NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/04/02/the-guidance-is-gone-but-the-statute-is-not-ai-disability-and-employment-decisions-after-the-january-2025-withdrawals/.

Wytyczne zniknęły, ale ustawa nie: AI, niepełnosprawność i decyzje zatrudnieniowe po wycofaniach ze stycznia 2025 roku

Heather Grizzle · April 2, 2025

EEOC wycofała swoje wytyczne dotyczące AI w styczniu 2025 r. ADA się nie zmieniła. Co pracodawcy nadal są winni niepełnosprawnym kandydatom w kontekście zautomatyzowanej oceny rekrutacyjnej.

Spis treści

1. Co się zmieniło, a co nie
2. Dlaczego narażenie związane z niepełnosprawnością nie zachowuje się jak narażenie związane z uprzedzeniami
3. Co pokazuje skarga z marca 2025 r.
4. Dostępność, dostosowanie i trafność to trzy różne obowiązki
5. Warstwa stanowa i jej harmonogram
6. Co robić teraz
7. Podsumowanie
8. Bibliografia

On January 23, 2025, Executive Order 14179, Removing Barriers to American Leadership in Artificial Intelligence, revoked the prior administration's AI executive order and directed federal agencies to review and roll back AI-related policy. Within days, the practical consequences reached the employment context.

Co się zmieniło, a co nie

27 stycznia Komisja ds. Równych Szans Zatrudnienia (Equal Employment Opportunity Commission) usunęła ze swojej strony internetowej wytyczne dotyczące sztucznej inteligencji, w tym dokument pomocy technicznej z maja 2022 r. dotyczący ustawy o osobach niepełnosprawnych (Americans with Disabilities Act) oraz wykorzystania oprogramowania, algorytmów i sztucznej inteligencji do oceny kandydatów do pracy i pracowników, towarzyszące mu podsumowanie Tips for Workers, a także dokument pomocy technicznej z maja 2023 r. dotyczący Tytułu VII. Biuro ds. Zgodności z Federalnymi Umowami (Office of Federal Contract Compliance Programs) usunęło swoje wytyczne dotyczące sztucznej inteligencji i równych szans zatrudnienia dla wykonawców federalnych. Departament Pracy zauważył, że opublikowane we wrześniu 2024 r. przez Partnership on Employment and Accessible Technology ramy AI and Inclusive Hiring Framework, a także jego własne najlepsze praktyki dotyczące sztucznej inteligencji z października 2024 r., mogą już nie odzwierciedlać obecnej polityki.

Wiele komentarzy odczytało te usunięcia jako zmniejszenie narażenia pracodawców na odpowiedzialność. Taka interpretacja myli wytyczne z prawem. Dokumenty pomocy technicznej mają charakter interpretacyjny. Wyjaśniają, w jaki sposób agencja rozumie ustawę i w jaki sposób zamierza korzystać ze swobody w zakresie egzekwowania prawa. Nie tworzą one obowiązku, a ich wycofanie go nie znosi. Ustawa o osobach niepełnosprawnych (Americans with Disabilities Act) została uchwalona w 1990 r. i nie była nowelizowana. Tytuł I nadal zakazuje dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w warunkach zatrudnienia, nadal wymaga rozsądnego dostosowania, chyba że stanowiłoby to nadmierne obciążenie, nadal zakazuje stosowania standardów kwalifikacyjnych i kryteriów selekcji, które eliminują osoby z niepełnosprawnościami, chyba że kryterium jest związane z pracą i zgodne z koniecznością biznesową, oraz nadal ogranicza pytania dotyczące niepełnosprawności i badania lekarskie przed złożeniem warunkowej oferty pracy. Jednolite wytyczne dotyczące procedur selekcji pracowników (Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures), 29 C.F.R. część 1607, nadal nakazują użytkownikom procedur selekcji prowadzenie dokumentacji wpływu, a tam, gdzie wpływ taki występuje, dowodów trafności. Przepisy dotyczące prowadzenia dokumentacji, 29 C.F.R. część 1602, nadal wymagają przechowywania dokumentacji dotyczącej aplikacji, a po złożeniu skargi – przechowywania odpowiedniej dokumentacji aż do ostatecznego rozstrzygnięcia.

To, co zostało usunięte w styczniu, nie dotyczyło odpowiedzialności. Dotyczyło powiadomienia. Pracodawcy stracili dokument, który informował ich, prostym językiem, które z ich praktyk agencja uznawała za problematyczne i dlaczego. Narażenie pozostaje, a mapa zniknęła.

Dlaczego narażenie związane z niepełnosprawnością nie zachowuje się jak narażenie związane z uprzedzeniami

Narażenie pozostaje, a mapa zniknęła.

