

**м-р Наташа Богоевска,
Универзитет “Св. Кирил и Методиј”, Скопје
Филозофски факултет,
Институт за социјална работа и
социјална политика**

Антидискриминирачката политика и правото на еднаков третман во европското и македонското законодавство

Резиме

Во последниве години Европската Унија врши активно промовирање на правото на еднаков третман, како фундаментален принцип, кој се зема предвид при креирањето на сите политики. Со член 13 од Договорот од Амстердам во 1997 година, Унијата се стекна со овластување за преземање мерки за справување со сите видови дискриминација. Тоа претставуваше основа за градење стабилна антидискриминирачка легислатива која вклучува три директиви: (I) Директива 2000/43/ЕЦ, со која се забранува дискриминирачко постапување во областа на: вработувањето, обуката, образованието, социјалното осигурување, здравствената заштита, домувањето и пристапот кон јавните добра и услуги, без оглед на расното или етничкото потекло; (II) Директива 2000/78/ЕЦ во која се имплементираат принципите за еднаков третман во областа на вработувањето и професионалното занимање; (III) Директива 2004/113/ЕЦ за еднаков третман на жената и мажот во пристапот и обезбедувањето со добра и услуги. Активностите на Унијата за превенција и борба против дискриминација, како и евалуација на ефективностата на предвидените политики и усвоените практики се одвиваат во континуитет преку имплементација на низа стратешки доку-

менти, меѓу кои: Зелена книга за еднаквост и недискриминација во проширената Европска Унија (2004), Стратегија за недискриминација и еднакви можности (2005), Одлука за прогласување на 2007 година за европска година на еднакви можности за сите, Резолуција на Советот на Европската Унија (2007).

Република Македонија како земја кандидат за членство во Европската Унија има обврска за усогласување на своето законодавство со антидискриминирачката легислатива на Европската Унија. Тоа претставува дел од копенхагенските политички критериуми за членство. Во Република Македонија не постои општ закон за заштита од дискриминација. Со одделни законски текстови парцијално се забранува дискриминирачко однесување во различни сектори и од страна на различни актери: здравство, образование, култура, социјална заштита, детска заштита, семејните односи, изборното законодавство, казненото законодавство, државната служба, органите на прогон и казнување, управната постапка, судските постапки, невладиниот сектор, политичките партии. Заради создавање комплетен систем на заштита, согласно европските директиви, неопходно е донесување системски закон со едноставна структура и јасна содржина, со што би се постигнала негова реална и ефикасна имплементација.

Клучни зборови: дискриминација, еднаков третман, правна регулатива.

1. Антидискриминарачка политика на Европската Унија

Принципите на еднаков третман и недискриминација се темелат врз европскиот социјален модел. Тие претставуваат основа за почитување на фундаменталните човекови права и вредности врз кои се потпира денешната Европска Унија. Антидискриминарачката политика претставува важен дел на пристапот на Европската Унија во регулирањето на многу сектори, како што се: вработувањето, заштитата, имиграцијата, интеграцијата, родовата рамноправност. Европската Унија врши активно промовирање на принципот на недискриминацијата, како основна алатка за создавање инклузивно општество.

Мерките на Унијата за промовирање на родовата еднаквост за првпат беа усвоени во 70-тите години на минатиот век. Легислативната акција генерално беше насочена кон сузбивање на половата дискриминација, поврзана со: работните услови, платата и социјалната сигурност. Иако оваа област остана предмет на специфично дејствување, врз основа на стекнатите искуства, Европската Комисија предложи поширока програма за борба против сите видови дискриминација. Резултат од оваа иницијатива беше вклучувањето нов член 13, со кој се постави основата за гарантирање на правото на еднаков третман. Заедницата се стекна со овластување за преземање мерки за справување со дискриминаци-

јата врз разни основи, вклучувајќи: расно, или етничко потекло, религија или верување, старост, попреченост и сексуална ориентација. Член 13, кој стапи на сила со Договорот од Амстердам во 1997 година, беше модифициран со Договорот од Ница, со што се овозможи донесување потенцијални мерки против дискриминација според правилата за гласање со квалификувано мнозинство во Советот. Законодавното дејствување и натаму претпоставува едногласно одобрување од страна на Советот, и покрај предлогот на Комисијата за прифаќање на квалификуваното мнозинство.

