bashkëpunim shumë i dobët në bazë kooperative.

- Një numër i madh i bizneseve merren me industrinë e përpunimit. Hapja e firmave të reja me standard modern, veçanërishtë që merren me përpunimin e produkteve ushqimore në zonat fushore, ka ndikim të madh në zëvendësimin e produkteve të importuara me ato vendase.

- Në Rajonin e Pollogut pjesëmarrja e bizneseve të vogla është shumë e madhe. Ky përfundim themelohet në analizë në bazë të disa kriterëve si: numri i firmave të regjistruara, të ardhurat totale të realizuara, numri i të punësuarve, niveli i profitit të realizuar, shpenzimet totale të realizuara, madhësia e humbjes së realizuar, etj.

- Bizneset e vogla më tepër janë të fokusuar në gastronomi dhe ndërtimtari, ku dhe vërehen ndryshimet pozitive në këto veprimtari. ⁸⁾

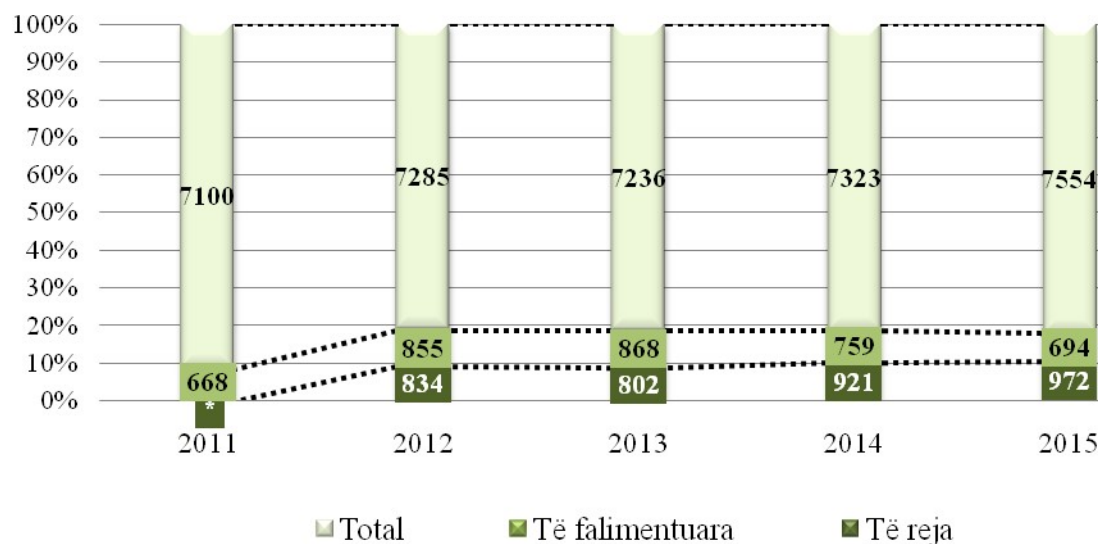
⁸⁾ Sllavica Kovačevska Velkova, Zoran Zlatovski, Dimitar Eftimovski, *Bazat e biznesit*, Shkup 2010, fq.20

3.2.8 Ndërmarrjet e reja dhe të falimentuara

Duke u mbështetur në të dhënat e paraqitura në Figurën 6, të siguruar nga publikimet e Entit Shtetëror Statistikorë, do të analizojmë impaktin që kanë dhënë krijimi i ndërmarrjeve të reja në rritjen e punësimeve dhe falimentimi i tyre në rritjen e papunësisë.

Gjatë periudhës pesë vjeçare të vërtetimit, norma më e lartë e papunësisë është arritur në vitin 2012 dhe atë 34.2% dhe norma më e ulët e punësimit me 29.3%, që është e lidhur ngushtë me numrin e 855 ndërmarrjeve të falimentuara . Viti 2015 konsiderohet vit me normë më të lartë të punësimeve dhe atë 33.2% dhe normë më të ulët të papunësisë që është 29.6%. Themelimi i 972 ndërmarrjeve të reja dukshëm ka influencuar krijimin e 3.923 vendeve të reja të punës. Në Rajonin e Pollogut norma e papunësisë shënon rritje si rezultat i shuarjes së një numri të madh të ndërmarrjeve dhe ulje të së njëjtës me krijimin e bizneseve të reja, që tregon qartë se sektori privat është gjeneratori kryesor i vendeve të reja të punës.

Figura 6: Numri i ndërmarrjeve të falimentuara dhe të reja

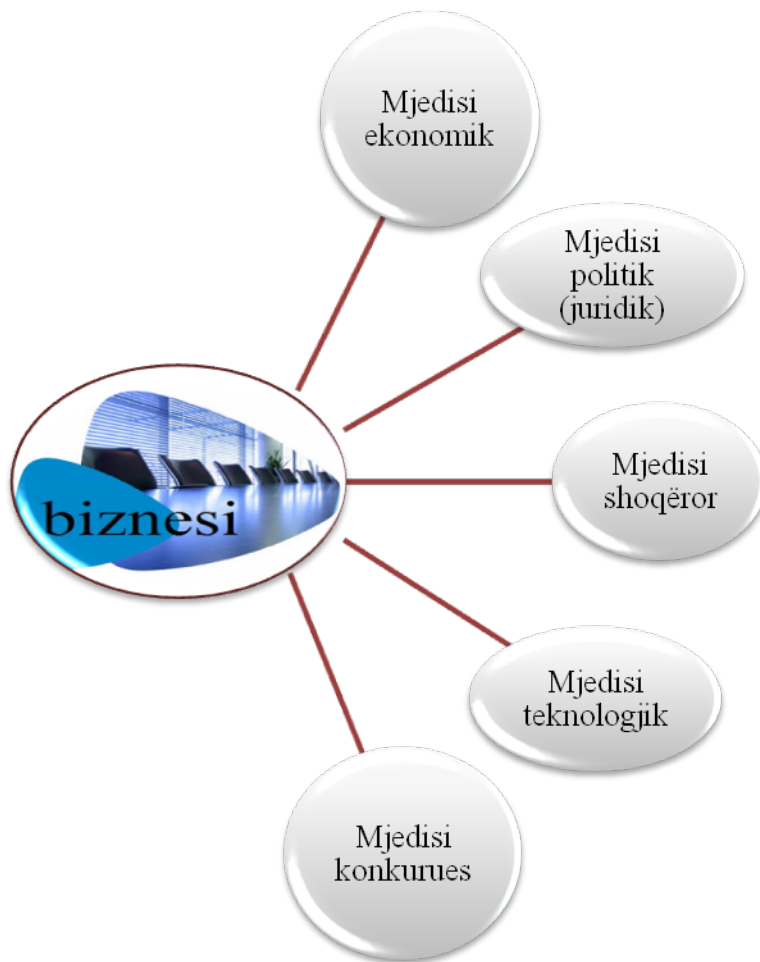


Burimi: Puna e vetë autorit e bazuar në të dhënat e Entit Shtetëror Statistikor të Republikës Veriore të Maqedonisë

3.3 Faktorët që ndikojnë në zhvillimin e biznesit

Gjatë etapave të zhvillimit, bizneset përballen me një numër të konsiderueshëm të faktorëve që kanë ndikim të rëndësishëm për suksesin e biznesit. Mjedisi në të cilin vepron ndërmarrja ndryshon me shpejtësi të madhe, andaj udhëheqësit e tyre duhet vazhdimisht t'i përcjellin ndryshimet që ndodhin në të. Në literaturën e ndryshme përmendëm një numër i madh i faktorëve të jashtëm që kanë ndikim në suksesin e biznesit, por më të rëndësishëm janë faktorët e mjedisit: ekonomik, politik, shoqëror, teknologjik, dhe mjedisi konkurrues.

Figura 7: Faktorët e mjedisit



Mjedisi ekonomik është një faktorë mjaft i rëndësishëm për biznesin, sepse ndikon në mënyrë direkte në zhvillimin e tij. Hulumtimi i mjedisit ekonomik i mundëson menaxherit të krijojë një pasqyrë të qartë për situatën ekonomike në të cilën ndodhet vendi. Menaxheri për të siguruar këto informacione, i analizon faktorët makroekonomik siç janë : prodhimi bruto i brendshëm PBB, niveli i të ardhurave për kokë banori, inflacioni, shporta e konsumit, fuqia blerëse, zhvillimi i sistemit ekonomik, infrastruktura, mundësia për investime, pozita gjeografike e vendit, etj.

Mjedisi politik-juridik është po aq i rëndësishëm për suksesin e biznesit. Roli i qeverisë në zhvillimin e biznesit ka peshë të madhe, sepse politikat e hartuara nga qeveria ndikojnë në mënyrë direkte në vendimet menaxheriale. Sistemet politike dhe sitemet ligjore shpesh herë paraqesin dhe rrezik për bizneset, sepse ndryshimit e tyre shkaktojnë ç'regullime në politikat vendimmarrëse të biznesit, prandaj duhet analizuar dhe ndjekur në mënyrë permanente çdo ndryshim të tyre.

Mjedisi social-shoqëror. Përpara se të fillojmë një biznes të ri, menaxheri duhet t'i hulumtojë faktorët shoqëror të cilët kanë të bëjnë me strukturën demografike të popullsisë, strukturën e papunësisë sipas moshës, gjinisë, racës dhe nivelit të edukimit, stilin e jetesës, natalitetin dhe mortalitetin, emigrimet etj. Ky faktorë është i rëndësishëm sepse mundëson që të sigurojmë informacion të saktë për popullësinë e vendit në të cilin dëshirojmë të zhvillojmë biznesin, krijojnë pasqyrë të qartë për moshën, gjininë dhe racën e klientëve që do t'i posedojmë duke zvogëluar dyshimet në vete se produktet apo shërbimet që do t'i ofrojmë në treg janë në përputhje me kërkesat dhe nevojat e tyre.

Mjedisi teknologjik përfshinë teknikat dhe teknologjinë që shfrytëzon ndërmarrja për të bërë punë. Ndryshimet teknologjike sot po realizohen me hapa shumë të shpejtë. Ato po arrijnë nivelin më të lartë të zhvillimit të parë ndonjëherë. Që një ndërmarrje të mbetet konkuresë në treg duhet ndjekur vazhdimisht ndryshimet e fundit të teknologjisë. Në një treg me konkurrencë të lartë punësimi, zhvillimi i teknologjisë mundësonë rritjen e punësimit të studentëve të diplomuar të cilët kanë aftësi të menaxhojnë me teknologjinë e re.

Mjedisi konkurrues, shpall luftë ndërmjet ndërmarrjeve që ofrojnë produkte apo shërbime të njëjta ose të ngjajshme me njëra tjetrën. Krijimi i një produkti të vaçantë dhe të përkryer sot më nuk është pika e vetme më e fortë e kompanive konkurruese. Ndërmarrjet e mëdha synojnë të arrijnë kosto më të ulët të prodhimit, duke zënë në punë fuqinë punëtore më të lirë.

3.4 Llojet e rreziqeve që përballen bizneset

Rreziqet me të cilat ballafaqohen bizneset e vogla janë nga më të ndryshmet. Literaturë të ndryshme paraqesin numër dhe lloje të ndryshme të rreziqeve. Disa nga llojet e rreziqeve me të cilat ballafaqohen pronarët janë edhe :

Rreziku financiar paraqitet me fillimin e një biznesi të ri, ku pronari rrezikon humbjen e investimit personal, kohës dhe parave në rast të falimentimit. Nëse biznesi dështon, pronari detyrohet të përdor edhe pasuritë që posedon në emër personal për t'i shlyer borxhet e firmës, ku rrezikon dhe falimentimin e vet. Prandaj shumë persona nuk janë të gatshëm të marrëi përsipër rriskun e humbjes së pasurive të patundëshme apo parave të gatshme për të nis biznes personal.

