



CSEF

Centre for Studies in Economics and Finance

Note CSEF

Short Notes CSEF



University of Naples Federico II



University of Salerno



Bocconi University, Milan

CSEF - Centre for Studies in Economics and Finance
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND STATISTICS – UNIVERSITY OF NAPLES FEDERICO II

80126 NAPLES - ITALY
Tel. and fax +39 081 675372 – e-mail: csef@unina.it

Le interazioni sociali sul posto di lavoro influenzano la fertilità

Maria De Paola¹, Roberto Nisticò², Vincenzo Scoppa³

La ricerca scientifica ha indagato ampiamente come le considerazioni economiche influenzino il comportamento legato alla fertilità [2, 4, 6]. Tuttavia, il ruolo delle interazioni sociali nella decisione di avere figli è stato poco studiato. Sebbene siano stati rilevati effetti significativi delle interazioni sociali sulle scelte di fertilità individuali come quelle indotte dai compagni di classe, amici e parenti [1, 3, 5, 7, 9], resta da chiarire quale sia il contributo delle dinamiche sociali sul posto di lavoro. [Il nostro studio](#) si propone di colmare questa lacuna nella letteratura esaminando come il comportamento di fertilità dei colleghi di lavoro possa influenzare le decisioni individuali di avere figli. Utilizzando i dati dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) per gli anni 2016-2020, abbiamo stimato come il tasso di fertilità tra i colleghi della stessa classe di età e nella stessa posizione lavorativa possa influire sulla scelta individuale di avere un figlio. Sfruttando una variazione esogena e inattesa indotta dalla riforma del Jobs Act, che ha indebolito la protezione dell'occupazione e ridotto il tasso di fertilità per i dipendenti delle grandi aziende assunti dopo il 7 marzo 2015 [4], abbiamo esaminato l'impatto sui lavoratori assunti prima della riforma. I risultati indicano che una riduzione di 1 punto percentuale nella fertilità media dei colleghi porta a una diminuzione della probabilità individuale di avere un figlio del 10%.

Indagando sui possibili meccanismi, lo studio dimostra che l'effetto è minore per le donne rispetto agli uomini e diminuisce ulteriormente quando si considera l'impatto sulle donne delle colleghe. Da una parte, le donne potrebbero essere più preoccupate dalle potenziali implicazioni di avere un figlio sulla propria carriera, specialmente nelle prime fasi, poiché la maternità spesso comporta

¹ University of Calabria, INPS Direzione Centrale Studi e Ricerche, and IZA

² University of Naples Federico II, CSEF, CESifo, and IZA

³ University of Calabria and IZA

penalizzazioni significativamente maggiori per le madri rispetto ai padri [8]. D'altro canto, le donne potrebbero essere più propense a imparare dalle esperienze negative di maternità delle loro colleghe [10]. Infatti, ulteriori risultati indicano che gli effetti dei pari sono significativamente minori per le donne al primo parto rispetto ai successivi, il che si accorda con l'evidenza che l'apprendimento sociale è più probabile che operi prima che gli individui diventino genitori [10]. Inoltre, la risposta delle donne alla fertilità delle colleghe è significativamente più forte nelle aree con norme di genere più tradizionali che in quelle con norme più egualitarie, suggerendo che le norme sociali sono una determinante fondamentale degli effetti dei propri simili sulle decisioni di fertilità. Quest'ultimo risultato, come previsto, non vale per gli uomini. Infine, l'analisi dimostra che lavoratori con anzianità più elevata o salari più alti tendono a rispondere maggiormente alla fertilità dei colleghi, verosimilmente poiché meno in competizione con questi ultimi. Nel complesso, la nostra analisi suggerisce che, sebbene gli effetti dei pari sul posto di lavoro possano agire principalmente attraverso l'influenza sociale e le norme sociali, la condivisione di informazioni e le preoccupazioni di carriera tendono a ridurre le risposte degli individui alla fertilità dei loro colleghi, specialmente tra le donne. I risultati del nostro studio forniscono nuove evidenze sulle interazioni sociali sul luogo di lavoro e hanno importanti implicazioni per la progettazione di politiche aziendali e politiche pubbliche volte a sostenere le decisioni di fertilità dei lavoratori. In aggiunta, questi risultati aiutano a comprendere come le interazioni sociali sul luogo di lavoro possano amplificare gli eventuali effetti negativi che riforme del mercato del lavoro volte a ridurre la protezione dell'occupazione hanno sui tassi di fertilità.

