

建立信任：在监管者与被监管者之间

尼尔·冈宁汉姆

杨颂德译*

【摘要】改善职业健康和安全这一至关重要的议题一直缺乏研究。论文结合观察的资料和信任方面的文献，挑战性地研究信任与职业健康和安全的关系。信任是改善职业健康和安全效果的核心。必须在管理者和工人之间，以及监管者和采矿业之间建立信任，促进建设性对话，增加工人参与。高层管理者作用显著，但必须用行动证明承诺，并且获得各级管理层的支持。职业健康和安全决策权的转移和工人在多大程度上被授权直接处理安全问题，以及发展自由文化也非常关键。工会通常对劳资关系作出积极贡献。一项被视为根本不公平的起诉政策可能会侵蚀监管标准合法性普遍信念的根基，致使监管者遭遇执行困境。要想走出这一困境，大多数案子应该不寻求报应性正义，而寻求修复式正义。

【关键词】 矿业监管 职业健康和安全 信任

【中图分类号】 D734 **【文献标识码】** A

【文章编号】 1674 - 2486 (2011) 02 - 0006 - 24

职业健康和安全涉及三个主要角色——雇主、工人和监管者。虽然在某些方面这三个行动者都能独立地运作，但是在其他某些方面，他们又有着千丝万缕的联系。是否能够或者在多大程度上能够改善职业健康和安全，将在相当程度上取决于这三者之间的关系。

有效的监管，常常是通过讨论、对话和协商得来的，而非将规则单方面由一方强加于另一方所能达到的。更普遍的是，有效的监管是“监管对话”（regulatory conversations）的成果。所谓监管性对话，指的是“各参与方在监管空间”（regulatory space）中的交流互动，这种监管空间是相互协调的基础，也是“冲突

* 尼尔·冈宁汉姆（Neil Gunningham），澳大利亚国立大学，教授；杨颂德，中山大学政治与公共事务管理学院，博士研究生。感谢匿名评审人的意见。

和对抗的缓冲地带”（Black, 2002: 163）。不难理解，建设性的关系或对话通常会产生建设性的成果，反之亦然。然而，目前这种对改进采矿业职业健康和安全状况至关重要的对话体系，要么是在相互仇视的背景之下进行，要么根本不存在，远没有发挥它应该发挥的作用。对话要么被视为极为严格的监控政策的结果，对此，矿场的经营者及其协会认为是不公平的；要么受到矿场雇主和矿场工人之间长期的斗争历史的消极影响。

建设性对话最根本的障碍是缺乏信任，既包括管理者和工人之间，也包括监管者和采矿业中劳资双方之间的信任。实际上，2005年的新南威尔士州矿场安全评论将“三方之间逐渐衰弱的信任”（Wran & McClelland, 2005）视为改善采矿业职业健康和安全的主要障碍。新南威尔士州采矿业委员会也得出了类似的结论。他们认为，缺乏信任仍然是改善采矿业安全氛围的重要阻碍因素。面临信任逐渐衰弱问题的不仅是新南威尔士州，昆士兰州2005年的一份报告也指出，一系列争端已经对采矿业各参与方的合作与信任产生不利影响，固有的敌视和对抗氛围对理想的安全和健康状态无所裨益。

令人遗憾的是，尽管改善职业健康和安全的议题至关重要，但是一直缺乏关于这一议题的研究，仅有少数几个研究者考察了这一议题（Cox et al., 2004: 827）。这些仅有的研究也承认，很少有人认识到信任在塑造组织安全中的作用（Conchie et al., 2006）。

信任是改善职业健康和安全效果的核心。但是，对于如何实现信任，我们却知之甚少。本文接受这一挑战，研究信任与职业健康和安全的关系。本文从考察劳资之间信任的动力开始，然后考察监管者一方和以采矿业的经营者、资方为一方之间的关系。尽管这不是信任危机存在的唯一一种关系，但却是最重要的。就这里的用法而言，信任可以被当作“个人相信或者群体对其他个体或群体的共同相信”：（1）按照双方的行为与任何明示或暗示的承诺作出真诚的努力；（2）诚信是促成约定达成任何谈判的基础；（3）即使有机会，也不能过分强调自身利益而忽略对方”（Cummings & Bromley, 1996: 302）。具体在劳资关系中，信任可以理解为一个人愿意信赖另一个人，相信对方会诚信行事或者持有这样的主观意愿的期望。例如，资方（特别是在地下矿藏开采中，资方对工人的直接监督或者控制的能力是有限的）应该信任劳工不会偷工减料、违反安全规则和采取不合理的冒险行为。反之，劳工可以信任资方会保证他们的安全。

一、劳资之间的信任

有效的工人参与对改善职业健康和安全效果是至关重要的。在没有劳资双方就职业健康和安全各种问题进行建设性对话的情形下（例如对职业健康和安全管理的规划、实施和回顾总结的对话），这种参与不可能是有效果的（Gallagher, 1997; Hale & Hovden, 1998: 147 - 148; Vassie & Lucas, 2001）。进一步讲，若无信任，这种建设性对话就失去根基。信任常被作为坦承、频繁、安全沟通的润滑剂（Reason, 1997），被作为合作的推动力（Morgan & Hunt, 1994），促进对决策各方的接受度（Tyler, 2003），促进知识共享（Dirks & Ferrin, 2002），是运作体系各方面的支撑力（Bijlsma & Koopman, 2003），同时也能带来安全作业的好结果（Barling & Hutchinson, 2000: 77）。专栏 1 说明了信任在采矿业的职业健康和安全中的重要性。

专栏 1：劳资之间的信任：个案研究

冈宁汉姆（Gunningham, 2006）研究一个公司的五个矿区，基于职业健康和安全的数据、矿区和管理层对各个矿区的非正式质量排行，以及局外组织的审计报告对五个矿区进行了比较。

在职业健康和安全领域的本质差别就像一个未解的谜，因为样本里的所有矿区有很多共同点。它们使用同样的企业职业健康和安全标准，接受同样的审计和管理目标考核。它们有相同的公司监管项目、安全监督和数据报告要求。但是，尽管它们有这么多共同点，同样也有很多明显区别，这些区别在面对职业健康和安全领域挑战时产生了不同的反馈作用。

很显然，仅仅设置职业健康和安全工具，即使是高度复杂的系统，也不足以带来最佳实践结果。事实上，对成功与否起最终决定作用的，或者说对这些管理工具起最终决定作用的，是它们在每个矿区的被接受程度：这些矿区是包容、开发这些工具，以达到目标并产生进步的良性循环，还是挑战并破坏每一个原动力，对每一个进步设置障碍。这些管理工具如何被理解并执行的关键性、决定性因素就是信任。

例如，在（就职业健康和安全来看）表现最差的矿区，工人们不会

如实地报告事故，因为他们不相信报告会“不影响声誉，不予追究责任”，担心一旦报告，就会“被钉上不好的标签”。同时，最差矿区的工人们非常抗拒实施安全行为指标，他们感觉受到威胁，不明白这些指标的用意为何或者说不信任指标背后资方的意图。就算给工人们提供合适的系统和安全工作流程，工人们也未必遵守，部分原因是他们抗拒别人对自己的工作指指点点，部分原因是他们几乎不相信资方有能力开发适合的工作流程。也因此，良好的沟通被无休止的“我们和他们”之间的藩篱所限制。

