

Pagë e Barabartë për Punë me Vlerë të Barabartë

Petra Foubert

Seminar i ERA-s mbi të Drejtën e BE-së për
Barazinë Gjinore për anëtarët e gjyqësorit

Tiranë, 4 - 5 qershor 2026

 Funded by
the European Union

UHASSELT **FACULTEIT RECHTEN**
KNOWLEDGE IN ACTION

1

Vështrim i përgjithshëm

- Diferenca gjinore në Pagë (GPG) në BE
- Legjislacioni përkatës i BE-së në lidhje me pagën e barabartë për burrat dhe gratë për punë me vlerë të barabartë
 - E drejta parësore e BE-së
 - E drejta dytësore e BE-së
 - Direktiva 2006/54 (reformuluar): Zbatimi + praktika gjyqësore e GJED-së
 - Direktiva për transparencën në pagë 2023/970 + efektet e jashtme

 **UHASSELT** **FACULTEIT RECHTEN**
KNOWLEDGE IN ACTION

Petra Foubert - Seminar i ERA-s - 4 qershor 2026

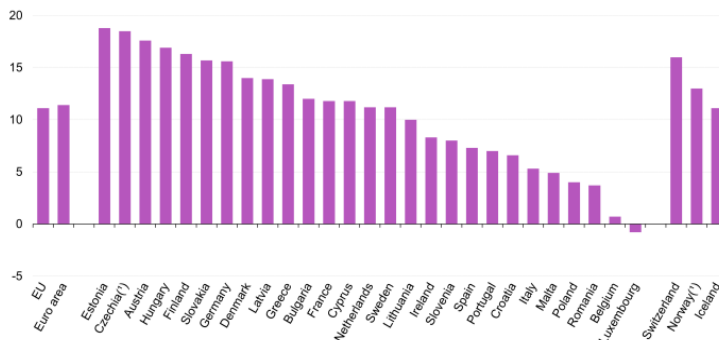
2

2

DGJP në BE (2024)

The unadjusted gender pay gap, 2024

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C, D, E, F, H, I, J, K, O, P. Gender pay gap data for 2024 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2026.
(*) Definition differs (see metadata)
Source: Eurostat (online data code: sdg_05_20)

Petra Foubert - Seminar i ERA-s - 4 qershor 2026

3



3

DGJB: faktet

- **Në BE (Tëdhëna nga Eurostat i 2024)**
 - DGJB e qëndrueshme mesatare prej 11,1% për 27 Shtetet Anëtare të BE-së
 - Diferenca të konsiderueshme ndërmjet vendeve: nga -0,8 % në Luksemburg në 18,8% në Estoni
 - Ngushtimi i DGJP-së po ngadalësohet
 - Në disa vende: stanjacion (p.sh., Danimarkë, Sllovaki, Suedi) ose edhe një rritje (p.sh., Itali)
- **Shqipëria: 6,9% (ILO 2018)**

Petra Foubert - Seminar i ERA-s - 4 qershor 2026

4



4

Si duhet të përkufizohet DGJP-ja?

- Paqartësi në lidhje me kuptimin e saktë:
- Në BE:
 - Diferenca përkatëse në fitimet mesatare bruto për orë për gratë dhe burrat në një ekonomi si një e tërë (DGJP e papërshtatur/absolute/bruto)
- DGJB-ja = tregues statistikor në nivel makro për pabarazi në pagë
- Diferenca relative shkaktohet nga:
 - Diskriminimi në pagë në kuptimin e ngushtë (ligjor)
 - Faktorët që - në pamje të parë - nuk kanë të bëjnë fare me diskriminimin = 'shpjegime'

Petra Foubert - Seminar i ERA-s - 4 qershor 2026

5



5

Si duhet të përkufizohet DGJP-ja?

