

Meeting summary

OECD SPATIAL PRODUCTIVITY LAB & REGIONAL STUDIES ASSOCIATION

The new reality of teleworking: People, firms, places

SPL 9th meeting

RSA's Regions, Cities, Industries - Webinar series

3 September 2020 | Online



The meeting

The Spatial Productivity Lab (SPL) at the OECD Trento Centre for Local Development in collaboration with the Regional Studies Association organised webinar *The new reality of teleworking: People, firms places* (the ninth SPL meeting and a part of the RSA Regions, Cities, Industry webinar series) on 3 September 2020. Teleworking has become the new normal for many people around the world in response of the Covid-19 pandemic.

The webinar participants discussed the implications for workers, employers and society of teleworking being more widely spread and accepted as a mode of work in the future. The panellists also discussed what new policies may be required to make teleworking a success for all stakeholders, and what should we look out for when not everyone can telework due to personal circumstances, lack of public infrastructure, support from employers or for any other reason.

The virtual format of the meeting allowed for participation from across the world. The meeting attracted over 100 attendees from academia, international organisations, local institutions and NGOs as well as the policymaking community. Participants came from 25 countries (Belgium, Bosnia and Herzegovina, Brazil, Canada, Chile, China, Croatia, Czech Republic, France, Georgia, Germany, Greece, Hungary, Indonesia, Ireland, Italy, Lithuania, Netherlands, Peru, Portugal, Russian Federation, Spain, Turkey, United Kingdom and the United States of America).

The new reality of teleworking: People, firms, places

The meeting was chaired by **John Harrison**, Reader in Human Geography at Loughborough University, UK.

The first speaker, **Matteo Sostero**, economist at the joint research centre of European Commission, presented “Teleworkability and the Covid-19 crisis: A new digital divide?”. The presentation offered a clear definition of teleworking based on technical teleworkability of job tasks and social interactions involved. Potentially up to 37% of employment in the EU can be teleworkable but there are fairly large differences across member states determined by industrial structure and urbanisation. Firm-specific factors, such as occupations, education levels and job ranks, also contribute to the differences in teleworkability. Yet, there is evidence that European convergence in teleworking levels is possible: EU countries that tended to use teleworking the least before the pandemic relied on this working mode as much as those counties with the highest rates of teleworking pre-Covid.

Darja Reuschke, Associate Professor at the University of Southampton, presented research on current state of teleworking (or homeworking, as she terms it) in the UK. In the country, homeworking grew massively from 12% in January to 51% in April 2020. The numbers decreased after the lockdown restrictions were lifted. London and the South East saw the largest absolute increase, relative to other regions, highlighting the regional divide within countries. The differences are strongly linked to the industrial structure of a region. For example, Banking-and-Finance is amongst the sectors with the highest percentage of teleworking and, hence, high teleworkability rates in London and South East. Survey evidence suggests that productivity does not appear to change much after a switch to teleworking. About 40% of participants reported to be about similarly productive with the rest divided equally between those who reported to be more and to be less productive. Most respondents prefer to continue homeworking after the pandemic (this favourability has increased substantially from before the crisis). This points to the need for firms and organisations in the UK to become more accommodative to teleworking preferences of their employees.

Patricia Mokhtarian, Professor at Georgia Institute of Technology, talked about teleworking and mobility in the US. Her presentation highlighted that partial teleworking (about two days a week) appears to be the arrangement maximising job

satisfaction, although preferences for teleworking differ across jobs and personal characteristics of workers. Different types of teleworking also may have very different effects on society through the changing practice of travel to work and the effects it has on transportation, inner city congestion and environmental impact. For instance, occasional long-distance air travel may be worse from an environmental perspective than local daily commute. Some types of partial teleworking such as overtime homework, or checking emails at home are unlikely to affect travel behaviour of workers at all, unless it can be combined with more flexible time of travelling, e.g. outside of rush hours. There are still many unknowns about the effects of teleworking which need to be evaluated and better understood so this working mode has pronounced positive effects on workers, employers, society and environment.