关键是，在缺乏信任与职业健康和安全管理不良表现之间有着强烈的关联。本质上，当不信任感难以克服时，工人将对资方的所有安全倡议持怀疑态度，拒绝买账，这将对所有安全管理产生威胁。行为指标安全制度流于表面，事故报告不被重视，系统管理需要有突破才能获得敬重，复杂的电子监控系统陷入歧途。对比起来，信任程度高的矿区表现却很优异。这也从根本上解释了为何工人们愿意接受各种职业健康和安全管理工具所带来的好处，并与资方合作以达到职业健康和安全的目标。即使是公司资方具有最大的善意，也提供最严密而先进的职业健康和安全管理体制，信任是否存在仍是造成预期成败的关键所在，因此信任直接影响着职业健康和安全管理结果。

但是，在采矿业建立信任绝非易事。多年来，劳资关系已经积重难返，相关的工会和采矿业公司的关系往往剑拔弩张（Carson & Henenberg, 1988）。而且，尽管安全问题具有争议地被排除在“硝烟滚滚的劳资关系”之外（Creighton & Gunningham, 1985），但实际上往往深陷其间。确实，尽管普遍认为劳资关系对职业健康和安全管理没什么影响，因为双方都有共同的利益（Robens, 1972），但在劳资双方对职业健康和安全管理无法取得一致的情况下（比如提高生产速度会危及安全），共同利益就会被忽略甚至置之不理（Nichols & Armstrong, 1973; Berman, 1978; Carson, 1981）。因此，劳资关系与职业健康和安全管理无法分而论之。在劳资冲突和彼此仇视的背景下，职业健康和安全管理合作性、建设性目的之实现，或者通过其他途径使工人参与进来以达到最好的健康安全结果，是一个巨大的挑战。这一挑战没有信任基石就无法解决。

二、如何建立信任？

在下面讨论中，我们将结合初步观察的资料和其他很多信任方面的文献（主要是那些对相关议题产生影响的文献），就如何最大程度地培养信任勾勒出一幅粗略但全面的图景。

首先，高层管理者在建立信任时的作用显著，这与其他很多生产安全文献相吻合。高层管理者设立优先权，树立价值观，制定策略，为实质性塑造矿场劳资双方之间的回应提供资源。高层管理者所传递的信息，特别对于他们是否重视、有多重视劳工的安全和健康，构成了劳工对公司的动机和行为的总体印象。诚如康奇等（Conchie et al.，2006）在关于信任的文献综述中所指出，“一般来说，好的组织安全文化依赖好的安全领导者去促进共同价值和组织的安全政策责任的落实”。

相反，如果高层管理者与矿场资方的倡议相悖，那么在采矿场层面上所付出的很多努力就可能会迅速遭受破坏。例如，我们选样中有一个矿场，矿场管理层克服困难建立如实报告的文化，结果事故报告数目随之升高。经理被行政总裁痛斥“从事故报告看来矿场安全越来越糟糕”，这使矿场资方严重怀疑管理高层所声称的安全伟略浮夸而不负责。

然而，尽管高层设定健康和安全的高标准，构建公司“零伤害”梦想，广泛宣传安全信息，开发和采用精致的安全管理工具，他们的努力仍可能被各级管理层所破坏，其中矿场经理影响重大。这是因为，诚如任何代理人会告诉你的……你所取得的安全状况就是老板所要的水平。矿场经理觉得暗箱操作标准是可以接受的（ACiL，1997：24）。这再次与其他文献相吻合。这些文献表明，不仅资方有形的承诺非常重要，各级管理者的举止和运作也非常重要（Cox & Flin，1998）。诚如杰夫考特等人所指出的（Jeffcott et al.，2006：1116），“好的上下级关系才是组织中信任报告水平之核心所在”。

这很大程度上是因为劳工与之有直接接触的，不是公司的管理层，而是矿场管理层，而且正是矿场管理层对职业健康和安全的理解能力、仁慈和正直程度严重影响劳工对管理层承诺的看法之形成。管理层解释公司方向，在日常管理中就矿场安全事务作决定，正是这些将在“采矿一线”留下最深的印记。诚如一篇矿场安全评论所言：“如果矿场经理被认为漠不关心，或者关心生产甚于安全，中层

管理者、工会官员和矿场工人一般会彻底质疑公司的安全承诺。这些经理被认为在向手下传达实际上（相对于台面上的说辞）的安全事务重要性的信号……相反，在经理被认为优先考虑安全问题时，矿场里其他人将会对公司计划充满信心，更愿意继续努力改进矿场的安全状况……我们的咨询专家认为，中层管理者和矿场工人落实董事会新安全宗旨的意愿与矿场经理被认为真正关注改进安全之间，存在直接关联。”（ACiL，1997：24）

无论公司管理者，还是矿场管理者，他们都不仅要拥护劳动安全的价值，而且必须用行动证明他们对劳动安全价值的承诺，否则不可能建立信任。除非所有层面的管理者都“说到做到”，否则工人对管理层的计划持无所谓态度这一现象将持续普遍存在。这证明了表现最差那部分矿场中的普遍观念。访谈结果显示，管理层找到各种各样的方法克服这一质疑，比如热诚接受劳工（他们关注的问题更低层）提出的安全顾虑，并迅速回应。然而，对于矿场管理层的安全承诺最具说服力的事例是，如果存在严重的安全隐患，他们愿意停止生产。例如：我们都已经进入生产操作控制台了——当有问题出现——停工24小时维修。如果状况不符合要求而又是较大的问题——如果不安全，那么我会拒绝放机器下井，完全停工。我们达成了一个框架性解决方法，试着评估危险性。如果危险性在可接受的范围内，我们就继续开工。如果你获得不对劲的回应（不安全），那么很糟糕——你只能停工。这总胜于下半辈子走在大街上被人戳着脊梁说“就是这家伙杀了我老爹”。

但是，即便公司和矿场高层管理者有职业健康安全的可行承诺，如果下面的中层管理者对那些安全理念不“买账”的话，仍然会遭遇巨大障碍。在这里，信任缺乏表现为不同形式。有时候，这是一个层级的管理者对另一个层级管理者的不信任（这与劳工和管理层之间的不信任不同），而且对高层管理者诚意的不信任，比不信任他们履行其职业健康和安全的承诺的能力严重得多（虽然有时严重程度差不多）。在澳大利亚采矿行业的文化调查中发现，有些中层管理者对公司的安全倡议感到“幻想破灭”（MCA，1999）。新近研究所开展的访谈显示，这种不信任有时会转化成对公司管理层努力给他们增加的义务和责任进行抵制，尤其是当这种义务和责任牵涉到明文规定的责任、全面审核的责任和严格的管理系统要求时。

这种倡议通常被当成公司的意图。人们质疑这种倡议是否徒增文牍、时间和资源的负担而没有在安全改进上取得任何实效。例如，有一个矿场，将这些焦虑

集中在围绕安全电子监控系统的争论上：被执行的仅仅是一部分。中层管理者并不太当回事，作风拖沓，事务堆积。有些人对之愤慨，尤其是当管理者想恶意控制他们的行为时。其他人觉得那只是一个让他们工作更困难的额外负担。

姑且不论中层管理者的不信任究竟是从何而来，不信任对安全实践和行为可能带来极其有害的后果。例如，中层管理者公然不履行监控安全操作规范的职责，或者虽监控了，但马虎行事，审查建议只是“听之任之”，不遵循、不提安全管理系统，提交的仅仅是“走走过场”的安全简报，忽略具体细节的指令，将从事“安全事务”当作精确的电子职业健康和安全监控系统一般。这种中层管理的“阻梗”不仅存在于采矿业，似乎很多组织在建立信任时都普遍遇到这一基本挑战，尤其是当各级管理者被自己的责任和符合执行标准的压力所困扰时。

