

Committee on the Application of Standards

CAN/PV CEART

Commission de l'application des normes

09.06.22

Comisión de Aplicación de Normas

110th Session, Geneva, 2022

110^e session, Genève, 2022110.^a reunión, Ginebra, 2022

Warning: this document is a draft and may contain omissions or errors. It is made available solely for the purpose of verification and correction. Persons referred to in this document are not to be regarded as bound by statements attributed to them. The ILO declines all responsibility for any errors or omissions which this document may contain, or for any use which may be made of it by third parties.

Avertissement: ce document est un projet, qui peut comporter des omissions ou des erreurs et n'est rendu public qu'à des fins de vérification et de rectification. Les mentions contenues dans ce document provisoire n'engagent pas les personnes dont les propos sont rapportés. La responsabilité du BIT ne saurait être engagée à raison des éventuelles erreurs et omissions entachant ce document, ou de l'utilisation qui pourrait en être faite par des tiers.

Advertencia: el presente documento es un proyecto y puede contener omisiones o errores. Solo se publica a efectos de comprobación y rectificación. Las declaraciones que se atribuyen en el presente documento provisional a las personas citadas en él no comprometen su responsabilidad. La OIT queda exenta de toda responsabilidad respecto de cualquier error u omisión que pudiera figurar en el presente documento o que pudiera derivarse del uso del documento por terceros.

Nineteenth sitting, 9 June 2022, 3.07 p.m.

Dix-neuvième séance, 9 juin 2022, 15 h 07

Decimonovena sesión, 9 de junio de 2022, 15.07 horas

Chairperson: Mr Topet

Président: M. Topet

Presidente: Sr. Topet

Work of the Committee

PVs 17, 18 and 19 were adopted, as amended.

Travaux de la Commission

La commission a adopté les PV.17, 18 et 19, tels qu'amendés.

Trabajos de la Comisión

Las actas 17, 18 y 19 se adoptaron en su tenor modificado.

El Presidente – Buenos días y buenas noches a quienes nos acompañan en las tareas de la Comisión en forma virtual.

Vamos a dar inicio a la sesión del día jueves, y antes de comenzar nuestras labores de esta tarde, informo que los delegados que deseen realizar una declaración en la sesión plenaria de la Conferencia durante la adopción del informe de nuestra comisión, el sábado día 11 de junio, deben inscribirse enviando un correo electrónico a can2022@ilo.org. Además, la versión electrónica del discurso debe ser enviada antes de la intervención a plenaryspechees@ilo.org.

La adopción de nuestro informe en la plenaria de la Conferencia está prevista a título indicativo entre las 11.30 y las 13 horas.

También informo a la Comisión de que el periodo para la presentación de enmiendas al acta 17, relativa al examen del caso de las Islas Salomón, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); al acta 18, relativa al examen del caso de Belarús, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y al acta 19, relativa al caso del Iraq, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ha finalizado. Se adoptan dichas actas con las respectivas enmiendas.

(Se adoptan dichas actas en su tenor modificado.)

Además, me gustaría informar a la Comisión que los proyectos de las actas: 15 relativa a la discusión del caso de Liberia, Convenio núm. 87; 20 relativa al examen del caso de Nueva Zelanda Convenio núm. 98; 21 relativa al examen del caso de Benin, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y 22 relativa al examen al caso de los Países Bajos, Sint Maarten, Convenio núm. 87 están disponibles en la página web de la Comisión.

Los miembros de la Comisión pueden presentar enmiendas a sus propias intervenciones ante la Secretaría de la Comisión hasta el día viernes 10 de junio de 2022 a las 11 horas.

Invito a los delegados a leer atentamente las partes que le conciernen y que envíen sus enmiendas a la Secretaría por vía electrónica con control de cambios (*track changes*) a la siguiente dirección: can2022@ilo.org, y con el fin de hacer enmiendas con control de cambios

se invita a los delegados a solicitar la versión Word del proyecto de acta literal (*verbatim*) enviando un correo electrónico a esa misma dirección.

También les invito a leer el anexo 3 del documento D.1 sobre el procedimiento de enmienda a los proyectos de actas literales (*verbatim*).

Por último, el proyecto de informe general documento D.4 ya está disponible en la página web de la Comisión, como se ha indicado en el programa de trabajo, el informe se discutirá y adoptará en nuestra comisión en la sesión de mañana día viernes 10 de junio.

Teníamos previsto para examinar, en el día de hoy, tres puntos pero vamos a postergar el examen de la adopción del resultado de la discusión del Estudio General, para que todos los delegados tengan tiempo de examinar el proyecto de resultado de la discusión del Estudio General que estará disponible en la página de la Comisión esta tarde.

La Mesa de la Comisión ha decidido aplazarlo y adelantar la sesión del día de mañana que estaba prevista para las 11.30 horas para las 11 horas —la sesión de mañana se adelanta para las 11 horas—.

Discussion of the report of the Joint ILO/UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel (CEART)

Discussion du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART)

Discusión del informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la Aplicación de las Recomendaciones relativas al Personal Docente (CEART)

Por consecuencia el primer punto del orden del día será la discusión del Informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las recomendaciones relativas al personal docente (CEART), y agradecemos, muy especialmente, la presentación de la

Sra. Alette Van Leur, Directora del Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT que presentará el Informe a la Comisión.