The dominant response to algorithmic risk in hiring is the bias audit, and the dominant metric is the four-fifths rule, which compares selection rates across groups and treats a ratio below eighty percent as evidence of adverse impact. New York City's Local Law 144, in effect since July 2023, requires an annual independent bias audit of automated employment decision tools and public posting of the results. Vendors increasingly market audit results as assurance.

Ten aparat jest słabo dopasowany do kwestii niepełnosprawności, a niedopasowanie to ma charakter strukturalny, a nie wynika z jakości audytu. Testowanie wpływu na poziomie statystyki grupowej wymaga stabilnych, znanych, wzajemnie wykluczających się kategorii z wystarczającą liczbą członków w każdej z nich, aby umożliwić porównanie wskaźników. Rasa i płeć w przybliżeniu spełniają te warunki. Niepełnosprawność – nie. Jest ona na tyle niejednorodna, że pojedyncza kategoria ma niewielkie znaczenie analityczne, ponieważ potrzeby w zakresie dostosowania i wzorce interakcji kandydata Głuchego, kandydata niewidomego, kandydata z niepełnosprawnością ruchową i kandydata z niepełnosprawnością psychiczną nie mają ze sobą prawie nic wspólnego. Jest ona często nieujawniana, ponieważ kandydaci nie mają obowiązku się identyfikować, a mają silne powody, by tego nie robić. Jest ona często mało liczna w ramach pojedynczego naboru, co sprawia, że porównania podgrup mają zbyt małą moc statystyczną, nawet tam, gdzie identyfikacja istnieje. A zgodnie z ADA jednostką analizy jest osoba, a nie grupa, ponieważ roszczenie dotyczące eliminacji pyta, czy kryterium ma tendencję do wykluczania konkretnej osoby z niepełnosprawnością, a roszczenie dotyczące braku dostosowania pyta, co się stało, gdy jedna osoba złożyła jeden wniosek.

Konsekwencję warto wyrazić wprost. Zautomatyzowany system selekcji może przejść każdy przeprowadzony na nim audyt pod kątem uprzedzeń, opublikować wskaźnik wpływu wyraźnie powyżej progu czterech piątych dla każdej mierzonej kategorii, a mimo to wykluczać kandydatów z niepełnosprawnościami pojedynczo, w sposób, który jest możliwy do zaskarżenia indywidualnie i niewidoczny statystycznie. Wyniki audytu nie są dowodem zgodności z ADA. Przedstawianie ich jako takich, co obecnie jest powszechną praktyką dostawców, tworzy udokumentowany zapis, że pracodawca polegał na zapewnieniu, które nie odnosiło się do tego ryzyka.

To także powód, dla którego powszechnie powtarzane twierdzenie, że dobrze zaprojektowane algorytmy zmniejszają ludzkie uprzedzenia, a tym samym wyrównują szanse kandydatów z niepełnosprawnościami, należy traktować jako niepoparte dowodami. Może to być prawdą w przypadku niektórych form uprzedzeń. Nie istnieje publiczna baza dowodowa potwierdzająca to w odniesieniu do niepełnosprawności, a mechanizm działania tych systemów sugeruje coś przeciwnego. Modele oceniają zgodność z rozkładem wyuczonym na podstawie wcześniejszych udanych kandydatów. Niepełnosprawność, w wymiarach najczęściej mierzonych przez te systemy, jest dokładnie tym, jak wygląda niezgodność z tym rozkładem.

Co pokazuje skarga z marca 2025 r.

On March 19, 2025, the American Civil Liberties Union, the ACLU of Colorado, Public Justice, and Eisenberg and Baum LLP filed a complaint with the Colorado Civil Rights Division and the EEOC on behalf of a Deaf and Indigenous woman who was required to complete an automated video interview when she applied for a promotion. The complaint alleges violations of the ADA, Title VII, and the Colorado Anti-Discrimination Act. According to the public filings, she requested human-generated captioning as a reasonable accommodation, the request was denied on the basis that the platform's automated captions would suffice, portions of the interview were nonetheless without captions, and she was subsequently rejected on grounds concerning communication. The employer states that the allegations are without merit and that it provides reasonable accommodations to all candidates. The vendor states that the complaint is without merit and rests on an inaccurate assumption about the technology used. These are allegations and denials, and an agency investigation will determine whether cause exists.

