NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/06/01/the-evidentiary-burden-policy-currency-attestation-and-the-distance-between-compliance-and-its-demonstration/.

Kanıt Yükümlülüğü: Politika Güncelliği, Beyan ve Uyumluluk ile Bunun Gösterilmesi Arasındaki Mesafe

Heather Grizzle · June 1, 2025

Illinois requires internal promotion notice within 14 days of an external posting. No policy document creates that record. Compliance and proof differ.

İçindekiler

1. Yönetişim programlarının nadiren modellediği bir asimetri
2. Kural değil, kayıt doğuran yükümlülükler
3. Güncellik neden inceleme döngülerinin tespit edebileceğinden daha hızlı aşınıyor
4. Kanıtlayıcı araçlar olarak onay ve sürüm kontrolü
5. Yönetişim çıkarımları
6. Kaynakça

Organizations assess their employment compliance posture by asking whether their policies are current. It is the wrong question, or at least an insufficient one, because it treats compliance as a property of documents rather than as a claim the organization may one day be required to substantiate. The relevant question is narrower and harder. If an agency, a plaintiff's counsel, or an acquirer asked the organization to demonstrate that a specific obligation was met with respect to a specific person on a specific date, could it produce the record?

Yönetişim programlarının nadiren modellediği bir asimetri

Bu iki soru arasındaki mesafe, günümüzde istihdam riskinin büyük kısmının biriktiği yerdir. Bir kuruluş, her açıdan içerik bakımından doğru bir politika bütününe sahip olabilir ve yine de hiçbir bireyin gerekli bildirimi aldığını, gerekli açıklamayı onayladığını veya gerekli fırsatın kendisine sunulduğunu kanıtlayamayabilir. İçerik bakımından uyum ile kanıtlanabilir uyum ayrı yeteneklerdir, farklı altyapılarla desteklenirler ve bunlardan yalnızca biri bir politika incelemesiyle ortaya çıkar.

Bu asimetri, istihdam mevzuatının niteliğinin değişmesiyle birlikte daha da önemli hale gelmiştir. Son dönemde yürürlüğe giren yükümlülüklerin önemli bir kısmı içerik bakımından değil, usul bakımındandır. İşverene hangi kararı vermesi gerektiğini söylemez. İşverene nelerin, kime, hangi süre içinde açıklanması gerektiğini ve dolayısıyla sonradan nelerin kanıtlanabilir olması gerektiğini söyler. Bu nitelikteki yükümlülükler, birincil uyum alanı olarak kanıt gereksinimleri doğurur. Bir politika belgesi, kuruluşun uyum sağlayacağını belirtebilir. Ancak kuruluşun gerçekten uyum sağladığını gösteremez.

> İçerik bakımından uyum ile kanıtlanabilir uyum ayrı yeteneklerdir.

Kural değil, kayıt doğuran yükümlülükler

2025 yılı boyunca yürürlüğe giren ücret şeffaflığı yasaları bu örüntüyü olağandışı bir netlikle göstermektedir ve bunu çoğu kuruluşun bir yönetişim sorunu değil, bir ilan biçimi sorunu olarak sınıflandırdığı bir alanda göstermektedir.

1 Ocak 2025'te yürürlüğe giren Illinois Eşit Ücret Yasası değişikliği, ülke genelinde on beş veya daha fazla çalışanı olan işverenlere uygulanmaktadır ve iş ilanlarının bir ücret veya maaş aralığını, yan haklara ve diğer tazminatlara ilişkin genel bir açıklamayla birlikte içermesini zorunlu kılmaktadır. Bu kadarı, tek bir revizyon döngüsünde düzeltilebilecek bir politika ve şablon meselesidir. Revizyon döngüsüyle düzeltilemeyecek hüküm ise bunun yanında yer almaktadır: bir işveren bir pozisyon için dışarıya açık bir ilan yaptıktan sonraki on dört gün içinde, terfi fırsatını mevcut çalışanlara duyurmak, ilan etmek, yayımlamak veya başka bir şekilde bildirmek

zorundadır. Yasa ayrıca yalnızca dış işe alımları değil, terfi ve nakil ilanlarını da kapsamaktadır.

Bu yükümlülüğün bir kuruluştan gerçekte neyi üretebilmesini gerektirdiğini düşünün. İç bildirimin yapıldığını belirten bir politika değil; belirli bir dış ilanın belirli bir tarihte yapıldığını ve ilgili iç duyurunun sonraki on dört gün içinde yayımlandığını, kapsanan her ilan için, geçerli zamanaşımı süresi boyunca saklanan, ilana özgü, tarih damgalı bir kayıt. Hiçbir politika belgesi bu kaydı üretmez. Hiçbir yıllık politika incelemesi bu kaydın eksikliğini tespit edemez. Örnek teşkil edecek bir iç hareketlilik politikasına sahip ancak ilan düzeyinde denetim izi bulunmayan bir kuruluş, kendi kendine sorduğu soruyu yanıtlamış, ancak kendisine sorulacak soruyu yanıtsız bırakmıştır.

