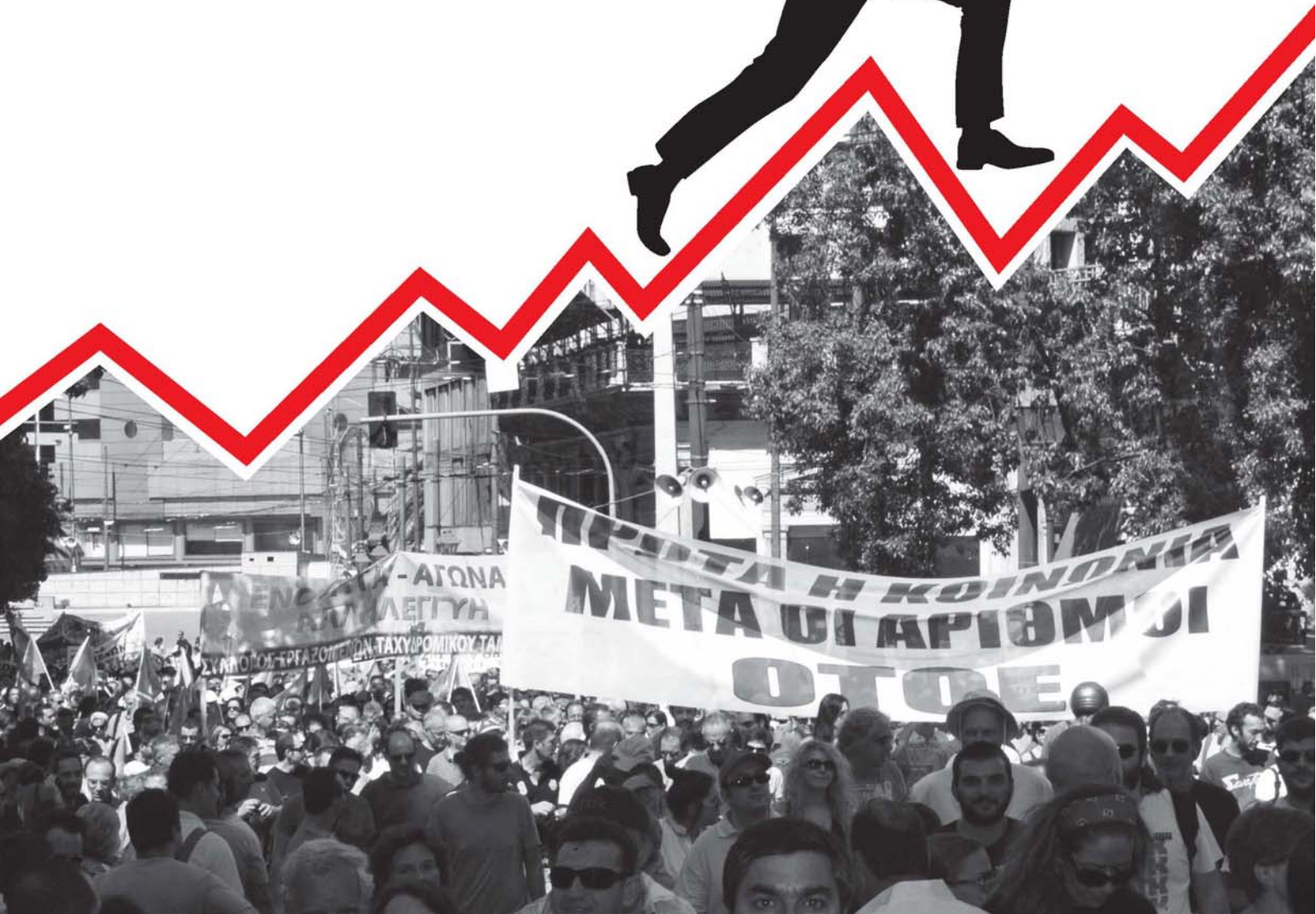


LA BANCA: LA CRISIS HUMANA

PÉRDIDAS DE EMPLEOS Y REESTRUCTURACIÓN EN EL
SECTOR DE LA FINANZA

UI finance
global
union



Encuesta 2013

sobre las pérdidas de empleos

Índice

Introducción	5
Siete tendencias clave	5
Recomendaciones políticas y el servicio bancario real	7
Conclusión	9
Cuadros recapitulativos de datos	9
Resumen de los datos: beneficios y empleos en los grandes bancos	10
Resumen de los datos: Supresiones de empleos en la finanza	11
Notas de fin de texto	15

Introducción

La banca-La crisis humana es la segunda edición de la encuesta mundial de UNI Finanzas Global Union sobre las pérdidas de empleos y la reestructuración en el sector de la finanza.

La encuesta se llevó a cabo con los sindicatos afiliados a UNI en 26 países.

- **En Europa** : Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Rumania, España, Suecia, Países Bajos y el Reino Unido(16 países)
- **En Asia-Pacífico** : Australia, Fiji, Malasia, Filipinas
- **En África** : Burkina Faso, Ghana, Sudáfrica
- **En las Américas** : Brasil, Granada, Venezuela.

En comparación con la versión anterior, la encuesta 2013 va más allá identificando las tendencias clave en el sector e incluye información de primera mano de los trabajadores del sector y de miembros sindicales. En este informe se presentan estas tendencias, junto con acciones posibles para el futuro.

Siete tendencias clave

1. La reestructuración a fondo prosigue tras las crisis financieras

A medida que el sector sigue ajustándose tras la crisis de 2008, se

han perdido al menos otros 192.667 empleos en el sector financiero en 26 países desde 2011, de los cuales 134.051 en Europa.