Presentation by **Mattia Carbetta**, Policy Analyst at the OECD Trento Centre for Local Development dealt with policy dimensions of teleworking. It listed the opportunities and threats surrounding the issues on the work-life balance of workers, their economic savings and effect on career prospects. Similar questions are relevant for managers and firms. From a public policy point of view, teleworking will pose different opportunities and threats for urban and rural areas. At the same time, various local and national governments in the OECD member states provided support to SMEs for the transition to teleworking. To make teleworking sustainable, policies on teleworking must be embedded in broader economic and societal goals to ensure equitable gain among different types of workers, firms and regions.

Panel discussion and the Q&A session

Expert presentations were followed by a roundtable discussion and a Q&A session. First, **John Harrison** inquired about panellists' opinions on the key policy implications of teleworking. **Matteo Sostero** pointed out that current legislation and the existing legal frameworks had been developed before remote work became widely used and may not be fully aligned yet with teleworkability. Another concern is that teleworkable jobs can be outsourced, which introduces entirely different set of policy considerations. **Darja Reuschke** drew attention to the issues of gender and organisational hierarchy, specifically the limited opportunities that may be given to part-time working women in lower-level jobs. **Patricia Mokhtarain** noted the crucial need for broadband and fiber not only in cities but across all places. Moreover, there may be severe inequalities in the costs of teleworking to different households (not all can equip a home office and afford high-speed internet access). Employers may need to compensate workers' teleworking expenses possibly using savings from fewer people hosted on the firm's premises. **Mattia Corbetta** called for the social dialogue that can make transition to a new world of teleworking more efficient, equitable and inclusive. Crucially, the dialogue must include a wide range of partners and stakeholders, to incorporate wider issues of inequality of opportunity and the natural environment.

The Q&A session addressed issues of living conditions and cross-country differences. The panellist agreed that the current practice of teleworking would not be the one we observe in the future. More likely, teleworking will be less prevalent compared to the midst of the Covid-19 pandemic, but will remain more common than before the crisis. The character, organisation and practice of teleworking is likely to change in the future. A broad-based discussion among all stakeholders, including employer and employee representatives regarding this mode of work is yet to start.

More information, materials & presentations → <http://www.oecd.org/cfe/leed/spl-9th-meeting.htm>

Resoconto dell'incontro

OECD SPATIAL PRODUCTIVITY LAB & REGIONAL STUDIES ASSOCIATION

La nuova realtà del telelavoro: persone, imprese, luoghi

SPL 9th meeting

RSA's Regions, Cities, Industries - Webinar series

3 settembre 2020 | Online



Il seminario

Lo Spatial Productivity Lab (SPL) del Centro OCSE di Trento per lo Sviluppo Locale, in collaborazione & la Regional Studies Association (RSA), ha organizzato un webinar sul tema “*La nuova realtà del telelavoro: Persone, imprese, luoghi*” (nono incontro SPL e parte della serie di webinar RSA Regioni, Città, Industria) il 3 settembre 2020. Il telelavoro è diventato infatti la nuova normalità per molte persone in tutto il mondo in risposta alla pandemia da Covid-19.

I partecipanti al webinar hanno discusso le implicazioni per i lavoratori, i datori di lavoro e la società di una maggiore diffusione e accettazione del telelavoro come modalità di lavoro per il futuro. I membri del panel hanno anche esaminato quali nuove politiche possano essere necessarie per rendere il telelavoro uno strumento di successo per tutte le parti interessate, così come le attenzioni da prestare quando non tutti possono telelavorare a causa di circostanze personali, mancanza di infrastrutture pubbliche, supporto da parte dei datori di lavoro o per qualsiasi altro motivo.

Il formato virtuale dell'incontro ha permesso la partecipazione di persone provenienti da tutto il mondo. L'incontro ha attirato oltre 100 partecipanti provenienti dal mondo accademico, dalle organizzazioni internazionali, dalle istituzioni locali e dalle ONG, nonché dalla comunità politica. I partecipanti provenivano da 25 paesi (Belgio, Bosnia-Erzegovina, Brasile, Canada, Cile, Cina, Croazia, Repubblica Ceca, Francia, Georgia, Germania, Grecia, Ungheria, Indonesia, Irlanda, Italia, Lituania, Paesi Bassi, Perù, Portogallo, Federazione Russa, Spagna, Turchia, Regno Unito e Stati Uniti d'America).