The pattern repeats across the 2025 cohort. Minnesota's requirement took effect the same day as Illinois, applies at a thirty-employee threshold, and expressly prohibits open-ended ranges, which converts a drafting habit into a violation. New Jersey's took effect June 1, 2025 at a ten-employee threshold. Vermont's follows on July 1, 2025 at a five-employee threshold, the lowest among the states requiring posting disclosure. Massachusetts phases in later in the year. Each of these sits atop the earlier statutes in California, Colorado, New York, Washington, Maryland, and elsewhere, and the earlier statutes have not stood still.

Güncellik neden inceleme döngülerinin tespit edebileceğinden daha hızlı aşınıyor

Bu düzenleyici ortamın üç özelliği, yıllık veya iki yılda bir yapılan politika incelemesini bir kontrol mekanizması olarak işlevsiz kılmaktadır.

The first is threshold heterogeneity. The 2025 statutes alone set coverage at five, ten, fifteen, and thirty employees, and they count differently, some by employees in the state and some by employees nationwide. An organization's coverage status is therefore a function of headcount composition rather than of headquarters location, and it changes without any deliberate act. Growth across a state line, or a single remote hire, can bring an employer within a regime it did not evaluate at the last review. Nothing in the organization signals that this has occurred.

İkincisi, uzaktan çalışma yoluyla ortaya çıkan yargı yetkisi kapsamıdır. Bu yasaların birçoğu, işverenin nerede bulunduğuna bakılmaksızın, eyalet içinde yerine

getirilebilecek pozisyonlara uygulanmaktadır. Dolayısıyla uzaktan bir ilan, görevin yerine getirilebileceği her yargı yetkisinde bir ilan niteliği taşır; bu da tek bir pozisyon talebinin uyum alanının, kuruluşun işe alma niyetiyle değil, reklamını yaptığı coğrafi kapsamla belirlendiği anlamına gelir. Kuruluşlar bu kapsam kararını nadiren belgelerler ve bu nedenle daha sonra bunu yeniden oluşturamazlar.

Üçüncüsü, yükümlülüklerin dönemlere değil olaylara bağlı olmasıdır. Bir politika kalıcı bir yapıdır ve belirli bir takvime göre incelenebilir. On dört günlük bir iç bildirim yükümlülüğü ise her bir ilana ayrı ayrı bağlıdır. Dolayısıyla uyum, kuruluşun incelemeler arasında içinde bulunduğu bir durum değildir. Her biri ya bir kayıt üretmiş ya da üretmemiş olan bir dizi ayrı performanstır ve bu toplam, geriye dönük olarak oluşturulamaz.

Bunun sonucu, politika yığınını on sekiz aylık bir döngüde inceleyen bir kuruluşun yalnızca içerik bakımından geride kalmakla kalmayıp, yanlış bir nesneyi ölçtüğüdür. Politika, incelemenin görmek üzere tasarlanmadığı ve hiçbir sonraki düzeltmenin onaramayacağı boşlukların kanıt kaydında birikmesi sırasında, tüm bu süre boyunca doğru olabilir.

Kanıtlayıcı araçlar olarak onay ve sürüm kontrolü

Employee acknowledgment and document version control are ordinarily treated as administrative housekeeping. They are more accurately understood as the instruments through which an organization's substantive compliance becomes provable, and they should be specified with that function in view.

Bir onay belirli bir şeyi kanıtlar: belirli bir kişiye, kayıtlı bir tarihte belirlenmiş bir sürümdeki belgenin sunulduğunu. Bu üç unsurun her biri taşıyıcı niteliktedir ve onay sistemleri genellikle yalnızca birinci ve üçüncü unsuru kayıt altına alır. Kuruluşun bir çalışanın hangi politika sürümünü onayladığını tespit edemediği durumlarda, onay yalnızca çalışanın bir şeyi onayladığını kanıtlar; bu, yükümlülüğün öngördüğü kayıttan önemli ölçüde daha zayıftır ve ilgili hükümde sürümler farklılık gösteriyorsa kayıt bulunmamasından bile daha zayıf olabilir. Dolayısıyla sürüm kontrolü bir belge yönetimi kolaylığı değildir. Onayı salt idari olmaktan çıkarıp kanıtlayıcı hale getiren unsurdur.

Retention discipline operates on the same logic. Federal recordkeeping regulations under Title VII and the Americans with Disabilities Act (ADA) require preservation of

personnel and employment records for a defined period following the making of the record or the personnel action, with the obligation extending where a charge has been filed. State obligations layer on top with their own intervals. The practical effect is that an organization′s evidentiary capability has a defined half-life, and records not systematically retained at the moment of creation are generally not recoverable at the moment of need.