Los despidos prosiguen tras la reestructuración interminable como consecuencia de la crisis financiera en Europa, Asia-Pacífico, las Américas y África.

“Ahora es la carrera a los costos más bajos ”

- FNV Bondgenoten, Países Bajos

En algunos países, los recortes se están acelerando, mientras que en otros la tendencia se está nivelando o incluso reduciendo.

- La tendencia sigue acelerando en siete países europeos: Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Grecia, Luxemburgo, Rumania y Holanda.
- Las respuestas de Asia/Pacífico, las Américas y África muestran una clara aceleración, con la excepción de Australia, donde las pérdidas de empleo se están estabilizando en un nivel alto.
- Se está estabilizando o ralentizando en los otros nueve países europeos, si bien a partir de un nivel muy alto para algunos países, v.g. Irlanda, España y el Reino Unido.

Los bancos siguen ambicionando un ROE de 10 a 15 %.

Autoridad Bancaria Europea

(Nota de fin de texto 1)



Huelga en Brasil : Es la hora de compartir beneficios.

2. Trabajadores de la finanza presionados para que vendan productos financieros

La presión de vender productos financieros es prevalente en todo el mundo y, a menudo, los objetivos de ventas no tienen en cuenta el entorno económico. Las estructuras salariales relacionadas con el rendimiento, aumentan esta sensación de presión de los trabajadores.

“Los objetivos son inalcanzables y la formación se limita a un aprendizaje” - Pro Finland

La presión de vender parecer ser especialmente fuerte en Austria, Irlanda, Italia, España, Reino Unido, Australia, Fiji, Malasia, Brasil y Burkina Faso.

La remuneración vinculada al rendimiento se ha suprimido en Islandia, Irlanda y Grecia desde la crisis. En muchos casos, esto ha supuesto un recorte salarial sin disminuir la presión de vender.

Se informe de algunas mejores prácticas en Dinamarca y Finlandia, con más consulta y negociaciones sobre los objetivos. Los objetivos en estos países están vinculados al servicio al cliente y, a menudo, la situación de

Los servicios bancarios a la clientela califican como el grupo con peores resultados .

Comisión Europea

(Nota de fin de texto 2)

trabajo se describe como manejable. Se han establecido fondos de capacitación en Dinamarca y Noruega.



Campana italiana para fijar un límite a las remuneraciones de los altos ejecutivos.

3 La mayoría de las pérdidas de empleo afecta a los puestos de atención al público, administrativos y de TI

A nivel mundial, los puestos de atención al público y administrativos se pierden con mayor frecuencia. Les siguen los puestos de TI, pero estos últimos son la mitad menos frecuentes que los dos anteriores.

También se están reduciendo empleos altamente calificados en Dinamarca, Finlandia, Grecia, España y Reino Unido, así como en Venezuela y Ghana.

Se están recortando puestos en los ámbitos jurídico y de cumplimiento en Irlanda, España y Venezuela, mientras que se están creando puestos en estos ámbitos en los Países Bajos, Luxemburgo, Dinamarca, el Reino Unido, Islandia y Suecia.

“Los trabajadores de primera línea están sometidos a fuertes presiones y a medidas disciplinarias que influyen profundamente en su salud” .

-- Fesbaci, Burkina Faso

Los trabajadores mayores son despedidos o se les está dando la jubilación anticipada, mientras que se contratan nuevos trabajadores con condiciones menos favorables, tales como puestos con flexibilidad unilateral.

Muy a menudo, las mujeres siguen estando desigualmente representadas en cuanto a función y salarios.

“Las mujeres ocupan los puestos menos remunerados y a puesto igual, su salario es inferior. Esto no ha cambiado en el transcurso de estos últimos 4 años” . - GPA, Austria

4. La deslocalización y el efecto dominó

La deslocalización ha destruido puestos de trabajo en Australia, beneficiándose Asia, especialmente Filipinas y Nueva Zelanda. Tanto Australia como Malasia han registrado pérdidas de empleo de telecentros.

El Reino Unido, Francia, Italia, Finlandia y Dinamarca están deslocalizando empleos y, con la incorpo-

Las economías abiertas requieren una protección social e instituciones reforzadas ante la inestabilidad creciente.

Pr D.Rodrik Harward

(Nota de fin de texto 3)

ración de España e Islandia, la deslocalización también significa pérdidas de empleos de telecentros.

5. Las campañas sindicales activas fuera de Europa compensan la ausencia de convenios colectivos

En Europa, la mayoría de las pérdidas de empleos en grandes empresas se abordan en virtud de un convenio colectivo. Hay negociaciones en casi todas las grandes empresas, así como Comités de Empresa Europeos (CoEE) en el 50% de los casos. Tienen lugar campañas sindicales en dos tercios de las empresas.

En las Américas y Asia, las campañas sindicales dominan, ya que, en su mayoría, no hay convenios colectivos o negociaciones establecidos, a excepción de algunos en Australia, Malasia y Filipinas.

En consecuencia, en Europa, la negociación colectiva está más afectada que la participación de los trabajadores (12 frente a 1/5), mientras que la participación de los trabajadores en todo el mundo está más afectada.

“No basta con alcanzar el objetivo. Los jefes envían correos electrónicos a todo el mundo dando los nombres de aquellos y aquellas que no lo han logrado. Busco consejos psicológico gratuitos, porque tengo miedo de estar al borde de un ataque al corazón” . - Un empleado de un telecentro bancario internacional, Brasil

6. La mala salud de los trabajadores de la finanza se está convirtiendo en la fase siguiente de la crisis financiera

A nivel mundial, la salud de los trabajadores es la más afectada, principalmente debido a la fuerte presión de vender, al miedo al desempleo y al hecho de tener que enfrentarse a clientes enojados.