有时也存在结构性问题，比如说较低层级的管理者没有接受适当技巧训练，也没有获得授权以有效地与他们的工人建立信任。尤其是，采矿业中的管理助理，身份含糊，介乎工人和管理者之间，有时缺乏资源、技能和训练，还可能不敢做安全方面的决定，生怕各级管理者不支持他们的权威和决策。相反，如果管理助理觉得做决定能获得上级管理者充足支持，这将是他们在员工中树立信任的重要催化剂。

另一个相关的问题是，职业健康和安全决策权的转移和工人多大程度上被授权直接处理安全问题。如果工人们自主程度高，他们就更有可能会“接受”和执行职业健康和安全倡议。这是通过吸收他们创制的这些倡议达到的，或者在公司倡议时通过决定令这些政策如何在每个具体矿场中解释和应用而达到。诚如有个经理所描述的那样：“从根本上，流程是由劳工层驾驭的——劳工的自主权很高。我们提供资源，但希望工人们支持安全改进。他们有自己的委员会，大概2名委员来自管理层，其余8名左右来自工人。”

有一个矿场，在每一个轮班中引进志愿和相对自主管理的工作团队，取得非常明显的进展：他们调整名册，组合成相互协调的团队——勤务组、长壁开采组、开发组——他们变得更具专长，更具自主性。这些分组使他们对自己的工作更在行，开发出更多专业技能，工人对工作方案投入更多，而且能够在团队成功中获得既定利益。

在另一个矿场，甚至管理层想引进基于安全倡议的行为——这通常会被当成“把责任推卸给工人”的伎俩而遭到劳工阶层的反对——都被满怀热情地采纳了。

主要是因为有地位、有影响的矿场工人群体在早期就参与其中，因而感觉那是“他们”自己的倡议。类似的，在一个兄弟矿场，管理者鼓励工人自己指出低效现象或存在问题。例如，安全施工程序维持得很简单，以便授予生产工人权限为自己做事。

再有，有个似乎最引人注目的例子是，一个代表操作和维护专门技能的跨部门团队，出于技术和责任考虑，劝导公司经理重开一个刚刚关闭的矿场。在新的公司协议中，给他们非永久性但实质的增长激励，结果甚至连他们自己都对他们的产量、质量和劳资关系水准感到惊讶。特别是，在成为职业健康和安全的共同管理者之后，他们在程序和如何做好职业健康和安全方面取得了相当可观的改进。

与自主权紧密关联意味着更少强调层级管理结构——换句话说，多些决策授权。组织信任方面的文献强调，等级关系很显然会制约彼此信任。位居底层的人经常“害怕被压榨，老是怀疑自己遭遇不公”；位居顶层的人则怀疑“那一个个负责人履职时要么在偷懒，要么干些危及公司利益的勾当”（Kramer, 1996）。矿场管理助理的例子证明等级制决策会引致彼此不信任。有些管理助理宣称，经历过得不到上级管理者的支持之后就再也不信任上级了。例如，有个助理称本想歇会工去忙些家务活，他的上司却不支持“有时我跌上一跤——但告诉你，我再也不会这么干了”。另一个助理称“就我们做的来看，我们更多是充当管理者角色，但是他们突然把你从空中揪下来，说你不能这样不能那样，也就是说你其实也只是个伙计”。这般对助理的管理不予支持，可能会销蚀助理的信任和对自己决策能力的信心。

在助理层以下，我们的抽样中的很多工人称，扁平化结构和不同工作之间不划界限能够获得切实利益，而且很多人发现管理团队不介入日常问题很重要。从管理层来看，采取更扁平些结构也有些道理，因为“层级越多，界限越清楚，工人个体更容易规避和推卸责任。”与上面的结果相一致，我们在澳大利亚采矿业的文化调查中也发现，“那些称他们的行为为‘团队行为’安全目标最大化的矿场，测量到的积极安全文化更多些”（MCA, 1999）。

发展信任的另一个重要因素是沟通。那些职业健康安全执行程度好的矿场的一个特点是，在职业健康安全问题上工人和管理层之间沟通充分。我们虽然无法勾勒出成功沟通的单一程式（沟通可以是非正式的，比如在工作之余烧烤时；也可以是正式的，比如在安全委员会每周例会上），这依个人的管理风格而定。例如，有效沟通可以包括开设助理交班会，定期与管理小组开计划会，定期开沟通

会报告和回顾近期的事务和业绩，乃至于一个简单的“门户开放政策”和与矿场管理层的非正式对话。有人称，“管理小规模的工作人容易得多”。但是不管难易如何，信任程度高的矿场中一个共同特点是沟通渠道开放程度高，工人与管理者能够合力处理健康安全问题。

这一发现与考克斯（Sue Cox）等最近在研究中的如下发现相一致——“愿意和雇员分享信息的经理就能够获得信任”（Cox et al., 2006）。然而，要想厘清沟通和信任之间的关系并非易事，因为好的沟通既可能是信任的结果，也可能是信任的原因，同时也与很多其他与高度信任相关的变量有密切关系，比方说在一个自由批评的环境中愿意报告“差点酿成事故的事件”。

与沟通紧密相关的是，管理层愿意倾听和回应工人对职业健康和安全的担忧，并就此展开真正的对话。在某个矿场，这样的开放性为成功的职业健康和安全的作出了贡献——“决策时沟通更为开放，劳工层的参与程度更高。劳工成员参与程序制定的所有关键决策，而且开展得相当好。人们相信他们有份参与。这对他们取得成功相当关键”。

显然，工人们感激那些在他们表明担心安全时迅速作出反应的经理，哪怕这仅仅用来解释为什么他们建议不要再做下去。例如，在一个矿场，工人们称：“我们和矿场经理相处愉悦——他不凶，随时可以商谈，下地下矿井不会不情不愿，经常问：你碰到什么问题呢？”与我们的发现相一致，一份年份早得多的研究也揭示了这一点（Rees, 1988）。

为了让工人们在其间愿意真正地参与并使为你提供信息的系统生效，你必须向他们展示一些看得见的行动，证明确实有些事一直在做着。同时你必须回应那些抱怨的人。你必须就那些抱怨事项作回应和解释为什么、结果如何。一旦你让他们确信，只要他们提及就会起作用，那么他们会不怕麻烦地向你提问题，而他们将比（安全）委员会所能够发现更多事情（Rees, 1988: 145）。

为了激励工人主动报告所有事故和差点酿成事故的事件，诚心诚意、开诚布公的沟通和真正的对话似乎也是必要的。这就是里森（Janes Reason, 1997）所谓的“报告”文化。然而，反过来这种文化只有在事故的报告人确信他们不会（在“自由批评”的环境中）因报告而受惩罚或者受任何形式的不利对待时才能产生。

自由批评文化的发展程度，与其说是更大范围文化的产物之一，不如说是在更大范围文化内信任发展程度的“显示器”。这是一个很好的“显示器”，因为工人只有确信不会招致惩罚时，才肯冒险报告可能自己存在过错的事故。然而，报

告文化不仅仅是信任的产物，因为它必须通过管理来营造，特别是管理层对工人们所披露的问题必须审慎反应，不要指责。只有这样，自由批评文化才能够随着工人们获得公开报告错误的信心而获得自我增强。正如澳大利亚的矿场经理协会所指出的，反过来“惩罚坦诚错误”会造成系统内不信任，也会在劳工阶层中产生愤懑和漠视情绪。

