NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/04/13/exempt-from-the-paperwork-liable-for-the-decision-artificial-intelligence-governance-for-small-organizations-and-nonprofits/.

Zwolnieni z biurokracji, odpowiedzialni za decyzję: Zarządzanie sztuczną inteligencją w małych organizacjach i organizacjach non-profit

Heather Grizzle · April 13, 2025

Mali pracodawcy są zwolnieni z większości przepisów regulujących rekrutację z wykorzystaniem AI, ale nie są zwolnieni z żadnych przepisów prawa antydyskryminacyjnego. Co faktycznie obejmują progi i co z tym zrobić.

Spis treści

1. Asymetria
2. Z czego małe organizacje są naprawdę zwolnione
3. Z czego nie są zwolnione
4. Dlaczego mała organizacja jest strukturalnie bardziej narażona
5. Przypadek organizacji non-profit jest gorszy
6. Wskazówki, które mogłyby pomóc, po prostu zniknęły
7. Co jest faktycznie osiągalne na tę skalę
8. Podsumowanie
9. Bibliografia

Asymetria

Konwencjonalna narracja na temat regulacji sztucznej inteligencji i małych organizacji głosi, że obciążenia związane z przestrzeganiem przepisów spadają najciężej na tych, którzy najmniej są w stanie je udźwignąć, oraz że progi i zwolnienia istnieją po to, by

skorygować tę nierównowagę. Ta narracja jest w połowie słuszna, a ta druga połowa, w której się myli, jest tą, która ma znaczenie.

Mali pracodawcy i organizacje non-profit są w rzeczywistości zwolnieni z dużej części powstającego aparatu regulacyjnego. Są zwolnieni niemal w całości z niewłaściwej części. Zwolnienia dotyczą reżimów ujawniania informacji, oceny i dokumentacji, czyli tych elementów ram regulacyjnych, które zmusiłyby organizację do dokładnego przyjrzenia się zautomatyzowanym narzędziom, z których już korzysta. Nie obejmują one natomiast podstawowych ustaw o dyskryminacji w zatrudnieniu, które mają zastosowanie już przy piętnastu pracownikach i przewidują prywatne prawo do powództwa, zindywidualizowane teorie odpowiedzialności oraz brak wymogu, by powód udowadniał, że pracodawca dysponował zaawansowaną wiedzą techniczną.

The net effect is an organization excused from the process that would have found the problem and fully exposed to the consequence of not having found it. Novara Consulting Group's position is that this asymmetry, rather than cost, is the defining governance risk for organizations under roughly two hundred employees, and that the standard advice to small employers, which is to wait until a threshold is crossed, is close to the worst available strategy.

> Organizacja zwolniona z procesu, który znalazłby problem, i w pełni wystawiona na konsekwencje jego nieznalezienia.

Z czego małe organizacje są naprawdę zwolnione

Struktura progowa jest realna i warta zmapowania, z zastrzeżeniem, że większość tych instrumentów jest niedawna, kilka jeszcze nie weszło w życie, a jeden wciąż znajduje się w procesie tworzenia przepisów wykonawczych, w związku z czym zastosowanie przepisów należy potwierdzać w oparciu o obowiązujący tekst, a nie o streszczenia, w tym niniejsze.

Colorado's Senate Bill 24-205, signed in May 2024 and scheduled to take effect February 1, 2026, imposes duties on developers and deployers of high-risk systems used in consequential decisions including employment, and carries a conditional exemption for deployers with fewer than fifty full-time employees. The California Consumer Privacy Act reaches businesses meeting its coverage tests, principally annual gross reve-

nue above twenty-five million dollars or the handling of substantial volumes of consumer data, and its definition of a covered business turns on operation for profit, which places most nonprofits outside it altogether. The California Privacy Protection Agency has advanced proposed regulations on automated decision-making technology into formal rulemaking, and those rules would carry the same coverage thresholds if adopted as drafted. At the federal level, the Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures provide simplified recordkeeping for users with fewer than one hundred employees.

Czytane łącznie, organizacja licząca trzydzieści osób, korzystająca z gotowego systemu śledzenia kandydatów, w większości jurysdykcji nie ma obowiązku przeprowadzania oceny skutków, publikowania audytu stronniczości, dostarczania powiadomienia przed użyciem ani prowadzenia szczegółowych zapisów dotyczących poszczególnych komponentów, które musi prowadzić większy pracodawca. Nie zostanie poddana kontroli. Nikt nie zapyta.

> **GODNY UWAGI WYJĄTEK**
>
> New York City's Local Law 144 is the notable exception, since its bias audit and notice requirements attach to the use of an automated employment decision tool for a position in the city without the employer-size thresholds found in the state statutes. Outside that jurisdiction, the small organization is largely unobserved.