Representative of the Secretary-General (Ms VAN LEUR, Director of the Sectoral Policies Department) – It is my pleasure to introduce to you the report of the 14th Session of the ILO–UNESCO Joint Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel. This is called the CEART and the meeting of the CEART was held virtually from 4–8 October 2021 and this time it was hosted by UNESCO..

As you will recall, the CEART was established in 1967 following the adoption by the ILO and UNESCO of the Recommendation Concerning the Status of Teachers (1966) and the CEART meets every three years, alternating between Geneva and Paris and its purpose is to review major trends in education and teaching and to make relevant recommendations.

It also reviews allegations brought by teachers' unions regarding non-respect of the principles of the 1966 Recommendation referred to earlier, as well as the 1997 UNESCO Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel.

The report of the 14th Session of the Joint Committee examined a number of issues affecting teaching personnel. The Joint Committee furthermore adopted a statement on recognizing teacher professionalism in the post-pandemic recovery.

The report also contains recommendations regarding allegations brought by teachers' organizations regarding non-respect of the principles of 1966 and 1997 Recommendations from Argentina, Fiji and the United Kingdom. It also considered follow-up recommendations to previous cases from Cambodia, Japan and Portugal.

The Joint Committee report was submitted to the 344th Session of the ILO Governing Body in March 2022, with a request that it be transmitted to the Conference Committee on the Application of Standards of the International Labour Conference. It will be transmitted to the

Committee on Conventions and Recommendations of the 215th Session of the Executive Board of UNESCO in October 2022 and then also for transmission to the UNESCO General Conference.

The next meeting of the Joint Committee will take place in 2024. In accordance with its mandate, the Joint Committee may issue interim reports on allegations received between regular sessions.

The pandemic highlighted numerous old and new challenges for decent work for teachers. Teachers have been on the front lines of the pandemic to ensure learning continuity when schools were closed and to provide socio-emotional support to their students, especially the most vulnerable ones.

They have had to rapidly adapt to remote learning and manage digital tools often without any form of training. Today they must assess and address learning losses among their students, cope with issues of health and safety in the classroom and leverage remote, hybrid and in-person methods to minimize disruption.

In this respect the CEART examined three emerging which relate to those Recommendations that are mentioned before: (i) teacher education in the twenty-first century; (ii) teaching as a collaborative profession; and (iii) teacher professionalism from an intercultural perspective.

In this respect the Joint Committee made a number of recommendations which includes promoting participatory social dialogue at the national, regional and international levels, taking special care to include teachers voices from all cultures in defining ideals, indicators and standards for the professionalization of teaching. Another of those recommendations was respecting, trusting and valuing the agency and autonomy of teachers. A further recommendation was equipping teachers with the digital and pedagogical skills to navigate today's digital landscape and critically and to effectively use digital technologies. A further

Recommendation was protecting teachers' safety, health and well-being as well as promoting a collaborative teaching culture and leadership style and also sheltering teachers from any effort to curtail their autonomy and academic freedom. These Recommendations are explored in greater detail in the Report and they are especially relevant as the ILO is supporting, currently, very actively, the preparation of the United Nations Transforming Education Summit, to be held during the UN General Assembly in New York in September of this year. The Summit is aimed at mobilizing action, ambition, solidarity and solutions with a view to transforming education between now and 2030 and accelerating progress towards the achievement of the sustainable development cause. The Summit is organized around focused, intensive and inclusive preparatory processes, including, national consultations, thematic action treks and public engagement and mobilization. The ILO is leading, together with UNESCO, the action trek on teachers, teaching and the teaching profession which addresses the following key issues: teacher shortages; improving working and professional conditions for teachers; improving teacher preparation and training; and fostering teacher leadership. The action trek aims to identify successful policy interventions, compile a catalogue of good practices to inspire and to mobilize the global education community, to make concrete commitments and to take action, building, where possible on existing initiatives, partnerships and coalitions. Global consultations on this topic are being organized and have been communicated to ILO Members. The next round of global consultations will be held on 14 June 2022 from 3 p.m. to 5 p.m. and I again would like to take this opportunity to cordially invite you to participate in this global consultation session and, as I indicated, details have been sent to the Regional Coordinators and hopefully will reach ILO Member States and also to the Bureaus of Workers' and Employers' activities.

National consultations are also being held, convened by UNESCO and UNICEF. The Office has communicated to field offices also to inform social partners and encourage their participation in the consultations.

Finally, the Report of the Joint Committee recommends that the Governing Body of the ILO and the Executive Board of UNESCO request their respective Secretariats to prepare an analysis of the ILO/UNESCO Recommendation concerning the Status of Teachers, 1966 as well as the UNESCO Recommendation concerning the Status of Higher Education Personnel, 1997 and this analysis aims to identify new areas related to teachers and teaching which could serve as the basis for a possible revision of these Instruments. Such an analysis should also set out procedural possibilities for revising the Instruments, for possible future consideration by the Governing Body of the ILO and the Executive Board of UNESCO. There is no doubt that the 1966 ILO/UNESCO Recommendation is a highly relevant Instrument that, despite its age, still addresses many important principles concerning the teaching profession but as ILO constituents discussed, during the Technical Meeting on the Future of Work in the Education Sector, in the context of lifelong learning for all, skills and a Decent Work Agenda which took place from 17-21 May 2021, not only the world of work, but also the world of education, has changed dramatically in the past decades. A look at possibly strengthening this Instrument in the future in light of important changes in education and work may indeed be of interest and we, of course, look forward to your guidance on this matter.