Определбата за борба против дискриминацијата, утврдена со Договорот од Амстердам дополнително беше потврдена со член 21 од Повелбата за фундаменталните права на Европската Унија, кој предвидува: (I) Секоја дискриминација заснована врз било која основа, како што е: пол, раса, боја на кожа, етничко, или социјално потекло, генетско обележје, јазик, вера или уверување, политичко, или какво и да било друго мислење, припадност на малцинска група, имотна состојба, инвалидност, возраст, или сексуална ориентација, ќе биде забранета; (II) Во рамките на Договорот за основање на Европската заедница, како и Договорот за основање на Европската Унија и без оглед на посебните одредби на тие договори, било каква дискриминација врз основа на државјанство, ќе биде забранета.

1.1. Европски директиви за заштита од дискриминација

Европската Комисија ги спроведе во дело овластувањата предвидени со член 13 и понуди пакет-мерки со кои би се обезбедила правна заштита од дискриминација на сите лица кои живеат во рамките на Европската Унија. Воедно, тоа претставуваше основа за донесување три директиви со кои се создаде стабилна правна рамка за заштита од дискриминација, и тоа:

1. Директива 2000/43/ЕЦ со која се имплементираат принципите за еднаков третман во областа на вработувањето, обуката, образованието, социјалното осигурување, здравствената заштита, домувањето и пристапот кон јавните добра и услуги, без оглед на расното или етничкото потекло;

2. Директива 2000/78/ЕЦ со која се поставува основата за борба против дискриминација врз основа на религија или верување, попреченост во развојот, старост или сексуална ориентација во областа на вработувањето и професионалното занимање;

3. Директива 2004/113/ЕЦ за еднаков третман на мажот и жената во пристапот и обезбедувањето со добра и услуги.

Со директивите се дефинира концептот на дискриминација, при што се предвидуваат три форми на дискриминација:

▪ Директна дискриминација: едно лице било доведено, е, или би можело да биде доведено во понеповолна позиција од други лица во исти, или слични ситуации;

▪ Индиректна дискриминација постои кога одредена, навидум неутрална одредба, критериум или практика, го става, или би го ставила, во понеповолна положба во однос на другите лица заради определено негово својство, статус, определување или уверување;

▪ Вознемирување е секое постапување кое има за цел, или претставува повреда на достоинството на лицето, а кое предизвикува страв, или создава непријателско, понижувачко, или навредливо однесување. Во овој контекст директивите дозволуваат дефинирање на концептот на вознемирување, согласно националните права и практиките на земјите членки. Со Директивата за еднаков третман на мажот и жената во пристапот и обезбедувањето со добра и услуги, како посебна форма на дискриминација се издвојува и сексуалното вознемирување и се предвидува забрана за секаков вид непосакувано физичко, вербално или невербално однесување од сексуална природа, со кое се врши застрашување, или се предизвикува понижувачко, или навредливо однесување.

Со двете директиви од 2000 година дополнително се дефинира и терминот: инструкција за дискриминарање, како поттикнување за диск-

риминирање на трето лице врз било која основа предвидена со споменатите директиви на ЕУ.

Директивите се однесуваат на сите лица во ЕУ, без разлика дали се работи за јавен или приватен сектор. Сепак, таксативно се набројани случаи во кои се дозволува одредено постапување, што претставува исклучок од забраната за дискриминација. Два случаи се среќаваат во трите директиви: (I) Позитивна акција, (II) Кога се работи за лица со пречки во развојот. Двете директиви од 2000 година кои се однесуваат на вработувањето и професионалното занимање, дополнително предвидуваат генерална одредба според која нема да се смета за дискриминација постапување кое поради природата на професионалните активности, односно контекстот во кој се реализира одредено вработување, постои автентичен и определувачки услов за вработување, и ако се гарантира дека исклучоците ќе имаат легитимни цели, кои се соодветни и неопходни. Притоа, треба да се исцрпени, или да не постојат било какви можности за постигнување на истите цели со други недискриминарачки механизми.