这个途径是工人们觉得他们将受到公平、合理对待这一更大问题的一部分。诚如泰勒等（Tyler et al. , 1997）已经证实的，这本身能够对信任之自我增强产生裨益。合理的文化被描述为“包含了在其间人们被鼓励、甚至奖励提供重要信息的信任氛围，但是同时在其间可接受行为和不可接受行为之间必须界限清晰”（Cox et al. , 2006: 1124）。相应地，只有在有这种环境中工人们才可能为集体利益而努力。这指向了另一个“高信任”组织的另一个特性：期待经理会秉持“坚定、正直和关爱”行事，哪怕在冲突或危难时期。

以上所述表明，信任是一个多面体。里森可能会说（尽管只有有限的观察依据），信任的某些方面必须先建立起来，否则其他方面无法建立。在他看来，信息通达的文化只能建立在报告文化之上，报告文化相应地建立在公平文化之上，而安全文化的其他因素——弹性文化和学习文化——很大程度是建立在前面两个因素业已建成的基础上（Reason, 1997: 12）。至少，上面所阐明的信任各个方面是互相增强的，而其中有些方面的基础作用非常明显，以至于如果这些方面缺失，那么很难想象信任能够发展起来。在高级管理层和矿场管理委员会来说肯定是如此的，而对把中层干部“弄上船”也是如此的。但是，当这些是信任得以确立的必要条件时，他们本身并不充分具备。毕竟，诚如大家所普遍指出的“经理走一个来一个，但我们将一直呆在这”，如果没有工人和管理者之间的信任约定，就不能取得这般成绩。相应地，尽管在一小部分因素缺乏时信任也可能令人信服地建立起来，上面所述的所有准则都构成“综合”画卷，也是其中的重要部分。值得注意的是，这些准则与怀特纳等（U. S. Department of Education, 1998）所阐明的五类工人所理解的信任关键行为相呼应：（1）行为的一致性；（2）正直的行为；（3）控制权的分享与代表；（4）沟通（比方说精确，解释和开放性）；（5）焦虑的表达。

三、工会与信任

现在是时候回过头来看看工会对劳资之间的信任（或不信任）的影响，这大概是争论最激烈的问题。在最近抽样的矿场中，有些证据显示，（一些）密切参与工会的矿场比那些工会影响不大或没工会的地方的（一些）矿场不信任现象更为严重。这倒不是在这些矿场中劳资间不存在不信任，而是它并非一定要通过可能带来不良影响的工会—公司关系的过滤。

但是这种探索性的论断可能仅仅反映特定的历史、文化背景下的采矿业，并不意味着工会介入职业健康和安全带着固有的破坏性。因安全与生产之间的紧张关系，工会会利用安全作为控制资方在其他问题上妥协的杠杆，工会和资方均无情地剥削工人在各种经济环境中相对廉价的劳动力，工会限制资方“雇佣和解雇”的权力（紧随之，“资方的管理权”争论不休），这些冲突构成历史的一部分。不难想象，在这样的背景下，特别是在矿场，根深蒂固的敌意对工会与资方之间信任的危害有多严重。

相比之下，大量的证据显示，在其他背景下，工会通常对劳资关系作出积极贡献。例如，迪瑞和沃尔什（Deery & Walsh, 1999）发现，“在联合化水平稳定或处于增长期的企业中更有可能存在团队建设、专设委员会、劳资定期会晤、联合咨询委员会、建议方案和申诉程序等”。有相关性研究发现，没参加工会的企业与参加工会的企业相比，在有些现实雇佣关系中创新性明显少些，劳资关系一般也没那么顺利（Deery et al., 1999）。与此相一致，美国的研究结论是：“与没参加的工人相比，参加工会的工人觉得自己获得更好的训练，工作更稳定，所在企业定期开安全会议。他们掌握了更多的安全生产知识，也觉得自己对个人安全把握更大”（Dedobbeleer et al., 1990）。

尽管劳资关系与职业健康和安全之间的确实存在关联，劳资双方在诸如劳动强度、工作时限之类的职业健康安全问题上紧张局面不可能消除（Nichols & Armstrong, 1973; Berman, 1978; Carson, 1981），但这并不妨碍他们在职业健康和安全问题等广大领域之间进行合作。有个明显的例子是，维多利亚州肯尼特（Kennett）政府时期，没人想废除工人健康和安全的权利，很大的原因就是因为在雇主和工人都意识到代理人发挥积极作用，很大程度上不存在权利滥用或劳资冲突。

采矿业中劳资双方的共同挑战是，如何努力转变当前功能不协调的劳资关系，以期成效和建设性大步跨越，配合取得更好的职业健康和安全成果。原则上，这样的转变并非不可能。从历史的角度看，采矿业对手工劳动的严重依赖导致了安全和生产的冲突（Martin, 1993）。想要增加产量就只能靠增加手工劳动的速度或数量，这与预防性安全存在内在紧张，但是预防性安全往往为生产作牺牲。然而，在当代，安全和生产的冲突不再普遍存在。

机械化使得很多生产流程从根本上摆脱手工劳动，缓解了安全和生产之间的紧张局面。而且，诚如本文前面章节中所述，行业内的领军公司已经意识到，改进职业健康安全和维护经营社会形象事关他们本身的利益。从他们既实质性降低劳动强度，减少可能导致伤亡的工作，又追求诸如“零伤害”之类的“扩展”目标来看，足以证明这一点。今天，最安全的矿场通常（但并不绝对）产量最好。

所以，我们所处的历史时期，虽然充满冲突和愤慨敌意，但仍可能有一线希望。尽管在很多矿场中宿敌情结和敌对态度纹丝不动，但是，诚如前面提到的，有一小部分矿场资方在地方层面与工会建立了建设性关系，并利用他们作为媒介改进职业健康安全。上面所描述的各种建立信任的机制，有很多可以通过工会的媒介建立通道，以此推动这一关系的进一步建立。

除此之外，在矿场层面上，两边主角必须在方法上都有实质性的改变。正如某个监管者所指出的：“公司必须停止将工会当成怪物加以任意攻击，但也必须承认，没了公司，工作就没了，钱也没了。我们必须跨越，但是公司管理理念和我们的管理者在一定程度上必须重塑。”

同时，也有必要在工会领导层和公司高级管理层之间建立信任关系。因为“正如公司的首席执行官和高级管理层是设立公司安全责任基调最主要的影响人物，工会的领导层必须把做好安全事务的预定方法向工会成员和官员们说清楚”。这一点也不难。领军公司承诺按照职业健康和安全的高标准行事，还承诺超越简单遵守。尽管工会在特别微弱的时期里对各种传统劳资关系影响有限，但在促进职业健康和安全方面仍然能起特别作用（Barry & Loudoun, 2006）。

我们需要理智地讨论一下，如何最大程度地发展一种在职业健康和安全方面的改良、互赢的关系。双方必须言辞恳切，放下身段，不作曲解，真正努力增强互信，以利于减少在伤亡事务上的损耗，在此基础上才有可能作这样的讨论。

四、资方和矿场监管者之间的信任

矿场经营者和行业协会普遍宣称，他们和矿场监管者之间的信任度从来都很低（NSWMC，2005；ACiL，2005：113）。情况最糟糕的是新南威尔士州，在那里矿场经理和那些与监管者直接接触过的人普遍称，那些一度关系友善、富有建设性的地区现在的关系都很紧张，彼此疏远。这主要是由最近出台的起诉政策造成的。监管者从原来只有出现极端异常情状时才起诉，转变到凡是出现死亡事故必定起诉，重伤事故的起诉率也越来越高。起诉不仅针对经营中的公司，还针对矿场经理这类的“法定责任人”。