"Hay una pérdida de saber hacer, ya que los trabajadores mayores se van, la ansiedad se instala entre los de 44 a 55 de edad. Un informe ha mostrado que el acoso psicológico es más elevado en el sector bancario, afectando al 12% de los empleados."

- **OGBL, Luxemburgo**

Más del 80% de los sindicatos afiliados en Europa informan sobre problemas de salud. La mitad dijo que su vida personal también se estaba viendo muy afectada.

7. La reestructuración tiene un impacto negativo en las empresas y la productividad

La reestructuración está siendo contraproducente para las empresas y la productividad en algunos aspectos. Más de un tercio de las afiliadas europeas y asiáticas informa que la productividad en el trabajo está viéndose negativamente afectada.

"Hay un problema de confianza en los bancos por parte de los clientes"

- **Verdi, Alemania**

El riesgo empresarial está aumentando debido a la pérdida de información de primera mano. Un tercio de los encuestados europeos y todos los asiáticos dice que la confianza de los trabajadores para in-

formar de los problemas de gestión se ve afectada por el temor a perder el empleo.

Recomendaciones políticas y el servicio bancario real

Recomendaciones políticas cinco años después de la reestructuración del sector de la finanza

UNI Finanzas está abogando por un sistema bancario bien gestionado y sostenible que puede soportar la economía real, el bienestar social y la creación de empleo dentro y fuera del sector bancario.

La brecha entre los salarios y la productividad puede atribuirse a la presión de los accionistas.

OIT (Nota de fin de texto 4)

Los bancos tienen un papel crucial que jugar al proveer un servicio a la sociedad. « El servicio bancario real » es la intermediación financiera entre actores económicos. Esta función real de los bancos es de gran valor económico y social, pero ha sido dejada de lado por la banca de inversión especulativa.

La crisis financiera de 2008 y la reestructuración y los cambios regulatorios en curso han dado lugar a que UNI adopta una posición sobre tres aspectos del funcionamiento del sector financiero, creando un marco de acción en el

sector financiero:

1. Real Banking: the core business of Sustainable Finance (El servicio bancario real: La actividad principal de la finanza sostenible) - Documento de posición UNI Finanzas (<http://bit.ly/15UQeoS>)
2. Los procesos de reestructuración en el sector financiero- Documento de posición UNI Finanzas (<http://bit.ly/1gGQNF0>)
3. Carta de la venta responsable de productos financieros — Modelo de carta UNI Finanzas (<http://bit.ly/H0YGad>)

En este marco, materializamos nuestras recomendaciones políticas con acciones sindicales más específicas teniendo en cuenta los resultados del informe sobre las pérdidas de empleo de este año.

Reestructuración

→ Los bancos siguen reestructurando debido al desapalancamiento, minimizando los riesgos con el fin de cumplir con la regulación, pero también a la cultura del sector persistente por la que los inversores exigen objetivos de alto ROE.

Reestructuración justa: Si los bancos conservan sus beneficios, sus recursos propios aumentarán sin que ello tenga un impacto negativo en la economía

Pr. A.Adnati. Stanford (Nota 5)

Como sindicatos no podemos aceptar los argumentos de los líderes del sector bancario de que la reestructuración y las pérdidas

de empleos son consecuencia de una regulación más estricta. Este punto de vista se utiliza para argumentar a favor de la regulación débil.



De acuerdo con el documento de posición relativo a la reestructuración citado arriba, argumentamos a favor de que sindicatos, empleados, empleadores y clientes colaboren a través de un diálogo continuo, información oportuna y adecuada, con miras a un sector financiero exitoso y sostenible, salvaguardando las normas fundamentales del trabajo.

Venta y asesoramiento: bajo presión de vender productos financieros

→ En base a nuestra Carta sobre la venta responsable de productos financieros, necesitamos un sector financiero sostenible orientado al cliente en el que los clientes tienen derecho a un buen asesoramiento y productos de alta calidad y en el que los empleados de la finanza tienen el derecho de dar buenos consejos en un ambiente seguro y sano que incluya tiempo remunerado suficiente, recursos, formación y sistemas de incentivos re-

alistas basados en objetivos sostenibles a largo plazo .

“Hay un desplazamiento de los objetivos de venta hacia los objetivos de prestación de servicio ”

- Unite, Reino Unido

Empleos perdidos en los servicios a la clientela y administrativos-los trabajadores mayores y las mujeres requieren atención

→ Además de las normas generales sobre la manera de abordar la reestructuración, abogamos por más convenios colectivos y organización, ya que la reestructuración pone mayor presión sobre las condiciones de trabajo y de empleo.

Se requiere especial cuidado en el caso de los trabajadores mayores presionados hacia la jubilación anticipada y las mujeres, con el fin de que obtengan acceso a mejores funciones y remuneración.

Deslocalización y efecto dominó

→ La encuesta ha puesto de manifiesto una tendencia a la deslocalización de empleos. Como estos se pierden en algunos países, pero se obtienen en otros, la principal acción de los sindicatos es obrar por mantener o elevar las normas en los países de destino mediante Acuerdos Marco Globales (AMG) y aprovechar el desarrollo de la capacitación existente para asegurar que los trabajadores tienen los conocimientos y habilidades adecuados para los nuevos empleos. Elevar las normas en los países de destino también debería ralentizar las decisiones de deslo-

calización principalmente motivadas por costos laborales muy bajos.