Сите три директиви предвидуваат правила и обврски за државите членки:

Правна заштита на жртвите на дискриминација (управна и судска заштита, а таму каде што е можно и постапка за помирување);

- Интензивирање на социјалниот дијалог и задолжително вклучување на организациите од невладиниот сектор, кои согласно националното право и практика имаат легитимен интерес да придонесат во борбата против дискриминацијата;

- Посебна заштита за лицата кои се борат за примена на принципите на еднаков третман и недискриминација;

- Товарот на докажување во случај на презентирани докази за дискриминација, паѓа на страната што извршила дискриминација;

- Формирање тела за промоција на правото на еднаков третман;

- Усогласување на целокупното законодавство на земјите членки со одредбите на овие директиви;

- Доставување петгодишни извештаи за состојбата во оваа област до Европската Комисија.

Со транспонирањето на трите директиви во националните законодавства на земјите членки, значително се подигна нивото на заштита од дискриминација дури и во оние земји кои имаа современи системи на антидискриминарачка политика. За првпат беа воведени нови дефиниции и нови концепти на заштита. Сето тоа беше проследено со јакнење на институционалната рамка за имплементација, преку воспоставување специјализирани тела, или зголемување на надлежностите на

веќе постојните. Европската Комисија е овластена да ја следи состојбата и да осигура самостојност, средства за финансирање и капацитет неопходен за ефикасно функционирање на овие тела.

Директивите за расна еднаквост и еднаквост при вработувањето се дополнети со Акциона програма за борба против дискриминацијата (2001-2006) чија основна цел е развивање на капацитети за превенција и борба против дискриминацијата и евалуација на ефективност на предвидените политики и практики. Со оваа програма се опфатени сите видови дискриминација, со исклучок на половата дискриминација која е во рамките на Програмата на Унијата за родова еднаквост. Оваа Програма, од 1 јануари 2007 е заменета со PROGRESS Community programme, која вклучува низа иницијативи за воспоставување заеднички принципи за борба против дискриминацијата.

1.2. Други активности за промоција на правото на еднаков третман

Активностите на Унијата за ефикасна борба против дискриминацијата се одвиваат во континуитет и преку донесување низа стратешки документи. Некои од нив накратко ќе бидат презентирани.

Европската Комисија, во јуни 2003 година започна со реализација на петгодишна информативна кампања: “За различноста - против

дискриминацијата” (For Diversity - Against Discrimination). Кампањата имаше за цел да ги запознае луѓето со правата утврдени со европското и националното антидискриминарачко право, како и промоција на позитивните придобивки од почитувањето на различноста за општеството како целина.

Четири години по усвојувањето на двете директиви од 2000 година, се пристапи кон анализа на постигнатото на полето на еднаквите можности. Европската Комисија ја презентира: Зелената книга за еднаквост и недискриминација, во проширената Европска Унија (2004). Со Зелената книга се отвори широка дискусија за иднината на антидискриминарачката политика меѓу различни актери на европско, национално и локално ниво.

Врз основа на добиените коментари од расправата отворена со Зелената книга, се подготви Стратегијата за недискриминација и еднакви можности за сите (2005). Стратешкиот пристап има за цел обезбедување ефективна правна заштита против дискриминација преку целосно транспонирање на легислативата од оваа област во сите земји членки. Стратегијата, исто така, ги охрабрува земјите во преземањето дополнителни мерки во насока на подигање на свеста, пренесување искуство, обука и пристап кон системот на правдата.

Европскиот Парламент и Советот, во јуни 2006 година го усвоија

предлогот на Европската Комисија, 2007 година да се прогласи за Европска година на еднакви можности за сите. Кампањата вклучи бројни активности на европско, но и на национално и локално ниво. Целта на оваа европска кампања беше спроведување стратегија за осигурување на влијателна борба против дискриминацијата, намалување на различностите, како и запознавање на граѓаните со европското законодавство во тоа подрачје. Европската Комисија предложи четири теми за постигнување на целите на Европската година на еднакви можности:

❖ **Права** - Подигање на свеста за правата на еднаквост и недискриминација, како и проблемот на повеќекратна дискриминација. Ранливите групи кои се особено изложени на дискриминација треба да станат посвесни за гарантирањето на нивните права и постојното законодавство во областа на недискриминацијата;

❖ **Застапеност** - Поттикнување на размислување и расправи за потребата од поголема застапеност и партиципација на овие групи во општеството, како и поголема вклученост во активностите за борба против дискриминацијата, во сите сектори и на сите нивоа;

❖ **Признавање и препознавање** - Нагласување на придонесот на луѓето во развојот на општеството без оглед на: полот, расата, етничкото, или социјалното потекло, верата и религиозното убедување, возраста,

или сексуалната ориентација, особено имајќи го предвид богатството на различностите;

❖ **Почитување** - Подигање на свеста за негативните последици на предрасудите, стереотипите, насилството, промовирање добри односи врз еднакви основи меѓу сите во општеството, особено меѓу младите и пренесување на вредностите важни за борбата против дискриминацијата.