Rreziku i karrierës . Shumë njerëz ëndërrojnë të kenë një biznes personal por kanë dyshime të mëdha në vete se sa do t'ia dalin mbanë me biznesin e ri. Frika nga dështimi dhe mundësia e humbur për tu kthyer mbrapa bën që shumë persona të mos kenë guximin e duhur për të hequr dorë nga paga e lartë dhe e sigurtë e tyre, sigurimi shëndetësor dhe shumë përfitime të tjera për të nis një biznes.

Rreziku familjar dhe shoqëror. Themelimi i biznesit të ri përpos investimeve më të larta në para kërkon edhe angazhim më të madh në punë. Shpesh herë puna pa orar bën të mundur krijimin e konflikteve brenda familjes, angazhimet e vazhdueshme bëjnë që të mos kesh kohë të mjaftueshme për gruan dhe fëmijët. Rraportet e ngushta shoqërore fillojnë të distancohen si rezultat i takimeve më të rralla të përbashkëta.

Rreziku psikik. Dështimi i bizneseve gjithmonë ka sjell me vete dhe pasoja të tjera te pronari. Humbja e parave të investuara, miqve dhe të afërmive, shtëpisë, veturës, dhe llojeve të tjera të patundshmërive gjithmon kanë gjetur zgjidhje për zëvendësim, por në personalitete të ndryshme kjo humbje manifestohet në forma të ndryshme. Goditja më e fortë nga falimentimi është ajo që ndikon në prishjen e psikikës së personit që e humb biznesin.

3.5 Burimet e financimit të bizneseve

Çdo kompani vazhdimisht ndjenë nevojën për burime njerëzore, kapital dhe mjete financiare. Burimet financiare janë më të rëndësishme sepse ato mundësojnë sigurimin e burimeve tjera të nevojshme për zhvillim të mëtejshëm të biznesit. Dy mënyrat kryesore të financimit janë nga burimet vetanake dhe burimet e huaja.

Financimi nga burimet vetanake paraqet shfrytëzimin e mjeteve personale të pronarit për nevojat e biznesit, por pa pasur obligim që t'i shlyejmë. Ato paraqesin burimin primar të financimit, sepse është forma më e lehtë e sigurimit të tyre. Burimet vetanake të financimit ndahen në dy grupe kryesore:

▪ **Mjetet në formën e deponimeve të pronarëve gjatë themelimit të ndërmarrjes:** *Kapitali i pronarit* te bizneset e vogla është burimi kryesor i financimit. Financimi mund të vijë nga disa burime: kursimet familjare, të hollat nga shitja e pasurisë personale, të hollat nga shitja e letrave me vlerë, trashëgimia, dhuratat, huatë nga miqtë etj.

Deponimet e përbashkëta. Ndërmarrjet që janë krijuar nga më tepër se një themelues fillojnë me punë duke përdorur deponimet e themeluesit. Në mes veti krijojnë marrëveshje që përcakton nivelin e investimit të cilin themeluesi duhet ta investojë. Deponimi i secilit partner shfrytëzohet për arritjen e aktivitetit të ndërmarrjes, ndërsa rezultati i përket të gjithë partnerëve varësisht nga mjetet e investuara.

▪ **Mjetet nga kursimet të cilat krijohen në punën e ndërmarrjes.** Në këto mjete bëjnë pjesë: *Fitimi* që është burimi shumë i rëndësishëm për financimin e ndërmarrjes. Aftësia më e madhe e një menaxheri është të financojë biznesin nga fitimi i lartë i krijuar. *Amortizimi* është një mënyrë tjetër e financimit, ai vjen në shprehje tek ato biznese në të cilat mjetet ekzistuese fikse kanë vlerë të lartë dhe e ndjekin zhvillimin teknik-teknologjik.

Financimi nga burimet e huaja. Forma më e shpeshtë e financimit të punës së ndërmarrjeve të mesme dhe të mëdha nga burimet e huaja janë kreditë afatshkurte dhe kreditë afatgjate, si dhe grumbullimi i mjeteve nëpërmjet emetimit të aksioneve.

▪ **Kredi afatshkurte** janë ato kredi periudha e kthimit e të cilave është një vit. Ato synojnë që të financojnë vazhdimësinë e punës në ndërmarrje për realizimin e qëllimeve. Burimet e kredive afatshkurte janë: kreditë komerciale, kreditë nga institucionet financiare dhe kreditë nga ndërmarrje të tjera. *Kredi tregtare* formohen kur ndërmarrja furnizon prodhime të caktuara nga furnizuesi, kurse borxhin e kthen më vonë me kontratë. *Kredi nga institucionet financiare* formohen kur ndërmarrja merr kredi me afat kthimi prej një viti nga bankat. *Kredi nga ndërmarrjet e tjera* - Si burim i financimit të ndërmarrjes mund të paraqitet edhe ndërmarrje tjetër – partneri i saj afarist. Partneri afarist e krediton ndërmarrjen me qëllim që të arrijë përfitim ekonomik për vete, p.sh., furnizimin e materialeve të papërpunuara, shitjen e prodhimeve të gatshme etj.

▪ **Kredi afatgjate** janë ato kredi kthimi i të cilave është më tepër se pesë vjet. Banka i miraton këto kredi për investime të cilat kanë për qëllim të zgjerojnë ose të përmirësojnë kapacitetin ekzistues të ndërmarrjeve. Kthimi i kredive afatgjate bëhet nga fitimi i realizuar ose nga mjetet e dedikuara për amortizimin. Bizneset duhet të prezentojnë tek bankat pasqyrat financiare para se të aplikojnë për hua.

▪ **Aksioni** është vërtetim me shkrim të pronësisë së një pjese të ndërmarrjes (shoqatës aksionare). Në vend që të marrin hua nga bankat, ndërmarrjet aksionare mund të sigurojë kapital nëpërmjet transmetimit të aksioneve.

▪ **Dividendi** është pjesë e fitimeve të ndërmarrjes dedikuar për shpërndarje të poseduesve të aksioneve (aksionarët). Pronari i aksioneve nëse dëshiron t'i kthejë mjetet e investuara mund t'i shesë në treg si letra me vlerë ose në bursë.⁹⁾

3.6 Dallimet në mes udhëheqjes formale dhe joformale

Ekzistojnë dy forma kryesore të udhëheqjes së biznesit: formal dhe joformal. Bizneset formale në krye të detyrës emërtojnë një person që zyrtarisht do të udhëheq grupin. Lideri formal ka për detyrë t'i menaxhon burimet e disponueshme, t'i frymëzon dhe mbikëqyr punëtorët për arritjen e rezultateve më të mira të përbashkëta. Autoriteti dhe pozita e lartë e tyre në kompani përcaktohet nga pronari, prandaj ato kanë fuqi të ndikojnë tek punëtorët tjerë duke i favorizuar apo ndëshkuar në raste të caktuara. Pushtetin që ia jep kjo pozitë si dhe njohja e mirë e punës dhe eksperiencë në këtë drejtim bënë të mundur që të kërkojë llogari nga të tjerët në qoftëse punët në grup nuk janë realizuar siç duhet apo të shpërblehen ato të cilët kanë shkathtësi të veçanta dhe e njohin mirë punën.

Në bizneset joformale udhëheqësi përzgjidhet nga punëtorët në mes veti. Ato nuk kanë autoritet, të drejta dhe privilegje të caktuara. Personat e zgjedhur vlerësohen në bazë të sjelljes personale dhe aftësive për të udhëhequr grupin. Ato nuk janë në gjendje të marrin masa ndëshkuese për asnjë punëtor, apo të shpërblejnë punëtorët e mirë.

⁹⁾ Dimitar Eftimovski, Slavica kovačevska Velkova, Zoran Zlatovski, *Bazat e biznesit*, Shkup 2010, fq.85

3.7 Avantazhet dhe disavantazhet e udhëheqjes së një biznesi formal

Avantazhet kryesore të organizimit formal janë paraqitur në vijim:

- **Koordinim dhe bashkëpunim i lehtë:** Këto janë dy faktorë të rëndësishëm që ndihmojnë realizimin me sukses të veprimeve biznesore. Aktivitetet e koordinuara realizohen më lehtë përmes koordinimit të aktiviteteve në departamente të ndryshme.
- **Niveli i lartë i efikasitetit:** Respektimi i rregullave të përgjithshme të përcaktuara nga organizata për të gjithë të punësuarit mundëson arritjen e komunikimit në nivel të lartë.
- **Arritja e objektivave organizative:** Më lehtë arrihen qëllimet organizative sepse shfrytëzohen në mënyrë maksimale burimet materiale dhe resurset njerëzore.
- **Sistemi i lehtë i komunikimit:** Menaxherët kontaktojnë me punëtorët përmes sistemit formal të komunikimit dhe punëtorët komunikojnë me mbikqyrësit e tyre përmes rrjetit të njëjtë.
- **Ndarja e punëve dhe përgjegjësi:** Punët ndahen sistematikisht midis departamenteve dhe punëtorëve të ndryshëm, prandaj nuk ndodh që individ të caktuar të mbingarkohen me punë.
- **Zinxhir i komandimit :** Kjo formë e udhëheqjes përcakton qartë marrëdhënien superiore mvarëse dmth kush kujt i raporton.

Disavantazhet e organizimit formal janë:

- **Vonesa në veprim:** Ndjekja e zinxhirit dhe veprimeve zinxhirore në strukturën formale të menaxhimit sjellë vonesa, sepse ato përcaktohen nga niveli i lartë udhëheqës.
- **Jo fleksibil:** Nëse dikush nga grupi dëshiron t'i ndryshon pikpamjet e tij, nuk është e mundur. Edhe kur është nevoja për ndryshime, është shumë e vështirë të arrihen.
- **Injorohen nevojat sociale të punëtorëve:** Kjo formë e organizimit nuk i kushton shumë vëmendje nevojave psikologjike dhe sociale të punëtorëve, të cilat në një shkallë të caktuar çojnë edhe në demotivim të tyre.
- **Mungesë e iniciativës:** Në kuadër të këtij sistemi, komunikimi, të gjithë i kryejnë detyrat e tyre duke ndjekur një sistem specifik të paracaktuar. Kjo pengon zhvillimin e kreativitetit të punëtorëve.

3.8 Avantazhet dhe disavantazhet e udhëheqjes së një biznesi joformal

Avantazhet e organizimit joformal janë:

- **Komunikim i shpejtë :** Bizneset joformale paraqesin kanal më të shkurtë të informimit, prandaj mundësohet komunikimi më i shpejtë.
- **Përbush nevojat sociale :** Udhëheqësi tregon kujdes për nevojat sociale dhe psikologjike të punëtorëve. Kjo nxit motivim tek ata për shkak të kujdesit të treguar.
- **Përgjigje korrekte :** Nëpërmjet strukturës joformale, drejtuesit arrinë të kuptojnë reagimet e punonjësve për politikën dhe planet e ndryshme të hartuara.

Disavantazhet e organizimit joformal janë:

- **Rezistencë ndaj ndryshimeve:** Është shumë e vështirë të bëhen ndryshime në menaxhim nëse ato nuk janë të pranueshme nga udhëheqësia joformale. Një kundërshtim i tillë do të pengonte zhvillimin e më tejshëm të biznesit.
- **Mungesë e specializimit :** Punëtorët nuk i kanë përgjegjësitë e ndara, ato krijojnë lidhje ndërmjet veti dhe komunikojnë vazhdimisht për tema të ndryshme, prandaj dhe specializimi nuk mund të arrihet.
- **Fokus më të theksuar në interesat individual :** Organizimi joformal i përkushton më tepër rëndësi kënaqësisë së interesit individual se sa interesit organizativ.
- **Krijim i thashethemeve:** Përhapja e thashethemeve me shpejtësi të madhe ndikon negativisht në interesin e biznesit, sepse krijon konflikt tek punëtorët si shkak i informacioneve mashtruese.