Workplace Peer Effects in Fertility Decisions

Maria De Paola⁴, Roberto Nisticò⁵, Vincenzo Scoppa⁶

Economists have extensively explored how economic considerations affect fertility behavior [2, 4, 6]. However, the impact of social interactions on the decision to have children has been under-researched. While there is evidence that peers, such as classmates, friends, and relatives, may influence individual fertility choices [1, 3, 5, 7, 9], we still know very little on the role of workplace social interactions in shaping fertility decisions. [This paper](#) seeks to overcome this lacuna by examining the effects on individuals' fertility of the fertility behavior of their co-workers. Using matched employer-employee data from the Italian Social Security Institute (INPS) for the years 2016-2020, we estimate how the fertility rate among co-workers of the same age group and in the same occupation affects a worker's likelihood of having a child. We leverage the variation in workplace peer fertility induced by the Jobs Act reform, which weakened employment protection – and therefore reduced the fertility rate – for the employees affected [4], i.e. those in larger firms hired on open-ended contracts after 7 March 2015. Our analysis focuses on similar workers hired before the Jobs Act and uses the fraction of co-workers hired after 7 March 2015 as an instrumental variable for average peer fertility. Our main estimates reveal that a 1-percentage-point reduction in the average peer fertility at year $t-1$ leads to a reduction in the individual probability of having a child at year t by 0.4 percentage points, or a 10% reduction in average fertility.

In the workplace, fertility peer effects can work through various channels, including social influence, information sharing and career concerns. We investigate these mechanisms by exploring various sources of heterogeneity. We find that the effect is smaller for women than for men and it diminishes further when we consider the impact on women of female co-workers. For one thing, women may be more concerned about the potential implications of having a child on their career, particularly in the

⁴ University of Calabria, INPS Direzione Centrale Studi e Ricerche, and IZA

⁵ University of Naples Federico II, CSEF, CESifo, and IZA

⁶ University of Calabria and IZA

early stages, since childbirth often entails significantly larger child penalties for mothers than for fathers [8]. For another, women may be more likely to learn from the negative childbearing experiences of their female colleagues [10]. Moreover, we show that peer effects are significantly smaller for women at first childbirth than at subsequent births, which gibes with the evidence that social learning is more likely to operate before individuals become parents [10]. We also find that women's response to peer fertility is significantly stronger in areas with more traditional than egalitarian gender norms, suggesting that social norms are a critical determinant of the peer effects on fertility decisions. But this result, as expected, does not hold for men. Finally, we uncover a greater response among workers with more tenure or higher salaries, in keeping with the hypothesis that high-seniority and higher-salaried workers may feel less in competition with their peers and so more likely to adapt their fertility behavior to match the latter's. Overall, our heterogeneity analysis suggests that while workplace peer effects may operate primarily through social influence and social norms, information sharing and career concerns tend to attenuate individuals' responses to the fertility of their co-workers, especially among women. Our findings carry important implications for policymakers and employers seeking to create family-friendly workplaces that support workers' fertility decisions. They also help understand the potential spillovers that employment protection reforms may have on fertility rates through social interactions.

Bibliografia/References

1. Balbo, N., & Barban, N. (2014). Does fertility behavior spread among friends? *American Sociological Review*, 79(3), 412-431.
2. Clark, A. E., & Lepinteur, A. (2022). A natural experiment on job insecurity and fertility in France. *The Review of Economics and Statistics*, 104(2), 386-398.
3. Evans, W. N., Oates, W. E., & Schwab, R. M. (1992). Measuring peer group effects: A study of teenage behavior. *Journal of Political Economy*, 100(5), 966-991.
4. De Paola, M., Nisticò, R., & Scoppa, V., (2021). Employment Protection and Fertility Decisions: The Unintended Consequences of the Italian Jobs Act. *Economic Policy*, 36 (108), 735-773.
5. Heissel, J. A. (2021). Teen fertility and siblings' outcomes: Evidence of family spillovers using matched samples. *Journal of Human Resources*, 56(1), 40-72.
6. Huttunen, K., & Kellokumpu, J. (2016). The effect of job displacement on couples' fertility decisions. *Journal of Labor Economics*, 34(2): 403-42.
7. Kearney, M. S., & Levine, P. B. (2015). Media influences on social outcomes: The impact of MTV's 16 and pregnant on teen childbearing. *American Economic Review*, 105(12), 3597-3632.
8. Kleven, H., Landais, C., & Søgaaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
9. Lyngstad, T. H., & Prskawetz, A. (2010). Do siblings' fertility decisions influence each other? *Demography*, 47, 923–934.
10. Yakusheva, O., & Fletcher, J. (2015). Learning from teen childbearing experiences of close friends: Evidence using miscarriages as a natural experiment. *Review of Economics and Statistics*, 97(1), 29-43.