La nuova realtà del telelavoro: Persone, imprese, luoghi

John Harrison, Lettore di Geografia Umana presso l'Università Loughborough, Regno Unito, ha moderato l'incontro.

Il primo relatore, **Matteo Sostero**, Economista presso il Centro Comune di Ricerca (Joint Research Centre - JRC) della Commissione Europea, ha presentato “*La telelavorabilità e la crisi Covid-19: Un nuovo divario digitale?*”. La presentazione ha offerto una chiara definizione di telelavoro basata sulla telelavorabilità tecnica dei compiti lavorativi e delle interazioni sociali coinvolte. Potenzialmente, fino al 37% dell'occupazione nell'UE può essere telelavorabile, ma ci sono differenze rilevanti tra gli Stati membri, determinate dalla struttura industriale e dall'urbanizzazione. Anche fattori specifici dell'azienda, come le professioni, i livelli di istruzione e i gradi di occupazione, contribuiscono alle differenze nel telelavoro. Tuttavia, è dimostrato che la convergenza europea dei livelli di telelavoro è possibile: i paesi dell'UE che tendevano a utilizzare il telelavoro meno prima della pandemia, si sono affidati a questa modalità di lavoro tanto quanto le regioni con i più alti tassi di telelavoro pre-Covid.

Darja Reuschke, Professore Associato dell'Università di Southampton, ha presentato una ricerca sullo stato attuale del telelavoro (o lavoro a domicilio, come lo definisce lei stessa) nel Regno Unito. Nel paese, il telelavoro a domicilio è cresciuto in modo massiccio dal 12% a gennaio al 51% nell'aprile 2020. I numeri sono diminuiti dopo la fine del lockdown. Londra e il Sud Est hanno visto il maggiore aumento assoluto, rispetto ad altre regioni, evidenziando il divario regionale all'interno dei paesi. Le differenze sono fortemente legate alla struttura industriale di una regione. Ad esempio, il settore bancario e finanziario è tra quelli con la più alta percentuale di telelavoro e, di conseguenza, comporta elevati tassi di telelavoro a Londra e nel Sud Est. I

dati dell'indagine suggeriscono che la produttività non sembra variare di molto con il passaggio al telelavoro. Circa il 40% dei partecipanti ha dichiarato di essere altrettanto produttivo, mentre il resto si divide equamente tra coloro che hanno dichiarato di essere più e meno produttivi. La maggior parte degli intervistati preferirebbe continuare a lavorare a casa dopo la pandemia (questa preferenza è aumentata notevolmente da prima della crisi). Questo indica la necessità per le aziende e le imprese del Regno Unito di diventare più accomodanti nei confronti delle preferenze di telelavoro dei loro dipendenti.

Patricia Mokhtarian, Professoressa al Georgia Institute of Technology, ha parlato di telelavoro e mobilità negli Stati Uniti. La sua presentazione ha evidenziato che il telelavoro parziale (circa due giorni a settimana) sembra essere la soluzione che massimizza la soddisfazione sul lavoro, sebbene le preferenze per il telelavoro differiscano a seconda del lavoro e delle caratteristiche personali dei lavoratori. Diversi tipi di telelavoro possono avere anche effetti molto dissimili sulla società, attraverso il cambiamento della pratica degli spostamenti per andare al lavoro, sui trasporti, sulla congestione del traffico nei centri urbani e sull'impatto ambientale. Ad esempio, i viaggi aerei occasionali su lunghe distanze possono essere peggiori, dal punto di vista di impatto ambientale, rispetto al pendolarismo locale quotidiano. Alcuni tipi di telelavoro parziale, come il lavoro straordinario da casa o il controllo delle e-mail a casa, difficilmente influiscono sul comportamento di viaggio dei lavoratori, a meno che non possano essere combinati con un orario di viaggio più flessibile, ad esempio al di fuori delle ore di punta. Ci sono ancora molte incognite sugli effetti del telelavoro che devono essere valutate e meglio comprese, ma questa modalità di lavoro ha notevoli effetti positivi sui lavoratori, sui datori di lavoro, sulla società e sull'ambiente.