IV.METODOLOGJIA

4.1 Hulumtimi

Për të realizuar qëllimin kryesor të këtij hulumtimi duhet t'i kryejmë disa detyra:

1. Të hulumtojmë dhe grumbullojmë literaturë që ka të bëjë me udhëheqjen e bizneseve formale dhe joformale;
2. Të analizojmë përfaqësimin e grave në biznes, në rastin konkret për Rajonin e Pollogut;
3. Të analizojmë përkrahjen e institucioneve shtetërore ;
4. Të përpilojmë anketë si instrument hulumtues, përmes të cilës do të grumbullojmë informacion për mënyrën e udhëheqjes së bizneseve nga femrat;
5. T'i analizojmë të dhënat hulumtuese;
6. T'i interpretojmë rezultatet e hulumtuara;
7. Nxjerjen e konkluzioneve dhe rekomandimeve

Pjesën teorike të këtij punimi e kam përfunduar në fund, e kemi parë të arsyeshme sepse biznesi si temë është mjaftë i njohur dhe i diskutuar, ka material të mjaftueshëm për të shfletuar në të gjitha gjuhët prandaj është më e lehtë për të siguruar informacionet e nevojshme. Ndërsa pjesën empirike e kam filluar prej më herët, veçanërisht pjesën e diskutuar për bizneset formale, por duhet theksuar se në mungesë të të dhënave të nevojshme për trajtim të cilat të dhëna nuk i dispononte Enti Shtetëror i Statistikave për rajonin e Pollogut, bëri që kjo procedurë të zgjaste më tepër, prandaj edhe hulumtimi është realizuar për periudhën kohore 2011-2015, sepse pjesa më e madhe e informacionit të siguruar i përkiste kësaj periudhe. Anketimi është realizuar për katër ditë brenda një jave, në nëntë komuna, në nivel rajonal.

4.2 Grumbullimi

Gjatë këtij hulumtimi janë përdorur të dhëna nga burime primare dhe burime sekondare, përfshirë këtu artikuj përkatës të vlefshëm online dhe libra në të cilat përfshihet fusha e menaxhimit të bizneseve nga femrat si dhe të dhëna të marra nga pyetësi. Të dhënat e marra nga pyetësi janë realizuar në Rajonin e Pollogut, në gjithsej 40 të anketuar të cilët udhëheqin biznese formale dhe joformale, kryesisht të karakterit prodhues, shërbyes dhe tregtar.

Përfaqësuesit e këtyre bizneseve, pavarësisht pozitës së punës brenda tyre, janë shprehur të gatshëm që të bashkëpunojnë me qëllim arritjen e rezultateve nga ky pyetësor. Punimi nuk paraqet eksperiment. Të dhënat e marra nga librat dhe artikujt e përmendur janë të analizuar dhe të zgjedhur për trajtim. Gjithashtu, mes hipotezave dhe teorive ekziston një lidhje për ta bërë sa më të qartë mesazhin e temës. Informatat e dhëna në formë rezultati nga pyetësi janë të analizuar dhe të përshkruara në përputhje me pjesën teorike të punimit, gjithmonë në përpjekje për të shkruar një hap më tej në lidhje me informacionin për udhëheqjen e bizneseve nga femrat.

V. ANALIZA DHE INTERPRETIMI I TË DHËNAVE

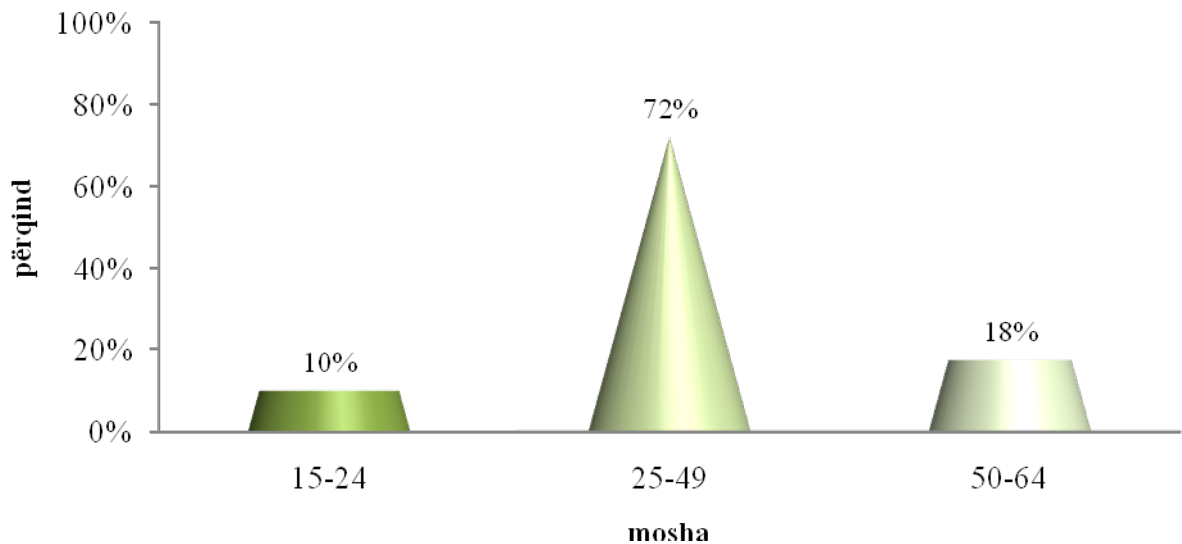
5.1 Rezultatet nga anketimi

Anketa përfshinë gjithsej 13 pyetje, përmes të cilave janë marrë mendimet dhe qëndrimet nga udhëheqëset femra për jetëgjatësinë e biznesit, vendin ku zhvillohet biznesi, formën e udhëheqjes (në mënyrë legale apo jolegale), ata të cilat udhëheqin biznesin në mënyrë joformale a e kanë menduar që biznesin ta regjistrojnë ndonjëherë, arsyet pse funksionon në mënyrë joformale, numrin e punëtorëve që posedojnë, sa janë të kënaqur nga institucionet shtetërore dhe nga shërbimi i tyre, çfarë mendimi kanë për femrat si udhëheqëse dhe a mendojnë se ekziston friga nga mosuksesi, a posedojnë aftësi menaxheriale etj.

Për të vërtetuar hipotezat e parapara në hulumtim, fillimisht do të bëjmë interpretimin e rezultateve të realizuara nga pyetësi në formë statistikore sipas rradhitjes së pyetjeve të parapara në pyetësor.

Të dhënat e përpunuara nga përgjigjet e siguruara prej udhëheqësve femra të biznesit do t'i paraqesim me anë të tabelave të paraqitura në programin Microsoft Word, dhe grafikonet e përpiluara në programin Microsoft Excel, me qëllim të vetëm, që t'i bëjmë sa më të qarta përgjigjet e të anketuarve.

Figura 8: Moshë e të anketuarve



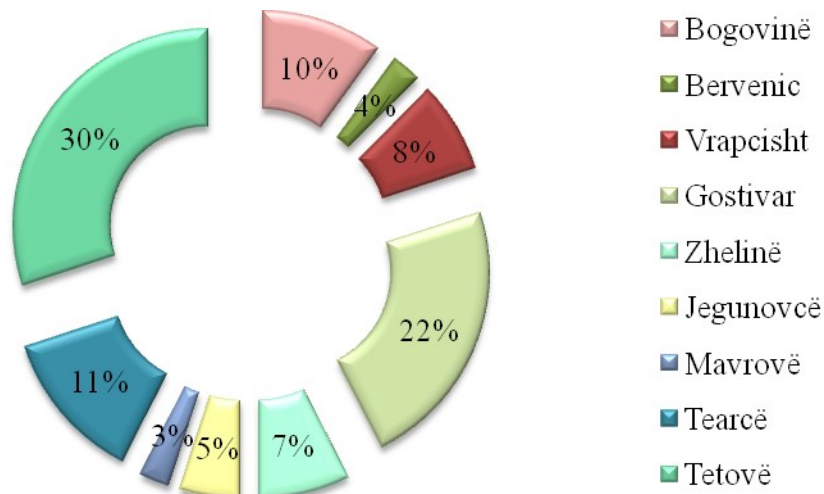
Burimi : Të dhënat e siguruar nga anketa e realizuar në Rajonin e Pollogut

Nga të dhënat e paraqitura në Figurën 8 mund të vërejmë se nga 40 sipërmarrëse femra të anketuar 10% e tyre janë në moshë të re, përkatësisht 15 deri 24 vjet, 72% e tyre janë nga moshë 25 deri në moshën 49 vjeç dhe 18 % prej tyre i përkasin periudhës së mesme dhe atë moshës 50 deri 64 vjet.

Analiza bazë e realizuar nga statistikat shtetërore vërteton se pjesa më e madhe e femrave të papunësuar në rajonin e Pollogut janë mbi moshën 27 vjeç, nga ku mund të konkludojmë se gratë të cilat nuk kanë gjetur mundësi punësimi në tregun formal janë orientuar dhe e kanë kërkuar këtë mundësi në tregun joformal.

Dallimi qëndron në atë se gratë në zonat urbane nga moshë 25 deri në moshën 64 janë më aktive në tregun e punës, në krahasim me gratë në zonat rurale të po të njejtës moshë.

Figura 9: Komunitat në të cilat është realizuar anketa



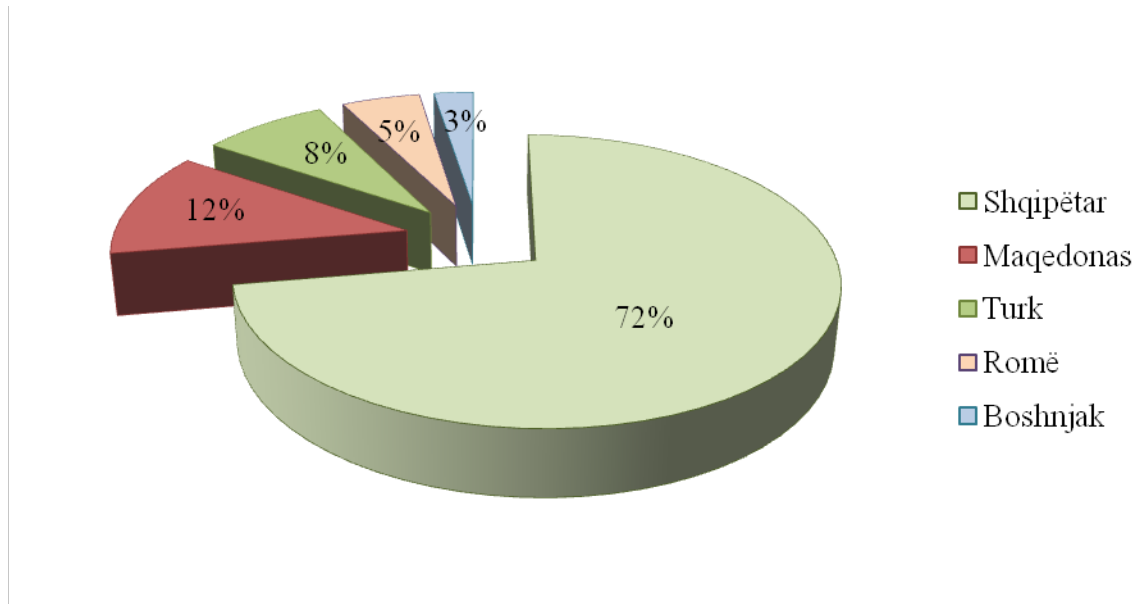
Burimi : Të dhënat e siguruar nga anketa e realizuar në rajonin e Pollogut

Duke marrë parasysh të dhënat zyrtare në dispozicion dhe rezultatet nga studimi mund të përfundojmë se gratë në zonat rurale janë më pak të përfshira në biznes. Mungesa e informacionit në kohë lidhet ngushtë me mundësinë e punësimit të femrave në zonat rurale.