Las campañas sindicales activas fuera de Europa compensan la ausencia de convenios colectivos

→ La encuesta ha mostrado una clara necesidad de más organización y de más acuerdos entre sindicatos y dirección, especialmente en África, América y Asia. Aprovechar los acuerdos internacionales en materia de derechos sindicales es una manera de alcanzar esto.

¿Será la mala salud de los trabajadores la fase siguiente de la crisis?

→ Un importante hallazgo de nuestro estudio de este año son los efectos sobre la salud y escala mundial al sufrir los trabajadores del exceso de presión para vender, del miedo al desempleo y del hecho de tener que enfrentarse a clientes enojados. Los sindicatos tienen que plantear el tema como una de la principales consecuencias de la cultura de reestructuración sin fin basada en la reducción de los costes laborales.

La presión de los beneficios por acción es tan fuerte que ha conducido a un énfasis en la reducción de costos y a alejarse de la inversión real para el crecimiento futuro.

Artículo del Financial Times

(Nota de fin de texto 6)

La lucha contra la evasión fiscal es una prioridad internacional para que los gobiernos puedan servir a sus ciudadanos.

OCDE

(Nota de fin de texto 7)

“No hay suficiente seguridad para los empleados. Desgraciadamente, los clientes que se sienten engañados financieramente se vuelven contra los empleados de primera línea, en vez de protestar ante la dirección del banco”– Comfia, España

Impacto negativo en las empresas: riesgo y productividad

→ Los sindicatos tienen que sensibilizar a la dirección sobre el aumento del riesgo empresarial debido a la pérdida de la información interna de primera mano como consecuencia del temor de los trabajadores de informarla. Pueden evitarse importantes problemas si se cortan de raíz. Con este fin, ambos, los sistemas de denuncia de irregularidades internos y externos, son decisivos. Los sindicatos tienen un papel importante para garantizar la eficiencia de los sistemas internos de denuncia de irregularidades.

La reestructuración y la reducción de costes sin fin pueden tener efectos secundarios resultantes en la pérdida de productividad y una menor calidad de los servicios sobre los que se informe en la encuesta.

Un sector financiero sostenible debe abordar estas cuestiones.

Conclusión

Muchos bancos y compañías de seguros han vuelto a hacer beneficios en 2013. Especialmente los bancos grandes están realizando enormes beneficios, con altos cargo percibiendo una remuneración más de 100 veces superior a la de los empleados con los salarios más bajos. Mientras tanto, los trabajadores siguen perdiendo su empleo o están sometidos a gran presión y tensión a causa de la presión de vender.

En pocas palabras:

Los empleadores del sector financiero deben :

- Hacer todo lo posible para proteger los empleos y las condiciones de trabajo
- Tratar debidamente a sus trabajadores y
- Remunerarlos justamente

Cuadros recapitulativos de datos

A continuación se incluye un cuadro que resume los datos y observaciones recibidos de los 26 países incluidos en la encuesta 2013, además de algunas cifras recogidas por UNI Finanzas.

Desde mediados de 2011, a medida que el sector sigue ajustándose tras la crisis de 2008, **al menos 192.667 puestos de trabajo se perdieron en el sector financiero en 26 países, de los cuales 134.051 en Europa.** Esto es un mínimo, ya que algunas de nues-

tras afiliadas todavía no tenían una estimación para 2013 o ésta no cubría el sector financiero de su país en su totalidad. Es el número de pérdidas de empleo es el que conocen nuestras afiliadas sobre el que pueden dar información útil, no pretenden representar un análisis estadístico completo.

Además de la información recibida de las afiliadas de UNI Finanzas, UNI Global Union también ha recopilado algunos datos para una muestra de 23 bancos, incluyendo los cinco principales bancos más grandes del mundo (excepto China), así como los bancos con las que estamos trabajando de los 50 principales.

En total, en lo concerniente a estos 23 bancos, que representan más de 3 millones de trabajadores, **se perdieron 105.950 empleos** en 19 bancos y **se crearon 7.872** en 4 bancos, por una pérdida neta de 98.450 empleos en 2012. Simultáneamente, los mismos bancos realizaron beneficios enormes, del orden de entre 1 a 28 mil millones de dólares. Crédit Agricole y UNI Credit son los únicos bancos que perdieron dinero el año pasado.



Resumen de los datos: Beneficios y empleos en los grandes bancos

(Fuente: Banco de datos TheBanker, informes anuales de las empresas)

Country	Company	Assets (\$ Millions)	2012	Employees end 2012	Job losses % job cuts	
			Profits (\$ Millions)		2012	2012
TOP 5 Banks ex China						
USA	JP Morgan	2'359'141	28'917	258'965	-1192	-0.5%
USA	Bank of America	2'212'004	3'072	267'190	-14601	-5.2%
UK	HSBC	2'692'538	20'649	270'000	-18316	-6.4%
USA	Citigroup	1'864'660	7'497	259'000	-7000	-2.6%
Japan	Mitsubishi UFJ	2'709'402	15'642	80'900	2100	2.7%
Other Banks						
USA	Wells Fargo & Co	1'422'968	28'000	269'200	5000	1.9%
France	BNP Paribas	2'516'214	13'683	190'000	-10000	-5.0%
France	Crédit Agricole	2'649'277	-1989	79'282	-8169	-9.3%
France	Société Générale	1'649'995	2'034	154'000	-5616	-3.5%
Spain	Santander	1'674'971	4'674	186'763	-3003	-1.6%
UK	Barclays	2'350'664	388	139'200	-1900	-1.3%
Japan	Sumitomo Mitsui	1'718'045	12'294	64'600	400	0.6%
Germany	Deutsche Bank	2'654'788	1'034	98'219	-2777	-2.7%
Italy	Uni Credit	1'222'727	-671	156'354	-4006	-2.5%
Italy	Intesa Sanpaolo	888'485	3'850	96'170	-5029	-5.0%
Netherlands	ING	1'102'992	5'712	84'718	-3148	-3.6%
Switzerland	Crédit Suisse	1'007'939	2'378	47'400	-2300	-4.6%
Brazil	Banco do Brasil	554'962	7'460	114'182	372	0.3%
Brazil	Itaú	495'566	9'817	98'041	-10351	-9.5%
Australia	ANZ	667'941	8'315	45'900	-1625	-3.4%
Denmark	Danske Bank	615'865	1'514	20'308	-1012	-4.7%
Sweden	Nordea Group	1'609'351	9'083	31'466	-1602	-4.8%
Togo	Ecobank	19'950	384	18'564	-4303	-18.8%
Total		36'660'445	183'737	3'030'422	-98078	-3.1%