Z czego nie są zwolnione

Title VII of the Civil Rights Act and the Americans with Disabilities Act apply to employers with fifteen or more employees. The Age Discrimination in Employment Act applies at twenty. These statutes contain no sophistication defense, no small-employer safe harbor for automated tools, and no provision reducing an employer's obligations because it purchased rather than built the system that produced the decision.

Zakup nie przenosi też odpowiedzialności. Pracodawca pozostaje stroną podejmującą decyzję o zatrudnieniu, a rozwijające się orzecznictwo sugeruje, że dostawca może zostać dodany jako pozwany, a nie zastąpić pracodawcę w tej roli. W lipcu 2024 roku Sąd Okręgowy dla Północnego Dystryktu Kalifornii dopuścił dalsze prowadzenie roszczeń przeciwko dostawcy oprogramowania przesiewowego na podstawie teorii, że dostawca działał jako agent pracodawców korzystających z jego narzędzi, co podważa za-

łożenie, iż odpowiedzialność można jednoznacznie przypisać tej stronie, która napisała kod. To, że narzędzie przyszło w pudełku i że nikt w organizacji go nie rozumiał, nie jest obroną. To przyznanie się.

Teorie dotyczące niepełnosprawności zasługują na szczególne podkreślenie, ponieważ to one są najbardziej prawdopodobne do wystąpienia wobec małej organizacji i najtrudniejsze do obrony. Roszczenie o niezapewnienie racjonalnego dostosowania powstaje, gdy kandydat prosi o modyfikację oceny i jej nie otrzymuje. Roszczenie o dyskryminujące wykluczenie powstaje, gdy kryterium selekcji ma tendencję do wykluczania osoby z niepełnosprawnością, a pracodawca nie potrafi wykazać, że kryterium jest związane z pracą i zgodne z koniecznością biznesową. Żadne z nich nie wymaga statystyk porównawczych w puli kandydatów. Żadne nie wymaga eksperta do odtworzenia modelu. Oba dowodzi się na podstawie indywidualnego zapisu składającego się z wniosku, odpowiedzi i wyniku – zapisu, który pracodawca sam tworzy i przechowuje. Skarga złożona w marcu 2025 roku do Kolorado Civil Rights Division oraz EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) w imieniu Głuchego i rdzennego pracownika, dotycząca zautomatyzowanej rozmowy wideo i odrzuconej prośby o napisy, przebiega dokładnie w tym schemacie. Obie firmy zaprzeczają zarzutom, a sam kształt roszczenia jest pouczający niezależnie od wyniku.

These claims are inexpensive to bring, and their cost to defend does not scale down with the size of the defendant. The EEOC's 2023 consent decree with iTutorGroup, resolving allegations that software was configured to reject applicants above specified ages, settled at $365,000. That figure is survivable for a large employer. It is existential for most nonprofits.

Dlaczego mała organizacja jest strukturalnie bardziej narażona

Wielkość nie tylko nie chroni. Czynnie pogarsza sytuację, z czterech powodów, które się kumulują.

The first is configuration. A small organization runs the vendor's defaults. It did not select the screening criteria, did not set the thresholds, and frequently does not know which features of its applicant tracking system are scoring candidates, because several were enabled at implementation and never reviewed. When the question arrives

asking who configured the criteria and on what basis, the honest answer is that nobody at the organization did.

Drugim jest siła przetargowa. Mechanizmy kontrolne, które naprawdę chronią pracodawcę, mają charakter umowny: przechowywanie wyników, identyfikacja wersji, odtworzenie historycznej decyzji, dostęp do dowodów walidacyjnych, współpraca w ramach dochodzenia. Są one negocjowane przy zakupie, a trzydziestoosobowa organizacja non-profit podpisująca standardowy formularz zamówienia nie ma realnej możliwości ich wynegocjowania. Najskuteczniejsza pojedyncza linia obrony to ta, którą małe organizacje najmniej mogą uzyskać.

The third is the record. The federal recordkeeping obligations at 29 C.F.R. Part 1602 require preservation of application records and, once a charge is filed, preservation of everything relevant until final disposition. Reconstructing why a particular applicant was rejected eighteen months ago requires that the score, the inputs, and the system configuration in force at the time were retained. Small organizations rely on the vendor's data practices, which typically discard scores after ranking, and they learn this at the moment they need the data.

Czwartym jest brak kogokolwiek, kto zajmowałby się tym zawodowo. Więksi pracodawcy mają radców prawnych, funkcję zgodności oraz inspektora ochrony prywatności, który przynajmniej zapyta. Mała organizacja ma dyrektora wykonawczego, kierownika biura administrującego systemem śledzenia kandydatów i zarząd, który nigdy o tym nie dyskutował.