Mbështetja e ulët financiare, mungesa e vazhdueshme e sistemit monitorues që do të nxiste motivim dhe përkrahje të grave në biznes, paragjykimet nga rrethi ku jetojnë se gratë janë për në shtëpi dhe për t'u kujdesur për fëmijët e jo për në punë, sepse punë nuk ka për burrat e jo për ato, janë faktorë të rëndësishëm që ndikojnë direkt në përfshirjen e grave në tregun e punës.

Rezultatet e paraqitura në figurën 9, tregojnë qartë se 52% e bizneseve janë përqëndruar në dy komunitet kryesorë të rajonit të Pollogut edhe atë (30% në Tetovë) dhe (22% në Gostivar) , ndërsa 48% e bizneseve tjera janë në shtatë komunitet të rajonit.

Figura 10: Përkatësia etnike e të anketuarve

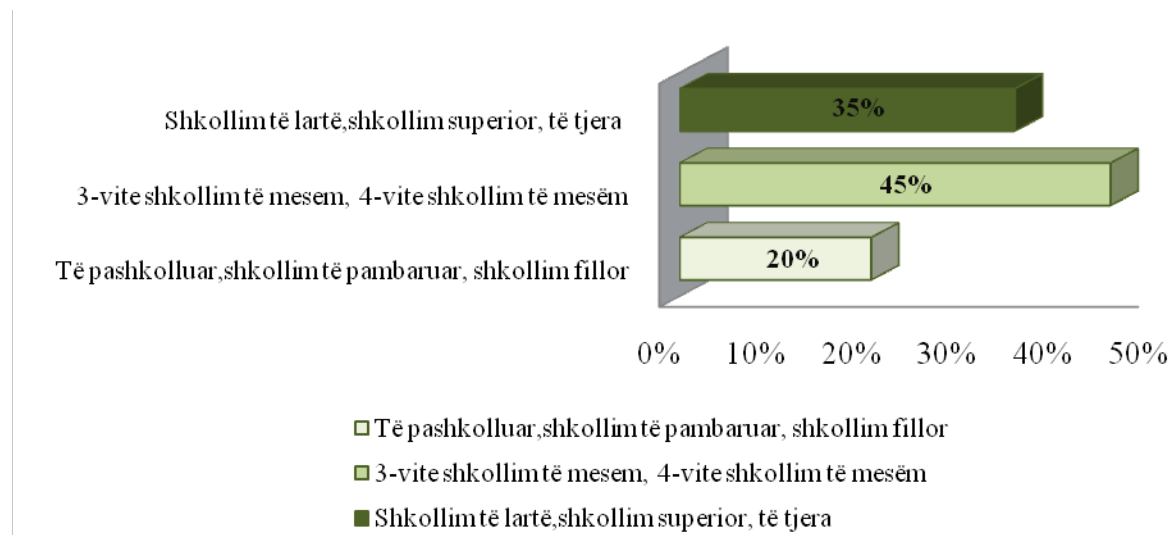


Burimi : Të dhënat e siguruar nga anketa e realizuar në rajonin e Pollogut

Situata aktuale në rajonin e Pollogut shënon nivel të ulët të aktivitetit të grave dhe bashkësive etnike në pakicë në tregun e punës. Edhe pse ligji parasheh barazi gjinore të qytetarëve dhe mosdiskriminin në mes të grupeve etnike në pakicë, për fat të keq kjo mbetet vetëm një synim i largët i organeve shtetërore për t'u ndjek.

Hulumtimi i realizuar tregon shifra të larta të pabarazisë në bazë të përkatësisë etnike. Nga të dhënat e paraqitura në figurën 10 mund të theksojmë se rreth $\frac{3}{4}$ e sipërmarrësve femra të anketuara janë të një përkatësie të vetme etnike, respektivisht 72% e tyre janë shqipëtare, ndërsa rreth $\frac{1}{4}$ e tyre janë të përkatësive të ndryshme etnike të cilat në të njëjtën kohë janë pakicë etnike në vend, 12% e tyre janë maqedonase, 8% janë të përkatësisë etnike turke, 5% janë rome dhe vetëm 3% e tyre janë boshnjake.

Figura 11: Niveli i edukimit të udhëheqësve – përgjigjet e të anketuarve



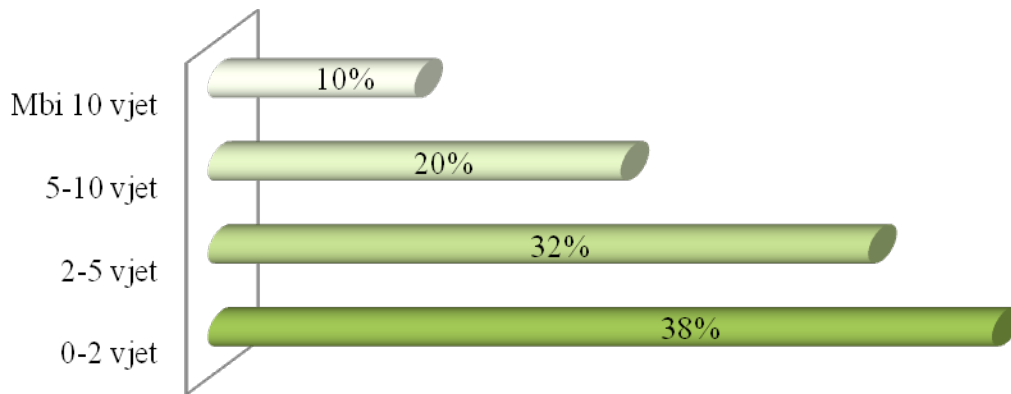
Burimi : Të dhënat e siguruar nga anketa e realizuar në rajonin e Pollogut

Një nga faktorët kryesorë konkurues në tregun e punës është statusi i edukimit. Në rajonin e Pollogut në zonat rurale gratë kanë nivel më të ulët të arsimit, niveli mesatar i edukimit të tyre është arsimi fillorë, për dallim nga gratë në zonat urbane ku niveli mesatar i edukimit të tyre është arsimi i mesëm apo i lartë.

Nga rezultatet e paraqitura në Figurën 11, mund të vërejmë se ndërmarrëset femra të anketuara me arsim fillorë kanë qenë (20%), me arsim të mesëm (45%) dhe (35%) e tyre me arsim të lartë. Gratë nuk kanë mundësi të mjaftueshme financiare për të zhvilluar bizneset e tyre, pjesa më e madhe e subjekteve afariste që menaxhohen nga ato janë sallone të bukurisë, kozmetikë, agjencion për dekorim dhe organizim të rasteve solemne, rrobaqepësi, artizanate, pastičeri, veprimtari të ndryshme bujqësore etj.

Pabarazia në ndarjen e punëve dhe përgjegjësi në familje, niveli i dobët ekonomik i tyre, mos informimi në kohë për trajnim dhe zhvillim të aftësive të tyre janë disa faktorët që pengojnë ngritjen dhe avancimin e femrës në tregun konkurues të punës.

Figura 12: Jetëgjatësia e biznesit – përgjigjet e të anketuarve

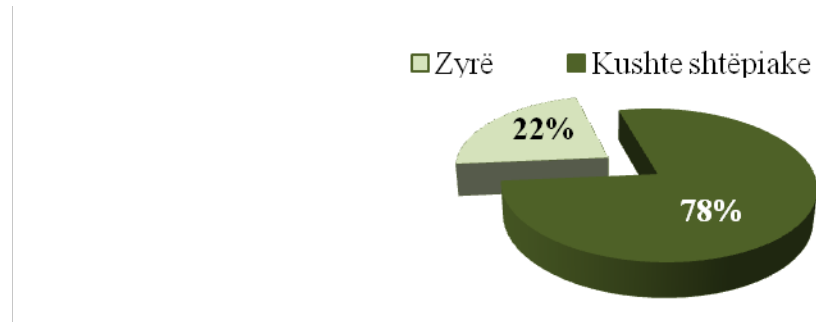


Burimi : Të dhënat e siguruar nga anketa e realizuar në rajonin e Pollogut

Të dhënat mbi kohëzgjatjen e aktivitetit afarist, kur bëhet fjalë për gratë në biznes paraqesin përqindje më të lartë në bizneset fillestare. 38% e tyre janë të përfshira në biznese të themeluara nga 0 deri 2 vjet, 32% e tyre udhëheqin biznesin nga 2 deri më 5 vjet, 20% nga ato egzistojnë nga 5 deri 10 vjet, dhe vetëm 10% janë mbi 10 vjet (Figura 12).

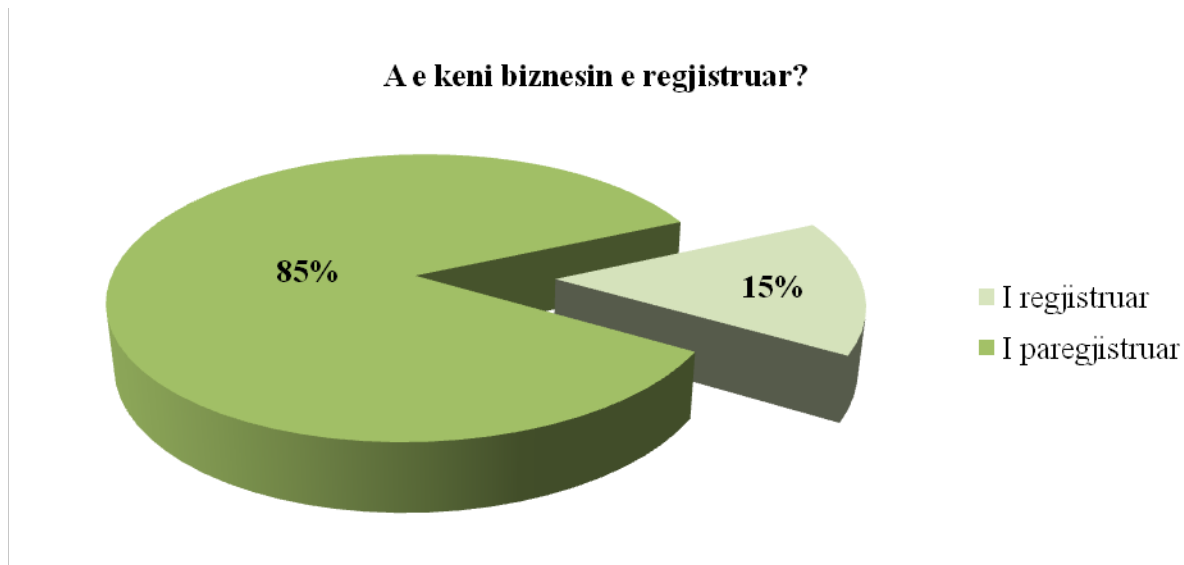
Gjendja e vështirë financiare e grave bën të pamundur për shumicën që të marrin me qira një objekt ku do të zhvillojnë biznesin e tyre. Nga të anketuarat, 78% zhvillojnë aktivitetin afaristë në kushte shtëpiake dhe vetëm 22% e tyre kanë zyrë të caktuar (Figura 13).