- 'Shpjegime' të zakonshme për DGJP-në e pa-përshtatur përfshijnë:
 - Punësimi me kohë të pjesshme
 - Vende pune të përkohshme
 - Ndarja horizontale dhe vertikale (tavan i qelqtë dhe dysHEME ngjitëse)
 - Nërprerje të shpeshta të karrierës
 - ...
- Përshtatja e DGJP-së së 'pa-përshtatur' dhe DGJB e 'përshtatur'
 - Tregon potencialisht diskriminim të pastër

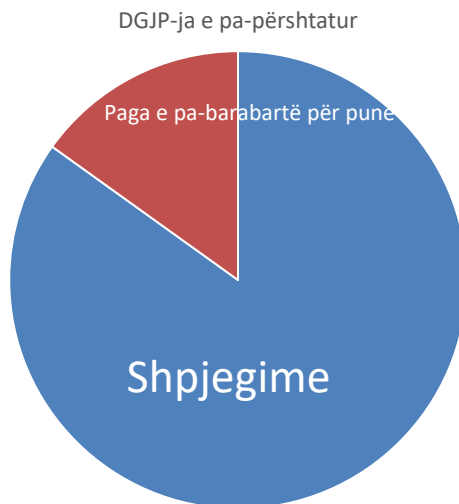
Petra Foubert - Seminar i ERA-s - 4 qershor 2026

6



6

DGJP & paga e barabartë për punë me vlerë të barabartë



7

Legjislacioni i Be-së - E drejta parësore

▪ Neni 157 TFBE

"1. Çdo Shtet Anëtar siguron zbatimin e parimit të **pagës së barabartë për punëtorët meshkuj dhe femra për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë**.

2. Për qëllimet e këtij Neni, "**pagë**" do të thotë paga bazë ose minimale e zakonshme ose pagesë dhe çdo shpërblim tjetër, qoftë në para ose në natyrë, që punëtori merr drejtpërdrejt ose tërthorazi, në lidhje me punësimin e tij, nga punëdhënësi i tij.

Pagë e barabartë pa diskriminim bazuar në gjini do të thotë:

(a) që paga për të njëjtën punë e llogaritur në copë të llogaritët në bazë të së njëjtës njësi matëse;

(b) që paga për punën e llogaritur në kohë të jetë e njëjtë për të njëjtën punë

3. [...]

4. [...]"



8

Legjislacioni i Be-së - E drejta dytësore

- Direktiva 2006/54 (reformular)
 - Zbaton mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë për burrat dhe gratë në punësim dhe profesion
 - Lidhet, ndër të tjera, me kushtet e punës, duke përfshirë pagën.

Legjislacioni i Be-së - E drejta dytësore

- Neni 4 Dir. 2006/54 (reformular)

“Për të njëjtën punë ose për punë të cilës i atribuohet vlerë e barabartë, diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë për shkak të gjinisë në lidhje me të gjitha aspektet dhe kushtet e shpërblimit duhet të eliminohet.

Në veçanti, kur përdoret një sistem klasifikimi pune për përcaktimin e pagës, ai duhet të bazohet në të njëjtat kriterë si për burrat ashtu edhe për gratë dhe të hartohet në mënyrë të tillë që të përjashtojë çdo diskriminim për shkak të gjinisë.”

Legjislacioni i Be-së - E drejta dytësore

▪ Neni 19(1) Dir. 2006/54 (reformular)

“Shtetet Anëtare marrin masat e nevojshme, në përputhje me sistemet e tyre gjyqësore kombëtare, për të siguruar që, kur personat që e konsiderojnë veten të keqtrajtuar për shkak se parimi i trajtimit të barabartë nuk është zbatuar ndaj tyre, **paraqesin**, para një gjykate ose autoriteti tjetër kompetent, **fakte nga të cilat mund të konkludohet se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë**, dhe i takon të **paditurit** të provojë se **nuk ka pasur shkelje** të parimit të trajtimit të barabartë.”

Zbatimi i legjislacionit për pagë të barabartë?

- Parimi i pagës së barabartë
 - I mirë-pasqyruar në legjislacionin e brendshëm të 27 vendeve anëtare dhe 3 vende të ZEE-së
- Megjithë legjislacionin european dhe të brendshëm
 - Paga e barabartë për punë të barabartë / punë me vlerë të barabartë nuk është arritur ende
 - ✓ Niveli makro: DGJP-ja nuk është zhdukur
 - ✓ Niveli mikro: rastet individuale paraqiten në gjykate (GJED dhe shkallët e brendshme)

Rastet në lidhje me pagën e barabartë para GJED-së

- Praktika gjyqësore e GJED-së nuk është e pasur
- Pse zbatimi është problematik?
 - Gjetja e nivelit të duhur krahasimor
 - ✓ Krahasimi ndërmjet industrive të ndryshme? (burim i vetëm)
 - ✓ Niveli krahasimor hipotetik?
 - Mungesa e informacionit për pagën
 - ✓ Informacioni është individual dhe konfidencial
 - ✓ Ligjet e brendshme ndalojnë deklarimin e informacionit mbi pagat + dispozita konfidencialiteti në kontrata
 - Mungesa e burimeve për paditësit
 - Çështje të sigurisë në punë, reputacioni
 - Ligjet procedurale të brendshme