Niezależnie od wyniku, ten układ faktów to ten, który pracodawcy powinni modelować, ponieważ nie wymaga on udowodnienia, że model jest obciążony uprzedzeniami. Zależy on od trzech zwykłych pytań. Czy ocena była dostępna dla tego kandydata. Czy złożono wniosek o dostosowanie i jaka była odpowiedź. Czy pracodawca potrafi wyjaśnić, co mierzyła ocena i dlaczego ta cecha jest związana z pracą.

Note also what the theory does not require. It requires no comparative statistics, no expert reconstruction of a model, and no disparate impact analysis. The evidence is a dated accommodation request, an answer to it, and an adverse outcome. That evidentiary profile is inexpensive to assemble and it is created by the employer′s own records.

Dostępność, dostosowanie i trafność to trzy różne obowiązki

Znaczna część obecnej dyskusji zaciera rozróżnienia, które funkcjonują niezależnie, a ich łączenie prowadzi do programów zgodności, które zajmują się jednym obowiązkiem, pozostawiając otwarte dwa pozostałe.

Dostępność jest właściwością interfejsu. To, czy platforma oceny może być obsługiwana za pomocą czytnika ekranu, czy media mają napisy i czy czas trwania może zostać dostosowany, to pytania o to, czy kandydat w ogóle może dotrzeć do zadania. To warstwa, którą zajęła się większość organizacji, zazwyczaj poprzez deklarację zgodności dostawcy.

Dostosowanie jest obowiązkiem proceduralnym. Wymaga ono, aby kandydaci zostali poinformowani przed rozpoczęciem oceny, że dostępne są modyfikacje, aby wniosek uruchamiał proces interaktywny, a nie formalne odrzucenie, aby wyznaczona była osoba podejmująca decyzję oraz aby istniała alternatywna ścieżka, która sama w sobie nie stawia w niekorzystnej sytuacji osoby, która z niej skorzystała. Platforma technicznie dostępna pod każdym względem nadal może stać się podstawą roszczenia o brak dostosowania, jeśli nikt nie poinformował kandydata, że istnieje alternatywa.

Validity is a property of the measurement. It asks whether what the system scores corresponds to a requirement of the job. This is the layer almost nobody has addressed, and it is where automated video and speech assessment is most exposed. Where a system scores fluency, articulation rate, response latency, prosody, facial affect, or a construct labeled communication or engagement, the employer should be able to state

which duty of the job requires that attribute and on what evidence. Published research documents substantial word error rate disparities in automated speech recognition for speakers whose speech falls outside the training distribution, including racialized speech patterns and atypical or disordered speech, which is why the University of Illinois established a dedicated Speech Accessibility Project in 2022 to collect such data. Where a candidate signs through an interpreter, the transcript being scored is the interpreter's rendering rather than the candidate's utterance, and the interpreter's lexical choices and processing lag are attributed to the candidate. The system produces a number. It is not measuring the candidate.

Warstwa stanowa i jej harmonogram

Federal retrenchment does not clear the field, and the state schedule matters for planning. Illinois House Bill 3773, signed in August 2024, amends the Illinois Human Rights Act to prohibit discriminatory use of artificial intelligence across the employment lifecycle and to require notice to applicants and employees when such systems are used, effective January 1, 2026. Colorado's Senate Bill 24-205, signed in May 2024, imposes duties on developers and deployers of high-risk systems used in consequential decisions including employment, with an effective date of February 1, 2026, though the governor invited legislative revision at signing and amendment before that date should be considered likely. Virginia's House Bill 2094, which would have established a comparable framework, was vetoed in March 2025. New York City's Local Law 144 continues in force.

Kierunek warstwy stanowej zmierza ku powiadomieniu i ujawnianiu informacji, a nie ku merytorycznym obowiązkom staranności. Pracodawcy powinni planować z założeniem, że obowiązki, z którymi się faktycznie zmierzą, polegają na informowaniu o tym, co robią, a obowiązek wykazania, co zrobili, pojawi się za pośrednictwem sporów sądowych, a nie regulatora.

Co robić teraz

Poniższe działania może wykonać istniejący dział kadr i nie wymaga to zewnętrznej pomocy.

1. Sporządź inwentaryzację każdego systemu, który ma wpływ na decyzję selekcyjną, w tym analizy CV, rankingowania, pytań eliminacyjnych, wstępnej se-

lekcji za pomocą czatu oraz zautomatyzowanej oceny wideo lub mowy. Uwzględnij funkcje domyślnie włączone w systemie śledzenia kandydatów, które są najczęściej pomijane.