> **YANLIŞ DEĞİŞKEN: UYGULAMA YOĞUNLUĞU**
>
> None of this reasoning depends on the current posture of any particular enforcement agency. Where public enforcement recedes, the evidentiary burden does not disappear; it migrates to private litigation, where the employer′s own records supply the factual record and their absence is construed by an adverse party. An organization that calibrates its documentation practice to prevailing enforcement intensity has calibrated to the wrong variable.

Yönetişim çıkarımları

Önerilen yaklaşım, istihdam uyumunun politika güncelliğine göre değil, kanıt kapasitesine göre değerlendirilmesi ve bu değerlendirmenin bir belge incelemesi yerine bir üretim testi olarak yapılandırılmasıdır.

Bu testi tanımlamak basit, uygulamak ise rahatsız edicidir. Önceki on iki aydan, iç bildirim gerektiren bir yargı bölgesindeki terfi ilanı, onay gerektiren bir politika revizyonu, yasal bir süreye bağlı bir açıklama gibi az sayıda kapsanan olay seçin. Her biri için eksiksiz kaydı üretmeye çalışın: yürürlükteki sürüm, uygulandığı bireyler, iletim tarihi, onayın tarihi ve biçimi ve saklama konumu. Kaydın oluşturulamadığı durumlarda, bulgu politikanın yetersiz olduğu değildir. Bulgu, kuruluşun muhtemelen sağlamış olduğu uyumu kanıtlayamadığıdır ki önemli olan risk de budur.

Kapsam belirleme, dönemsel bir bulgu olarak değil, izlenen bir koşul olarak sürdürülmelidir. Eşikler personel sayısına ve coğrafyaya bağlı olduğundan ve ikisi de kasıtlı bir eylem olmaksızın değişebildiğinden, yeniden değerlendirme için kurumsal tetikleyici takvim değil, işe alım veya ilan olmalıdır. Pozisyon talebi iş akışları doğal kontrol noktasıdır, çünkü bir ilanın yargı yetkisi kapsamı orada belirlenir ve ihmal edilebilir bir maliyetle orada kayıt altına alınabilir.

Onay altyapısı, bireyi, belge sürümünü ve tarihi tek bir kayıt olarak birbirine bağlamalı ve sürüm kontrolü, belge deposunun bir özelliği olarak değil, bir uyum sistemi olarak ele alınmalıdır.

Daha geniş bir bakış açısıyla, bu konu mayıs ayında bu dizide yayımlanan otomatik istihdam karar sistemleri analiziyle süreklilik gösterir. Her iki durumda da yönetici belgeler, biçim bakımından usule ilişkin, içerik bakımından ise kanıta ilişkin yükümlülükler getirmektedir ve her iki durumda da kuruluşlar, uyumu kanıtlama kapasitesini yeterince geliştirmeden uyumun görünümünü oluşturmaya yönelmişlerdir. Usul bakımından güvence ile kanıt bakımından güvence arasındaki ayrım akademik bir mesele değildir. Bu ayrım, savunulabilir bir konum ile incelenene kadar yalnızca savunulabilir görünen bir konum arasındaki farktır.

Kaynakça

- Illinois 2003 Eşit Ücret Yasası, 103-0539 sayılı Kamu Yasası ile değiştirilmiş ve 1 Ocak 2025'te yürürlüğe girmiş hali ve Illinois Çalışma Bakanlığı'nın bu kapsamdaki rehberliği.
- Minnesota Yasaları § 181.173, 1 Ocak 2025 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- New Jersey P.L. 2024, c. 91, 1 Haziran 2025 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- Vermont Yasası 155 (2024), 1 Temmuz 2025 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- Massachusetts Maaş Aralığı Şeffaflığına İlişkin Yasa, St. 2024, c. 141.
- 29 C.F.R. Bölüm 1602 (Title VII kayıt tutma); 29 C.F.R. Bölüm 1602.14 (personel kayıtlarının saklanması).
- Novara Consulting Group, "The Development Exception: Internal Mobility Platforms and the Perimeter of Employment AI Governance," May 2025.

Sorumluluk Reddi.
Novara Consulting Group, kurumsal yapay zeka dağıtımı ve işgücü uyum altyapısı için yönetişim ve tedarik danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. Bu makale analitik niteliktedir ve hukuki tavsiye teşkil etmez.

TİPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Nasıl alıntılanır

Grizzle, H. M. (2025, June 1). Kanıt Yükümlülüğü: Politika Güncelliği, Beyan ve Uyumluluk ile Bunun Gösterilmesi Arasındaki Mesafe. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/tr/2025/06/01/the-evidentiary-burden-policy-currency-attestation-and-the-distance-between-compliance-and-its-demonstration/