

Abstract italiano

Outside Options e Family-Friendliness: Come Settori e Aziende Influenzano la Child Penalty"

Nonostante i progressi nell'uguaglianza di genere, persistono significative disparità nel mercato del lavoro, dovute in gran parte all'impatto diseguale della genitorialità sulle carriere delle donne. Questo studio indaga in che modo le caratteristiche settoriali e aziendali influenzano la cosiddetta "child penalty"—ovvero il calo negli esiti occupazionali delle donne dopo la nascita di un figlio—with un'attenzione particolare al ruolo delle outside options. Utilizzando dati amministrativi di INPS relativi sia al settore privato sia al settore pubblico, sviluppiamo un indice per misurare l'esposizione delle madri a opportunità lavorative esterne e family-friendly tramite le reti di ex colleghi. Sfruttando la variazione nella domanda di lavoro e nel grado di family-friendliness a livello aziendale, la strategia empirica identifica come queste opzioni esterne influenzino la mobilità, i guadagni e il comportamento rispetto al congedo parentale delle madri. I risultati preliminari mostrano che la child penalty è significativamente più bassa nel settore pubblico, e che migliori opzioni esterne sono associate a congedi parentali più lunghi e a una maggiore mobilità lavorativa, soprattutto tra le madri. Questi risultati evidenziano l'importanza della struttura del mercato del lavoro e delle reti informative nel determinare gli esiti occupazionali di genere dopo la nascita di un figlio.

English Abstract

Outside Options and Family-Friendliness: How Sectors and Firms Shape the Child Penalty

Despite progress in gender equality, significant labor market disparities persist, largely driven by the unequal impact of parenthood on women's careers. This study investigates how sectoral and firm-level characteristics influence the "child penalty"—the decline in women's labor market outcomes following childbirth—with a particular focus on the role of outside options. Utilizing comprehensive administrative data from Italy's INPS covering both private and newly available public sector workers, we develop an index to measure mothers' exposure to external, family-friendly employment opportunities through former coworker networks. Exploiting variation in labor demand and firm-level family-friendliness, the empirical strategy identifies how these outside options affect mothers' mobility, earnings, and parental leave behavior. Preliminary findings reveal that the child penalty is significantly lower in the public sector, and that better outside options correlate with longer parental leave and increased job mobility, especially for mothers. These results underscore the importance of labor market structure and informational networks in shaping gendered labor outcomes post-childbirth.