Przypadek organizacji non-profit jest gorszy

Organizacje non-profit niosą dodatkowe ryzyko, które nie ma odpowiednika w świecie korporacyjnym, i nie jest ono natury prawnej.

An organization whose mission concerns disability, accessibility, equity, or workforce development, and which screens applicants through an automated assessment that penalizes atypical speech, interpreted communication, or nonstandard affect, has a mission-integrity problem that survives any legal outcome. It does not matter whether the claim is meritorious. The allegation alone is coherent in a way it would not be against a manufacturer, because the organization's public position supplies the contradiction. Funders read those allegations. So do the communities the organization serves, and so do the staff who joined because of the mission.

To nie jest hipotetyczne rozumowanie zastosowane do mało prawdopodobnego scenariusza. Organizacje świadczące usługi dla osób z niepełnosprawnościami, centra zdrowia społecznościowego, dostawcy pomocy prawnej i agencje publiczne korzystają z tych samych komercyjnych systemów śledzenia kandydatów oraz tych samych produktów do zautomatyzowanych rozmów wideo, co wszyscy inni, zazwyczaj na poziomie podstawowym, zazwyczaj z ustawieniami domyślnymi, i zazwyczaj bez zbadania przez kogokolwiek tego, co dana ocena mierzy. Sektor, który najprawdopodobniej zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami i który jest najbardziej wiarygodny, gdy mówi o tym, że to robi, korzysta z tej samej niezbadanej infrastruktury przesiewowej, co sektor, który krytykuje.

Wskazówki, które mogłyby pomóc, po prostu zniknęły

Istnieje dodatkowa trudność szczególna dla tego momentu. Małe organizacje nie czytają przepisów; czytają wytyczne napisane prostym językiem, a wytyczne napisane prostym językiem na ten temat zostały usunięte w styczniu 2025 roku.

EEOC usunęła swoje materiały dotyczące sztucznej inteligencji, w tym pomoc techniczną z maja 2022 roku dotyczącą Ustawy o Amerykanach Niepełnosprawnych (Americans with Disabilities Act) oraz wykorzystania oprogramowania, algorytmów i sztucznej inteligencji do oceny kandydatów do pracy i pracowników, wraz z towarzyszącym jej streszczeniem napisanym dla pracowników. Departament Pracy (Department of Labor) zauważył, że opublikowane we wrześniu 2024 roku Ramy Sztucznej Inteligencji i Inkluzywnego Zatrudniania (AI and Inclusive Hiring Framework), opracowane specjalnie po to, by pomóc pracodawcom wdrażać te narzędzia bez wykluczania kandydatów z niepełnosprawnościami, mogą już nie odzwierciedlać aktualnej polityki. Te dokumenty stanowiły dostępny punkt wejścia dokładnie dla organizacji opisanych w niniejszym tekście.

Ustawy się nie zmieniły. Zmieniło się to, że darmowe, czytelne wyjaśnienie tego, czego one wymagają, zniknęło, a organizacje, które najbardziej na nim polegały, to te, które nie mają budżetu, by zastąpić je obsługą prawną.

Co jest faktycznie osiągalne na tę skalę

The recommendation is not a compliance program. A thirty-person organization cannot operate one and should not try. The following is achievable in a few days of an existing staff member's time and captures most of the available protection.