Miembros empleadores – Los miembros empleadores agradecen el informe del Comité Mixto de Expertos, así como las palabras de la Directora del Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT. Queremos comenzar estos comentarios destacando el rol de los docentes y los sistemas educativos durante la crisis del COVID-19. La interrupción de los procesos educativos puede generar graves consecuencias en el entramado social y productivo, especialmente en las vidas de los niños, los jóvenes y las personas en los sectores más

vulnerables y, tal como subraya el informe bajo análisis, los acontecimientos del último trienio han puesto de manifiesto la importancia de los docentes como trabajadores de primera línea en tiempos de crisis.

Los docentes han sido y continúan siendo fundamentales, no solo para la educación continua de los estudiantes, sino también para la sostenibilidad de las comunidades y economías locales y mundiales, especialmente en la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19.

En una consideración preliminar y de tipo metodológico, los empleadores consideramos necesario insistir en nuestra recomendación, con respecto a la inclusión de las opiniones del sector productivo en la preparación de las discusiones del Comité Mixto. Incorporar consultas con el sector empleador antes de emitir el informe podría elevar la efectividad de los trabajos del Comité Mixto y mejorar el alcance de sus recomendaciones. El informe del año 2021 del Comité Mixto de Expertos examina diversas cuestiones que afectaron al personal docente durante la crisis provocada por el COVID-19 y hasta la actualidad. Es importante tener en cuenta la naturaleza de estas recomendaciones que el Comité Mixto hace hacia el Consejo de Administración de la OIT, al Consejo Ejecutivo de la UNESCO y a través de ellos, a los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores de sus Estados Miembros. Estas recomendaciones no son legalmente vinculantes y el informe siempre debe ser leído en conjunto con cualquier discusión que se de en la Comisión de Aplicación de Normas sobre su contenido.

Cuando considera la cuestión de la educación de los docentes en el siglo XXI, el Comité Mixto toma nota de que la educación y el entrenamiento de los docentes están cambiando en forma acelerada, esto ocurre en respuesta a unas aulas cada vez más diversas, multiculturales y multilingües, y a la creciente presencia de las tecnologías digitales en los procesos de

enseñanza y aprendizaje. El Grupo de los Empleadores considera que esta es una tendencia muy importante y que se encuentra alineada con las conclusiones del grupo de trabajo de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre competencia y aprendizaje permanente, en tanto establece en su apartado 12, literal s) que las políticas de desarrollo de competencia y aprendizaje permanente deberían establecerse en consulta con los interlocutores sociales y prever el apoyo al desarrollo de las capacidades de los docentes, los formadores y el personal de apoyo educativo. Los empleadores consideramos que para poder abordar con mayor efectividad el desarrollo de herramientas pedagógicas y la actualización pertinente en la currícula, es de gran importancia que el personal docente tome contacto con procesos productivos, actualizados y tecnología de punta. Con este objetivo, resulta necesario promover proyectos de cooperación con el sector privado y las empresas en tanto tienen una comprensión específica sobre las competencias relevantes para las necesidades del mercado de trabajo y las nuevas oportunidades de empleo. Adicionalmente, los empleadores queremos subrayar la importancia de la recomendación incluida en el párrafo 36, e), con respecto a la necesidad de introducir el registro y la certificación de los docentes a lo largo de su trayectoria profesional, en particular, mediante mecanismos de reconocimiento, validación y acreditación del aprendizaje previo y la experiencia, a fin de fomentar el aprendizaje permanente. En nuestra opinión, estas herramientas se corresponden con métodos ágiles y adecuados para validar nuevas competencias, siguiendo el ritmo de la evolución de las formas de producción y las brechas de habilidades que se presentan en el mercado de trabajo.

En cuanto a la cuestión de considerar la enseñanza como una profesión colaborativa, los empleadores agradecemos las reflexiones del Comité Mixto de Expertos, con respecto al hecho de que los docentes no actúan de forma aislada y los resultados educativos son resultados de las complejas interacciones con diversos actores con quienes los docentes trabajan estrechamente a diario, incluyendo a otros profesionales, las familias y los miembros de la

comunidad. Al respecto insistimos en que, entre estos varios actores se debería incluir a los actores en el entramado productivo y las empresas privadas. Con esta aclaración, coincidimos en la recomendación elevada a los Gobiernos sobre promover las innovaciones curriculares, pedagógicas y docentes y apoyar las actividades colaborativas, y al respecto nos gustaría agregar, y lamentamos no encontrar mayores referencias en el informe, la recomendación de promover la integración a través de ecosistemas que vinculen el mundo de la educación y el mundo del trabajo. Es necesario reconocer los logros de los países Miembros de la OIT, que a través de la implementación de la educación dual verificaron una convergencia positiva entre educación, formación y empleabilidad.

