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/.

举证责任:政策时效性、认证以及合规与合规证明之间的差距

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.

目录

1. 治理项目很少建模的一种不对称性
2. 产生记录而非规则的义务
3. 为何时效性衰减速度快于审查周期的发现速度
4. 确认与版本控制作为证据工具
5. 治理层面的启示
6. 参考文献

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?

治理项目很少建模的一种不对称性

这两个问题之间的距离,正是当下大多数雇佣风险积累的地方。一个组织可以持有在每一细节上都实质合规的政策体系,却依然无法证明任何个人收到了必要的通知、确认了

必要的披露,或获得了必要的机会。实质合规与可证明的合规是两种独立的能力,由不同的基础设施支撑,而政策审查只能产出其中一种。

这种不对称之所以变得更加重要,是因为雇佣监管的性质已经发生了转变。近年来新颁布的义务中,相当一部分属于程序性而非实质性规定。它并不告诉雇主应做出何种决定,而是告诉雇主必须向谁披露什么内容、在多长时间内披露,并由此暗示事后必须能够证明这一切。这类义务将证据要求作为其主要的合规界面。政策文件可以声明组织将会合规,却无法证明组织已经合规。

> 实质合规与可证明的合规是两种独立的能力。

产生记录而非规则的义务

2025年陆续生效的薪酬透明度法规极为清晰地体现了这一模式,而且它们所体现的领域,恰恰是大多数组织将其归类为招聘信息格式问题、而非治理问题的领域。

伊利诺伊州对《同工同酬法》的修订自2025年1月1日起生效,适用于全美范围内雇员人数达到十五人及以上的雇主,要求招聘信息中包含薪酬或薪资范围,以及福利和其他报酬的一般说明。这部分属于政策与模板事务,可在一个修订周期内完成纠正。真正无法在一个修订周期内完成纠正的条款紧随其后:雇主在对外发布某职位招聘信息后的十四天内,必须向现有员工宣布、张贴、公布或以其他方式告知该晋升机会。该法规同样适用于晋升和调岗的招聘信息,而不仅限于对外招聘。

请思考这项义务实际上要求组织能够拿出什么。不是一份声明内部通知确实存在的政策,而是针对每一条招聘信息、带有日期戳的记录,证明某条对外招聘信息于某个具体日期发布,并且相应的内部公告在随后十四天内发出——针对每一条受规制的招聘信息,并在适用的诉讼时效期内予以保存。没有任何政策文件能够生成这份记录。没有任何年度政策审查能够察觉其缺失。一个拥有堪称典范的内部流动政策、却没有按招聘信息逐条留存审计轨迹的组织,已经满足了它向自己提出的问题,却未能满足外界将向它提出的问题。

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.

为何时效性衰减速度快于审查周期的发现速度

这一监管环境有三个特征,使得年度或两年一次的政策审查作为一种控制手段失效。

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.

第二是通过远程办公产生的管辖范围延伸。这些法规中有若干项适用于可能在该州境内履行的职位,而与雇主所在地无关。因此,一条远程招聘信息在该职位可被履行的每一个司法管辖区内都构成一条招聘信息,这意味着单条职位需求的合规界面,取决于组织所宣传的地理范围,而非其实际打算招聘的地点。组织很少记录这一范围决定,因此事后也无法重建它。

第三是这些义务附着于事件而非期间。政策是一种常设文件,可以按计划进行审查。而十四天内部通知义务则分别附着于每一条招聘信息。因此,合规并非组织在两次审查之间所处的某种状态,而是一系列离散的履行行为,每一次要么产生了记录,要么没有,其总体状况无法事后追溯确立。

其结果是,一个按十八个月周期审查其政策体系的组织,不仅仅是在内容上滞后。它衡量的是错误的对象。政策在整个周期内可能始终是正确的,而与此同时,证据记录却在不断出现审查根本无法察觉、且后续任何修正都无法弥补的缺口。

确认与版本控制作为证据工具

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.

一份确认记录确立的是具体的事项:某位具名个人在某个记录在案的日期,被出示了某份文件的某个特定版本。这三个要素中的每一个都至关重要,而确认系统通常只捕获其中第一项和第三项。当组织无法确立员工所确认的是政策的哪个版本时,该确认所证明的仅仅是员工确认了“某物”,这在实质上远弱于该义务所设想的记录,而且在版本之间的相关条款存在差异的情况下,其效力甚至可能不如完全没有记录。因此,版本控制并非文件管理上的便利之举,而是使确认具有证据效力、而非仅具行政意义的关键要素。

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.

> **执法力度是一个错误的变量**
>
> 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.

治理层面的启示

可行的建议是:应依据证据能力而非政策时效性来评估雇佣合规状况,并将该评估设计为一种“出证测试”,而非文件审查。

该测试易于设定,执行起来却令人不安。从过去十二个月中选取少量受规制事件——一个在有内部通知要求的司法管辖区内发布的晋升招聘信息、一次需要确认的政策修订、一项附带法定期限的披露事项。针对每一项,尝试出具完整的记录:生效版本、适用对象、传达日期、确认的日期与形式,以及保存位置。若记录无法拼凑齐全,得出的结论并非政

策存在缺陷,而是组织无法证明它很可能已经实现的合规,而这正是真正重要的风险敞口。

适用范围的判定应作为一种持续监测的状态来维护,而非一项周期性的发现结论。由于门槛取决于员工人数和地理位置,而这两者都会在没有任何刻意行为的情况下发生变化,组织重新评估的触发点应当是招聘或职位发布,而非日历时间。职位需求工作流是天然的控制节点,因为招聘信息的管辖范围恰恰在此处确定,也可以以极低的成本在此处记录下来。

确认基础设施应将个人、文件版本和日期绑定为单一记录,而版本控制应被视为一种合规系统,而非文件存储库的附属功能。

更广泛地说,这一观点与本系列今年五月发布的关于自动化雇佣决策系统的分析一脉相承。在这两种情形中,相关规制文件所施加的义务在形式上是程序性的,而在实质上是证据性的;在这两种情形中,组织都致力于营造合规的表象,却未能充分建设证明合规的能力。程序性保障与证据性保障之间的区别绝非纸上谈兵。它正是可辩护的立场与仅在未经审视之前看似可辩护的立场之间的区别。

参考文献

- 《伊利诺伊州2003年同工同酬法》,经第103-0539号公法修订,自2025年1月1日起生效,以及伊利诺伊州劳工部据此发布的指南。
- 《明尼苏达州法规》第181.173条,自2025年1月1日起生效。
- 《新泽西州2024年第91号法律》,自2025年6月1日起生效。
- 《佛蒙特州2024年第155号法案》,自2025年7月1日起生效。
- 《马萨诸塞州薪酬范围透明度相关法案》,2024年法律汇编第141章。
- 《联邦法规汇编》第29卷第1602部分(第七章记录保存规定);第29卷第1602.14条(人事记录保存)。
- Novara Consulting Group, "The Development Exception: Internal Mobility Platforms and the Perimeter of Employment AI Governance," May 2025.

免责声明。

Novara Consulting Group 为机构级人工智能部署及劳动力合规基础设施提供治理与采购咨询服务。本文为分析性文章,不构成法律建议。

TIPS

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.

引用方式

Grizzle, H. M. (2025, June 1). 举证责任:政策时效性、认证以及合规与合规证明之间的差距. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/zh/2025/06/01/the-evidentiary-burden-policy-currency-attestation-and-the-distance-between-compliance-and-its-demonstration/