Petra Eubank - Summary EBA-s - 4. April 2026

13



13

Niveli mikro: rastet me pagë të barabartë

- Pjesa më e madhe e rasteve në GJED në lidhje me pagë të barabartë
 - Raste të diskriminimit të tërthortë
 - Me kalimin e kohës, rastet janë bërë më komplekse
 - Dimensionet interesante të praktikës gjyqësore
 - ✓ Paga për orë/ përfitimet/ orët shtesë për punën me kohë të pjesshme – p.sh. *KfH (C-184/22 & C-185/22)*
 - ✓ Efekti mbi pagën për lejen prindërore (kohë e pjesshme) – p.sh. *Meerts (C-116/08)*, *Praxair (C-486/18)*
 - ✓ Efekti mbi pagën për shkak të ndërprerjes së karrierës (leja e lindjes, ...) – p.sh. *Griesmar (C-366/99)*, *Leone (C-173/13)*
 - ✓ Efektet mbi pagën për shkak të diferencës në trajnim/kualifikimeve profesionale – p.sh. *Kenny (C-427/11)*

Petra Eubank - Summary EBA-s - 4. April 2026



14

Çështja KfH (C-184/22 & C-185/22)

- Asistentët e kujdesit me kohë të pjesshme e paditën punëdhënësin e tyre në lidhje me pagën për orët "shtesë" të bëra tej orarit të tyre javor të punës.
- Mosmarrëveshja:
 - Paga për orët shtesë jepej vetëm kur tejkalohet orari për personelin me kohë të plotë, që do të thotë se personeli me kohë të pjesshme bënte orë "shtesë" me një shpërblim më të ulët se kolegët me kohë të plotë.
- Vendimi i GJED-së:
 - Kjo përbën diskriminim të tërthortë sipas Nenit 157 të TFBE-së (dhe Direktivës për Punën me Kohë të Pjesshme)

Petra Foubert - Seminar i ERA-s - 4 qershor 2026

15



15

Direktiva për transparencën në pagë 2023/970

- Komisioni vuri re (2021):
 - DGJP e qëndrueshme (niveli makro)
 - Masë e ulët e praktikës përkatëse gjyqësore (niveli mikro)
- Direktivë për forcimin e zbatimit të parimit të pagës së barabartë për punë të barabartë
 - Përmes masave të transparencës së pagave dhe
 - Përmes masave zbatuese
- Kombinimi i qasjeve individuale (mikro) dhe sistemike (makro)
- Transpozimi në ligjin e brendshëm brenda datës 7 qershor 2026

Petra Foubert - Seminar i ERA-s - 4 qershor 2026

16



16

Masat e transparencës së pagave

- **Para punësimit** (Neni 5)
 - Ndalimi i pyetjeve rreth pagave aktuale ose të mëparshme të aplikantëve për punë
 - E drejta për të marrë informacion rreth pagave fillestare për pozicionin
- **Transparenca në lidhje me kriteret e pagave** (Neni 6)
 - Qasje e lehtë në kriteret objektive të pagave dhe neutrale ndaj gjinisë
- **E drejta për informacion** (Neni 7)
 - E drejta për të ditur nivelet individuale dhe mesatare të pagave, të ndara sipas gjinisë

Masat e transparencës së pagave

- **Raportimi i pagave** (Neni 9)
 - Dhënia periodike e informacionit mbi DGJP-në (> 100 punonjës)
 - Diferencat e pajustificuara në paga kërkojnë veprime të mëtejshme
- **Vlerësimi i përbashkët i pagave** (Neni 10)
 - DGJP-ë e pajustificuar $\geq 5\%$: analizë gjithëpërfshirëse për të identifikuar, korrigjuar dhe parandaluar diferencat në paga
- **Prokurimi publik** (Neni 24)
 - Operatorët ekonomikë mund të përjashtohen nga pjesëmarrja në prokurimin publik

