發佈：2016-05-23, 週一 10:38
點擊數：11401

壹、前言

種族（race
）的概念是一種社會建構，關於回答種族是什麼的問題，端賴於不同單位與相關權責的人所決定的。決定種族意義與內涵的單位或人包括機構與個人。機構方面，例如法律系統、醫療單位、學校等等；個人方面，例如母親、朋友、親密伴侶或是社團的負責人等等。不論是機構或是個人都可以決定種族的意義與內涵，決定的過程包括單位與個人的信念（belief）和感知（
perception
），因此，吾人可以說種族概念是一種社會建構過程的產物，也對社會與個體帶來各層面的影響。這些影響包含個體如何被對待、個體與機關如何對待他人。雖然種族是一種社會建構的概念，但是它成為一種象徵類別之後，卻一直被社會或個體錯誤地解讀為與天生、生物類別有關的概念。吾人應該要正視種族如何被社會建構的內涵與過程，才能矯正種族概念與先天基因決定論的不同。透過個體或機構重新檢視自己如何看待與建構種族意識的過程，來改變種族與先天決定論的錯誤連結，並改善這些連結造就的種族歧視與社會不平等。

本文將透過美國官方如何定義種族，目前美國就業市場中的種族不平等現狀做一個完整的介紹，並援引此介紹反思台灣在外籍配偶、多元婚姻架構下可能導致的種族問題與社會不平等，以期透過理解美國職場上種族不平等的發展與現況，來思考台灣未來政策如何因應就業市場中種族不平等所帶來衝突與困境。

貳、如何定義種族

一般而言，大眾流行將種族定義為生理特徵上擁有的群體差異，例如膚色的差異。不過，這樣的差異是相當不精確的。因為基於混血、國家、族群、社會行為與語言上各種不同，都會影響種族的內涵。種族與國家（nationality）、族群（ethnicity
）有部分共通的意涵，所謂的族群是指一種在文化與歷史象徵中所建立共享的生活方式，其中包括語言、宗教、生活習慣、信仰、社會價值觀等元素；而所謂國家的定義，則是透過政治上領土與主權、政府的確立而形成的。因此，種族是一種除了自身之外，尚還部分含括國家與族群的概念。

更仔細的來說，種族、族群與國家、三個概念各自兩兩有重疊的區域，例如，種族與族群重疊的概念，包含有美國亞利桑那州（Arizona
）南部的印第安人稱為皮馬族（Pima
）、北美的原住民族之一的奧吉布瓦族（ojibwe
）等等。而種族與國家重疊的概念，舉例來說包含非裔美國人（African
American）、非洲移民（African Immigrants）、古巴移民的美國人（Afro-Cuban
American）、哥倫比亞移民的美國人（Afro-Colombian
American
）等等。因此，種族是一個複雜社會建構之概念，牽涉到國家與族群的差異。當我們欲定義種族

Phoca PDF

發佈：2016-05-23, 週一 10:38
點擊數：11401

內涵之前，需要先了解一些關鍵的問題：種族有什麼特徵？誰具有決定定義種族的權力？在什麼樣的社會脈絡中？社會成員定義種族是依據當下的社會脈絡還是歷史脈絡？簡言之，種族是一種多元複雜的社會建構產物，並非恆定的，而是隨時會依據決定者的認知與信念所改變的概念。

根據美國出生指定種族優先的法律規定，不管爸爸或媽媽是白人、黑人、泰國裔、台灣裔或是巴西裔，其共同小孩出生後都依照弱勢的種族（例如黑人）來決定。然而，日本裔例外，只要父親或母親有一方為日本人，其孩子則為日裔美國人，而非白人或黑人，如表一所示。

表一 美國1989年法律規定出生種族對照表

父親	母親	小孩
白人	白人	白人
白人	黑人	黑人
白人	日本人	日本人
黑人	白人	黑人
黑人	黑人	黑人
黑人	日本人	黑人
日本人	白人	日本人
日本人	黑人	日本人
日本人	日本人	日本人

資料來源：Robert White (2016)

美國在法律上明令出生嬰兒所屬種族的類別，其歷史淵源由來已久。1896年美國最高法院Homer Plessy
決定，只要血統上有八分之一的黑人血緣，一出生下來，就被美國法律認定為黑人。而在社會上，黑人與白人的權利與義務各有所不同。1910
年，美國法律上又產生論辯，
有些人膚色太黑以致於不能當白人（mulatto
），而又有些人膚色太白，以至於當黑人（negro
）有點說不過去
；在複雜的情況下，又增加了一
個類別白人與半白人之混血兒（quadroon
），即四分之一的混血兒，這個類別也稱之為黑人。因此，只要你的任何一個祖父母是黑人，你就會被法律上定義為黑人。