Resumen de los datos: supresiones de empleos en el sector de la finanza

(Fuente: Encuesta de UNI Finanzas)

Country	Union	Company	Job cuts	Period	Additional information	
Austria	GPA		580		Accelerating. Industry forecasts the loss of 2200 jobs by 2018. Largest jobcuts to start in 2013-14. Younger workers with more targets and more variable salary replacing older workers. Strong selling pressure, whatever the economic environment. More and more employees leaving the financial industry. Effects on health and productivity.	
		UniCredit Bank Austria	316	2012	Or 191 full-time equivalent.	
		Many other	264	2012		
		Erste Bank Group		2012	Job cuts in Romania and Slovakia with EWCs	
Belgium	ACLVB - LBC-NVK/CNE/BBTK-SETCA		3890		Accelerating. From 644 losses in 2011 to 1690 in 2012, and 2200 expected for 2013. More expected til 2015. Much lower hiring. Pressure on working conditions. Worker participation affected.	
		ING	1250	til end 2015	Non replacement of retirees. Negotiated job security for those who stay.	
		BNP Paribas	1800	til end 2016	Non replacement of retirees. Negotiated job security for those who stay.	
		KBC	1200	til end 2015	Non replacement of retirees. Negotiated job security for those who stay.	
		Belfius	900	til end 2014		
Denmark	FSU		3045		Numbers represent the registered job cuts by FSU Denmark. The real figures could be higher. Difficult to predict if the trend is levelling off as the rest of 2013 is unknown. From 755 losses in 2011 to 1703 in 2012, and 587 to date but 2400 expected by the Danish Finance Employers for 2013. Compliance jobs are increasing. Higher skills in demand. Sales pressure is increasing. Workers leaving the sector. Effects on health and productivity.	
		Danske Bank	570	Jun11-Jun13	Outsourcing of 360 jobs to Lithuania	
		Nordea Denmark	119	Jun11-Jun13		
		Jyske Bank	199	Jun11-Jun13	Union negotiated extra resources for competence development fund	
		Sydbank	160	Jun11-Jun13	Union negotiated extra resources for competence development fund	
		Nykredit	128	Jun11-Jun13	Union negotiated extra resources for competence development fund	
	DFL	Spar Nord Bank	172	Jun11-Jun13		
			191			
		Insurance Tryg	72	2012-2013	Large companies are still firing, small ones have finished. Targets are feasible. Job creation in legal and compliance.	
		Insurance SOS	31	2011-2012		
		Insurance Nordea	23	2011-2012		
Finland	Pro Finland Vvi Finnish Insurance Pro		2040		Big banks may have already done their cuts, which might continue in smaller banks. From 750 losses in 2011 to 670 and 320 offshored in 2012, to 200 for 2013 without collective agreements. Not much hiring expected.Older workers replaced by new worker on a much lower salary and shorter holidays. Sales targets unfeasible and training mostly through e-learning. No collective agreements. Collective bargaining affected. Effects on health and confidence to report to management.	
		Nordea	750	2011		
		OP - Pohjola Group and Pohjola Bank	990	2012	670 cuts and 320 jobs offshored. Hiring of new workers on much lower salaries before firing older workers	
		Danske Bank	300	2012-2013	Former Sampo Pankki	
	Union of Insurance employees - vvi		350		2011-2013	Slowing down. No collective agreements.
		Pohjola Insurance	170	2012	Stress due to same workload with less people as well as fear of job loss. Effects on workers' health and productivity at work.	
		SVT	17	2012		
		Nordea				
		Vahinkovakuutus	11	2012		
France	CFDT + FO Banques	BNP Paribas, Société Générale, LCL, HSBC, + other	9000	2012-13	Accelerating. 4000 for commercial banks, 650 for financial firms (same in 2013, i.e 9000 for both years). Negotiations on safeguarding employment took place in each bank.Generalized management by targets across banks. Effects on health and confidence to report to management.	
		BNPP	1200			
		Société Générale	700			
Germany	Verdi		12100		Slowing down in 2013 from 5250 in 2011 and 6850 in 2013. Problem with clients' trust in banks. Pressure is put on workers through work organization, leading to medium term degradation and loss of loyalty of employees. Effects on health and confidence to report to management.	
		Deutsche Bank (without Postbank)	382	2012		