Figura 13: Hapësira ku realizohen aktivitetet – përgjigjet e të anketuarve



Burimi : Të dhënat e siguruar nga anketa e realizuar në rajonin e Pollogut

Figura 14: Qëndrimi i femrave sipërmarrëse për formën e udhëheqjes së biznesit

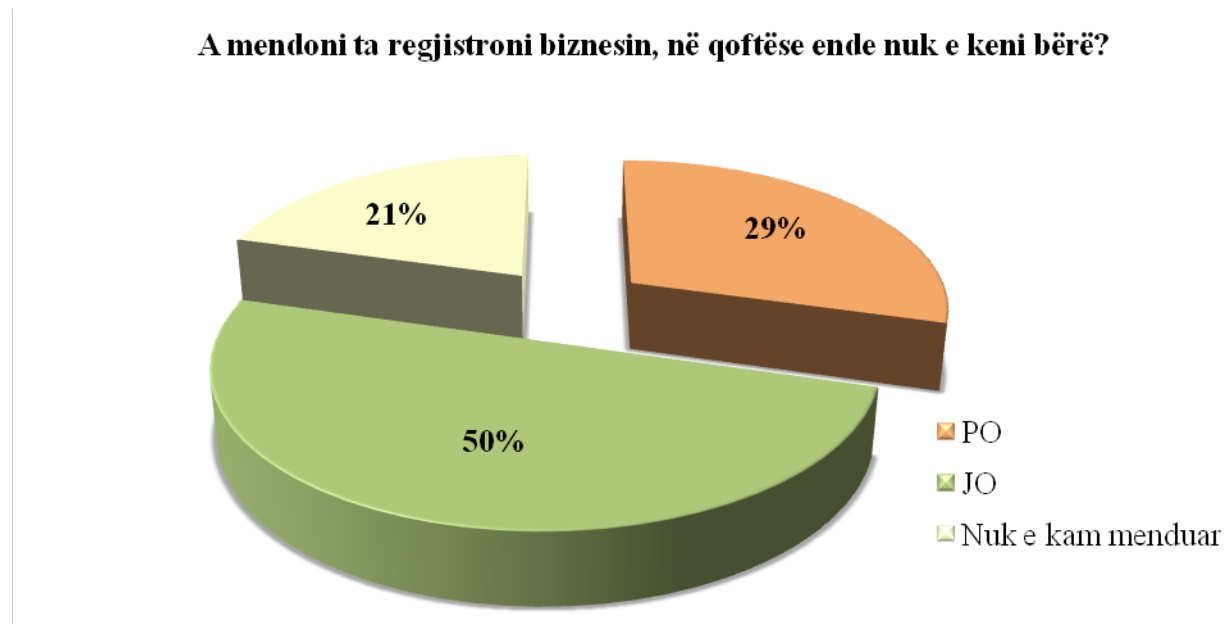


Burimi : Të dhënat e siguruara nga anketa e realizuar në rajonin e Pollogut

Në Rajonin e Pollogut norma e papunësisë është shumë e lartë, dhe atë më e theksuar tek femrat. Shumë prej tyre po luftojnë për të ndryshuar statusin e tyre në tregun e punës, duke bërë përpjekje për të filluar biznesin e tyre.

Duke numëruar përgjigjet e siguruara nga anketa e realizuar tek sipërmarrëset femra, të cilat janë paraqitur në figurën 14, mund të konkludojmë se 85% e femrave udhëheqin biznese të pa regjistruar. Pa marrë parasysh moshën, nivelin e arsimit apo eksperiencën e punës, ato përpiqen që të ndryshojnë statusin e tyre ekonomik, duke u futur në fushën e biznesit. Një numër i vogël i tyre, apo 15% janë përgjigjur se udhëheqin biznesin në formë legale, duke pohuar vështirësitë e shumta që kanë hasur që nga themelimi, menaxhimi e deri te financimi i biznesit si të pavarur.

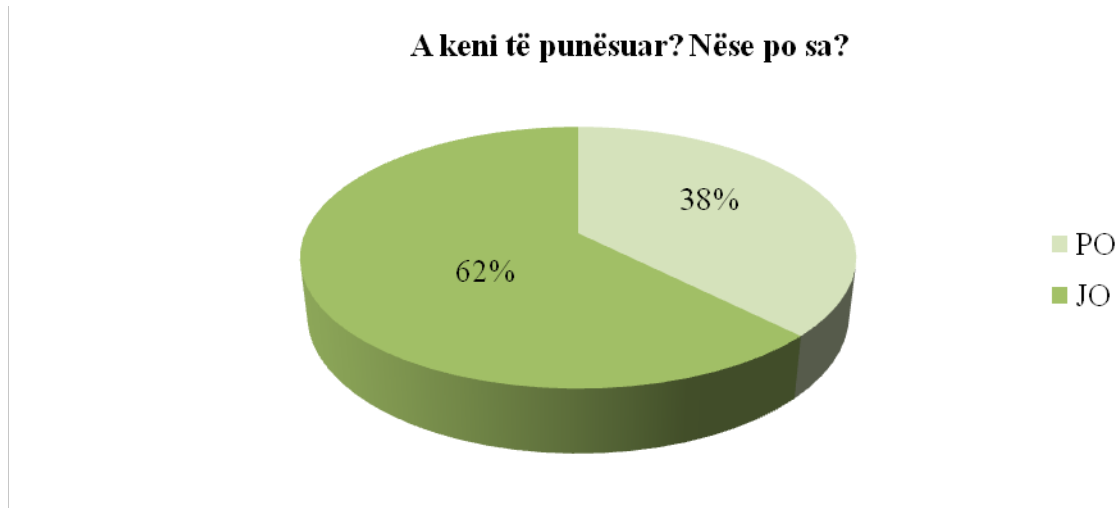
Figura 15: Paraqitja grafike e orientimit të biznesit nga udhëheqëset femra



Burimi : Të dhënat e siguruar nga anketa e realizuar në rajonin e Pollogut

Në pyetjen e parashtruar gjatë anketës, sipërmarrëseve femra që udhëheqin biznesin në mënyrë joformale, se a dëshirojnë ta regjistrojnë biznesin e tyre, 50% e tyre janë përgjigjur për opsionin e dytë (JO), qëllimi kryesor i tyre është gjenerimi i të ardhurave të rregullta dhe të vazhdueshme, 29% dëshirojnë të regjistrojnë biznesin, ambicjet e tyre shkojnë pak më larg, ato dëshirojnë të rrisin pasurinë e tyre dhe të depërtojnë në tregun e jashtëm, por mbështetja e familjes në këtë rast paraqet faktorin kryesorë për të zhvilluar biznesin më tej sepse gratë përpos punës profesionale kanë dhe angazhime shtesë në shtëpi, ndërsa 21% e tyre nuk e kanë menduar si opsion.

Figura 16: Paraqitja grafike e rezultateve për të punësuarit



Burimi : Të dhënat e siguruar nga anketa e realizuar në rajonin e Pollogut

Sipas të dhënave të përgjithshme 62% e femrave ndërmarrëse udhëheqin biznesin si të vetme pa patur ndihmë nga të tjerë, ndërsa 38% e tyre kanë të punësuar (figura 16).

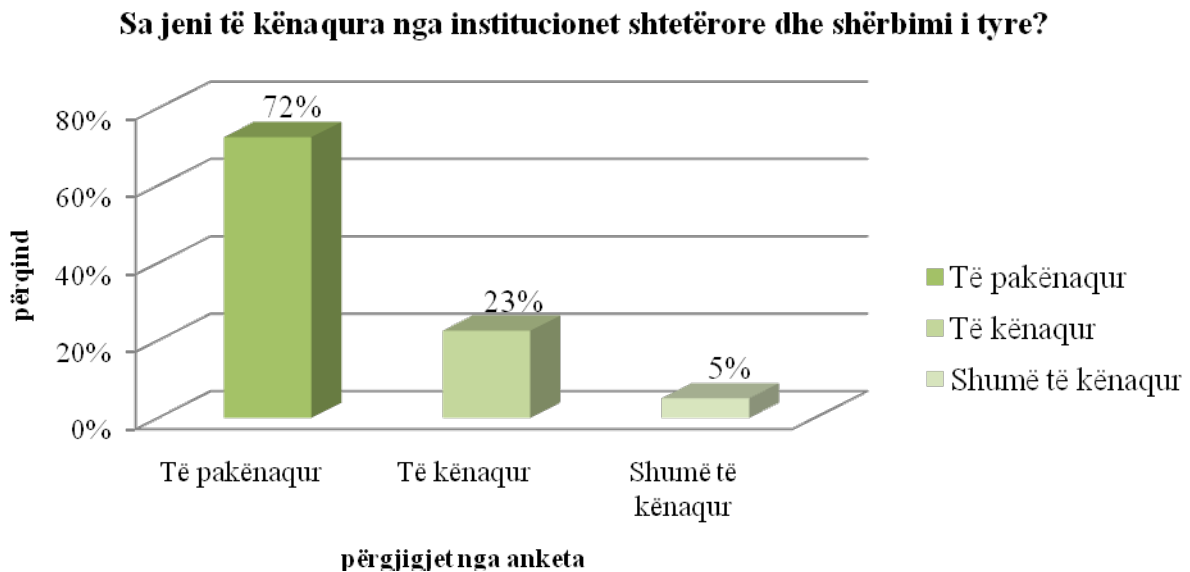
Të dhënat e paraqitura në tabelën 10 tregojnë se 15 biznese janë deklaruar që kanë të punësuar, ku 7 prej tyre apo 46% kanë vetëm një të punësuar, 4 biznese apo 27% kanë dy të punësuar, 3 nga ato apo 20% kanë nga tre punëtorë dhe vetë një biznes ka pesë të punësuar.

Tabela 10: Numri i të punësuarve

Numri i të punësuarve	Bizneset	%
Një të punësuar	7	46%
Dy të punësuar	4	27%
Tre të punësuar	3	20%
Pesë të punësuar	1	7%
Total:	15	100%

Burimi : Të dhënat e siguruar nga anketa e realizuar në rajonin e Pollogut

Figura 17: Paraqitja grafike e përgjigjeve të udhëheqësve femra për mendimin e tyre sa i përket institucioneve shtetërore