1924年與1930年又不斷對這樣的定義掀起挑戰，一直到1982年，有位名為蘇西（Susie Phipps
）從小就在白人家庭長大，膚色也很白，親朋好友大都是白人，當她發現她法律上的種族被列為黑人時，她向美國法院提出抗議。最後最高法院裁判她仍為黑人。因為她的曾曾曾曾曾祖母曾為黑人（因為她的曾曾曾曾曾祖父白人領主Alabama plantation

Phoca PDF

owner娶了他的奴隸黑人為妻），按照1970
年，蘇西所住的路易斯安那州之法律規定，只要血統上有三十二分之一的黑人血緣，就會被該州法律列為黑人。該案例是在美國1989
年確定種族法律之出生規定前，極具爭議的案件，在法律上產生了很多論辯（Plaintiff's lawyer
），有些人為一百二十八分之一的黑人血緣就應該列為黑人、有些認為八分之一的黑人血緣才能列為黑人，在權衡折衝後，路易斯安那州法律確立了血統上有三十二分之一的黑人血緣則為黑人的規定。

其實，美國有很多白人與白人生下孩子為黑人的事件，也有一些黑人與黑人生下白人的狀況。因此，膚色無法決定種族的類別，種族的概念是透過法律來確定，依據混血程度多寡而被定義為哪一個種族，均為各方有力人士、政策施行者辯論折衝後產生的結果。總之，種族乃是一個社會建構的概念，是在相關權力個體或單位定下的衡量標準之結果。

參、美國歷史上的種族概念演進過程

美國種族類別不斷隨著歷史演進而增加，例如依據美國民調局（U.S. Census,
2010）顯示洛杉磯總人口在2010年，
白人佔了49.8%，黑人佔了9.6%，亞裔人口則有11.3%；另外，48.3%
為拉丁裔（超過100%
者混血或多重種族）。由於新移民的增加、多元主義的倡導與種族通婚的普及化，美國法律對於種族的分類隨著歷史演進而越趨複雜與多元，政府亦不斷透過法律擴增新的種族類別，致力於重視種族多元、自由與平等的發展，漸次修正並避免使用歧視性語言，尊重各種族的分歧性文化，強調種族間平等、自由權力發展；以及接納與包容新移民族群之生活方式、語言使用與飲食習慣，竭力降低社會上種族不平等的情況。以下茲就美國政府在法律上明定的種族類別項目，按照時間演進，不斷增加新類別，做一系統表格說明演進過程，如表二所示。

表二 1790-2010 年美國法律上的種族歸類表

年代	種族類別				
1790	白人男性	白人女性	其他自由人	奴隸	
1800-1810	白人男性	白人女性	其他自由人（除印地安人外）	奴隸	
1820	白人男性	白人女性	其他有色人種之自由人（除印地安人外）	奴隸	
1830-1840	白人		其他有色人種之自由人	奴隸	
1850	白人	黑人	白人和黑人的混血兒（mulatto）		
1860	白人	黑人	白人 和黑人的 混血兒（mulatto）	印地安人	
1880	白人	黑人	白人	印地安人	中國人

Phoca PDF

			和黑人的 混血兒（mulatto）						
1890	白人	黑人	白人 和黑人的 混血兒（mulatto）	印地安人	中國人	quadroon）	八分之一的黑人 （Octoroon）		日本
1900	白人	黑人	---	印地安人	中國人	---	---		日本
1910	白人	黑人	白人 和黑人的 混血兒（mulatto）	印地安人	中國人	---	---		日本
1920	白人	黑人	白人 和黑人的 混血兒（mulatto）	印地安人	中國人	日本人	菲律賓人	印度人	韓國
1930	白人	黑人	墨西哥人	印地安人	中國人	日本人	菲律賓人	印度人	韓國
1940	白人	黑人	---	印地安人	中國人	日本人	菲律賓人	印度人	韓國
1950	白人	黑人	---	印地安人	中國人	日本人	菲律賓人	---	---
1960	白人	黑人	夏威夷人	美國印地安人	中國人	日本人	菲律賓人	部分夏威夷人	愛司人
1970	白人	黑人	夏威夷人	美國印地安人	中國人	日本人	菲律賓人	韓國人	---
1980-1990	白人	黑人	夏威夷人	美國印地安人	中國人	日本人	菲律賓人	韓國人	愛司人
	越南人	亞裔印第安人	阿留申島人(Aleut)	關島人（Guamanian）	薩摩亞人 （Samoan）	---			
2000-2010	白人	黑人	夏威夷原住民或阿拉斯加原住民	美國印地安人	中國人	日本人	菲律賓人	韓國人	
	越南人	亞裔印第安人	阿留申島人(Aleut)	關島人（Guamanian）	薩摩亞人 （Samoan）	其他亞洲人	其他太平洋島嶼人	其他單一或多	

