This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/06/04/attestation-without-attribution-completion-metrics-and-the-authentication-of-employment-records/.

Atıf Olmaksızın Tasdik: Tamamlanma Ölçütleri ve İstihdam Kayıtlarının Doğrulanması

Heather Grizzle · June 4, 2025

An employer with a completed, timestamped electronic acknowledgment still lost. Ruiz v. Moss Bros shows why completion rates do not prove attribution.

İçindekiler

1. Tedarikçilerin hareket ettirebildiği ölçüt
2. Bir mahkeme beyan kaydıyla ne yapar
3. Hızlı iyileştirme neden zayıf kayıtlar üretir
4. Kanıta dayalı bir beyan mimarisi ne gerektirir
5. Yönetişim çıkarımları
6. Kaynakça

Tedarikçilerin hareket ettirebildiği ölçüt

Uyumluluk teknolojisi, iyileştirebildiği ölçüte karşı satılır ve politika yönetimi kategorisinde bu ölçüt neredeyse her zaman tamamlanma oranıdır. Bir platform satın alınır, hatırlatmalar otomatikleştirilir ve yüzde kırk oranında beyanda bulunan bir kuruluş, bir çeyrek içinde yüzde doksanın üzerine çıkar. Bu iyileşme gerçektir, bir panoda görünür haldedir ve bir yönetim kuruluna raporlanabilir. Ancak tek başına ele alındığında, kuruluşun kendini savunmak için ek bir kapasite kazanıp kazanmadığının zayıf bir göstergesidir.

Sorun, tamamlanma oranlarının anlamsız olması değildir. Kapsama gerçek bir sorundur ve işgücünü politikalarını onaylamaya bir türlü yöneltemeyen bir kuruluşun düzeltilmeye değer bir kusuru vardır. Sorun, tamamlanmanın bir dağılım ölçütü

olmasına rağmen bir kanıt ölçütü olarak kullanılmasıdır ve ikisi tam da kaydın incelendiği noktada birbirinden ayrılır. Bir beyan kaydı, var olduğu için kanıt değildir. Atfı ortaya koyduğu için kanıttır: belirli bir bireyin -yalnızca belirli bir hesabın değil- belirli bir tarihte, belirli bir belgeyle ilgili olarak belirli bir eylemi gerçekleştirdiğini kanıtlar. Tamamlanma oranları kaç kaydın var olduğunu ölçer. Bunlardan herhangi birinin bunu kanıtlayıp kanıtlamadığını ölçmez.

Bu ayrım kuramsal değildir ve bu konudaki yerleşik hukuk, çoğu politika yönetimi programının varsaydığından çok daha eski ve çok daha gelişmiştir.

Tamamlanma oranları kaç kaydın var olduğunu ölçer. Bunlardan herhangi birinin bunu kanıtlayıp kanıtlamadığını ölçmez.

Bir mahkeme beyan kaydıyla ne yapar

The California Court of Appeal's decision in *Ruiz v. Moss Bros. Auto Group* remains the most instructive published treatment of the problem, in part because the employer in that case had done what most organizations believe is sufficient.

The employer sought to compel arbitration on the basis of an agreement contained within an employee acknowledgment form. It produced the executed document, bearing the employee's printed name followed by the notation of electronic signature and a timestamp specific to the second. It produced a declaration from its business manager attesting that each employee was required to log into the company's human resources system using a unique login identifier and password in order to review and electronically execute the acknowledgment form. In other words, the employer held a completed attestation record, generated through an authenticated login, timestamped, and stored. On any completion dashboard, this employee was compliant.

The court held that the employer had not carried its burden. Electronic signatures are expressly valid under California law, and the court took care to say that the authentication standard is not difficult to satisfy. What it identified instead was a gap in inference. The declaration established that all employees were required to log in and sign. It did not establish that this employee performed this act. The evidence that

the record was attributable to the individual, rather than merely associated with the individual′s account, was absent, and the petition failed on that basis. The relevant statutory provision, in California and in the corresponding electronic transactions law adopted elsewhere, turns on whether the electronic signature was the act of the person, and an organization that cannot connect its process description to the specific record has not addressed that question.