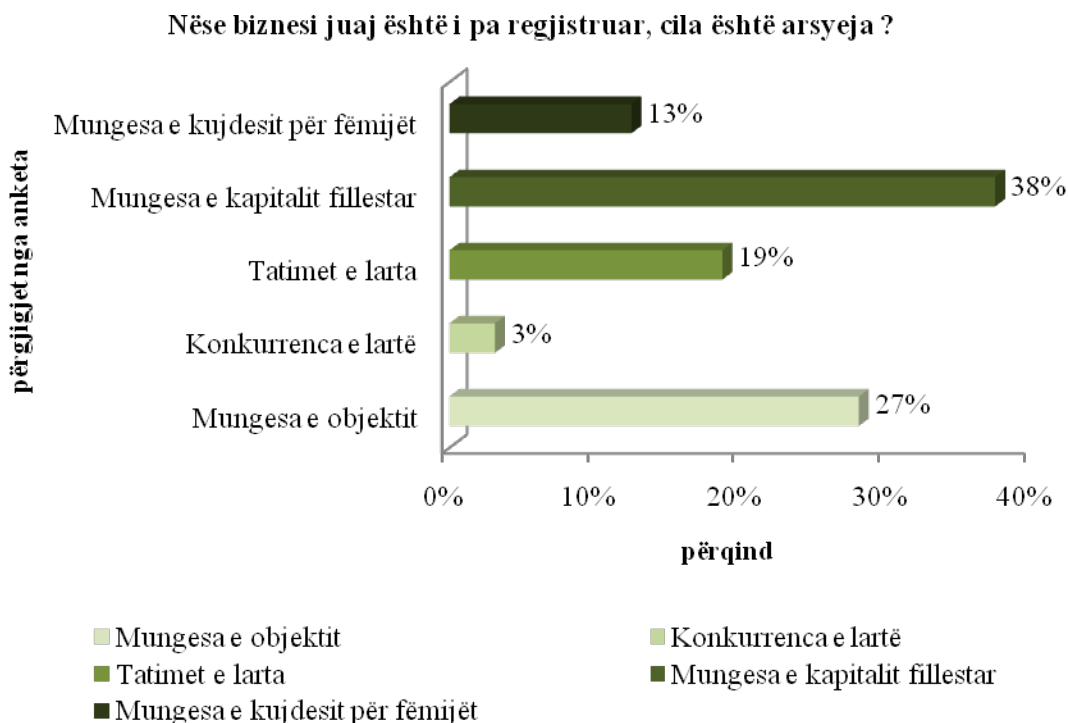


Burimi : Të dhënat e siguruar nga anketa e realizuar në rajonin e Pollogut

Hartimi i politikave të gabuara, korrupsioni dhe keqpërdorimi i pozicioneve udhëheqëse për vite me rradhë nga udhëheqësit politik në vend ka bërë të mundur që qytetarët të humbin besimin tek institucionet shtetërore. Pritshmëritë e tyre për arritjen e një shteti të fuqishëm ekonomik janë shumë të ulta. Sipërmarrësit vendosin të fshehin një pjesë të tatimit ose të zhvillojnë biznesin e tyre në ekonominë joformale, sepse paratë e grumbulluara në arkën shtetërore nga tatimet nuk destinohen në dobi të popullit, por ato shfrytëzohen më tepër për nevojat dhe interesat personat të drejtuesve qeveritarë.

Nga analiza e rezultateve të anketimit mund të konstatojmë se 72% e ndërmarrëseve femra të anketuar nuk janë të kënaqur nga institucionet shtetërore dhe shërbimi i tyre, 23% e tyre janë përgjigjur se janë të kënaqura dhe një numër i vogël nga ato, ose vetëm 5% e tyre janë shumë të kënaqur (figura 17).

Figura 18: Faktorët që mund të ndikojnë në zhvillimin e biznesit

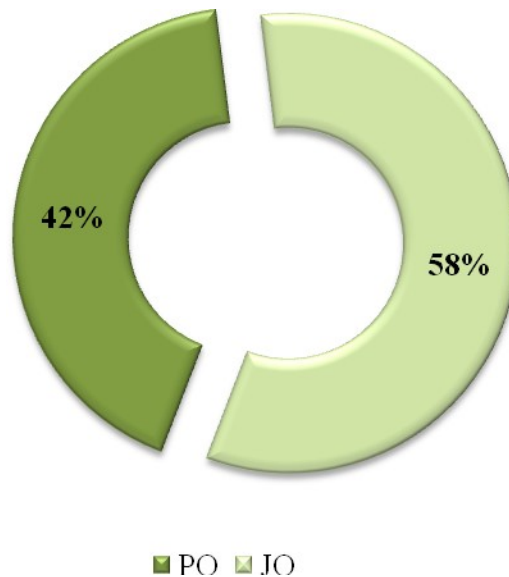


Burimi : Të dhënat e siguruar nga anketa e realizuar në rajonin e Pollogut

Nga të dhënat e pasqyruara në figurën 18, mund të theksojmë se niveli i ulët i mjeteve financiare të ndërmarrësve femra është një nga arsyet kryesore të përfshirjes së tyre në mënyrë masive në tregun joformal. Për alternativën e parë janë përcaktuar 13% e grave ndërmarrëse, mungesa e kopshteve për fëmijët në zonat rurale është një nga arsyet pse ato vendosin që të zhvillojnë biznesin e tyre në shtëpi, sepse në të njëjtën kohë mund të kujdesen dhe për fëmijët, një numër i madh i tyre janë përcaktuar për alternativën e dytë, 38% shprehen se mungesa e kapitalit fillestar është arsyeja pse biznesi është i pa regjistruar, 19% e tyre e konsiderojnë problematike nivelin e lartë të tatimit, vetëm 3% kanë frigë nga konkurrenca në treg, ndërsa 27% nuk kanë mundësi të marrin me qira një objekt për të zhvilluar aktivitetet afariste.

Figura 19: Paraqitja grafike e përgjigjeve të sipërmarrëseve femra për mendimin e tyre sa i përket udhëheqjes së biznesit

A mendoni se ekziston friga për mosesukses te femrat si udhëheqëse të biznesit?



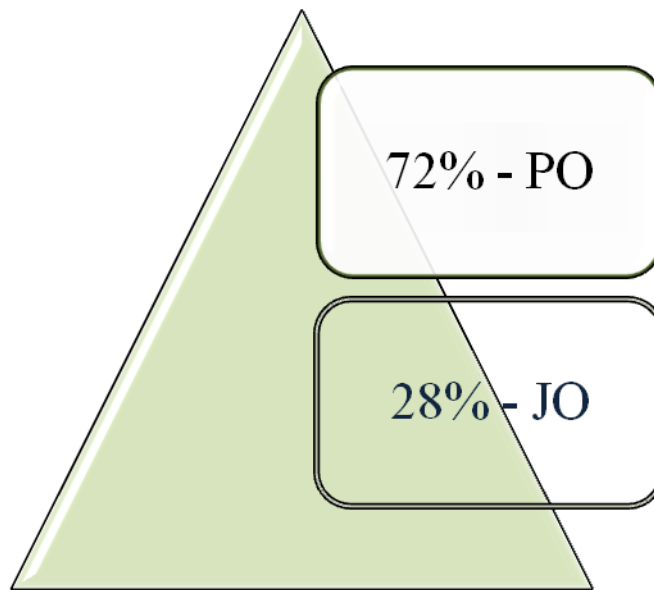
Burimi : Të dhënat e siguruar nga anketa e realizuar në rajonin e Pollogut

Pa barazia gjinore bën që femra të ketë përgjegjësi të kufizuar në familje në procesin e vendimmarrjes në lidhje me jetën personale, të drejtën e fjalës dhe përzgjedhjen e profesionit, avancimin dhe zhvillimin në jetën profesionale, etj. Të gjitha këto paraqesin pengesë për ngritjen e gruas në shoqëri, kanë efekt negativ tek ato, sepse në raste të caktuara ngren dyshime në vete për vlerat e tyre.

Në rastin e rajonit të Pollogut 42% e femrave të anketuara ndjejnë frigë nga dështimi, besojnë që nuk do të arrijnë të menaxhojnë me sukses biznesin pa mbështetjen e një mashkulli, ndërsa 58% e tyre besojnë në aftësitë e tyre dhe janë të bindura që një femër arrijnë që t'ia del e vetme të udhëheq me sukses një ndërmarrje (figura 19).

Figura 20: Qëndrimi i femrave në rajonin e Pollogut për aftësitë udhëheqëse menaxheriale

A posedoni aftësi të plotë menaxheriale ?



Burimi : Të dhënat e siguruar nga anketa e realizuar në rajonin e Pollogut

Të anketuarat që u përgjigjën pozitivisht pyetjes se a posedojnë aftësi të plotë menaxheriale për udhëheqje të biznesit u deklaruan për arsye se kanë vetëbesim në aftësitë dhe njohuritë që posedojnë në sferën e biznesit dhe menaxhimit të plotë të të njëjtëve. Rezultatet tregojnë se 72% e tyre besojnë në aftësitë e tyre, që tregon se ekonomia e rajonit të Pollogut mund të arrijë zhvillim të shpejtë duke nxitur dhe inkurajuar sipërmarrësin tek femrat, 28% e tyre pohojnë se nuk kanë aftësi për menaxhim të një biznesi, ato zhvillojnë biznesin e tyre me mbështetjen që ua ofrojnë bashkëshortët, nevoja për trajnim të posaçëm është e domosdoshme tek ata për t'u pavarësuar në punë (figura 20).

5.2 Sfidat dhe përfitimet me të cilat ballafaqohen femrat si ndërmarrëse

Për të arritur përfitime në jetën biznesore duhet tejkaluar sfidat. Në vazhdim do të elaborojmë disa nga sfidat me të cilat mund të përballen femrat gjatë ndërtimit dhe zhvillimit të mëtejshëm të biznesit së tyre personal.

Stereotipet: Sot njerëzit janë me mendje hapur se çdo herë më parë, por ende egziston paragjykimi për femrat në biznes. Disa gratë i shohin tepër emocionale dhe luftarake për të arritur misionin e tyre, ca të tjerë nuk besojnë se mund t'ia dalin të udhëheqin një biznes.

Mungesa e mirënjohjes: Mediat dhe bota e biznesit në përgjithësi duken më shumë se të gatshëm të pranojnë arritjet e grave, megjithatë ne vet jemi më tepër fajtores, sepse për arritjet tona shprehemi në grup si “ne” duke ju dhënë të tjerëve merita përpara vetes.

Vështirësitë për rritje të kapitalit: Një numër shumë i vogël i grave sipërmarrëse kanë mundësi për rritje të kapitalit. Problemi kryesor për shumicën e femrave ndërmarrëse është se ato nuk posedojnë pronësi në emër të tyre personal, bankat nuk janë të gatshme t'u ofrojnë kredi për zhvillim të mëtejshëm të biznesit.

Balancimi i jetës: Një grua e përfshirë në biznes e ka shumë të vështirë të krijojë ekulibër në mes punës dhe familjes. Ato kanë përgjegjësi të dyfishtë, njëra ndaj familjes dhe tjetra ndaj biznesit. Gjetja e mënyrës për t'i kushtuar kohë të dyjave është çelësi për të arritur balanc në punë dhe jetë.

Sfida e gjeneratës së parë: Shumica prej nesh është rritur nga nënat që qëndrojnë në shtëpi apo nënat që punojnë, por jo nënat që ishin pronare të biznesit. Në shumicën e rasteve kjo konsiderohet si gjeneratë e parë e femrave si ndërmarrëse. Është një nderë por dhe sakrificë për të arritur një titull.

Përpjekja për t'u marrë seriozisht: Gratë vazhdimisht e gjejnë veten në një industri të dominuar nga meshkujt, prandaj është shumë e vështirë për të krijuar reputacion sepse burrat nuk duan të pranojnë rolin e tyre udhëheqës.

Përfitimet e të qenurit një femër sipërmarrëse:

Cilësia e udhëheqjes: Gratë natyrshëm janë më diplomatike, ato janë dëgjuese shumë të mira, janë komunikues më efektiv, gjithmonë shfrytëzojnë intuitën për të marrë vendime dhe këto janë vetëm disa arsye pse ato janë të lindura si udhëheqëse.

Intelegjenca emocionale: Femrat kanë aftësi të lindur për të vlerësuar situatën e tjetrit. Ato shprehin mirëkuptim dhe ofrojnë mbështetje dhe zgjidhje për të tjerët për raste të caktuara. Kjo nxit edhe më shumë në përforsimin e marrëdhënieve ndërpersonale dhe profesionale në një vend pune.