資料來源：Robert White (2016)

肆、就業市場與種族不平等

雖然種族是一種社會建構的概念，並透過有力機關或人士決定個人的種族類別，以法律方式明定個人系屬的種族，然而，卻因為眾多的種族為天生的錯誤觀念，或是種族優劣的刻板印象，促成許多社會不平等。其中包括教育上的種族不平等，例如黑人接受大學教育的比例比白人少許多，薪資或是各種工作機會上的表現，黑人都呈現弱勢狀態。甚至在平均壽命上與健康水準，黑人平均比白人有少3-5年的平均餘命、以及更高的肢體障礙率、罹病率（morbidity rate）與死亡率（mortality rate）。本文以下將著重在就業機會上的種族不平等現況與發展做一詳細說明。

Phoca PDF

關於就業市場上的種族不平等，近年來有許多研究成果，其中包括美國國立經濟研究中心以及一些學者Bertrand與Mullainathan（2003
）進行相關研究發現履歷表上填寫黑人姓名比較難應徵到工作。其研究設計乃是製造近五千個假履歷，假履歷上分別填寫黑人姓名與白人姓名，研究者設計兩套高品質履歷與兩套低品質履歷，隨機抽樣填
寫黑人姓名與白人姓名
在一個好品質與一個差的履歷的履歷，然後投
到近1300
個受僱公司行號（各公司企業透過廣告應徵人才），其中包含行政機關、顧客服務工作、銷售工作、一般行政公司、政府部門
等等。所有履歷上的資料包含姓名、email、地址、電話等等都是虛擬的。

這項實驗在2001年七月、2002年一月被實施於波士頓、以及在2001年六月、2002
年五月被施行在芝加哥。研究結果發現，
白人姓名例如Emily或是Greg等需要擲10
封履歷出去，才會獲得一個雇主的
回應；然而，黑人姓名例如Laskisha或是Jamal等則需要擲15
封履歷出去，才會獲得一個
雇主的回應。平均而言，白人姓名有高出50%
機率獲得面試機會。就高品質的履歷
而言，白人姓名有高過30%
的機率獲得雇主回應，遠比黑人姓名的雇主回應率要高出許多。更重要的是，該研究發現，地址填寫在比較富裕的好區者，比較能夠獲得雇主的回應，但是與種族沒有關連性。此外，政府行政機關假定應該避免種族不平等的對待，然而，實驗結果卻發現，要應徵行政機關，白人姓名反而比起應徵其他一般公司行號的職業，更容易獲得該機關的回應。亦即政府機關反而有更大的就業機會上之種族不平等。

該研究證實目前美國社會現況仍存在著許多種族不平等的問題，而且呈現地區性差異，該研究發現芝加哥的就業市場中之種族不平等比起波士頓要來的不嚴重一些。該研究著重於就業機會上，有著許多對於弱勢族群的種族歧視。如果說就業機會上，黑人就比白人還少機會獲得面試，那麼，就算黑人應徵上工作之後，也會比白人獲得更少的機會升遷、以及較低的薪水待遇等等。整個就業市場從入門門檻到中途被解雇的高比例，對少數種族而言，均為相當不利。最重要的是，該研究亦指出就業工作的項目，黑人更常比白人容易受僱於開車駕駛等交通工作，而白人較容易受僱於櫃檯、銷售業或是結帳等工作；該研究暗示著工作性質也與種族不平等有許多關連性。

Pager,
Devah （2003
）做出一系列研究，主要揭露職場上的種族
不平等。2003
年，其研究結果發現有犯罪記錄的白人比起沒有犯罪記錄的黑人還要容易找到工作許多。其研究主要探究種族、犯罪記錄與受僱機會。該研究設計主要找了各兩個黑人與白人的男性大學生，每