Nos referimos de nuevo a las conclusiones del grupo de trabajo de la 109.^a Conferencia Internacional del Trabajo sobre competencias y aprendizaje permanente, así como a los trabajos en curso de la comisión normativa de esta 110.^a Conferencia sobre el aprendizaje de calidad, para acentuar la importancia de los mecanismos de aprendizaje basados en el trabajo, la educación y la formación técnica y profesional, a fin de reducir la brecha de competencias y la escasez de competencias y facilitar las transiciones en el mercado de trabajo. El Grupo de los Empleadores reconoce el rol de los docentes en su carácter de profesionales y sus funciones ligadas al diseño de innovaciones curriculares y pedagógicas. Al respecto queremos enfatizar que los empleadores pueden suplementar estos esfuerzos, al ser consultados con tiempo y en forma adecuada a través de mecanismos transparentes e institucionalizados que promuevan el intercambio con el personal docente y los funcionarios públicos, así como a través de proyectos específicos de cooperación público-privada.

Con respecto a la cuestión de la profesionalidad del personal docente, desde una perspectiva intercultural, el Grupo de los Empleadores apoya especialmente las declaraciones del Comité Mixto con respecto a la necesidad de identificar las competencias relevantes en cercana interacción con los contextos nacionales y regionales de los estudiantes. Entendemos

que tanto el diseño curricular como la determinación de los perfiles profesionales, resultan más adecuados cuando se realizan en dialogo con las necesidades del entorno productivo local y en apoyo al desarrollo de las economías regionales. Ello permite a los estudiantes contar con las competencias necesarias para insertarse en proyectos innovadores y posibilita las inversiones y la creación de empleo productivo de calidad. En consecuencia, apoyamos también la recomendación del párrafo 50, c), sobre la importancia que debe darse a la mejora de las competencias pedagógicas y técnicas de los docentes para ayudar a los alumnos a desarrollar habilidades de discernimiento que les permitan navegar por el panorama digital actual e interactuar con la tecnología de forma eficaz.

Sobre el punto del informe vinculado a las alegaciones presentadas por los sindicatos del personal docente y del seguimiento de alegaciones del periodo anterior, el Grupo de los Empleadores toma nota de las alegaciones presentadas por los sindicatos del personal docente de Argentina, Fiji y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, y las respuestas del comité conjunto que dan cuenta de la persistencia de situaciones que se alejan de las recomendaciones, así como las consideraciones sobre el seguimiento de las alegaciones de los sindicatos de Japón, Camboya y Portugal. Al respecto notamos que el Comité se refiere, en algunas oportunidades, a la inadmisibilidad de una alegación. A la luz de los procedimientos para la sumisión de alegaciones al Comité y en tanto a uno de los requisitos de admisibilidad es que la alegación no caiga bajo la competencia de otros órganos de la OIT y de la UNESCO establecidos para supervisar la aplicación de los convenios u otros instrumentos internacionales, sugerimos que se hagan disponibles los criterios de admisibilidad tenidos en cuenta, en especial en aquellos casos que parecen quedar bajo la competencia concurrente de otros órganos del mecanismo de examen de normas internacionales del trabajo, como son aquellos que se refieren a las alegaciones de violaciones de la libertad sindical; esto permitiría mejorar la transparencia y efectividad de los trabajos del Comité Mixto de Expertos.

Por último, pero no menos importante, el Grupo de los Empleadores felicita al Comité Mixto de Expertos por la adopción de la declaración sobre el reconocimiento de la profesionalidad del personal docente en la recuperación tras la pandemia. Los empleadores consideramos que este documento captura el valor del trabajo realizado por el personal docente, tanto en la crisis de la COVID-19 como en la etapa de la recuperación postpandémica y resalta principios sólidos que deben ser tenidos en cuenta por los actores sociales.

Adicionalmente, tomamos nota de la solicitud referida al Consejo de Administración de la OIT y al Consejo Ejecutivo de la UNESCO para que solicite a sus respectivas secretarías un estudio relativo a la situación del personal docente a fin de identificar nuevos ámbitos relacionados con los docentes y la enseñanza que puedan servir de base para una posible revisión de estos instrumentos.

Recordamos, sobre el particular, que resulta necesario seguir los procedimientos del Consejo de Administración al respecto para que pueda considerar las sugerencias luego de un debate exhaustivo, con el objetivo de decidir si resulta procedente avanzar con el estudio requerido, y llegado el caso definir su alcance y objetivos.

Queremos cerrar nuestros comentarios enfatizando el rol de la educación como piedra angular del desarrollo con el potencial de mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de una nación.

La educación puede elevar el bienestar de la sociedad al impulsar mejoras en la productividad, la competitividad, la movilidad social, la reducción de la pobreza y la cohesión social. Y reconocemos a su vez, que el personal docente cumple un rol fundamental en la transmisión de los valores democráticos, y el fortalecimiento de las libertades civiles en tanto aporta a los estudiantes elementos fundacionales para la construcción de la ciudadanía y la preparación de los jóvenes para la vida adulta y del mundo del trabajo.