Masat e zbatimit: prova

- Barra e provës (Neni 18)
 - Mospërmbushja e detyrimeve për transparencën në paga: barra e provës i kalon punëdhënësit
- Prova e punës së barabartë (Neni 19)
 - Konfirmimi i praktikës gjyqësore të GJED-së
 - ✓ Burimi i vetëm
 - ✓ Niveli krahasimor: nuk është i nevojshëm punësimi në të njëjtën kohë
 - ✓ Lejohet niveli krahasimor hipotetik
- Qasja në prova (Neni 20)
 - Gjykatat e brendshme mund të urdhërojnë punëdhënësin të deklarojë informacion (konfidencial)



Petra Foubert - Seminar i ERA-s - 4 qershor 2026

19



19

Masat e zbatimit: Mjetet mbrojtëse

- Masat e përkohshme pozitive (Neni 17)
 - Gjykatat e brendshme mund të urdhërojnë masa pozitive për të siguruar zbatimin e parimit të pagës së barabartë
- Kompensimi kolektiv (Neni 15)
 - Organet e barazisë, përfaqësuesit e punëtorëve,... mund të paraqesin kërkesa në emër të viktimave, me pëlqimin e tyre.
- Penalitetet (Neni 23)
 - Mund të vendosen penalitete efektive, proporcionale dhe frenuese, duke përfshirë gjobat.
 - Penalitete specifike për shkelje të përsëritura



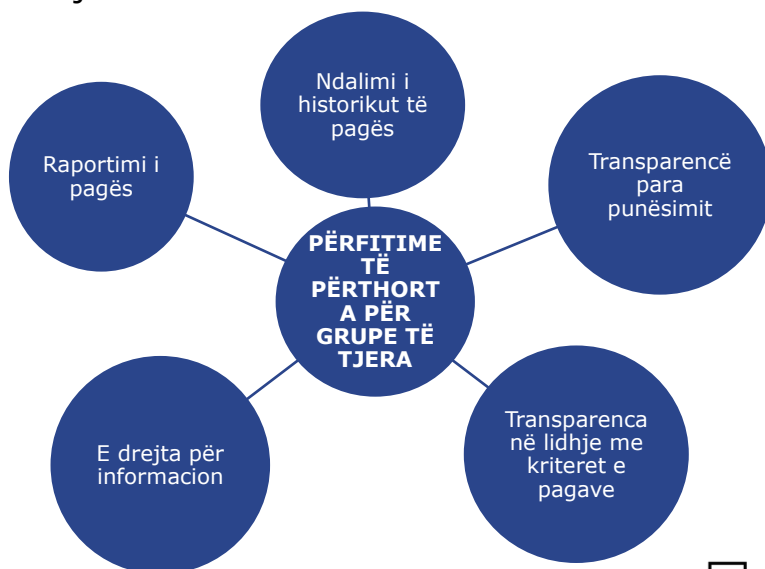
Petra Foubert - Seminar i ERA-s - 4 qershor 2026

20



20

Efekte të jashtme ...



Petra Foubert - Seminar i ERA-s - 4 qershor 2026

21



21

Faleminderit për vëmendjen!

petra.foubert@uhasselt.be



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

22

Lexim i mëtejshëm ...

- ✓ Transparenca mbi pagën në BE (2007)
<https://www.equalitylaw.eu/downloads/3862-the-gender-pay-gap-in-europe-from-a-legal-perspective-pdf-518-kb>
- ✓ Zbatimi i parimit të pagës së barabartë (2017)
<https://www.equalitylaw.eu/downloads/4466-the-enforcement-of-the-principle-of-equal-pay-for-equal-work-or-work-of-equal-value-pdf-840-kb>
- ✓ Transparenca mbi pagën në Europë: Eksperiencat e para me raportet dhe auditimet e pagës gjinore në katër Shtete Anëtare (2008)
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/pay-transparency-in-europe-first-experiences-with-gender-pay-reports-and-audits-in-four-member>
- ✓ Kazuse të brendshme dhe praktikat e mira mbi pagën e barabartë (2009)
<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>
- ✓ Studim për mbështetjen e vlerësimit të dispozitave përkatëse në Direktivën 2006/54/BR për zbatimin e parimit të Traktatit mbi 'pagën e barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë' (2020)
<https://op.europa.eu/nl/publication-detail/-/publication/fd8a4b90-5848-11ea-8b81-01aa75ed71a1/language-en>
- ✓ S. Benedi Lahuerta, K. Miller & L. Carlson, 'Shuarja e Diferencës Gjinore në Pagë nëpërmjet Transparencës. Qëndrime Krahimore dhe Problemet Rregullatore Kryesore', Elgar, 2024, 386 p. (ISBN: 978 1 80392 041 2)