					Dialogue leading to reduction to 3900 redundancies and 1000 job creation instead of 5000 redundancies and 600 outsourcing. Bank signed a fair advice policy and is advertising this publically. First results need to be analysed.
		Commerzbank	1617	2012	
		Hypovereinsbank	176	2012	UniCredit Deutschland
		Postbank (Deutsche Bank)	633	2012	
Greece	OTOE		3069	2011 - 2012	Accelerating in 2013. In the sector, there has been no major lay-offs but employees who leave for retirement of with voluntary packages are not being replaced. No performance related pay any longer. Effects on workers' health and productivity.
		3 local Cooperative banks	220		The liquidation of the cooperative banks strongly affected the local rural communities.
		BNP Paribas	100	2012	Closed commercial activity and left the country.
Iceland	SSF		300	2011-2013	Slowing down, with collective agreements, special tax for financial firms of 6,75% on all wages, no more performance-related pay since crises, compliance job creation. Effects on workers' health.
		Landsbanki islands	120	2011-2013	
		Íslandsbanki	65	2011-2013	
		Arionbanki	50	2011-2013	
		Others	65	2011-2013	
Italy	FABI		2975	2013-2015	Levelling off. With collective agreements. Targets often not feasible.
		IntesaSanpaolo	600	2013	
		Monte Paschi di Siena	1100	2013-2015	Outsourcing
		UniCredit	800	2013	Outsourcing 800 workers of invoice management, hiring 520 young people in 2013-14
		Goldman Sachs	25	2013	
		Carige	450	2013-2017	Volunteer exit
Ireland	IBOA		6500	2012-2013	Slowing down. With collective agreements. New contracts with lower earnings and 2-year fixed term contracts. Experience and skill leaving the organisations. No performance-related pay since 2009, unrealistic targets at all levels without consideration to the financial climate. Compliance considered key. Workers' health and confidence to report to management affected.
		AIB Group	2500	2012-2013	At Labour Court as bank only wants to pay those named in the test cases.
		Bank of Ireland	2000	2012-2013	Pension scheme beeing looked at.
		UBL	750	2013	Ulster Bank Ltd - Restructuring negotiations ongoing.
		NIB	500	2012	National Irish Bank - Negotiations ongoing
		IBRC	500	2012-2013	Company being wound down. Liquidator is in. Negotiation ongoing.
	Mandate	Ptsb Bank	200	2012-2013	Levelling off. Permanent tsb Bank. Machines introduced and the focus is now almost completely on sales only at the counter. Health, productivity and confidence to report to management affected.
Luxembourg	OGB-L		300	June 2012 - March 2013	Accelerating. However the sector is still job creating, attracting workers from France, Germany and Belgium. Number of banking institutions went down from 200 in 2000 to 140 now..Loss of know-how due to replacement of older workers, demotivation, anxiety in the 45-55 age range. Strong demand for compliance officers. Workers' health and productivity affected.
		Kbl	130		Kredit Bank Luxembourg
		RBC	200		Royal Bank of Canada
		UBS	20		
		Itau			
Netherlands	FNV Bongarden		19211	2011-2013	Accelerating. Race to lower the cost-income ratio. Workers' confidence to report issues to management is affected.
		Rabo Bank	7226	2011-2013	Accelerating with 3000 both in 2012 and 2013
		ABN Amro	3410	2011-2013	1000 in 2013 after a break in 2012
		Aegon	300	2011	
		ING	7475	2011-2012	Accelerating since November 2012 with 4750 job losses
		RBS	500	2012	
		SNS Real	300	2012	
Romania	FSAB		4000	2012	Accelerating
Spain	COMFIA-CCOO		35000	2011-2013	Slowing down from a very high level after major losses at the savings banks. Good relations with banks during job losses. All salaries lessened, large pressure on workers to sell. Increased jobs involved in recovering overdue fees. Health, productivity and confidence to report to management affected.
	FeS UGT a		11590	2013	Accelerating since December 2012 with the closing down of 1965 branches.

Sweden	Finansförbundet		1500		Slight decrease in jobs in the financial sector due to restructuring, job losses may still be accelerating. Many older workers leaving for retirement and younger workers have more difficulty getting permanent employment. Performance pay is more regulated than a few years ago. Collective bargaining is affected.
		Svenska Handelsbanken	0		
		SEB	2		
		Nordea	300		
		Swedbank	1000		
		Danske Bank	200		
Sweden	FTF-SE		0	2011-2013	No net job losses in the insurance sector in Sweden but restructuring with a shift in jobs towards more qualified professionals. Somewhat more pressure to sell. Job creation in the legal departments.
UK	UNITE		30000	2011-2013	Levelling off, slowing down. With collective agreements. Jobs are created and redeployed to compliance as a result of changes to regulation and mis-selling. Worsening working conditions with the removal of Mo-Fri contracts to 5in7 so as not to pay for week-ends, attack on final salary pensions, disciplinary use of performance management, reduction in redundancy terms. Unsustainable targets with clients in no position to take new products. Shift to service-based targets from sales targets. Demoralised workforce worried about job security. Workers health affected.
		HSBC	4800	July 2011	
		Lloyds	4000	July 2011	
		RBS	6000	July 2011	
		Barclays	2000	July 2011	
		Ins co - Royal Sun Alliance	400	July 2011	
		Ins co - Aviva	1200	2013	
		Ins co - Axa	2000	2013	
		Bank&Ins - Cooperative Group	900	2013	
		Ins co - Diligenta	470	2013	
		Ins co - Direct line	2000	2013	
USA			31000	2012	Wall Street Journal article, April 25 2013: "Wall Street cuts tens of thousands of jobs since 2008" U.S. banks slashed 31,000 jobs, or 3.5% of work force, in past year. Bank of America, Citigroup, JPMorgan Chase, Goldman Sachs and Morgan Stanley
Brazil	CONTRAF-CUT		16808	2012	Accelerating. Unrealistic targets are making workers ill mentally and causing much social security spending. Increasing pressure to sell. Workers health affected.
		Itaú	7935	2012	
		Banco Bradesco	1299	2012	
		Banco HSBC	1002	2012	
		Banco Santander	572	2012	
		Bradesco, Itau, Santander	6000	2013	6000 new job losses at the three largest private banks by mid 2013
Grenada	Gtaw		66	2011-2013	Levelling off
Venezuela	FETRABANCA		N/A	2012	Accelerating.
		Banco Federal			
Australia	FSU		6076	2012-2013	Levelling off. 4400 cuts in 2012, 1700 to-date in 2013. However many more expected in 2013. Campaigns to stop offshoring predominant. Stress due to unrealistic sales targets. Health, productivity and confidence to report to management affected.
		ANZ	1475	2012-2013	Collective agreement end 2012. Campaign on to stop offshoring of call centre jobs.
		Westpac (WBC)	1443	2012-2013	Collective agreement end 2012. Campaign on to prevent perf pay being introduced to one part of Westpac's business St-George Bank. Only group in Australia that does not have it.
		NAB	1527	2012-2013	About to negotiate new collective agreement. Campaign to secure Our Jobs Our Future, on restructuring and offshoring, plus collective bargaining. Negotiations on new coll agreement in 2013 after they broke down in 2012. Union campaign to secure jobs and pay, improve company culture with "positive Agenda4Change".
		CBA	320	2012-2013	Hostile approach to union, aggressive offshoring agenda. Collective agreement in place. Campaign against offshoring in 2011-12.
		Suncorp	540	2012	
		Other 7 banks	771	2012-2013	AMP 84, AON 70, AXA 153, BUPA 4, HSBC 135, MEBANK 7, QBE 309