这些起诉不仅在存在过失或故意时提起，甚至依据民法规范只存在疏忽时也提起，而在行业协会和一些利害不相关的观察者看来这些民法规范如今已成为超出合理期待的过分要求（ACiL，2005：21；Hopkins，2005：7）。在新南威尔士州对跨越许多部门的资方进行的访谈显示，在采矿业中普遍存在这样的观念：不存在真正责任的事由也会被起诉，连那些慎待自己的职业健康和安全责任的人也很易遭起诉。采矿业的雇主、经理和其他主要责任人都觉得当前的执法政策有失公允，政策本身导致了监管者和行业之间信任的土崩瓦解。

不管这种不公平的观念是客观合理的，还是只是对监管者起诉政策的过激反应——确实有很多人认为不公，不仅工会，还包括那些持后一种观念的学者（Foster，2006a；2006b）——被认为是真的结果就是真的，这是社会学的常识。

这些结果与预防性安全的目标几乎背道而驰。尤其是有效的监管和执法政策在责任人和监管者之间植入建设性对话。遵从的含义往往很含糊，监管标准的解释和使用理解也是多义的。这样的对话和协商在权力金字塔底层尤为重要。在底层，监管者总是呼吁被监管者的品行要好些。信任对这样的协商尤其重要。研究证明，在监管者对被监管者信任的地方，遵从度更高（Braithwaite & Makkai，1994）。布雷恩韦特和马凯（Braithwaite & Makkai）认为，这是因为被监管者被赖以信任之后，作为回报，将会信任并自愿服从监管者。

但是，如果监管者和被监管者的关系已经严重破坏，普遍不存在信任，那么建设性对话和持续的互惠合作将不可能再存在，因而无从产生遵从和改善遵从的共同愿望（Braithwaite，2002：62 - 64；May，2005）。简单地说，如果存在一种（监管者和被监管者）真正的彼此聆听、互相体谅对方难处的监管文化，那么实现

高效监管的可能性就更大。如果双方都以毁灭对方为己任，意欲致对方于全盘皆输而后快，那么监管要达到经济的有效可能性就小些。

对那些自愿遵从或希望自己“超越遵从”的公司而言，对“不公平”起诉的恐惧可能也会导致很多意想不到的后果。诚如海恩斯所称（Haines, 1997: 219 - 220），这些公司可能会调整策略，增强自己应对监管和潜在诉讼的能力，优先考虑保护自己免遭潜在起诉的风险，而不是持续改进职业健康和安全。比如说，害怕被起诉可能会降低公司的协作意愿，从经验来看，还会使他们不愿意分享信息，不愿意向监管者咨询，生怕所透露的意愿被对方利用来对付自己（Bardach & Kagan, 1982; Scholz, 1998）。同样，害怕被起诉可能会妨碍公司内部事故的调查、预防和补救等行为，因为公司和公司里的高层，都害怕任何透露或者调查可能会增加自己受法律制裁的危险。

而且，一项被视为根本不公平的起诉政策可能会侵蚀监管标准合法性普遍信念的根基。如果被监管的公司不信任监管者，尽管监管者相信监管之实施是战略性的，但被监管者却严重不赞同监管的目的和价值，那么被监管者遵守这些标准的积极性将会大大削弱（Tyler, 1990; Scholz & Lubell, 1998）。诚如霍金斯和赫特尔（Hawkins and Hutter, 1993: 204）所指出的，很多公司遵从法律并非出于功利动因，而是他们认为自己必须将其作为道德原则来遵从（因此不这样做在道德上是不正确的，比方拿你的雇员的健康和安全冒险）；或者遵从是出于对法律合法性的承认（违犯法律是不对的……不管那个法律你是否认同）。

对于觉得规则不合理或者根本不公平的公司而言，法律失去了合法性的承认，被监管的公司就会放弃遵从的道德责任（Tyler & Degoey, 1995）。

所有这些都与此前提及的例证相一致。这些证据显示，那些因害怕法律制裁而努力想遵从的经理越来越不愿意配合监管者（Shapiro & Rabinowitz, 1997; Shapiro, 1987）。他们不信任，甚至对于监管者的习惯手法，他们除了稍稍遵从外什么也不做，放弃此前为“超越遵从”所做的所有努力。巴达赫和卡根（Bardach & Kagan, 1982）称，他们甚至发展出一种“监管抵制文化”，对付监管者所作出的努力比改善自身职业健康安全的付出还大。的确，海恩斯（Haines, 1997: 219 - 220）称，存在产生“习惯性不信任公司”的危险，而因害怕被起诉产生的这种不信任一旦嵌入公司精神后，想要建立信任将变得极为困难。

或许，证明惩罚过度的监管起反作用的最佳例子是，比较美国表现极度恶劣的刑事司法系统所起的作用和航空公司安全规程所取得的显著成功。诚如布雷思

韦特（译名：John Braithwaite）已经指出的（Braithwaite, 2005），刑事司法制度毁于“用以惩罚和威慑预防”，而航空安全规程则寻求采用“不指责哲学，与惩罚失败相反，致力纠正错误”，从而促进预防（Wilf-Miron et al., 2003）。里森称，这类组织的中心工作，就是发展有效的安全信息系统（收集合适的数据）的能力，这反过来成为培养安全文化的重要步骤（Reason, 1997: 195）。但是，这样的系统和文化严重依赖劳工、管理者报告事故和差点酿成事故事件的意愿及问题如何归责、惩罚（Reason, 1997: 195）。当管理成员害怕事故和差点酿成事故事件的报告可能会让自己遭受惩罚，那么这将对信息公开产生恶劣影响，而“不指责文化”将遭受严重的威胁。

既然信任对培养“遵从”的作用重大，而当前监管者和被监管者之间的不信任关系导致了被监管者不遵从制度，特别是新南威尔士州，如何减轻不信任程度，以达成更有效的遵从？如何才能从害怕转化为互相尊重和互相协作的氛围？

基于例证的国际研究显示，“建立信任的关键是以公民所能体验到的公平方式行事”（Tyler et al., 1997; Tyler & Degoe, 1995）。当然，“有证据显示，感觉被公平对待的人更可能相信组织团体，同时更倾向于接受其决定，跟随其方向”（Lind & Tyler, 1988）。

要想获得公平观念，就必须有更加微妙的起诉政策。只有冲着众人觉得应该予以起诉的真“坏蛋”才起诉，不要仅凭着死亡或重伤事故便死板地起诉。这将使监管者能够与大部分雇主维持建设性对话，不依靠惩罚，不会疏远那些不自愿遵从的人，不会导致不信任，又能够赢得大部分雇主的遵从。不论是否存在死亡或重伤结果，决定是否起诉的标准必须包括前科记录、危险严重性、潜在后果和违法者可归责程度。

重新回到合法性问题上，不仅要坚持这样一项政策，而且要向所有关注的人证明这项政策将会透明、稳定和适度地实施，这可能是必要的。这反过来要求已经设定的标准重新思考、重新制定当前的执法政策，高权性地推出独立的监管者，确保一直坚持所公布的标准。

然而，这些建议的实行仅能解决部分问题。对当前监管者和行业的冲突，很多人不归咎于监管者，而归咎于工会和那些已通过政治介入改变政府执法政策的雇主团体。

工会和采矿团体，在出现伤亡或重伤事故之后，强烈谴责对那些罪责很轻的人起诉的行为。在格里特莱（Gretley）矿难之后，摇摆不定的正是工会，而随后

管理者个体将很多责任归之于工会，并提出赔偿诉讼请求。但是，工会继续呼唤“针对行业遵守现行法律的强有力执法制度”（Benmedjdoub & Kotevski, 2004）。