Con estas consideraciones terminamos nuestra intervención confiando en que el Comité Mixto continuará ejerciendo su mandato con el compromiso de mejorar las condiciones de trabajo para los docentes en todo el mundo.

Worker members – The Committee is called upon to examine the Report of the Joint ILO–UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendation concerning Teaching Personnel which convened in October 2021 for its 14th Session.

This Report and our examination thereof could not be more timely. The COVID-19 pandemic has profoundly disrupted education provision and has had an enormous impact on the education community. It highlighted the vital role of teachers in ensuring education continuity and the centrality of issues relating to the status and working conditions of teachers to ensure quality education.

Although public perception of teachers has improved since the pandemic began, there have been little change in their material condition and system-wide conditions are failing to attract a new generation of educators to the profession.

Teaching is simply not seen as an attractive profession. As highlighted by the Joint Committee, the ability to teach effectively is adversely affected by overcrowded classrooms, top-down or centralized curriculum that inhibit autonomy or creativity, rapidly shifting pedagogical environments, a lack of adequate materials, bureaucratization, poor compensation and symbolic recognition, and the recent impact of the pandemic. Rapid urbanization around the world and rural-urban migration have also generated abrupt changes in family and social relations, and these shifts have put an extra burden on schools and teachers.

Teachers' pay is still too low. Working conditions are deteriorating and infrastructure to support teaching and learning are now a priority for government investment. Too often in a

misguided attempt at reducing deficits, governments slash into education budgets through pay cuts and wage freezes. In this respect, we recall that the 1966 and 1997 Recommendations state that salaries should compare favourably with salaries paid in other occupations requiring similar or equivalent qualifications and should be adequate to ensure a reasonable standard of living for themselves and their families.

In addition, stress levels among teaching personnel have increased due to excessive workload and a lack of adequate support. Work demands have increased and for many in the teaching sector, have become unmanageable. Teachers' work has also become more complex, including additional administrative tasks and accountability measures. During the pandemic in most countries, teachers' workplace was their home. This confusion between work and private spheres added stress and health and safety risks to an already deteriorated situation.

Dealing with child care and other care needs while working, added to difficulties to balance work and family responsibilities. Needless to say that this situation disproportionately affected women workers in the sector.

In its Report, the Joint Committee also highlighted that teachers are expected to take on extensive additional roles including: roles that might have previously been performed by parents, grandparents and local communities or other agencies; learning new approaches and skills for leading and supporting learning; and fostering a sense of belonging to support the personal and social development of students, when teachers themselves may be experiencing trauma, or other disruptions to their practice.

Furthermore, teachers still suffer from the implementation of previous education reforms which led to de-professionalization, the new major realism with its control of the work of teachers through tests, performances and outputs, and emphasis on competitive accountabilities, their values, the social and collaborative aspects of teachers' work and often

denies teachers' agencies and professional autonomy and their ability to respond effectively. The continuing application of this method has deleterious effect on teachers, significantly increases their stress levels and has long-lasting effects on the health of teaching personnel. Another factor of change and stress for teaching personnel is technological change which has transformed the worlds of education and work but has not adequately considered equity, inclusion and democratic participation.

New technologies should be harnessed to support a human-centred future. We recall the call of the Joint Committee which states that: "in the integration of digital technologies in education, and particularly in teacher education, the improvement of infrastructure and coverage, should be matched with the enhancement of teachers' pedagogical and technical competences to help learners develop discernment skills to navigate today's digital landscape and interact with technology in meaningful ways". More broadly, there is a clear lack of inclusion of teaching personnel and their representatives in the development of education policies and strategies.

According to the survey conducted by Educational International in 2021, most teaching personnel have the right to collective bargaining on pay, working and employment conditions. However, the principal of free and voluntary negotiation including on the subject covered by collective bargaining is still not guaranteed in all countries. The study also revealed that more than 64 per cent of responding unions have seen their collective agreements unilaterally altered or cancelled in the last three years. While almost 40 per cent of their members do not have the right to strike. These are serious violations of the fundamental rights of teaching personnel to collectively defend their interests. Colleagues in this room can testify into the suppression of teachers' union rights in Argentina, Fiji, and Japan, for example. The absence of freedom of association, limitation on the scope of bargaining, strike bans and other restrictions

often make it difficult for education workers and support personnel to participate in the development of their profession and influence education policy.

The recommendation of the Joint Committee provides guarantees for teachers and their representative organizations to become consulted, not only on working conditions but also on education reforms, school organization and curricula. The Committee particularly highlighted that the presence of active, strong, and independent democratic teacher unions and organizations at all levels; institutional, local, national, and regional is highly encouraged and encouraging. Experience shows that teacher unions act as support networks for teachers and as catalysts of change and social dialogue. Unions and associations must be independent, autonomous, and inclusive, helping to identify issues affecting teachers, ensure teacher participation in key educational matters, and develop strategies to address problems and improve education collectively.

The Workers' group calls on Member States to ensure that principal and rights enshrined in ILO Conventions Nos 87 and 98 are fully guaranteed in law and in practice to teaching personnel.