					Accelerating. Union prohibited from negotiating under the military dictatorship's decrees. The Bank largely ignores input and requests from the inhouse bargaining unit representatives. Government has imposed compulsory retirement at 55 in the government. Performance-related pay the trend. Ever moving sales targets, workers work unpaid overtime to reach unrealistic targets. Participation in unions and collective bargaining are suffering, while workers' health and confidence to report to government is affected.
Fidji	Bank & Finance Sector Employee Union		90	2012-2013	
	ANZ		90	2012-2013	
					Accelerating. Bias against unionized non-executive jobs through automation, outsourcing and artificial promotions of executives still performing non-executive functions. The Ministry of Human resources are not reporting to the union even though they receive reports from the banks. Banks only notify the union in the eleventh hour. Increasingly strong selling pressure. Participation in unions and collective bargaining are suffering, while productivity, workers' health and confidence to report to government are affected.
Malaysia	NUBE		1557	2011-2012	
	CIMB		9	2011	
	SCB		10	2011	
	RHB		23	2012-2013	
	HLBB		5	2013	
	ABMB		136	2013	
					Slowing down. Offshoring the main reason. The 3 banks resorted to union busting. Non replacement of retirees. Unrealistic sales targets. Local contractualisation and not only offshoring. Workers' participation and collective bargaining suffering. Workers' health, productivity at work and confidence to report issues to management are affected.
Philippines	National Union of Bank Employees		265	2012	
	Hongkong and Shanghai Bank		200	2009-2012	
	Standard Chartered Bank		50	2009-2012	
	Bank of America		15	2007-2012	
					Many more redundancies than hiring. Performance-related pay widely used. Extremely strong sales pressure for front office workers with disciplinary measures have strong impacts on health. Confidence to report to management is affected.
Burkina Faso	FESBACI		1000	July 2012	
	UBA		160	July 2012	In court for unfair dismissal.
	BICIA-B filiale BNPP		25	July 2012	In court, waiting to see BNPP's reaction after their social audit.
	ECOBANK		100	July 2012	Do not want unions in their branches, workers work in fear.
	SOMITA		10	July 2012	
					Levelling off. Losses due to non performance and stiffer competition due to proliferation of banks and financial institutions over the last few years. Restructuring and technology. With collective agreements. Productivity at work is affected.
Ghana	ICU-Ghana		489	2011-2013	
	North Tongu Rural Bank		3	2011	
	Social Security and National Insurance Trust		57	2012	
	National Investment Bank		230	2012	
	Barclay's Bank Ghana Limited		40	2012-2013	
	SG-SSB		49	2013	Société Générale - Social Security Bank
					Accelerating. Mechanisation to have an impact on jobs. Performance-related pay, targets feasible but not adjusted to changes in the economy, sales prevail as many ordinary functions converted to sales roles. Problems with advisory regulation. Less job losses in finance than in more labour intensive sector. Workers's health and productivity are affected.
South Africa	Sasbo		1000	2013	
TOTAL			192667		
TOTAL Europe			134051		

Algunas ideas para « romper barreras » en el sector de la finanza .

Son ideas de instituciones o académicos destacados y ofrecen un apoyo importante a las reivindicaciones de los trabajadores de cambiar las reglas en el lugar de trabajo global. Los sindicatos pueden utilizar este apoyo en favor del respecto y la dignidad para los trabajadores

Notas de fin de texto

1 - «Los bancos siguen ambicionando un ROE del 10 al 15%»

ABE - La Autoridad Bancaria Europea-Sistema de evaluación de riesgos de la banca europea, enero 2013.

La mayoría de los encuestados considera una rentabilidad sobre fondos propios (ROE) de entre el 10% y el 15% como la meta para la viabilidad a largo plazo de su empresa (p 13 de la versión inglesa).