这些行为反过来遭到采矿公司、经理以及有关责任人员的强烈反对，他们认为诉讼应该限定于对那些称得上鲁莽和肆意的“一小撮无赖”提出的。本文写作之时，他们意在弱化现存的法律规定和推翻现行诉讼政策的政治运动，并已形成相当的冲击力。很多雇主团体强烈地抨击现行职业健康和安全生产法律及其执行状况，部长已经就此写信给州总理了（OHS News, 2007; Breusch, 2007），而新南威尔士州州政府已经开始展开调查，以检验《职业健康和安全生产法案 2000》（Occupational Health and Safety Act 2000）预期变化，该项法案淡化雇主的注意义务和公司官员的责任。作为回应，建筑业、林业、矿业和能源业工会（Construction, Forestry, Mining and Energy Workers Union）已宣称这样的转变可能导致“沉沦”，并以推行“最小公分母”标准起诉部长。

在这样的背景下，有什么选择呢？本文认为，采用金字塔式途径建立回应性监管的优点是，寻求培养信任和鼓励大多数人自愿遵从，同时在金字塔顶上保留法律惩罚以惩戒少数拒不服从的人。但是，要在工会和采矿公司的竞争性目标中寻求折衷路线以达到这样的结果，确实是一个重大的挑战，监管者经常左右为难。关键是，在寻求前进的可行途径时，监管者遭遇到被贴切称为“遵从困境”的情景（Parker & Nielson, 2006）。

就当代职业健康和安全生产法律而言，最可靠的惩罚是对管理者个人起诉。针对公司的罚金可能不足以影响他们的行为（顶多就几十万美元，对于跨国公司而言，很难倾家荡产），而起诉个人则严厉得多。尽管罚金数目不会超过六位数，但对一个管理者而言，被传讯到刑事委员会或法庭前是一件很受打击、很羞辱的事情。从回应性监管角度来说，这可以看成是管理者的“软攻击点”，他们能够为更轻微的惩罚（施以污名和羞辱）所激发，而“硬攻击点”（公司之类的）则难激发得多。

但是，正是对个人起诉（尤其是在格里特莱案中）激起了采矿业如此强烈的反应，他们觉得这样的惩罚实在太不公平，将其看成是在管理者个人违法和犯罪的道德程度上传达了一个不可接受的信息。这同时激起一个政治反应：要求职业健康和安全生产法律宽松些，尤其是强加于雇主和管理者防备上的注意义务，要求执行时更加温和。

派克（Parker）可能会称，这正好合乎期待，刚才所描述的正好是一个“遵从困

境”的典型例子。对她而言，当执行制度缺乏过度的政治和道德支持时，执行困境就会产生。反应灵敏的监管者发现自己左右为难：如果提出强烈的道德要求（确保有效威慑），不仅长此以往可能会侵蚀行业的遵从责任（因为他们缺乏政治合法性），而且会侵蚀他们自己的政治支持（因为行业会游说政府削弱监管执法机构）；或者根本什么也不做，以避免与行业发生冲突……之所以是“遵从困境”，因为它仅发生在监管者通过执法努力改进行业遵从和遵从责任的过程中……之所以是困境，因为没了额外的政治支持，监管者无所适从无法逃避。监管者只能选择软弱（不影响遵从），或者只能产生微弱作用（合法性的缺乏造成削弱）……遵从困境只能寻求政治解决，不面向任何具体的执行（Parker & Nielson, 2006）。

然而，当派克勾勒出任何执法机构都将面对重大变数和艰难抉择时，她的整个结论会不会太灰暗了？相对于其他背景包括派克自己对航空局通讯中心（ASCC）所做的个案研究，采矿业和采矿行业协会并不是监管者寻求外部政治支持的唯一途径。有时，尤其是在澳大利亚工党政府任期内出现矿场灾难之后，工会比采矿公司更能在政府部长那里说得上话，起码对影响执法起诉政策是这样的（就像格里特莱案本身那样）。

但是，将工会看成是与行业过度压力的一个抗衡力量，可能是错误的。就澳大利亚的采矿业历史看来，资方和劳方的交涉能力随着矿产市场的涨跌而摇摆。任何暂时处于优势地位的一方都会充分利用优势给对方施加苛刻条件。这一现象循环反复，导致了针锋相对的劳资关系不断破坏劳资间的信任，将来似乎还会这样。

另一个更具有建设性的可能是，起诉政策寻求中间立场。这样一来可以避免因惩罚没意义而否定违反劳动安全法是“真正犯罪”所造成的困境，同时避免对那些行业觉得罪责太轻对之起诉不公平的人提起诉讼。因为很多有影响的大公司已经承诺将采取实质措施改进职业健康安全，并正致力于“超越遵从”，所以这样的政策对行业而言在政治上是可以接受的。

然而，采矿公司要与工会相适应可能在政治上是不能接受的。这又回到有关预防与惩罚之间的紧张关系上。如果工会要求顶多只惩罚至中层管理者的罪责，而不理会有证据证明他们的同辈遇到同样的情景也会作同样的决定，那似乎也不可能有何进展。要想走出这一困境，大多数案子应该不寻求报应性正义（retribution justice），而应寻求修复式正义（restorative justice）（至于行业过失之类，报应和预防都合适）……虽然还未能达到，但是无论从规范还是实用来看，

都能找到工会采取中间立场的理由。就前一点而言，预防应该比惩罚性和修复式正义都更为优先，此外预防对他们的成员而言会比惩罚所带来的利益大得多了。就后一点而言，工会权力正在下降，起码近段时间里雇主集团在政府面前更能说得上话。如果工会更喜欢摇摆着去寻找中间立场，那么事态可能会往他们觉得特别难受的趋势发展。

达到这样的中间立场对预防性安全相当关键。正如派克所指出的，为了使金字塔状执法能够确保法律运转，不仅要事实上公平，而且这种公平必须被认可（或者能获得道德赞赏和为民主所支持），反应灵敏的执法金字塔才能够推进遵从而非激发冲突。她认为，“这样的附加条款应该用大写字母印在关于反应灵敏的行业监管的每一次学术导向或者政策导向讨论的每一页上”（Parker & Nielson, 2006）。如果不能找到那样的中间立场，采矿业监管团体只有两种选择：要么他们能够在采矿业认为不公平的环境中起诉——并面临政治上被削弱的风险；要么他们可以像很多监管者以前所做的那样，做做表面文章，近乎“监管俘获”（regulatory capture）（有时被认为是“用嫩叶执法”——以与传统上用大棒执法相比较）。这种策略确实不会冒犯强大的雇主群体，但是却对保护工人的健康和安全不产生任何作用。

五、结 论

法律、制度和政策对矿场安全的贡献是多维度的，互相关联的。法律在塑造人的行为方面能够起很大的作用，但是塑造成效如何在相当大程度上得看法律所制定的标准类型，得看法律是如何设计的。已经有人主张，矫正应该为原则、行为和流程标准所取代，而且这类标准应该形成互补组合，以期达到最佳效果。管理上的冒险，风险管理计划和职业健康和安全管理应该起到特别作用。而且，将来基于规章的流程应该通过安全状况机制进一步扩展，起码对于大型、复杂和高风险的组织应该如此。采用这种途径的结果将是，一种“超规则”的形式最适合监管采矿业“最顶级”部分，而其他机制可以用来管制小型或中等规模的公司和承包人。