La presentazione di **Mattia Corbetta**, Policy Analyst presso il Centro OCSE di Trento per lo Sviluppo Locale, ha trattato la dimensione delle politiche del telelavoro. Ha elencato i vantaggi e i pericoli che circondano le questioni relative all'equilibrio tra lavoro e vita privata dei lavoratori, i loro risparmi economici e gli effetti sulle prospettive di carriera. Questioni simili sono rilevanti per i manager e le aziende. Da un punto di vista delle politiche pubbliche, il telelavoro porrà diverse opportunità e sfide per le aree urbane e rurali. Allo stesso tempo, diversi governi locali e nazionali degli Stati membri dell'OCSE hanno fornito sostegno alle PMI per la transizione al telelavoro. Per rendere il telelavoro sostenibile, le politiche sul telelavoro devono essere integrate in obiettivi economici e sociali più ampi per garantire un profitto equo tra i diversi tipi di lavoratori, imprese e regioni.

Tavola rotonda e sessione di domande e risposte

Le presentazioni degli esperti sono state seguite da una tavola rotonda e da una sessione di domande e risposte. In primo luogo, **John Harrison** ha sondato le opinioni dei membri del panel sulle principali implicazioni politiche del telelavoro. **Matteo Sostero** ha sottolineato che la legislazione attuale e i quadri giuridici esistenti sono stati sviluppati prima che il lavoro a distanza diventasse ampiamente utilizzato e potrebbero non essere ancora completamente allineati con la telelavorabilità. Un'altra preoccupazione è che il lavoro svolto in telelavoro potrebbe essere esternalizzato, il che introduce una serie di considerazioni politiche completamente diverse. **Darja Reuschke** ha richiamato l'attenzione sulle questioni di genere e sulla gerarchia organizzativa, in particolare sulle limitate opportunità che possono essere date alle donne che lavorano a tempo parziale in posti di lavoro di livello inferiore. **Patricia Mokhtarian** ha sottolineato il prerequisito essenziale della banda larga e della fibra ottica non solo nelle città ma in tutti i luoghi. Inoltre, ci possono essere gravi disuguaglianze nei costi del telelavoro per le diverse famiglie (non tutte sono in grado di attrezzare un ufficio a domicilio e di permettersi l'accesso a Internet ad alta velocità). I datori di lavoro potrebbero dover compensare le spese di telelavoro dei lavoratori, eventualmente utilizzando i risparmi derivanti da un minor numero di persone nei locali dell'azienda. **Mattia Corbetta** ha auspicato un dialogo sociale che possa rendere la transizione verso un nuovo mondo del telelavoro più efficiente, equo e inclusivo. Fondamentalmente, il dialogo deve includere un'ampia gamma di partner e stakeholder, per incorporare questioni più ampie di disuguaglianza di opportunità e di ambiente naturale.

La sessione di domande e risposte ha affrontato questioni relative alle condizioni di vita e alle differenze tra i vari paesi. Il panel ha convenuto che l'attuale pratica del telelavoro non sarà quella che osserveremo in futuro. È più probabile che il telelavoro sarà meno diffuso rispetto al periodo della pandemia da Covid-19, ma rimarrà più comune rispetto a prima della crisi. È probabile che le caratteristiche, l'organizzazione e la pratica del telelavoro cambieranno in futuro. Un'ampia discussione tra tutte le parti interessate, compresi i rappresentanti dei datori di lavoro e dei dipendenti, in merito a questa modalità di lavoro deve ancora iniziare.

Informazioni, materiali e presentazioni → <http://www.oecd.org/cfe/leed/spl-9th-meeting.htm>