2 - “Los servicios bancarios a la clientela se califican como el grupo con peores resultados”

Cuadro de indicadores de los Mercados de Consumo, 8ª Edición: Comisión Europea, Diciembre de 2012, cuadro p 7 (versión inglesa)

Los servicios bancarios son de forma inequívoca el grupo que muestra un peor funcionamiento: los cuatro mercados de este grupo han recibido puntuaciones muy por debajo de la media. Estos mercados reciben puntuaciones sistemáticamente más bajas en los grupos sociodemográficos más desfavorecidos, que son los más propensos a mostrar una cultura financiera deficiente. (p. 6 de la versión inglesa)

3 - Reestructuración justa: “ Si los bancos conservan sus beneficios, sus recursos propios aumentarán sin que ello tenga un impacto negativo en la economía”»

Pr. A. Admati, Stanford, p. 10 en “Hacer un montón de dinero”, julio de 2012, informe de A. Bibby para UNI Finanzas

"Si los bancos conservan sus beneficios y los utilizan para reembolsar algunas de sus deudas o para prestar, en lugar de pagar dividendos o de volver a comprar acciones, sus recursos propios aumentarán sin que ello tenga un impacto negativo en la economía o en la capacidad de préstamos. Reducir las proporciones de distribución de los fondos propios

hasta que las instituciones financieras estén suficientemente capitalizadas es la fórmula más fácil y menos costosa para ir hacia un sistema más sano y más seguro."

4 - Sobre la brecha en aumento entre los salarios y la productividad y la caída en la participación del trabajo en la renta.

"El cambio en los años 1980 a sistemas de gobernanza empresarial **basados en maximizar el valor para el accionista** y el aumento de las instituciones orientadas hacia los retornos agresivos, ..., ejercieron presión sobre las empresas para incrementar las utilidades, especialmente en el corto plazo. » p. 56.

Informe Mundial sobre los salarios 2012/2013 de la OIT.

« Sobre la base de los datos de 36 países, estimamos que desde 1999, la productividad laboral promedio aumentó en más de dos veces los salarios en las economías desarrolladas. Véase gráfico 36 página 49. La financiación mundial (medida del papel de los motivos financieros, ..., e la operación de economías nacionales e internacionales) puede haber sido subestimada en investigaciones anteriores calculando los factores del cambio de la participación del trabajo en la renta a lo largo del tiempo. Se ha encontrado que explica 46% de la caída en la participación del trabajo en la renta, (mientras que los sospechosos habituales se califican más bajo: 19% para la globalización, 10% para la tecnología, 25% para el consumo público y la densidad sindical) p. 56.

5 - “Las economías abiertas necesitan más amortiguadores y más recursos ante la inestabilidad creciente-no menos”

Pr. D. Rodrik, Universidad de Harvard , Revisado, septiembre de 2007, p. 10, Cómo salvar a la globalización de sus defensores, en <http://www.hks.harvard.edu/fs/drodrik/index.html>

La apertura del comercio y financiera no es probable que conduzca al crecimiento económico por sí misma y, en ocasiones, incluso puede ser contraproducente, ... Por lo tanto, la globalización requiere una variedad de complementos institucionales ... En los países avanzados del Norte, las medidas complementarias se relacionan en gran parte a mejores redes de seguridad social y más ayuda al ajuste. En los países en desarrollo, las reformas institucionales necesarias van de la lucha contra la corrupción a las reformas del mercado laboral y

del mercado financiero.

6 - La lucha contra la evasión fiscal es una prioridad internacional para que los gobiernos puedan servir a sus ciudadanos.

Informe de la OCDE a solicitud del G20, 19 de julio de 2013. <http://www.oecd.org/tax/beps.htm>, Cerrar las brechas fiscales-La cooperación internacional para garantizar una tributación equitativa es una prioridad Este plan de acción que se desplegará en los próximos dos años, marca un punto de inflexión en la historia de la cooperación fiscal internacional. El plan de acción de la OCDE sobre la erosión de base imponible y el traslado de beneficios (BEPS por su sigla inglesa) ofrece un plan de trabajo integral que permitirá a los gobiernos recaudar el ingreso fiscal que necesitan para invertir y crecer.

7 - La presión sobre los beneficios por acción es tan fuerte que “conduce a un énfasis en la reducción de costos y la eficiencia en lugar de en las inversiones arriesgadas que toman tiempo en amortizarse »

Financial Times, 24 de julio de 2013 artículo de R. Harding, “Experts are struggling to explain a great puzzle of the US Economy” (los expertos están tratando de explicar el gran rompecabezas de la economía de los Estados Unidos.

¿Pueden los incentivos para los ejecutivos tener tal efecto drástico en la economía en general? La falta de inversión de las empresas y la presión sobre los salarios y puestos de trabajo están desplazando el argumento de la igualdad al daño económico, al poner en peligro el crecimiento presente y futuro. “Las empresas estadounidenses privadas invierten casi el doble (6,8%) que las cotizadas en bolsa (3,7%) ... y cuando una empresa privada se convierte en pública cambia de comportamiento.” Esta desconexión entre beneficios e inversión desde finales de los años 1980 se refleja para los trabajadores en la caída del componente salarial del PIB “sería el momento de dejar de pensar en la gobernanza empresarial y la remuneración de los ejecutivos como un asunto exclusivamente de equidad y de considerarlas en su lugar como un problema macroeconómico de primer orden”.



Si desean más información pueden ponerse en contacto con Lynn Mackenzie o Elise Buckle (Coordinadoras de políticas de UNI Finance) Lynn.mackenzie@uniglobalunion.org o Elise.buckle@uniglobalunion.org).

UNI global union

8-10 Av. Reverdil

1260 Nyon

Suiza

Tel: + 41 22 365 2100

Fax: + 41 22 365 2121

contact@uniglobalunion.org

www.uniglobalunion.org1