然而，通过最佳惯例立法仅仅是有效监管工程设计的第一步。这还需要有高效能和高成效的监管和执法实践与之相辅相成。这意味着必须有一支技术高超、配备充足的监管队伍，用睿智的目标战略将监管置于优先地位，同时与行业保持

距离以避免监管俘虏。这样一支监管队伍将会是非常高效能和卓有成效的，根植其中发展出的是一种深谙灵敏反应监管规则的睿智执法策略。尤其是，执法需要根据监管目标公司的特性和动机量身裁定。对领导者或忠诚遵从者，对勉强遵从者，对无能为力或拒不遵从者，此三者应该区别对待。但是，由于监管者往往事先不知道将面对何种类型的公司，他们必须垒建一个执行金字塔，采用一种“以牙还牙”的方式，奖励遵从者，惩罚违规者。

这种策略执法成功的关键之处是，处于执法金字塔顶端的起诉如何应用。起诉必须和具威慑的惩罚相称。但同时，诉讼不仅要事实上公平合理，而且这种公平合理必须能被觉察到。否则，不仅法律会在利益相关者眼里失去合法性，而且还会产生其他与预防性职业健康和安全相悖的后果。但是，目前诉讼方面的案例法远非最佳。在很多州，诉讼很少见，而且这些诉讼不能向勉强遵从者或拒不服从者产生足够威慑力。相比之下，新南威尔士州中诉讼常见得多，但是被认为非常不公平，起码在采矿业中是如此的。尽管原因相差甚远，但这些政策至今也仍然非常不成功。有人提出一系列基于掌控中间途径原则的代替方案，以保护维持公平性和合法性，同时产生威慑和确保监管制度的效力。

但是，尽管有实质改良过的标准，监管和执法相配置，但是州的制度和采矿业监管者的权利和水平仍带着固有的局限性。监管被认为是受很多部门影响的。行业协会、工会和工人都能在促进现存法律的执行或者超越执行上起重要作用。比如，行业协会在促进成员间的安全文化、培育新的行业道德和便利透明度、责任性发展上起重要作用。工会和工人在将职业健康和安全问题提请雇主注意，为集体解决健康和安全问题时提供他们的知识和技术等方面起重要作用。但是，尽管在这种“第三方”成为转变的重要推动力时，法律依然作出重要贡献。法律能够通过为被证实了对各种标准和责任机制满意的领军企业提供“双轨”制度，从而增强行业协会在职业健康安全方面的积极作用。而且法律能够授权工人，给予他们法定的通告、商议、监管工作场所，甚至阻止危险工作的法定权利。

本文凸显了劳资之间的信任在从管理职业健康和安全责任中获取最大化利益的关键性作用——因为信任缺位意味着工人对管理安全责任心存疑虑，拒绝加入。但是，大部分的监管也依赖劳资双方或资方与采矿业监管者之间的有效信任。监管制度最重要的部分是冒险性管理、风险管理计划和体系性职业健康安全管理，矿场层面上劳资之间存在信任关系的场合比彼此不信任的场合发挥作用似乎大得多。安全状况制度也是如此。也就是说，法律不能单纯依靠授权管理工具，因为

正是授权工具如何使用（经常是“在开采场”有劳方和资方共同使用）决定了它们的功能效应（Gunningham & Sinclair, 2006）。另外，当法律能够通过授权让工人获得合法权利和权力时，这些权力使用效应如何（或者实际上权力被滥用于劳资关系之目的）将再次主要依赖劳方（有时是工会）和资方之间的信任程度。

同样地，信任对监管者与资方之间建设性关系而言也是最重要的。有效监管和执法对这些利益相关者之间对话（理想状态下也包括与劳方对话）的依赖，比对监管者对被监管者单方面施加规则强迫的依赖大得多。如果那种关系被破坏（就像在不合适诉讼政策中发生的那样），所宣称的那种反应灵敏和金字塔状的执法策略施行起来将变得更为困难重重。因此，法律如何执行对信任的破坏影响与培养影响一样大。

最终，信任是法律、监管和职业健康和安全管理实践的粘合剂，缺了它谁都不能有效发挥作用。正是信任使得反应灵敏的监管和执法金字塔变得可以信赖。在劳方和资方，工会和公司之间，正是信任使得形式上的监管责任（一般责任、安全管理、职业健康安全管理体系统等）转化为无数采矿场上的事务，这些事务往往是远离公司首脑的监视的。而正是信任能够带来“第四代安全”——一种使采矿业的安全改进超越技术手段，超越了将个人的选择、训练和动机当做安全手段，甚至超越了对安全管理和职业健康安全管理体系统化途径的关注（Hale & Hovden, 1998）。作为发展有效安全文化的一个重要基石（Cox et al., 2006），寻求信任是我们能够将采矿业带到“无伤害”之途的下一步。

参考文献

- ACiL (1997). *Review of Mine Safety in NSW, A Report to the Minister for Mineral Resources and Fisheries*. 14 March, Sydney.
- ACiL (2005). *Final Report on the Queensland Mines Inspectorate Review*. ACiL Tasman, New Horizon Consulting Pty Ltd, Shaw Idea Pty Ltd.
- Bardach, E. & Kagan, R. (1982). *Going by the Book: The Problem of Regulatory Unreasonableness*. Philadelphia: Temple University Press.
- Barling, J. & Hutchinson, I. (2000). Commitment vs. Control-based Safety Practices, Safety Reputation and Perceived Safety Climate. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17 (1): 76 - 84.
- Barry, M. & Loudoun, R. (2006). Industrial Relations, Occupational Safety and Health and Union Organising in Australia: Lessons and Opportunities. *Policy and Practice in Health and Safety*, 4 (1): 31 - 44.

- Benmedjdoub, A. & Kotevski, R. (2004). The Gretley Legacy. Available on line: http://oj.hss.uts.edu.au/oj1/oj1_s2004/HunterValleyMining/index.htm.
- Berman, D. (1978). *Death on the Job*. New York: Monthly Review Press.
- Bijlsma, K. M. & Koopman, P. (2003). Introduction: Trust within organizations. *Personnel Review*, 32 (5): 543 – 555.
- Black, J. (2002). Regulatory Conversations. *Journal of Law and Society*, 29 (1): 163 – 196.
- Braithwaite, J. & Makkai, T. (1994). The Dialectics of Corporate Deterrence. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 32 (3): 347 – 373.
- Braithwaite, J. (2002). *Restorative Justice and Responsive Regulation*. New York: Oxford University Press.
- Braithwaite, J. (2005). Between Proportionality and Impunity. *Criminology*, 43 (2): 283 – 306.
- Breusch, J. (2007). Howard Attacking Mine Safety: NSW. *Australian Financial Review*, 2 January.
- Carson, W. G. (1981). *The Other Price of Britain's Oil: Safety and Control in the North Sea*. Oxford: Martin Robertson.
- Carson, W. G. & Henenberg, C. (1988). The Political Economy of Legislative Change: Making Sense of Victoria's New Occupational Health and Safety Legislation. *Law in Context*, 6: 1 – 19.
- Conchie, S. M., Donald I. J. & Taylor, P. J. (2006). Trust: Missing Piece (s) in the Safety Puzzle. *Risk Analysis*, 26 (5): 1097 – 1104.
- Cox, S. & Flin, R. (1998). Safety Culture: Philosopher's Stone Or Man of Straw? *Work and Stress*, 12 (3): 189 – 201.
- Cox, S., Jones, B. & Rycraft, H. (2004). Behavioural Approaches to Safety Management Within Nuclear Reaction Plants. *Safety Science*, 42: 825 – 839.
- Cox, S., Jones, B. & Collinson, D. (2006). Trust Relations in High Reliability Organizations. *Risk Analysis*, 26 (5): 1123 – 1138.
- Creighton, W. B. & Gunningham, N. Eds. (1985). *The Industrial Relations of occupational Health and Safety*. Sydney: Croom Helm.
- Cummings, L. L. & Bromley, P. (1996). *The Organizational Trust Inventory: Development and Validation*. Beverly Hills: Sage.
- Dedobbeleer, N., Champagne, F. & German, P. (1990). Safety Performance among Union and Nonunion Workers in the Construction Industry. *Journal of Occupational Medicine*, 32 (11): 1099 – 1103.
- Deery, S. & Walsh, J. (1999). Union decline in Australia: The Role of Human Resource Management Practices and The Union-hostile Workplace. *Australian Journal of Labour Law*, 12: 21 – 31.
- Deery, S., Walsh, J. & Knox, A. (1999). *The Non-Union Workplace in Australia: Bleak House or Human Resource Innovator?* Department of Management Working Paper in Human Resource

Management, Employee Relations and Organisation Studies University of Melbourne. Available on line: www.management.unimelb.edu.au/Research/papers/wph2.pdf.