Increased public appreciation of teachers has also now translated into structural improvements such as investment support, and better working conditions for professional educators. In fact, education budgets have fallen by 65 per cent in low and middle-income countries and 33 per cent in upper-middle and high-income countries. Many teachers have also lost employment during the COVID-19 pandemic. In Australia, for example, 40,000 educators and staff in higher education have lost their jobs. To face the current socio-economic crisis caused by the pandemic, many countries have implemented austerity measures, which imposed targeted pressure, including from international monetary agencies to cut office salaries in the public sector, including in education.

Furthermore, non-standard employment is growing with an increasing use of casual and short-term contracts to employ teachers and academics, with often sub-standard working conditions. In some regions, including Sub-Saharan Africa and South West Asia, many contract teachers describe receiving less pay than permanent teachers, and inadequate professional support as well as experiencing poor working conditions. This situation not only leads to severe decent work deficits for teaching personnel, but also negatively impacts education provision.

The Worker members echo the 2021 conclusion of the ILO Technical Meeting, on the Future of Work in the Education Sector, which reaffirmed that education is not a commodity. Public investments in the education centre must be a priority. In this respect the Worker members underline that before the pandemic, UNESCO projected that 69 million teachers would be needed if the 2030 SDGs were to be met.

The COVID-19 crisis has wiped out 20 years of education gains, and further exacerbated their tuition rate among teaching personnel.

In conclusion, the Workers' group would like to commend and thank teaching personnel for their continued and dedication during these challenging times and extreme hardship and for supporting our societies and communities.

Teachers' responses to challenges demonstrate their capacity to act as agents of change, and ensuring continuity in students' learning and providing for learners' needs, including emotional support.

In its 2021 session, the Joint Committee focused on three key issues for the education sector. Teacher education in the twenty-first century, teaching as a collaborative profession, and teacher professionalism from an intercultural perspective. These issues must be addressed by governments in consultation with their social partners, especially unions of teaching personnel, as a matter of priority.

In moving forward, it is essential to invest in the teaching profession by ensuring the material conditions of teachers, the regular payment of salaries and the provision of continual professional development. A focus on pay increase, working conditions, particularly workload, health and safety at work and the use of technologies would be valuable elements. There is a need to build trust in the profession and the professional expertise of the workforce and to establish social dialogue.

The Worker members reaffirm the right quality education, including the right to lifelong learning education. If we are to build a future for all our children, we must invest in quality education which can only be achieved by ensuring decent work to teaching personnel so as to attract and retain them in the profession.

Public investment in the education sector should also include hiring adequate numbers of teacher trainers and education support personnel and ensuring that education systems are well resourced to guarantee high quality education.

Miembro trabajador, Uruguay (Sr. OLIVERA) – Pareciera que el informe y lo que acaba de expresar la representante del sector trabajador nos pone enfrente a una contradicción importante.

El mundo ha aumentado el valor, la consideración social, sobre el trabajo de los docentes y yo lo haría extensivo a los funcionarios técnicos, administrativo y de servicio que durante la pandemia sostuvieron los sistemas de educación.

Sin embargo, las condiciones materiales, sus condiciones de trabajo, los presupuestos, los puestos de trabajo, su salario, no han sido acompañadas con esa expectativa o ese reconocimiento social que hoy las trabajadoras y trabajadores de la educación en general están recibiendo particularmente por su compromiso ético y político en el marco de la pandemia.

En segundo lugar, creemos que hay enormes desafíos que están tensionando fuertemente el rol profesional docente y sus condiciones de trabajo.

Particularmente queremos llamar la atención sobre aspectos que están referidos en el informe entorno a las limitaciones a la autonomía profesional docente, muchas veces producto de reformas curriculares que limitan esa autonomía hasta en aspectos técnicos pedagógicos.

El aumento de las tareas burocráticas, administrativas y de control que desvirtúan el rol docente en términos pedagógicos y didácticos y la desregulación de sus condiciones de trabajo, donde la certificación permanente en sus haberes y prácticas es una forma de generar condiciones para terminar con la estabilidad laboral docente, elemento central y determinante esto en la profesión docente.

En tercer lugar, mientras el Comité analiza los avances, los incumplimientos a las recomendaciones que emergieron de la OIT/UNESCO, llamamos la atención que surgen hoy en el universo, actores que, desde fuera de la OIT, de la propia UNESCO, de fuera del sistema educativo, están definiendo políticas educativas públicas, que incluyen entre otras cosas, la formación, característica de los docentes, su rol, sus condiciones de trabajo. Y esos actores son el Banco Mundial, esos actores son la OCDE, que en muchos de nuestros países imponen reformas que ni siquiera cumplen con el requisito del diálogo social tripartito o el ejercicio del derecho de la legislación colectiva para fijar entre otros aspectos esas condiciones de trabajo.

Si hay necesidad de reconsiderar o revisar las recomendaciones, no existe mejor mecanismo de ámbito que la propia OIT en el marco del diálogo social tripartito para ello, pero no la imposición de agentes económicos de fuera del sistema educativo.

Government member, Japan (Mr TERASAKA) – Let me thank the CEART members who participated in the examination of the allegations concerning Japan.

The Japanese Government has always administered its education policy in a manner that conforms to Japan's circumstances and legal system, while respecting the spirit of the Recommendation on the Status of Teachers. We have worked to ensure the propriety and fairness of the system that was the subject of the allegations.