Phoca PDF

週去應徵15個工作機會。其中白人被隨機分派到150
個雇主求職，黑人被隨機分派到200
個雇主求職（因為黑人獲得面試的機會較低，所以分配到較多的雇主去求職）。犯罪記錄則通通列為因為吸毒而導致一年八個
月的有期徒刑。最後研究成果顯示，34%
沒有犯罪記錄的白人能獲得雇主回應；但是只有17%
有犯罪記錄的白人
可獲得雇主回應。亦即透露出犯罪記
錄將使受僱機會減半。17%
沒有犯罪記錄的黑人能獲得雇主回應；但是只有5%
有犯罪記錄的黑人可獲得雇主回應。亦即透露出犯罪記錄將使受僱機會大約減少三分之二。所以犯罪記錄會讓黑人產生更嚴重不利的求職影響，有犯罪記錄的黑人比有犯罪記錄的白人還要少大約40
%的機會無法獲得雇主回應。更重要的是，有犯罪記錄的黑人在面試時，經常會被雇主問到有沒有其他的犯罪記錄；然而，有犯罪記錄的白人卻不曾在面試中被問過這樣的問題。雖然該研究的外在效度僅限於推估到密爾瓦基地區，無法推論到其他地區；但是該研究透過實驗驗證美國目前就業機會上存在種族不平等問題，則相當具有說服力。

Western Bruce 與 Becky
Pettit （2005
）進行一項薪資上種族不平等的研究。主要了解為何不同種族間有薪資差異，還有受僱機會不平等。他們計算出1990
年代的年輕黑人與白人受僱人口、黑人與白人的監禁人口以及薪資差異等。其研究成果顯示，黑人的受僱率維持在1985
年的水準，不過黑人與白人薪資差異只有降低10%，並非實際觀察到的30%
。研究者認為，種
族上薪資差異會降低是因為樣本選擇
性的關係，具體來說，1990
年代，許多薪資低或是沒有工作的黑人在監獄中受到監禁，因此，有工作的黑人薪資平均來說均為比較高。此外，就算控制了教育與年齡，受監禁前的黑人平均薪資比起白人要來的低很多。研究者認為，1990
年代的經濟繁
榮並沒有讓黑人與白人的薪
資差異減緩，薪資差異的降低主要是因為1980年代與1990
年代大量黑人人口受到監禁，統計上並未將監禁人口的薪資列入計算公式中。其中，黑人比白人受到監禁的機率高出 20% 。該研究證實，即便是1990
年代經濟變佳、重視多元種族文化發展、強調教育上種族平等的情況下，就業市場中的黑人與白人之薪資差異，並未獲得改善。

Pager、Western與 Bonikowski （2009
）研究指出，種族不平等展現在多環節的聘僱過程中。其研究乃透過實驗法，經由觀察老闆如何進行錄取員工的決定來探究種族歧視如何與受僱機會產生關連性。他們研究發現，並非是老闆具有種族歧視的觀念導致弱勢族群有比較少的受僱率，而是有些特定工作，黑人是不能被允許派任

Phoca PDF

的。例如場館工作區（back of the
house
）是不能讓黑人工作的。更重要的是，當應徵工作時，有許多重要求職訊息的傳遞，弱勢族群是難以獲取的。例如，經由高社經地位的朋友推薦去應徵其朋友的工作機會，或是有重要他人提供有力資訊、協助去應徵或是知悉該職缺，這些受僱機會都是與訊息或是社會網絡息息相關。弱勢種族較難獲得這樣的訊息或是有得力的社會網路提供與協助該工作的應聘。通常低薪資工作的機會訊息管道會較容易流通在弱勢族群之間，弱勢種族相互之間競爭的都是較低薪資的工作機會，例如黑人與拉丁裔競爭於賣場的收銀員工作機會。該研究者回顧文獻後指出，有可能就業市場中的種族不平等被高估了，因為種族間存在著許多教育的差異、人力資本累積的差異、人格特質的差異、學歷與求職動機的不同等等，均會導致受僱機會的不同、薪資與升遷機會的差別。此外，經濟條件在越變越好的情況下，種族不平等差異應該能夠朝向改善的趨勢。不過，最後作者推翻這樣的解釋，認為職場上的種族不平等有惡化的趨勢。