Во рамките на оваа кампања се предвиде одржување состанок на врвот за еднаквоста (Equality summit), анкети за европскиот однос кон дискриминацијата (Eurobarometer surveys), Паневропска кампања за европската политика и законодавство во подрачјето на сузбивање на дискриминацијата.

Активностите на полето на антидискриминацијата продолжуваат со усвојување на Резолуцијата на Советот на Европската Унија (2007), со која се поздравуваат низа активности насочени кон подобрување на ситуацијата:

- Усвојувањето на Социјалната агенда 2005-2010, која ја дополнува Лисабонската Стратегија и има значајна улога во утврдувањето на социјалните димензии на економскиот развој. Еден од основните приоритети на Агендата е промоција на еднакви можности за сите како услов за постигнување инклузивно општество;

- Со Европскиот пакт за родова еднаквост, усвоен од страна на Европскиот Совет во 2006 година и Водичот за еднаквост меѓу жените и мажите 2006-2010, земјите членки и Европската Комисија се обврзаа да имплементираат политики за родова еднаквост на европско и национално ниво;

- Одржувањето на Самитот за еднаквост, во јануари 2007 година, под германско претседателство со Советот и на Завршната конференција на Европската година на еднакви можности, одржана во ноември 2007 година, под португалско претседателство. Водењето дијалог и размената на информации и добри практики меѓу креаторите на политиките на европско ниво е особено значајно за постигнување напредок во промовирањето на еднаквите можности.

Со Резолуцијата се препознава големиот напредок во борбата против дискриминацијата, како резултат на усвојувањето на антидискриминачката легислатива и формирањето национални тела за еднаквост. Истовремено, се апелира на натамошно дејствување во оваа област, со оглед на важноста на прашањето и сè уште присутната дискриминација на европско ниво.

2. Состојбата на полето на заштитата од дискриминација во Република Македонија

Правото на еднаков третман и прашањето за правна заштита од

дискриминација, се во центарот на интерес на стручната јавност во Република Македонија од неколку причини.

Прво, принципите на недискриминација и еднаквост се уставни категории. Во Уставот на Република Македонија, во делот на граѓански и политички слободи и права е утврдено дека граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од: полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви. Таксативно наведувајќи ги случаите на ограничување на правата и слободите на човекот и граѓанинот, Уставот ја исклучува можноста ваквото ограничување да биде дискриминарачко врз било која основа. Со Амандманите на Уставот од 2001 година, се дозволува примената на позитивна акција заради постигнување соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците.

Второ, принципите на недискриминација и еднаков третман претставуваат составен дел на фундаменталните права врз кои почива Европската Унија. Нивното почитување претставува дел од копенхагенските политички критериуми за влез на нови земји - членки. Република Македонија, како земја кандидат за членство во Унијата, има обврски да го усогласи своето законодавство со директивите против дискриминација, што е утврдено и со Национал-

ниот план за усвојување на правото на Европската Унија.

Трето, критиките од неколку меѓународни организации за состојбата во Република Македонија во оваа област. Во Извештајот на Европската Комисија за напредокот на Република Македонија во 2008 година се критикува: (I) Непостоењето општ закон за забрана на дискриминација; (II) Сè уште невостоставените механизми за идентификација, кривично гонење и криминализација на сите форми на дискриминација; (III) Сè уште присутната дискриминација на малцинствата, лицата со посебни потреби и хомосексуалните лица (Европска Комисија, 2008). Комесарот за човекови прашања на Советот на Европа, во Извештајот од септември 2008, наведува дека состојбата во Република Македонија во поглед на дискриминацијата остава многу простор за напредок и дека има потреба како за воспоставување подобра антидискриминарачка правна рамка, така и за преземање поконкретни и сеопфатни мерки во оваа област.