The Japanese Government has properly explained its position and opinions regarding the Japan-related allegations submitted by the two organizations concerned, and our basic opinion on the Thirteenth Report was explained at the 108th International Labour Conference.

The Japanese Government will place top priority on what is good for children, who will be responsible for the future. While respecting the spirit of the Recommendation on the Status of Teachers, we will continue to administer our policies in a manner that conforms to Japan's circumstances and legal system.

Miembro trabajador, Argentina (Sr. Di Stefano) - Como en otras oportunidades tomamos la palabra en este punto de análisis de la Comisión para señalar una profunda injusticia que sigue sin saldarse en la OIT y en la UNESCO.

Los instrumentos analizados por el Comité mixto de expertos sobre la aplicación recomendaciones relativas al personal docente que se refieren a las recomendaciones de 1966 y 1997 no toman en cuenta las relaciones laborales del personal de apoyo a la educación, trabajadores no docentes, funcionarios y personal técnico administrativo de los distintos niveles educativos y en especial los de la educación superior a los que me toca representar. Ellos desarrollan sus tareas en el mismo ámbito laboral y bajo similares condiciones de trabajo que el personal docente.

En oportunidad de realizarse el Foro de diálogo mundial sobre las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior, desarrollado aquí, en la OIT en Ginebra, durante los días 18 al 20 de septiembre de 2018, presentamos una queja en relación a que los trabajadores

que realizan sus tareas en una misma escuela o en una misma universidad no tenían la misma protección jurídica ni herramientas de reclamación frente a los incumplimientos por parte de los empleadores y Estados.

Como resultado de los debates en el foro tripartito de alto nivel en los puntos de consenso entre los Gobiernos y los actores sociales se indicó que la Oficina debería emprender y difundir investigaciones sobre las condiciones de empleo del personal de apoyo a la educación y que esas investigaciones tenían por objeto orientar las posibilidades de actividades futuras que podrían comprender una reunión tripartita.

No obstante, el acuerdo alcanzado y las conversaciones mantenidas en reuniones posteriores impulsadas por la Internacional de los Servicios Públicos y la Confederación de Trabajadores de las Universidades de las Américas, este estudio no se realizó desde 2018 a la fecha. La pandemia provocó un retraso y esperamos poder retomar las tareas lo antes posible.

Hace apenas dos semanas, en Barcelona, España, se realizó el Tercera Conferencia Mundial sobre Educación Superior de la UNESCO, y en ese espacio los trabajadores no docentes, técnicos y administrativos, insistimos en nuestro reclamo basado en la discriminación actual y en la necesidad de generar instrumentos internacionales que incluyan a este colectivo de trabajadores que actualmente no alcanzamos con la normativa vigente.

En el debate obtuvimos un amplio apoyo y logramos sensibilizar a funcionarios de la UNESCO para avanzar en la instrumentación de un proceso que nos conduzca a generar condiciones de equidad entre el personal docente y el de apoyo en cuanto a la protección normativa.

Necesitamos avanzar en conjunto OIT, UNESCO, Gobiernos y actores sociales para generar las condiciones de diálogo constructivo que nos lleven a un buen puerto.

Esperamos entonces reactivar en la OIT los trabajos pendientes, unir esfuerzos con la UNESCO y avanzar proactivamente para construir un proceso de diálogo participativo.

Observer, Education International (EI) (Ms WULFF) – Education International is the Global Federation of Teacher Unions, we represent 32 million teachers in early childhood education through to higher education and it is our great pleasure to welcome the Report from the Committee and I am going to reflect upon some of the recommendations made this time. Because it comes as a time when the world needs an additional 69 million teachers.

This is a matter of recruitment, governments ensuring sufficient numbers of teachers, but it is also a matter of retention. We have alarmingly large numbers of teachers leaving the profession. To take an example, in the United Kingdom, 40 per cent of teachers leave within ten years of qualifying as a teacher. This is a status issue and takes us straight to the heart of the 1966 and 1997 Recommendations.

Teaching is not an attractive career option for young people today. COVID, much has been said about COVID and its impacts. What it did was deepen, exacerbate an already ongoing crisis in the profession. A crisis in terms of salaries, in terms of workload, in terms of trust and autonomy. EI's Status Survey from 2021, showed that 55 per cent of teachers find the workload unmanageable, 66 per cent bide this directly to administrative tasks related to different accountability measures and we are pleased to welcome the Recommendations by the CEART Committee related to the impact of managerialism in schools and the direct undermining impact that it has on teacher collaboration and autonomy.

We also welcome the observations around casual and short-term contracts, something that is on the increase, and particularly welcome the observation around the United Kingdom case, and the impact of casualized contracts on academic freedom.

To give you the context, in the United Kingdom there are currently 75,000 academics on insecure contracts, 18 per cent of institutions employ staff using zero-hour contracts.

I also want to say a couple of words about financing, because in 2022, 159 countries are expected to face austerity and austerity policies are a direct threat to the rights and status of education workers and of the delivery provision of quality education.