1. **Zinwentaryzuj, co faktycznie wykorzystujesz.** Wypisz każdy punkt procesu rekrutacji, w którym oprogramowanie ocenia, rankinguje, filtruje lub punktuje kandydata, w tym parsowanie CV, pytania eliminacyjne, moduły oceny oraz wstępną selekcję opartą na czacie. Uwzględnij funkcje domyślnie włączone podczas wdrożenia. Większość organizacji robiących to po raz pierwszy znajduje przynajmniej jeden system, o którym nikt nie wiedział, że punktuje kandydatów.
2. **Wyłącz to, czego nie potrafisz wyjaśnić.** Jeśli nikt nie potrafi stwierdzić, co mierzy dana funkcja i dlaczego ma to znaczenie dla stanowiska, właściwym działaniem jest jej wyłączenie, a nie dokumentowanie. Ta opcja jest dostępna dla małych organizacji i w dużej mierze niedostępna dla dużych, i jest to pojedynczy krok o najwyższej skuteczności na tej liście.
3. **Zadaj dostawcy pięć pytań na piśmie.** Co mierzy ta funkcja. Czy przechowujecie wynik i konfigurację, i jak długo. Czy możecie odtworzyć konkretną decyzję sprzed osiemnastu miesięcy. Jakie dowody walidacyjne istnieją dla tego, co mierzy. Jaką ścieżkę dostosowania wspiera produkt. Zachowaj odpowiedzi. Odmowa też jest odpowiedzią i warto ją zachować.
4. **Zbuduj ścieżkę dostosowania, zanim będzie potrzebna.** Wskaż osobę, która podejmuje decyzję, ustal termin realizacji, upewnij się, że istnieje alternatywna ocena, która nie stawia w gorszej sytuacji osoby, która z niej korzysta, i podaj jej dostępność na samej ocenie, a nie na stronie kariery. To najtańszy mechanizm kontrolny w tym dokumencie i odpowiada na roszczenie, z którym najprawdopodobniej się zetkniesz.
5. **Prowadź dokumentację dostosowań.** Każdy wniosek, kto podjął decyzję, co zostało zapewnione, jaki był wynik. Zostanie ona przedstawiona, jeśli zostanie złożona skarga, i powinieneś przejrzeć ją najpierw sam.
6. **Gdy umowa jest odnawiana, zapytaj o warunki przechowywania i odtwarzania danych.** Możesz ich nie otrzymać. Zapytanie i odmowa są istotnie lepsze niż niezapytanie, zarówno z punktu widzenia zarządzania, jak i tego, co dokumentacja pokazuje na temat tego, co organizacja wiedziała.

Podsumowanie

Twierdzenie, że małe organizacje zasługują na dostęp do narzędzi, jakie mają duże, jest słuszne, jak dotąd, a technologia rzeczywiście obniżyła koszt posiadania sprawnej infrastruktury rekrutacyjnej. To, co nie zostało obniżone, to standard, według którego oceniane są wynikające z niej decyzje, a to, co otrzymały małe organizacje, to nie lżejszy standard, lecz lżejszy ślad dokumentacyjny.

Zwolnienia są realne i są zwolnieniami z bycia pytanym. Nie są zwolnieniami z odpowiedzi. Organizacja licząca trzydzieści osób, która nie potrafi powiedzieć, co mierzy jej narzędzie przesiewowe, znajduje się w tej samej sytuacji prawnej co organizacja licząca trzydzieści tysięcy osób, która tego nie potrafi, dysponując mniejszymi zasobami, by to rozwiązać, a jeśli jest organizacją kierującą się misją, mając znacznie więcej do stracenia, gdy pytanie zostanie zadane publicznie.

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.
- Ustawa o Amerykanach Niepełnosprawnych z 1990 r. (Americans with Disabilities Act), Tytuł I, 42 U.S.C. § 12112; Tytuł VII Ustawy o Prawach Obywatelskich z 1964 r., 42 U.S.C. § 2000e; Ustawa o Dyskryminacji ze względu na Wiek w Zatrudnieniu, 29 U.S.C. § 621.
- Kalifornijska Ustawa o Ochronie Konsumentów (California Consumer Privacy Act), Cal. Civ. Code § 1798.140, definicja podmiotu objętego ustawą; proponowane przepisy Kalifornijskiej Agencji Ochrony Prywatności dotyczące zautomatyzowanych technologii decyzyjnych, skierowane do formalnego procesu legislacyjnego w listopadzie 2024 r.
- Ustawa Senatu Kolorado nr 24-205, podpisana 17 maja 2024 r., planowana data wejścia w życie: 1 lutego 2026 r.
- EEOC v. iTutorGroup, Inc., nr 1:22-cv-02565 (E.D.N.Y.), ugoda sądowa (consent decree), sierpień 2023.
- Mobley v. Workday, Inc., nr 3:23-cv-00770 (N.D. Cal.), postanowienie w sprawie wniosku o oddalenie powództwa, lipiec 2024.

- Lokalna ustawa miasta Nowy Jork nr 144 z 2021 r., Zautomatyzowane narzędzia decyzyjne w zatrudnieniu.
- Departament Pracy USA oraz Partnership on Employment & Accessible Technology, *AI and Inclusive Hiring Framework*, wrzesień 2024 r.
- Amerykańska Komisja ds. Równych Szans Zatrudnienia (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 (Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures), 29 C.F.R. Część 1607, w tym § 1607.15A(1); wymogi EEOC 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 13). Zwolnieni z biurokracji, odpowiedzialni za decyzję: Zarządzanie sztuczną inteligencją w małych organizacjach i organizacjach non-profit. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/pl/2025/04/13/exempt-from-the-paperwork-liable-for-the-decision-artificial-intelligence-governance-for-small-organizations-and-nonprofits/