Mahkemeler bu tür uyuşmazlıkları, işverenin bireysel kaydın nasıl oluştuğunu ne kadar ayrıntıyla tanımlayabildiğine bakarak çözümlenen, olgulara dayalı incelemeler olarak ele almaya devam etmiştir. Belirleyici değişken, bir beyanın alınıp alınmadığı değildir. Kuruluşun, o bireyin o belgeyle nasıl karşılaştığını ve buna dayanarak nasıl hareket ettiğini ayrıntılı biçimde yeniden kurabilip kuramadığıdır.

Hızlı iyileştirme neden zayıf kayıtlar üretir

Tamamlanma oranlarının genellikle nasıl yükseltildiği konusunda, daha az fark edilen başka bir sorun daha vardır.

Bir kuruluşu otuz gün içinde yüzde kırktan yüzde doksan altıya taşıyan bir beyan kampanyası, bunu daha önce hiç katılım göstermemiş bir nüfusa uygulanan otomatik hatırlatma dizileriyle yapar. Ortaya çıkan kayıtlar, keşfedilebilir ve lehte olmayan ortak özellikler taşır. Zaman içinde kümelenirler. Giderek artan uyarıları takip ederler. Sistemin yakalayabildiği durumlarda, bu kayıtlardaki kalış süreleri çoğu zaman belgeyi okumak için gereken süreden daha kısadır. Onayın yüzeysel olduğunu kanıtlamaya çalışan bir davacının elinde, bu verilerde işverenden çok daha sağlam bir olgusal kayıt bulunur.

The point is not that automation is inappropriate or that reminders are improper. It is that the same instrumentation which produces a favorable headline metric also produces the detailed behavioral record from which an adverse inference may be drawn, and organizations rarely examine what their attestation system is recording alongside the completion event. An acknowledgment obtained after four automated escalations, executed in eleven seconds against a nineteen-page document, is a record the organization created and will be required to produce. Whether it strengthens or weakens the organization′s position depends on facts that were determined at implementation and are not recoverable afterward.

Genelleştirilebilir başarısızlık, ölçüt ikamesidir. Yönetişim programları, araçlarının üretebildiği ölçütü benimser, tedarikçiler alıcıların benimsediği ölçüte göre optimizasyon yapar ve bu ölçüt zamanla temsil etmesi gereken yeteneğin yerini alır. Tamamlanma oranı, savunulabilirliğin yerini tıpkı eğitim saatlerinin yetkinliğin yerini alması ve denetim kapatma oranlarının kontrol etkinliğinin yerini alması gibi alır. Her durumda bu ikame, altta yatan yetenek test edilene kadar görünmezdir ve her durumda bu test en elverişsiz anda gerçekleşir.

Kanıta dayalı bir beyan mimarisi ne gerektirir

Düzeltici tanım dar kapsamlıdır ve somut biçimde ifade edilebilir; kuruluşların bunu dava sürecinde keşfetmek yerine satın alma aşamasında talep etmesi gerekmesinin başlıca nedeni de budur.

Kayıt, dört unsuru tek bir birim olarak birbirine bağlamalıdır: tanımlanmış birey, belirli belge sürümü, tarih ve saat ve bireyin belgeye ulaştığı doğrulanmış yol. İlk üçünü yakalayıp dördüncüsünü kanıt olarak değil altyapı olarak ele alan sistemler, tam olarak *Ruiz* davasında başarısız olan kaydı üretir. Kuruluş, rastgele seçilen herhangi bir beyan için, tüm çalışanların ne yapması gerektiğine dair genel bir tanıma dayanmaksızın, o bireyin nasıl kimlik doğruladığını, neyin görüntülendiğini, hangi sürümde ve hangi tarihte olduğunu belirtebilmelidir.

> **DÖRT BAĞLI UNSUR**
>
> Tanımlanmış birey, belirli belge sürümü, tarih ve saat ve bireyin belgeye ulaştığı doğrulanmış yol.