We have done some research around public sector wage bill constraints, and the fact that a large number of low-income countries continue to be advised to cut and/or freeze public sector salaries. We looked at 15 countries where the recommended IMF cuts would add up to nearly US\$10 billion, this is the equivalent of cutting over three million frontline public sector workers.

So, we need to protect education budgets, we need to invest in the profession and here we particularly welcome the Committee's recommendation to the Government of Argentina to convene a dialogue with teachers' organizations concerning financing of higher education, and this is a recommendation that I would happily extend to other governments in the room.

Another important recommendation in that case was about higher-education teaching personnel; enjoying the right to freedom of association, and the importance of promoting these rights and ensuring that collective bargaining or equivalent procedures are in place.

So to wrap up, we urgently need to invest in the teaching profession; we need to recruit teachers; but we also need to protect those who are already in the profession, supporting them through continuous professional developments; making sure that they have salaries that they can live on, salaries that are regularly paid; and that we protect their well-being.

We need to trust the profession, trust their expertise and finally we need to use this expertise as we further develop our education systems and ensure that social dialogue is in place.

Miembros empleadores - El Grupo de los Empleadores agradece nuevamente, el informe del Comité Mixto de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones sobre el personal de la educación, así como las consideraciones de la vocera del Grupo de los Trabajadores y los oradores precedentes.

A la luz del debate queremos aprovechar esta oportunidad para reiterar la importancia que el sector empleador da a la educación y al personal docente, no solo por la educación continua de los estudiantes sino para la sostenibilidad de las comunidades y las economías locales y mundiales, especialmente en la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19.

En particular, aprovechamos para destacar la importancia de que el personal docente tome contacto con procesos productivos actualizados y tecnología de punta, como parte de la formación de los docentes. Así como, el apoyo a las iniciativas de cooperación y diálogo social con el sector privado para que la educación se mantenga a la altura de la evolución del entramado productivo.

La necesidad de introducir el registro y la certificación de los docentes a lo largo de su trayectoria profesional. En particular, mediante mecanismos de reconocimiento, validación y acreditación del aprendizaje previo y la experiencia, a fin de fomentar el aprendizaje permanente.

La importancia estratégica de promover innovaciones curriculares, pedagógicas y docentes en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como fortalecer los ecosistemas que vinculan el mundo de la educación con el mundo del trabajo.

Los beneficios de identificar las competencias relevantes en cercana interacción con los contextos nacionales y regionales de los estudiantes, para asegurar que los jóvenes cuenten con las competencias necesarias para insertarse en proyectos innovadores y posibilitar las inversiones y la creación de empleo productivo de calidad.

El potencial de promover mejoras en las competencias pedagógicas y técnicas de los docentes para ayudar a los alumnos a desarrollar habilidades de discernimiento que les permitan navegar por el panorama digital actual e interactuar con la tecnología en forma eficaz.

Los empleadores queremos reiterar la oportunidad de la declaración sobre el reconocimiento de la profesionalidad del personal docente en la recuperación tras la pandemia.

Y, finalmente, debemos insistir en el potencial de los sistemas educativos y el personal docente para la mejora de las condiciones económicas, sociales y culturales de una nación; y fortalecer los valores democráticos, así como, brindar elementos fundacionales para la construcción de la ciudadanía, preparar a los jóvenes para la vida adulta, y facilitar las transiciones hacia y dentro del mundo del trabajo.

Worker members – With regard to the Employers' comment on the status of the Recommendation made by the Joint Committee, we recall that, while non-binding, the Recommendations are presented to the Governing Body of the ILO and to the Executive Board of UNESCO and, through them, to governments, employers' and workers' organizations, on how to improve the condition of the teaching profession within their respective mandates, using the two Recommendations as guidelines.

In response to the market-driven and skill-oriented views expressed by the Employer members in relation to education. We wish to reaffirm strongly that education and lifelong learning should, first and foremost, contribute to the development of the individuals and not of economic agents responding to labour market needs.

In concluding, we would like to state the continued relevance of the two Recommendations of 1966 and 1997 on the Status of the Teaching Profession. They provide,

among other things, useful guidance for the union rights of education workers. They insist on the values of social dialogue, not only to improve conditions of service, but also to give teachers and their unions a say in education policy, a say in education funding, professional development and curriculum development, among other issues. Wide public perception of teachers is improved since the pandemic began. Teaching is still not attractive because of the poor status and working conditions prevailing in the profession. Wages, safety and health and the lack of agency and professional autonomy in the education sector are worsening, while the workload continues to increase. It is essential to invest in the teaching profession by ensuring the material conditions of teachers and the provision of continual professional development.

We call on governments, in consultation with the social partners, and particularly unions of teaching personnel to: (1) engage in social dialogue with the education authorities at all levels, particularly to advocate for funding of public education – because we believe public education is a public good – that must be supported by the State; (2) improve the status of the teaching profession and to make teaching and learning attractive; (3) strengthen the professional autonomy of teachers and academics; (4) focus education on the development of the whole person and instil competencies for life around the principles of inclusion, democracy, citizenship, critical-thinking, collaboration and respect.

El Presidente – Hemos concluido la discusión sobre el informe del Comité de Expertos sobre la aplicación de las recomendaciones relativas al personal docente CEART.

(...)