Femrat janë më të kujdesshme për detajet: Kjo nuk ka të bëjë vetëm me detajet në punë, por është e ndërlidhur edhe me kujdesin që tregojmë ndaj njerëzve me të cilët punojmë. Kjo ka të bëjë me marrjen e informacionit në kohë që një klient i juaj fitoi çmim dhe ju duhet ta përgëzoni për këtë ose gruaja e një bashkëpunëtorit është larguar nga puna dhe ju duhet ta merrni në telefon. Përcjellja me kujdes e këtyre detajeve bën tjetrin të ndjehet i rëndësishëm për ju.

Menaxhimi i stresit: Femrat më lehtë i shprehin emocionet kur janë të tronditura apo kur nuk ndjehen mirë. Kjo ul nivelin e përgjithshëm të stresit tek ato. Gratë përjetojnë nivel më të lartë të mirëqenies së përgjithshme sesa burat, kur janë pronare të bizneseve ose në pozitë drejtuese.

Aftësia për të punuar në më shumë detyra: Gratë kanë aftësi që në kohë të njëjtë të menaxhojnë disa detyra, p.sh. miratojnë një vendim deri sa planifikojnë një takim darke. Ky talentë jo vetëm që do të jetë i dobishëm, por i domosdoshëm në raste të caktuara që të vihet në funksionim.

5.3 Anët pozitive dhe negative që femra të jetë në pozicion udhëheqës

Avantazhet e të qenurit një femër sipërmarrëse:

Femra si sipërmarrëse përqëndrohet më tepër në bashkëpunim sesa në konkurrencë:

Në botën e sotshme moderne të biznesit, bashkëpunimi konsiderohet armë e fortë e ndërmarrësit që të shpijnë drejt suksesit. Femrat janë më tepër për bashkëpunim sesa për luftë konkurruese. Ato gjithmonë shprehin gatishmëri për të bashkuar forcat, duke përfutur nga të tjerët për të eliminuar dobësitë e tyre. Për dallim nga meshkujt sipërmarrës të cilët tentojnë të punojnë vetëm duke mbivlerësuar kompetencat e tyre përpara të tjerëve.

Egzistojnë shumë shoqata që përkrahin iniciativën e gruas në biznes: Ato mbështesin njëra-tjetrën për të ngjitur gradët e larta të suksesit. Mentorët luajnë rol shumë të rëndësishëm për sipërmarrësit, sepse ofrojnë një dorë të ndihmës dhe një vesh të këshillës. Femrat preferojnë më tepër që të udhëhiqen nga këshillat dhe motivet e një mentori sepse gjasat janë më të larta për të arritur sukses dhe satisfaksion nga puna.

Bizneset në pronësi të grave kanë përfitime financiare: Ato janë të kualifikuara në mënyrë unike për të marrë grante dhe përfitime tjera nga qeveria dhe organizatat jofitimprurëse. Programet e tilla ekzistojnë për të inkurajuar individë social të pafavorizuar për të ndjekur ëndrrat sipërmarrëse.

Disavantazhe që femrat kanë në pozicionet udhëheqëse

Nevojat familjare: Sfida tjetër e grave sipërmarrëse është ajo e balancimit të biznesit dhe familjes. Gratë janë shtylla kurizore e shumë familjeve, ato vendosin blloqet ndërtuese mbi të cilat është ndërtuar themeli i familjes. Shpeshherë ato e gjejnë veten të ndarë midis angazhimit ndaj familjes dhe biznesit. Menaxhimi dhe ndarja e kohës është çelësi kryesorë për të balancuar veprimin tuaj dhe për të ndërtuar një biznes të suksesshëm dhe një familje të lumtur.

Mungesë e besimit: Në përgjithësi gratë priren të mos kenë besim në fuqinë dhe kompetencat e tyre, veçanërisht në treg. Ato janë individ të fortë dhe elastik për sa kohë mund të përdorin forcat e tyre të brendëshme. Anëtarët e familjes dhe shoqëria zakonisht hezitojnë të qëndrojnë pranë rritjes sipërmarrëse të grave.

Mundësitë financiare: Një nga pengesat më të rëndësishme për sipërmarrëset femra është niveli i ulët i mjeteve financiare që pengon financimin e kapitalit. Shpesh herë financimi i biznesit bëhet përmes kursimeve apo kredive familjare, sepse bankat nuk ofrojnë kredi në emër të tyre personal, sepse nuk kanë pasuri të shkruar mbi vete, që të mund ta lënë si garancion për kthim të kredisë.

VI. KONKLuzionet dhe Rekomandimet

Hipoteza 1 - Në hipotezën e parë të parashtuar në këtë hulumtim supozojmë se shoqëria e vështirëson udhëheqjen e bizneseve nga femrat në rajonin e Pollogut. Kjo është vërtetuar në mënyrë të plotë duke u mbështetur në të dhënat e siguruara nga publikimet shtetërore dhe përgjigjet e marra nga anketa e realizuar, ku në mënyrë të veçantë femrat që jetojnë në zonat rurale pohojnë se paragjykimet dhe idetë tradicionale që gratë janë për në shtëpi e jo për biznes pengojnë iniciativën e tyre për të hapur një biznes personal. Femrat në rajonin e Pollogut po luftojnë për barazi gjinore, por ato nuk gëzojnë privilegje të njëjta me meshkujt. Edhe pse janë vetëdijësuar për të drejtat e tyre dhe pjesëmarrjen në tregun e punës, megjithatë ka gra që nuk bëjnë shumë përpjekje për të ndryshuar rolin e tyre nga friga e reagimit shoqërorë.

Hipoteza 2 - Gjatë analizës së këtij punimi shkencorë arrimë në përfundim se hipoteza e dytë e prezentuar në këtë hulumtim hidhet poshtë si e pa saktë sepse femrat në rajonin e Pollogut nuk janë të pa përkrahje për të nisur një biznes, këtë përkrahje ua ofrojnë institucionet shtetërore. Agjencia për Punësim në bashkëpunim me Fondacionin IPA në vitin 2012 hartuan projekt të posaçëm për përkrahje të grave në biznes si dhe zhvillim dhe avancim të aftësive të tyre. Por mosinformimi në kohë nga ana e tyre bën që ato të mos përfitojnë nga këto fonde të ofruara.

Hipoteza 3 - Hipoteza e tretë vërteton se ekziston lidhje pozitive në mes nivelit të edukimit, aftësive menaxheriale dhe frikës nga dështimi tek femrat sipërmarrëse. Bazuar në rezultatet e hulumtimit mund të konstatojmë se femrat të cilat posedojnë nivel arsimorë të lartë dhe një pjesë e tyre me nivel të mesëm të arsimit janë përgjigjur se kanë besim në vete për të udhëhequr një biznes dhe friga nga dështimi është shumë e ulët, ndërsa gratë me nivel më të ulët të arsimit nuk besojnë në aftësitë e tyre menaxheriale sepse biznesi i tyre udhëhiqet me mbështetje të personave të tjerë.

Dallimet në udhëheqjen e bizneseve formale dhe joformale:
analizë krahasimore për rajonin e Pollogut

Përfshirja e grave në biznes në rajonin e Pollogut nuk është e kënaqëshme, megjithatë ka filluar të ndryshojë. Qeveria po punon me organizatat vendore dhe ndërkombëtare për fuqizimin e grave në biznes. Ngritja e femrave në shoqëri mund të arrihet përmes fuqizimit të grave në biznes. Sepse kur ato të kontribuojnë në familje përmes të ardhurave, do të kenë më shumë rëndësi në marrjen e vendimeve. Në ditët e sotme gratë sipërmarrëse punojnë më tepër në sektorë të caktuar si veshje, menaxhim i salloneve të bukurisë, të cilat janë më lehtë për t'u krijuar dhe menaxhuar. Shumica e grave sipërmarrëse janë vendosur në zonat urbane dhe shumë pak ka iniciativë të shfaqur nga gratë në zonat rurale. Kjo ndosh sepse shoqëria jonë nuk është shumë e shqetësuar për shtresën e ulët të grave. Femrat në rajonin e Pollogut nuk janë të përfshira në sektorët kryesorë të biznesit si prodhim, eksport-import, tregti. Ato duhet të ndjekin domosdoshmërisht trajnime, që të motivohen dhe të ndjehen të përgatitura për të gjithë sektorët e nevojshëm që kërkohen brenda territorit të vendit dhe të jenë konkurruese me meshkujt.

LITERATURA

- Duro Horvat, Marinko Hovacic, “Menaxhmenti në ekonominë e vogël”, Prishtinë, 2008
- Ariana Çepani, “Sfidat e Sipërmarrjes”, Tiranë, 2003
- Vasilika Kume, “ Marrja e vendimeve menaxheriale”- Tiranë, 2002
- Përparim Deçolli, “ Ekonomia, organizimi, dhe menaxhimi në ndërmarrjet industriale II ” , Tiranë, 2001
- Zeki Bejtullahu, “Parimi i iniciativës dhe suksesi”, Prishtinë, 1992
- Hisrih Peters Sheferd, “Sipërmarrësia”, e botuar në gjuhën shqipe në Shkup, 2013
- Zana Koli, Shyqyri Llaci, “Menaxhimi i burimeve njerëzore”, Tiranë, 2001
- Bardhyl Ceku, Nail Reshidi, “Marketingu”, Prishtinë, 2006
- Vasilika Kume, “Marrja e vendimeve menaxheriale”, Tiranë, 2002
- Brikend Aziri, “ Menaxhimi i burimeve njerëzore ” – Satisfaksioni nga puna dhe motivimi i punëtorëve, Gostivar, 2009
- Vasilika Kume, “ Menaxhimi strategjik”, Tiranë, 2000
- A. Boyer, G. Hirigoyen, J. Thepot, N. Tournois, J.- P. Vedrine, “ Drejtimi i ndërmarrjes ” , botimi original, Francë, 2001
- Bedri Ademi, “Menaxhimi i biznesit familjar”, Universiteti Fama, Prizren, 2008
- Shaban Prevalla, “Financimi i afarizmit dhe zhvillimit të ndërmarrjeve”, Shkup, 1999
- Zvezdan Djuric, “ Mali porodiçni biznes u funkciji drustveno-ekonomskog razvoja ” , Beograd, December, 2012
- Elona Gusmari, “ Si të mbijetoni në një biznes familjar ” , Monitor, 379, Tiranë, Mars, 2015
- Blanka Pozatkova, Pavlina Kërbikova, “ Gender and women in business and science ” , October, 2016
- Djuro Horvat, Zeljko Tintor, “Ndërmarrësia”, Prishtinë, 2008

- Xhastin G. Longnekeri, Karlos V. Muri, Xh. Vilijan Peti, Lelsi E. Paliçi “Menaxhimi me biznese të vogla” – Theksimi i sipërmarrësisë, Koçan, 2014 (botimi I 13-të)
- Artan Xh. Duka, “Sjellja konsumatore”, Tiranë, 1999
- Nexhbi Veseli, Veland Ramadani, Gadaf Rexhepi, “Roli i marketingut direkt në zhvillimin e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme” – me theks të veçantë në Rajonin e Pollogut , Tetovë, 2008
- Venetike Nakuçi, “Menaxhimi i cilësisë”, Tiranë, 2003
- Arta Musaraj, “Sjellje organizative”, Vlorë, 1997
- John. W. Mullins, Orville C. Walker, JT., “ Menaxhimi i marketingut, metodat strategjike të vendimmarrjes”, Tetor, 2010
- Ahmet Manxhallari “Ekonomiksi menaxherial, Fakulteti ekonomi”, Tiranë, 2005
- Ariana Çepani, “Sipërmarrja dhe menaxhimi i biznesit të vogël”, Pegi, Tiranë, 2001
- Liljana Elmazi, “Kërkimi marketing”, Nëntor, 2007
- Remzije Rakipi dhe Shpresa Syla “Trend and Challenges of Famele in the Republic of Macedonia: Aregional Coparative Study”, International Burch University Publishing, 2016
- Nexhbi Veseli, Veland Ramadani dhe Gadaf Rexhepi, “Direct Marketing and Small Businesses, Lambert Academic Publishing, Germany, 2010
- Nexhbi Veseli, “Bazat e marketingut”, Alma, Shkup, 2009
- Taki Fiti, “Ekonomia”, Ekonomski Fakultet, Skopje, 2006
- Taki Fiti, Verica Haxhivasileva-Markovska i Milford Batmen, “Pretpriemnishtvo”, Ekonomski Fakultet, Skopje, 2007
- Veland Ramadani (ed.), Specifikat e biznesit të vogël, UEJL, Tetovë, 2010
- Veland Ramadani, Riziçniot kapital i malit biznes, Alma, Shkup, 2010
- Betty J.Brown and J.E.Clow, Introduction to Business, Glencoe/McGraw-Hill, New York, 2008