- Dirks, K. T. & Ferrin, D. L. (2002). Trust in Leadership: Meta-analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 87: 611 – 628.
- Foster, N. (2006a). Manslaughter by Managers: The Personal Liability of Company Officers for Death Flowing From Company Workplace Safety Breach. *Flinders Journal of Law Reform*, 9 (1): 79 – 111.
- Foster, N. (2006b). *Comments on the Draft Occupational Health and Safety Amendment Bill 2006*. Submission to OHS Act Review. NSW: WorkCover.
- Gallagher, C. (1997). *Health and Safety Management Systems: An Analysis of Systems Types and Effectiveness*. National Key Centre for Industrial Relations. Melbourne: Monash University.
- Gunningham, N. (2006). Safety, Regulation and the Mining Industry. *Australian Journal of Labour Law*, 19: 30 – 47.
- Gunningham, N. & Sinclair, D. (2006). Managing Corporate OHS Performance: Reducing Mine Site Variation. *Australasian Mine Safety Review*, 1 (3): 92 – 100.
- Hale, A. & Hovden, J. (1998). Management and Culture: The Third Age of Safety. A Review of Approaches to Organisational Aspects of Safety, Health and Environment. In *Occupational Injury. Risk Prevention and Intervention*. Feyer, A. & Williamson, A. Eds. London: Taylor and Francis.
- Haines, F. (1997). *Corporate Regulation: Beyond Punish or Persuade*. Oxford: Clarendon Press.
- Hawkins, K. & Hutter, J. (1993). The Response of Business to Social Regulation in England and Wales: An Enforcement Perspective. *Law and Policy*, 15 (3): 199 – 217.
- Hopkins, A. (2005). *An Evaluation of Certain Criticisms of the NSW OHS Act*. Working Paper 40, National Research Centre for Occupational Health and Safety Regulation. Available on line: <http://www.ohs.anu.edu.au/>.
- Jeffcott, S., Pidgeon, N., Weyman, A. & Walls, J. (2006). Risk, Trust, and Safety Culture in UK Train Operating Companies. *Risk Analysis*, 26 (5): 1105 – 1126.
- Kagan, R. & Scholz, J. (1984). The Criminology of The Corporation and Regulatory Enforcement Styles. In *Enforcing Regulation*. Hawkins, K. & Thomas, J. Eds. Boston: Kluwer-Nijhoff.
- Kramer, R. M. (1996). Divergent Realities and Convergent Disappointments in the Hierarchic Relation: Trust and the Intuitive Auditor at Work. In Kramer, R. M. & Tyler, T. R. Eds. *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*: 216 – 245. Beverly Hills: Sage.
- Lind, E. A. & Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Press.
- Martin, C. H. (1993). In Hargraves, A. J. Ed. *History of Coal Mining in Australia: The Con Martin*

Memorial Volume. Australasian Institute of Mining and Metallurgy.

- May, P. (2005). Compliance Motivations; Perspectives of Farmers, Homebuilders and Marine Facilities. *Law and Policy*, 27 (2): 317 - 347.
- MCA (1999). *Minerals Council of Australia, Safety and Health Performance Report of the Australian Minerals Industry 1998 - 99*, From: http://www.minerals.org.au/_data/assets/pdf_file/4878/1998_99SPR.pdf.
- Morgan, R. M. & Hunt, S. D. (1994). The Commitment-trust Theory of Relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58 (July): 20 - 38.
- Nichols, T. & Armstrong, P. (1973). *Safety or Profit: Industrial Accidents and the conventional wisdom*. Bristol: Falling Water Press.
- New South Wales Minerals Council (2005). Submission to the 2005 NSW Mines Safety Review.
- OHS News (2007). *Occupational Health and Safety News*, Mine safety uniformity not a “race to the bottom”. MCA, 718.
- Parker, C. & Nielson, V. (2006). Do Businesses Take Compliance Systems Seriously? An Empirical Study of Implementation of Trade Practices Compliance Systems in Australia. *Melbourne University Law Review*, 30 (2): 441 - 494.
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. London: Ashgate Publishing Company.
- Rees, J. (1988). *Reforming the Workplace: A Study of Self - Regulation in Occupational Safety*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Robens (1972). *Safety and Health at Work: Report of the Committee, 1970 - 72*. London: HMSO.
- Scholz, J. T. & Lubell, M. (1998). Trust and Taxpaying: Testing the Heuristic Approach to Collective Action. *American Journal of Political Science*, 42 (2): 398 - 417.
- Shapiro, S. & Rabinowitz, R. (1997). Punishment Versus Cooperation in Regulatory Enforcement: a Case Study of OSHA. *Administrative Law Review*, 14: 713 - 753.
- Shapiro, S. (1987). The Social Control of Impersonal Trust. *American Journal of Sociology*, 93: 623 - 658.
- Tyler, T. R. (2003). Procedural Justice, Legitimacy, and the Effective Rule of Law. *Crime and Justice*, 30: 283 - 357.
- Tyler, T. R., Boeckmann, R., Smith, H. J. & Huo, Y. J. (1997). *Social Justice in a Diverse Society*. Colorado: Westview Press.
- Tyler, T. R. (1990). *Why People Obey the Law*. New Haven: Yale University Press.
- Tyler, T. R. & Degoey, P. (1995). Community, Family and the Social Good: The Psychological Dynamics of Procedural Justice and Social Identification. In Melton, G. Ed. *Nebraska Symposium on Motivation*, 42: 53 - 92. Lincoln: University of Nebraska Press.

- U. S. Dept. of Education (1998). *1994 – 95 Teacher Followup Survey Data File User's Manual, Public-Use Version*. National Center for Educational Statistics, Office of Educational Research and Improvement, U. S. Department of Education.
- Vassie, L. & Lucas, W. (2001). An Assessment of Health and Safety Management within Working Groups in the UK Manufacturing Sector. *Journal of Safety Research*, 32 (4) : 479 – 490.
- Wilf-Miron, R. , Lewenhoff, I. , Benyamini, Z. & Aviram, A. (2003). From Aviation to Medicine: Applying Concepts of Aviation Safety to Risk Management in Ambulatory Care. *Quality and Safety in Health Care*, 12 : 35 – 39.
- Wran, N. & McClelland, J. (2005). *NSW Mines Safety Review: Report to the Hon Kerry Hickey MP Minister for Resources*. From: <http://www.dpi.nsw.gov.au/minerals/safety/mine-safety-initiatives/wran-mine-safety-review/>.