2.1. Мерки за промоција на концептот на родова еднаквост

Една од областите предводник во процесите на промоција на правото на еднаков третман е борбата против полова дискриминација. За таа цел се започнати активности за вклучување на родовата рамноправност во главните политики и практики. Република Македонија е вклучена во низа активности реализирани од

Советот на Европа за постигнување напредок во оваа област.

Во 1997 година е поставена институционалната рамка за промоција и имплементација на концептот на родова еднаквост. Во рамките на Министерството за труд и социјална политика е формирано Одделение за унапредување на рамноправноста меѓу половите, кое во 2007 година прерасна во Сектор за еднакви можности. Во 1999 година е усвоен првиот Национален план за акција за полова рамноправност. Со донесувањето на Законот за еднакви можности на жените и мажите, во мај 2006 година, се создаде законска основа за воспоставување на системот на мерки за постигнување родова еднаквост и субјекти одговорни за нивно усвојување и спроведување. Во 2007 година, Владата на Република Македонија усвои Национален план за акција за родова рамноправност 2007 - 2012, со кој ги дефинира: целите, мерките, индикаторите и клучните креатори на политиката за унапредување на родовата рамноправност. Реализацијата на планските активности се конкретизира преку донесување оперативни планови за имплементација за 2008 и 2009 година.

Во Собранието на Република Македонија, од септември 2006 година функционира Комисија за еднакви можности на жените и мажите, со задача да ја следи законската регулатива што ја предлага Владата на Република Македонија од аспект на вклученост на родовиот концепт.

Посебно внимание се обрнува на законските акти од областа на социјалната заштита, образованието и здравството, семејството и заштитата на децата. Во насока на инкорпорирање на родовата перспектива и еднакви можности во локалната политика и унапредувањето на положбата на жената на локално ниво, согласно Законот и Националниот план за акција се формирани комитети за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа.

Организациите на невладиниот сектор се иницијатори и реализатори на низа активности поврзани со родовите прашања. Многу од темите, коишто воопшто не се третираат, сметајќи ги за приватна работа на поединци, денес се целосно регулирани. Тука, во прв ред се мисли на семејното насилство и трговијата со луѓе. Со измените и дополнувањата на семејното, социјалното и кривичното законодавство, се предвиде цел систем на мерки за превенција и заштита на жртвите, како и санкции за сторителите на кривичните дела. Со изборното законодавство се предвидува соодветна застапеност на жените во органите на власта. Во Собранието на Република Македонија, од вкупно 120 пратеници, 38 се жени, а се планирани дополнителни мерки за поголемо вклучување на жените во јавниот и политичкиот живот, како и во процесите на одлучување. Организирани се низа кампањи за подигање на јавната свест за овие прашања. Во последно време се водат јавни расправи за воведување

родово сензитивно буџетирање, за што се консултираат низа странски експерти.

Сепак, многу прашања остануваат нерешени. Стереотипите и предрасудите сè уште се присутни, особено во руралните средини. Во Извештајот на Европската Унија од 2008 година се изразува загриженост за низа прашања: учеството на жените на пазарот на трудот, заштитата од сексуалното вознемирување, практиката на семејно гласање според упатства во рамките на албанската етничка заедница, двојната дискриминација (расна и родова) на жените Ромки.

2.2. Потреба за донесување општ закон за заштита од дискриминација

Во Република Македонија не постои општ закон за заштита од дискриминација. Со одделни законски текстови парцијално се забранува дискриминирачкото однесување во различни сектори и од различни актери: вработување, здравство, образование, култура, социјална заштита, детска заштита, семејните односи, изборното законодавство, казненото законодавство, државната служба, органите на прогон и казнување, управната постапка, судските постапки, невладиниот сектор, политичките партии. Заради создавање комплетен систем на заштита, во стручната јавност е утврдена потребата за донесување системски закон со кој ќе се уреди ова прашање и е подготвен предлог-текст.