2. Dla każdego systemu wskaż pisemnie, co mierzy i jakiemu udokumentowanemu wymogowi stanowiska odpowiada ta cecha. Tam, gdzie nie ma odpowiedzi, system ocenia niezwalidowane kryterium.
3. Upewnij się, że kandydaci są informowani o dostępności alternatywnej lub zmodyfikowanej oceny przed rozpoczęciem oceny, a nie po, oraz że powiadomienie znajduje się w samej ocenie, a nie jest ukryte na stronie kariery.
4. Odzyskaj każdy wniosek o dostosowanie związany z zautomatyzowaną oceną z ostatnich dwudziestu czterech miesięcy. Zapisz, o co wnioskowano, kto podjął decyzję, co zostało zapewnione i jaki był wynik. Ten dokument zostanie przedstawiony w każdej skardze i należy go przejrzeć, zanim zrobi to ktoś inny.
5. Ask the vendor, in writing, for validation evidence for each scored construct and for accuracy data disaggregated by speech and communication characteristics. Retain the answer, including a refusal, which is itself useful evidence of the state of the employer's knowledge.
6. Upewnij się, że wyniki oraz konfiguracja obowiązująca w momencie każdej decyzji są przechowywane przez odpowiedni okres retencji. Wyników obliczonych w celu stworzenia rankingu, a następnie odrzuconych, nie da się później wyjaśnić.
7. Traktuj każdy wynik audytu pod kątem uprzedzeń wyłącznie jako dowód dotyczący kategorii rasy i płci i nie przedstawiaj go wewnętrznie ani zewnętrznie jako dowodu zgodności z ADA.

TRZY PYTANIA

Czy ocena była dostępna dla tego kandydata. Czy złożono wniosek o dostosowanie i jaka była odpowiedź. Czy pracodawca potrafi wyjaśnić, co mierzyła ocena i dlaczego ta cecha jest związana z pracą.

Podsumowanie

Artificial intelligence can materially expand access to work for disabled people. Real-time captioning, speech-to-text, and adaptive interfaces have already done so, and the OECD's 2023 assessment of AI and disability in the labour market documents genuine gains. Those gains come from assistive applications, where the technology serves the person. They do not transfer automatically to evaluative applications, where the technology measures the person, and the current tendency to argue from the first to the second is the central analytic error in this field.

Wycofanie wytycznych federalnych w styczniu 2025 r. zmieniło to, co jest przekazywane pracodawcom. Nie zmieniło tego, co pracodawcy są winni. Organizacje, które będą w stanie obronić swoje decyzje rekrutacyjne, to nie te, które kupiły najbardziej zaawansowane narzędzie lub opublikowały najbardziej uspokajający audyt. To te, które potrafią powiedzieć, co mierzą ich systemy, dlaczego ma to znaczenie dla stanowiska, co się stało, gdy kandydat poprosił o coś innego, i kto podjął decyzję.

Bibliografia

- American Civil Liberties Union, ACLU of Colorado, Public Justice oraz Eisenberg & Baum LLP. Skarga złożona do Colorado Civil Rights Division oraz U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 19 marca 2025 r.
- Americans with Disabilities Act z 1990 r., Tytuł I, 42 U.S.C. § 12112.
- Clifford Chance. *Inclusive AI for People with Disabilities: Key Considerations*. 2024.
- Ustawa Senatu Kolorado nr 24-205 (Colorado Senate Bill 24-205), Concerning Consumer Protections in Interactions with Artificial Intelligence Systems, podpisana 17 maja 2024 r.
- Rozporządzenie wykonawcze 14179, Usuwanie barier dla amerykańskiego przywództwa w sztucznej inteligencji, 23 stycznia 2025 r.
- Ustawa Izby Reprezentantów stanu Illinois nr 3773, nowelizująca Illinois Human Rights Act, podpisana 9 sierpnia 2024 r.
- Lokalna ustawa miasta Nowy Jork nr 144 z 2021 r., Zautomatyzowane narzędzia decyzyjne w zatrudnieniu.
- OECD. *Using AI to Support People with Disabilities in the Labour Market*. 2023.

- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. *The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees*, EEOC-NVTA-2022-2, 12 maja 2022 r. Usunięte ze strony internetowej agencji 27 stycznia 2025 r.
- Jednolite wytyczne dotyczące procedur selekcji pracowników, 29 C.F.R. część 1607; wymogi dotyczące prowadzenia dokumentacji, 29 C.F.R. część 1602.

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.

Jak cytować

Grizzle, H. M. (2025, April 2). Wytyczne zniknęły, ale ustawa nie: AI, niepełnosprawność i decyzje zatrudnieniowe po wycofaniach ze stycznia 2025 roku. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/pl/2025/04/02/the-guidance-is-gone-but-the-statute-is-not-ai-disability-and-employment-decisions-after-the-january-2025-withdrawals/