研究者設計讓數名優秀的男性
大學生擔任假的應徵工作者，年紀在22到26
歲平均在伍呎十吋到六呎高，包括有吸引人的外觀、好的眼力與應對進退的技巧。他們透過看報紙去找到職缺，例如紐約時報等等。
在求職經驗中，白人有31%的機會獲得雇主青睞，拉丁裔則有 25.2%
獲得雇主正面回應，黑人僅有 15.4%
獲得雇主回應。在有犯罪記錄者的求職經
驗中，白人有17.2%的機會獲得雇主青睞，拉丁裔則有 15.4%
獲得雇主回應，黑人僅有 13%
獲得雇主正面回應。更重要的是，有一個白人的求職經驗被雇主被安排到較低薪資的職缺上，有五個拉丁裔的求職經驗被雇主被安排到較低薪資的職缺上，有九個黑人的求職經驗被雇主被安排到較低薪資的職缺中。另外，比起白人，黑人只有一半的機會受到雇主約談面試。未有犯罪記錄的黑人與拉丁裔的應徵者比有犯罪記錄的白人還難得到雇用機會。

以上為近年來美國職場中種族不平等問題的重要文獻回顧，均在在顯示，種族不平等展現在就業市場各個面向上，其中包括受僱機會的不平等、薪資不平等、升遷不平等、解雇率的不平等、受僱訊息流通上的不平等、職缺性質的不平等、工作項目的不平等等等。由於美國學術界近年紛紛檢討職場上的種族不平等惡化趨勢、並提出各種改善之道、政策上亦擬定讓弱勢族群有更多機會能夠多元就業的方案，在在顯示該議題之備受重視。

由於受僱市場上的種族不平等會帶來眾多弱勢種族無法獲得經濟改善、無法提昇購買力、使得經濟的惡化、社會不穩定，因此，該議題不斷引發美國政府當局的關切，歐巴馬總統任內亦擬定許多政策進行該問題改革。

伍、結語

Phoca PDF

美國種族概念透過法律規定，形成一種社會建構的產物。種族是一種隨時可以調整與變動的概念，端賴有力人士或是機關進行定義與解釋。美國種族概念的發展隨著全球化、移民風氣興盛、時代進步、多元文化的倡導而不斷地擴增類別項目。近年來隨著經濟繁榮與教育普及，許多學者紛紛提出美國職場上種族不平等問題加深加廣的疑慮，並紛紛撻伐相關當局、以期擬定政策提出改善之道。

美國對就業中種族不平等情況之研究相對於台灣的發展，可以提供五點方向思考以作為借鏡。首先，台灣近年新移民通婚比例漸漸增加，移民通婚的第二代或是第三代孩子的種族類別，政府官方在法令與政策上應有所規劃與因應，並務必在尊重多元種族、協助不同種族教育上、生活上、就業中的各項發展、以及包容接納不同種族文化為前提下，進行種族類別的整理與歸類。

其次，在受僱市場與就業機會中，政府應該明令規定，各行業均需要排除種族歧視來平等聘用各種族人才。第三，各種學術界研究應該更加關注在是否台灣各族群有否在就業機會、薪資水準、升遷機會、工作品質、工作項目等等的不平等情況產生，亦宜倣仿採用實驗法進行研究，以降低許多無法掌控的變量，例如能力水準、教育、性別等等造成的薪資或是受僱機會差異，避免其他不相干變量干擾探究種族對就業市場的影響。第四，政府機關應該提出更多弱勢族群的就業協助方案，讓其就業上的不利降到最低。最後，政府在鼓勵各族群在身分證上使用自己的族群的姓名之同時，也應該用法律明令要求雇主或公司行號、機關在聘用人才時，不能有姓名上的歧視或是膚色、語言、口音等聘僱上的種族歧視，讓弱勢族群可以在求職市場中獲得更多保障。

總之，吾人應該深思：種族為一種社會建構的概念，透過血緣通婚、法律改革隨時會產生變化，因此，應該去除心中存在哪一種種族為劣勢或較為優秀的偏差價值觀，繼而取代的是尊重多元種族、族群之文化的發展，追尋不同族群或種族間，有平等、自由的教育、就業機會、升遷、薪資等各方面的發展。

作者：黃芳誼 佛羅里達大學社會學博士候選人

陸、參考文獻

Alba, Richard D., Kasinitz and Mary Waters. 2011. “The Kids are (Mostly) Alright: Second-Generation Aassimilation.” Social Forces, 89(3): 763-773.