Првичната верзија на Законот за заштита од дискриминација е испратена на експертиза до Венецијанската комисија, во јуни 2008 година. Заради увид во националниот контекст, актуелниот законодавен процес, предизвиците и социјалните импликации од новата антидискриминирачка политика, Венецијанската комисија и ОБСЕ/ОДИХР имаа заедничка информативна мисија во Скопје. Иако во меѓувреме е изготвена нова верзија на законот, Венецијанската комисија изврши експертиза на стариот текст, со цел препораките да се вметнат во новиот текст пред праќањето на конечниот предлог во Парламентот.

Во Мислењето, усвоено во декември 2008 година, Венецијанската комисија генерално ја поздравува амбицијата за донесувањето општ закон за заштита од дискриминација, но дава и низа забелешки за текстот: (I) Повеќе прашања остануваат проблематични и го прават нацрт законот прилично апстрактен, комплексен и општ, оставајќи премногу простор за дискреција и неможност за ефикасна имплементација; (II) Постои недостаток на транспарентност во законодавниот процес и вклученост на граѓанскиот сектор. Забелешките на невладините организации вклучени во процесот не биле земени предвид при изготвувањето на нацрт текстот; (III) Листата на критериуми за определување на дискриминација е многу долга, со што се создава можност целиот концепт да биде разблажен на начин кој би можел да ја ослаби заштитата од посериозни

дискриминирачки активности; (IV) Дел од користените термини и дефиниции се конфузни и непрецизни; (V) Делот кој се однесува на исклучоците треба детално да се ревидира, ограничи и да биде предмет на општ принцип на пропорционалност; (VI) Комисијата предвидува дека Народниот правобранител не може да биде одговорен орган за заштита од дискриминација и препорачува формирање специјализиран независен орган.

Во актуелната верзија на Предлог - законот за спречување и заштита од дискриминација се прифатени голем дел од сугестиите на Венецијанската комисија. Особено е важно тоа што во голем дел предлогот е усогласен со европските директиви и е предвиден посебен механизам за заштита (формирање самостојно тело, комисија, чии членови ќе се избираат од страна на Собранието на Република Македонија). Сепак, конечната верзија на Законот ќе биде позната по завршувањето на амандманската расправа во Собранието и неговото усвојување.

Заклучни согледувања

Во Европската Унија е постигнат значаен напредок во борбата против дискриминацијата како резултат на усвојувањето на антидискриминирачката легислатива и практика. Со транспонирањето на трите директиви во националните законодавства на земјите членки, значително се подигна нивото на заштита од дискриминација, дури и во оние земји кои

имаа современи системи на анти-дискриминирачка политика. За првпат беа воведени нови дефиниции и нови концепти на заштита. Сето тоа беше проследено со јакнење на институционалната рамка за имплементација, преку воспоставување специјализирани тела за еднаквост, или подобрување на капацитетите на веќе постојните.

Сепак, во документите на Унијата се констатира дека нееднаквоста и дискриминацијата по разни основи сè уште се присутни на штета на секој маж и жена индивидуално, но и на европското општество како целина. Сиромаштијата и социјалната исклученост се потенцираат како главни пречки за постигнување на концептот на еднакви можности. Истражувањата на Eurobarometer покажаа дека само една третина од луѓето во Европската Унија ги знаат своите права во случај да станат жртви на дискриминација, или вознемирување

врз било која основа. Податоците за недоволно познавање на антидискриминирачката регулатива поттикнуваа реиницирање на кампањата: “За различноста - против дискриминацијата”, во 2008 година.

Извесно поместување на работите напред се забележува и во Република Македонија, особено на полето на родовата еднаквост. Во изминатиов период се интензивирани активностите за поставувањето општа нормативна рамка преку донесување на Законот за спречување и заштита од дискриминација. “Сепак, значајно е не само да се донесе добра легислатива, туку и да се осигура дека таа добра легислатива правилно и ефективно ќе се применува. Иако правниот пристап е клучен, подеднакво значајно е и зајакнувањето на институциите одговорни за примена на законот и за преземање сеопфатни административни активности” (Венецијанска комисија, 2008:5).