Dallimet në udhëheqjen e bizneseve formale dhe joformale:
analizë krahasimore për rajonin e Pollogut

- Nasir Selimi, Veland Ramadani, Gadaf Rexhepi, *Hyrje në biznes*, publikimi i parë, Shtator 2010
- Sllavica Kovačevska Velkova, Zoran Zlatovski, Dimitar Eftimovski, *Bazat e biznesit*, Shkup 2010
- Instituti kosovar për kërkime dhe zhvillime të politikave,” *Qeverisja dhe konkurrenca në arsim të lartë*”, Prishtinë, mars 2007
- Enti Shtetërorë i Statistikave. *Forca punëtore në treg (2011-2015)*. E marrë nga:
<http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/?rxid=83f8f2c4-0061-4b96-810b-89a0b0233004>
- Instituti kosovar për kërkime dhe zhvillime të politikave, *Qeverisja dhe konkurrenca në arsim të lartë*”, 2007. E marrë nga:[http://www.kipred.org/repository/docs/Qeverisja dhe Konkurrenca n%C3%AB Arsim t%C3%AB Lart%C3%AB 237348.pdf](http://www.kipred.org/repository/docs/Qeverisja_dhe_Konkurrenca_n%C3%AB_Arsim_t%C3%AB_Lart%C3%AB_237348.pdf)
- Prof.dr. Besim Beqaj – Biznesi dhe format e organizimit të tijë. Për më tepër:
<https://www.slideshare.net/Menaxherat/1-biznesi-dhe-format-e-organizimit-t-tij>
- av.gov.mk – Broshura e rezultateve të arritura nga projekti
- Gazeta zyrtare e RMV

SHTOJCË NR.1

Anketë për udhëheqjen e bizneseve nga femrat

Ju lutem që mendimet tuaja në formë anonime t'i shprehni lirshëm
Ju faleminderit!

- 1. Mosha** _____
- 2. Cilës komunë i përket biznesi që ju zhvilloni** _____
- 3. Përkatësia etnike** _____
- 4. Niveli i edukimit** _____
- 5. Sa kohë jeni aktiv në biznes ?**
 - a. 0-2 vjet
 - b. 2-5 vjet
 - c. 5-10 vjet
 - d. Mbi 10 vjet
- 6. Vendi ku i kryeni aktivitetet afariste ?**
 - a. Zyrë
 - b. Kushte shtëpie
- 7. A e keni biznesin e regjistruar ?**
 - a. Po
 - b. Jo

Dallimet në udhëheqjen e bizneseve formale dhe joformale:
analizë krahasimore për rajonin e Pollogut

8. Në qoftëse jo, a doni ta regjistroni biznesin tuaj ?
 - a. Po
 - b. Jo
 - c. Nuk e kam menduar
9. A keni të punësuar? Nëse po sa?
 - a. Po _____
 - b. Jo
10. Sa jeni të kënaqur nga institucionet shtetërore dhe nga shërbimi i tyre ?
 - a. Të pakënaqur
 - b. Të kënaqur
 - c. Shumë të kënaqur
11. Nëse biznesi juaj është i pa regjistruar, cila është arsyeja ?
 - a. Mungesa e objektit
 - b. Konkurenca e lartë
 - c. Tatimet e larta
 - d. Mungesa e kapitalit fillestar
 - e. Mungesa e kujdesit për fëmijët
12. A mendoni se egziston friga për mospërfundim të femrat si udhëheqëse të biznesit?
 - a. Po
 - b. Jo
13. A mendoni se keni aftësi të plotë menaxheriale për të udhëhequr një biznes ?
 - a. Po
 - b. Jo

SHTOJCË NR.2

Tabela 1: Popullsia aktive dhe norma e aktivitetit në Rajonin e Pollogut

Viti	Të aftë për punë	Popullsia aktive			Norma e		
		Total	Të punësuar	Të papunë	aktivitetit	punësimit	Papunësisë
2011	250396	110045	75063	34982	43.9	30.0	31.8
2012	255892	113864	74918	38946	44.5	29.3	34.2
2013	257419	120024	79681	40343	46.6	31.0	33.6
2014	258413	119198	82656	36542	46.1	32.0	30.7
2015	261112	122934	86579	36355	47.1	33.2	29.6

Tabela 2: Numri i banorëve në Pollog të ndarë sipas përkatësisë etnike – regjistrimi i vitit 2002

Komuna	Grupet etnike								
	Shqipëtarë	Maqedonas	Turq	Romë	Vlleh	Serbë	Boshnjakë	Tjerë	Total
Bogovinës	27614	37	1183	5	-	1	9	148	28997
Bërvenicës	9770	5949	2	-	-	78	1	55	15855
Vrapçishtit	21101	1041	3134	-	-	4	8	111	25399
Gostivarit	54038	15877	7991	2237	15	160	39	685	81042
Zhelinës	24195	71	2	-	-	1	5	116	24390
Jegunovcës	4642	5963	4	41	-	109	1	30	10790
Mavrovës	1483	4349	2680	10	-	6	31	59	8618
Tearcës	18950	2739	516	67	-	14	1	167	22454
Tetovës	60886	20053	1882	2357	15	604	156	627	86580
Në Pollog	222679	56079	17394	4717	30	977	251	1998	304125
(%)	73.22	18.44	5.72	1.55	0.01	0.32	0.08	0.66	100

Dallimet në udhëheqjen e bizneseve formale dhe joformale:
analizë krahasimore për rajonin e Pollogut

Tabela 3: Norma e papunësisë në bazë të gjinisë dhe zonës së banimit

Norma e papunësisë	2011	2012	2013	2014	2015
Gjithësej	31.8	34.2	33.6	30.7	29.6
M	28.7	31.4	30.8	27.3	27.6
F	42.4	42.6	41.2	40.9	35.6
Zonat urbane	36.5	32.7	36.0	34.0	32.6
M	35.4	31.0	36.1	32.7	31.9
F	39.7	36.7	35.9	36.4	34.1
Zonat rurale	29.8	35.0	32.5	29.5	28.1
M	26.0	31.6	28.7	25.6	25.7
F	43.7	47.1	44.5	43.5	36.7

Tabela 4: Numri i papunësisë në bazë të nivelit të arsimit

NIVELI I ARSIMIT	2011	2012	2013	2014	2015
Të pashkolluar,shkollim të pambaruar, shkollim fillor (niveli 0-2)	11079	13214	12161	9377	10311
3-vite shkollim të mesëm, 4-vite shkollim të mesëm (niveli 3 dhe 4)	16248	17630	20356	17706	16937
Shkollim të lartë,shkollim superior, të tjera (niveli 5-8)	7655	8102	7826	9459	9107
TOTAL	34982	38946	40343	36542	36355

Tabela 5 : Numri i kontratave të realizuara për punë praktike gjatë vitit 2012

Qyteti/Praktikantët	Deri 5	Nga 6-10	Nga 11-15	Nga 16-20	Nga 21-25	Mbi 25
Tetovë			15			
Gostivar		10				

Dallimet në udhëheqjen e bizneseve formale dhe joformale:
analizë krahasimore për rajonin e Pollogut

Tabela 6: Klasifikimi i ndërmarrjeve në Unionin Evropian

Kategoria e ndërmarrjeve	Numri i të punësuarve	Qarkullimi vjetor	Bilanci i gjendjes
Ndërmarrje mikro	< 10	≤ € 2 milionë (më parë e papërcaktuar)	≤ € 2 milionë (më parë e papërcaktuar)
Ndërmarrje e vogël	< 50	≤ € 10 milionë (në 1996 € 7 milionë)	≤ € 10 milionë (në 1996 € 5 milionë)
Ndërmarrje e mesme	< 250	≤ € 50 milionë (në 1996 € 40 milionë)	≤ € 50 milionë (në 1996 € 27 milionë)
Ndërmarrje e madhe	Të gjitha ndërmarrjet që nuk bëjnë pjesë në kategoritë e lartpërmendura		

Tabela 7: Numri i ndërmarrjeve në rajonin e Pollogut sipas numrit të punonjësve

Numri i të punësuarve	2011	2012	2013	2014	2015
0 ose të pa evidentuar	317	302	217	192	355
1-9	6414	6592	6620	6707	6756
10-49	288	306	313	335	347
NMV	7019	7200	7150	7234	7458
50-249	75	79	79	81	89
250+	6	6	7	8	7
TOTAL	7100	7285	7236	7323	7554

Dallimet në udhëheqjen e bizneseve formale dhe joformale:
analizë krahasimore për rajonin e Pollogut

Tabela 8: Numri i ndërmarrjeve në nivel komunal

Komuna / Viti	2011	2012	2013	2014	2015
Bogovinës	377	360	338	340	356
Bërvenicës	291	298	288	291	293
Vrapcishtit	350	347	352	365	387
Gostivarit	2265	2350	2369	2339	2362
Zhelinës	294	301	282	273	278
Jegunovcës	157	165	155	157	178
Mavrovës	158	163	155	157	155
Tearcës	287	284	290	292	311
Tetovës	2921	3017	3007	3109	3234
Total në Rajonin e Pollog-ut:	7100	7285	7236	7323	7554

Tabela 9: Numri i subjekteve aktive afariste sipas sektorëve të veprimtarisë

Veprimtaria punuese	2011	2012	2013	2014	2015
Bujqësi, peshkim dhe pylltari	140	149	149	160	178
Xehtari dhe eksploatim të gurit	20	33	17	20	18
Industria përpunuese	851	890	911	905	966
Furnizimi me energji elektrike, gas dhe ujë	36	39	43	46	48
Ndërtimtari	664	681	650	651	675
Tregtia me shumicë dhe pakicë, riparimi,transporti	3504	3513	3440	3386	3370
Hotelieri dhe gastronomi	579	583	600	647	701
Komunikim dhe lidhje	67	78	81	79	77
Ndërmjetësim financiar	23	29	28	26	30
Aktivitet me pasuri të pa luajtshme	402	453	495	556	611
Administrat publike,mbrojtja dhe mbrojtja sociale	12	18	19	19	18
Arsimi	89	94	93	98	104
Shëndetësia dhe punët sociale	364	361	371	378	383
Aktivitetet komunale,kulturore dhe shërbimet tjera	349	364	339	352	375
TOTAL	7100	7285	7236	7323	7554

Dallimet në udhëheqjen e bizneseve formale dhe joformale:
analizë krahasimore për rajonin e Pollogut

Tabela 10: Numri i të punësuarve

Numri i të punësuarve	Bizneset	%
Një të punësuar	7	46%
Dy të punësuar	4	27%
Tre të punësuar	3	20%
Pesë të punësuar	1	7%
Total:	15	100%