Alba, Richard and Victor Nee. 2014. “Assimilation Theory for an Era of Unprecedented Diversity” from David B. Grusky (2014) Social Stratification: Class, Race and, Gender in Sociological Perspective 4th ed, Westview Press, Colorado.

Phoca PDF

Bertrand, M., Mullainathan, S., & National Bureau of Economic Research. (2003). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal?: A field experiment on labor market discrimination. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Chambliss, 1994. “Policing the ghetto underclass: The Politics of Law and Law Enforcement” Social Problems, 41: 177-194.

Charles, C.Z. 2003. “The Dynamics of Racial Residential Segregation” Annual Review of Sociology, 29: 167-207.

Grodsky, Eric and Devah Pager 2001. “The Structure of Disadvantage: Individual and Occupational Determinants of the Black-White Wage Gap.” American Sociological Review 66: 542-567. Page 9 of 13

Hirsh, C.E. and S. Kornrich. 2008. “The Context of Discrimination: Workplace Conditions, Institutional Environments, and Sex and Race Discrimination Charges.” American Journal of Sociology 113(5): 1394-1432.

Jiminez, Tomas R. “Why Replenishment Strengthens Racial and Ethnic Boundaries” (Grusky).

Massey, Douglas S. and Nancy A. Denton. 1993. Selections from American Apartheid: Segregation and the Making of the Underclass. Cambridge: Harvard University Press. (Grusky).

Kornrich, Sabino. 2009. "Combining Preferences and Processes: An Integrated Approach to Black-White Labor Market Inequality." American Journal of Sociology 115(1): 1–38

Lacy, Karyn R. 2007. Blue-Chip Black: Race, Class and Status in the New Black Middle Class. University of California Press. pg. 1-50; 72-149.

McNulty and Bellair (2003). “Explaining Racial and Ethnic Differences in Serious Adolescent Violent behavior.” Criminology 41:709-48.

Omi, Michael and Howard Winant. 1986. “Racial Formation in the United States.” Selections

from Racial Formation in the United States. New York: Routledge (Grusky).

Pager, D., B. Western and B. Bonikowski. 2009. “Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment” American Sociological Review, 74:777–799.

Pager, Devah. 2003. “The Mark of a Criminal Record.” American Journal of Sociology 108(5):937-975. (Grusky).

Pager, D. and H. Shepherd. 2008. “The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets.” Annual Review of Sociology 34: 181-209.

Patillo 2008. “Race, Class, and Neighborhoods.” in Annette Lareau and Dalton Conley (eds.) Social Class: How Does It Work? New York: Russell Sage Foundation.

Portes, Alejandro and Robert D. Manning. 1986. “The Immigrant Enclave: Theory and Empirical Examples,” in Competitive Ethnic Relations, edited by Susan Olzak and Joanne Nagle, pg. 47-68. Academic Press (Grusky).

Portes, Alejandro and Min Zhou. 1993. “The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants,” The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 530:75-92 (Grusky).

Smith, Sandra Susan. 2005. ““Don’t put my name on it”: Social Capital Activation and Job-Finding Assistance among the Black Urban Poor.” American Journal of Sociology 111:1-57.

Steffensmeier, Ulmer, & Kramer. (1998). “The Interaction of Race, Gender, and Age in Criminal Sentencing: The Punishment Cost of Being Young, Black, and Male” Criminology, 36: 763-798.

Tomaskovic-Devey, D., K. Stainback, T. Taylor, C. Zimmer, C. Robinson and T. McTague. 2006. “Documenting Desegregation: Segregation in American Workplaces by Race, Ethnicity, and Sex, 1966-2003.” American Sociological Review, 71(4): 565-588.

Wakefield, Sara and Christopher Uggen. 2010. “Incarceration and Stratification.” Annual Review of Sociology

36:387-406.

Waldinger, Roger, and Cynthia Feliciano 2004. "Will the New Second Generation Experience ‘Downward Assimilation’? Segmented Assimilation Re-assessed," Ethnic and Racial Studies 27: 376–402.

Western, Bruce and Becky Pettit. 2005. “Black-White Wage Inequality, Employment Rates, and

Incarceration.” American Journal of Sociology 111:553–578.

Wildeman, Christopher. 2009. “Parental imprisonment, the prison boom, and the concentration of childhood disadvantage.” Demography 46 (2): 265–80.

White, Robert. 2016. The handout of social inequality class.

Phoca PDF