Користена литература

Венецијанска комисија, 2008, Мислење бр. 486/2008 за Нацрт законот за заштита од дискриминација на Република Македонија, Стразбур: Европска комисија за демократија преку право, Венецијанска комисија;

Закон за еднакви можности на жените и мажите, “Службен весник на РМ”, бр. 66/2006, 117/2008;

Извештај на Европската комисија за напредокот на Република Македонија во 2008 година, Брисел, СЕЦ (2008) 2695. Посетено на 15.05.2009 на интернет страницата на Секретаријатот за европски прашања при Владата на Република Македонија;

http://www.sep.gov.mk/content/Dokumenti/MK/izvestaj%202008_za%20vlada.pdf

Национален план за акција за родова рамноправност (2007-2012) усвоен од страна на Владата на Република Македонија, 2007. Посетено на 15.04.2009 на интернет страницата на Министерството за труд и социјална политика; <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/NPARR-finalen%20dokument.pdf>

Оперативен план за 2009 за имплементација на Националниот план за акција за родова рамноправност (2007-2012), усвоен од страна на Министерството за труд и социјална политика, 2009. Посетено на 20.05.2009 на интернет страницата на Министерството за труд и социјална политика;

<http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Operativen%20plan%20za%202009-NPARR-L%20finalen.doc>

Устав на Република Македонија, усвоен од Собранието на Република Македонија на 17 ноември, 1991.

Commission Green Paper of 28 May 2004 - Equality and non-discrimination in an enlarged European Union [\[COM\(2004\) 0379\]](#)

Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 1 June 2005 - “Non-Discrimination and Equal Opportunities for All - A Framework Strategy” [\[COM\(2005\) 224\]](#)

Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, OJ L 180, 19.7.2000

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, OJ L 303, 2.12.2000

Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, OJ L 373, 21.12.2004

Council Decision 2000/750/EC of 27 November 2000 establishing a Community action programme to combat discrimination (2001 to 2006) OJ L 303, 2.12.2000

Council Resolution of 5 December 2007 on the follow-up of the European Year of Equal Opportunities for All (2007) OJ C 308, 19.12.2007

Decision No 771/2006/EC of the European Parliament and of the Council of 17 May 2006 establishing the European Year of Equal Opportunities for All (2007) — towards a just society, OJ L 312, 11.11.2006

Discrimination in the European union, 2007, Eurobarometer. Посетено на 20.04.2009 на интернет страницата на Европската Унија

<http://www.sobranie.mk/ItemID=988772D659F5CF448B41939158D69EC9>

<http://www.mtsp.gov.mk/ItemID=BD66FCC3A7FBCB47AB9150CBFECD2C96>

<http://www.pravo.org.mk/main.asp>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=83&langId=en>

Anti-discrimination policy and the right of equal treatment in the European and Macedonian legislation

ABSTRACT

The article presents an overview of the legal and institutional framework for equal treatment and non-discrimination in the European Union and the Republic of Macedonia.

The principles of equal treatment and non-discrimination are the core of the European social model. They represent the basis for respect of the fundamental human rights and values. The gender equalities initiatives were first adopted in the 1970's. The experiences gained in this area were used by the European Commission for development of a broad program for fight against all types of discrimination. Under the Treaty of Amsterdam a new Article 13 has been written to guarantee the right of equal treatment. Article 13 empowered the Community to take action to deal with discrimination on a whole new range of grounds, including racial or ethnic origin, religion or belief, age, disability and sexual orientation. The EU has put in place a strong legal framework to tackle discrimination by adopting three directives: (I) Council Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, (II) Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation; (III) Council Directive 2004/113/EC implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services. A coherent and integrated approach towards the fight against discrimination is provided by adopting and conducting a wide range of activities: Council Decision establishing a Community action programme to combat discrimination (2001 to 2006), Commission Green Paper of Equality and non-discrimination in an enlarged European Union (2004), Non-Discrimination and Equal Opportunities for All - A Framework Strategy (2005), Council Resolution on the follow-up of the European Year of Equal Opportunities for All (2007).

The principle of non-discrimination is one element of the political criteria for membership agreed by Member States at the 1993 Copenhagen European Council. Republic of Macedonia as a candidate country has obligation to transpose the three anti-discrimination Directives before joining the EU, as part of the Community legislative acquis. At the moment, the legal protection from different types of discrimination is provided with several laws covering differ-

ent sectors: employment, health insurance, social protection, child protection, education, election laws, governmental and non-governmental organizations, and political parties, administrative and judicial procedures. Therefore, the government is engaged in drafting general framework on prevention and fight against discrimination.

Key words: discrimination, equal treatment, legislation