Sürüm bağlama özellikle vurgulanmayı hak eder, çünkü en sık eksik olan unsur budur. Kuruluş, bir bireyin bir belgenin hangi sürümünü onayladığını ortaya koyamıyorsa, elinde o bireyin bir şeyi onayladığına dair bir kayıt vardır, o kadar. Şu anda tartışma konusu olan hüküm sonraki bir revizyonda eklenmişse, bu kayıt hiç olmamasından daha kötü olabilir, çünkü onaylanan sürümün tartışma konusu hükmü içermediğinin gösterilmesine kapı aralar.

Saklama, ihtiyaç anında değil oluşturulma anında tasarlanmalı ve sistem geçişlerine dayanabilmelidir. Politika yönetimi platformları, istihdam davalarını yöneten zamanaşımı sürelerinden önemli ölçüde daha kısa döngülerle değiştirilmektedir ve

doğrulanmış bir biçimde dışa aktarılamayan bir beyan kaydı, kuruluşun hesaplamadığı bir son kullanma tarihi taşıyan bir varlıktır.

Son olarak, tamamlanma oranı olduğu gibi raporlanmalıdır. Bu, sürecin ulaşamadığı nüfusları belirlemek için faydalı bir kapsama göstergesidir. Bir uyumluluk göstergesi değildir ve yönetim kuruluna öyleymiş gibi sunulmamalıdır. Yüzde doksan altı beyan oranı bildiren bir kuruluş, aslında nüfusun yüzde doksan altısının bir kayıt oluşturduğunu bildirmiştir. Bu kayıtların bir incelemeden geçip geçemeyeceği ayrı bir tespittir ve yalnızca bunlardan bir örneklemi, bir mahkemenin uygulayacağı standart altında sunmaya çalışarak elde edilebilir.

Yönetişim çıkarımları

Bu öneri, bu dizideki önceki analizlerde ortaya konan örüntüyü izlemektedir. Mayıs ayında tartışma, düzenleyici çevrenin içinde olduğu hâlde bu şekilde tanınmamış sistemlerle ilgiliydi. Haziran ayında, politika gereksinimleri yerine kanıt gereksinimleri doğuran yükümlülüklerle ilgiliydi. Şimdiki durum ise aynı hatanın üçüncü biçimidir: bir kuruluş, yükümlülüğün gerektirdiği belgeye sahiptir ama bu belgenin işini gördüğünü kanıtlamamıştır.

The diagnostic is an adversarial production test conducted against a sample rather than a review of aggregate metrics. Select individual attestations, attempt to assemble the complete evidentiary chain for each, and assess the result against the authentication standard rather than against the organization's own process documentation. Where the chain cannot be assembled, the gap is architectural and will not be closed by raising the rate.

Kuruluşlar, uyumluluk programlarının bu iki durumdan hangisini üretmek üzere kurulduğu konusunda kendilerine karşı dürüst olmalıdır. İkisi de meşru hedeflerdir ve ilki önemli ölçüde daha ucuzdur. Yalnızca ikincisi gerçek bir savunmadır.

Kaynakça

Ruiz v. Moss Bros. Auto Group, Inc., 232 Cal. App. 4th 836 (Cal. Ct. App. 2014).

California Civil Code §§ 1633.7, 1633.9 (Kaliforniya'da kabul edilen haliyle Uniform Electronic Transactions Act), elektronik imzaların hukuki etkisini ve bir elektronik imzanın bir kişinin eylemine atfedilmesini düzenlemektedir.

Electronic Signatures in Global and National Commerce Act, 15 U.S.C. § 7001 ve devamı.

29 C.F.R. Part 1602 (personel kayıtlarının tutulması ve saklanması).

Novara Consulting Group, "The Development Exception: Internal Mobility Platforms and the Perimeter of Employment AI Governance," May 2025.

Novara Consulting Group, "The Evidentiary Burden: Policy Currency, Attestation, and the Distance Between Compliance and Its Demonstration," June 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 4). Atıf Olmaksızın Tasdik: Tamamlanma Ölçütleri ve İstihdam Kayıtlarının Doğrulanması. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/tr/2025/06/04/attestation-without-attribution-completion-metrics-and-the-authentication-of-employment-records/