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/.

Rehberlik Kayboldu ama Mevzuat Hâlâ Yürürlükte: Ocak 2025 Geri Çekilmelerinin Ardından Yapay Zeka, Engellilik ve İstihdam Kararları

Heather Grizzle · April 2, 2025

EOC, Ocak 2025'te yapay zekâ rehberini geri çekti. ADA değişmedi. İşverenlerin otomatik işe alım değerlendirmeleri kapsamında engelli adaylara hâlâ ne borçlu olduğu.

İçindekiler

1. Ne değişti, ne değişmedi
2. Engellilik riski neden önyargı riski gibi davranmaz
3. Mart 2025 şikayeti neyi gösteriyor
4. Erişilebilirlik, uyum ve geçerlilik birbirinden farklı üç yükümlülüktür
5. Eyalet katmanı ve zaman çizelgesi
6. Şimdi yapılması gerekenler
7. Sonuç
8. Kaynakça

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.

Ne değişti, ne değişmedi

27 Ocak'ta, Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu, web sitesinden yapay zeka rehberliğini kaldırdı; bunlar arasında, iş başvurusunda bulunanları ve çalışanları değerlendirmek amacıyla yazılım, algoritma ve yapay zeka kullanımına ilişkin Engelli Amerikalılar Yasası hakkında Mayıs 2022 tarihli teknik yardım belgesi, buna eşlik eden Çalışanlar İçin İpuçları özeti ve Title VII'yi ele alan Mayıs 2023 tarihli teknik yardım belgesi de bulunuyordu. Federal Sözleşme Uyumluluğu Programları Ofisi, federal yükleniciler için yapay zeka ve eşit istihdam fırsatına ilişkin rehberliğini kaldırdı. Çalışma Bakanlığı, Partnership on Employment and Accessible Technology tarafından Eylül 2024'te yayımlanan Yapay Zeka ve Kapsayıcı İşe Alım Çerçevesi'nin ve kendi Ekim 2024 tarihli yapay zeka en iyi uygulamalarının artık mevcut politikayı yansıtmayabileceğini belirtti.

Bu kaldırmalara ilişkin pek çok yorum, bunları işverenlerin maruz kaldığı risklerde bir azalma olarak okudu. Bu okuma, rehberliği yasayla karıştırmaktadır. Teknik yardım belgeleri yorumlayıcıdır. Bir kurumun bir yasayı nasıl anladığını ve icra takdir yetkisini nasıl kullanmayı amaçladığını açıklarlar. Yükümlülüğü yaratmazlar ve geri çekilmeleri yükümlülüğü ortadan kaldırmaz. Engelli Amerikalılar Yasası 1990 yılında yürürlüğe girmiştir ve değiştirilmemiştir. Title I, istihdamın şart ve koşullarında engelliliğe dayalı ayrımcılığı hâlâ yasaklamakta, aşırı güçlük olmadıkça makul uyum sağlanmasını hâlâ zorunlu kılmakta, kriter işle ilgili ve iş gereksinimiyle tutarlı olmadıkça engelli bireyleri eleyen nitelik standartlarının ve seçim kriterlerinin kullanımını hâlâ yasaklamakta ve koşullu bir teklif öncesinde engellilikle ilgili soruları ve tıbbi muayeneleri hâlâ kısıtlamaktadır. 29 C.F.R. Bölüm 1607'de yer alan Çalışan Seçim Prosedürlerine İlişkin Tekdüzen Kılavuzlar, seçim prosedürü kullanıcılarına hâlâ etki kayıtlarını tutmalarını ve etki mevcut olduğunda geçerlilik kanıtlarını saklamalarını emretmektedir. 29 C.F.R. Bölüm 1602'deki kayıt tutma yönetmelikleri, başvuru kayıtlarının korunmasını ve bir şikayet dosyalandığında, nihai karara kadar ilgili kayıtların korunmasını hâlâ zorunlu kılmaktadır.

Ocak ayındaki geri çekmelerin kaldırdığı şey sorumluluk değildi. Bildirimdi. İşverenler, hangi uygulamalarının kurum tarafından sorunlu görüldüğünü ve nedenini açık dille anlatan belgeyi kaybettiler. Maruz kalınan risk devam ediyor ve harita yok oldu.

Maruz kalınan risk

devam ediyor ve harita yok oldu.

Engellilik riski neden önyargı riski gibi davranmaz

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.

Bu düzenek engelliliğe pek uygun değildir ve bu uyumsuzluk denetim kalitesinden ziyade yapısal bir sorundur. Grup istatistiksel etki testi, oran karşılaştırmasını destekleyecek kadar üyeye sahip, istikrarlı, bilinen, birbirini dışlayan kategoriler gerektirir. Irk ve cinsiyet bu koşullara yaklaşır. Engellilik ise yaklaşmaz. O kadar heterojendir ki, tek bir kategori analitik açıdan neredeyse anlamsızdır; çünkü Deaf bir başvuru sahibinin, görme engelli bir başvuru sahibinin, motor bozukluğu olan bir başvuru sahibinin ve psikiyatrik engeli olan bir başvuru sahibinin uyum ihtiyaçları ve etkileşim örüntüleri arasında neredeyse hiçbir ortak yan yoktur. Sıklıkla açıklanmamıştır, çünkü başvuru sahiplerinin kendilerini tanımlama yükümlülüğü yoktur ve bunu yapmamak için güçlü teşvikleri vardır. Herhangi bir tek iş ilanında genellikle düşük yaygınlıktadır, bu da tanımlama mevcut olsa bile alt grup karşılaştırmalarını yetersiz güce sahip bırakır. Ve ADA kapsamında analiz birimi gruptan ziyade bireydir, çünkü bir eleme iddiası bir kriterin engelli bir bireyi dışlamaya meyilli olup olmadığını sorar, bir uyum sağlamama iddiası ise bir kişinin bir talepte bulunduğunda ne olduğunu sorar.

Sonuç açıkça ifade edilmeyi hak ediyor. Otomatik bir seçim sistemi, üzerinde yapılan her önyargı denetimini geçebilir, ölçülen her kategoride dörtte dört eşiğinin rahatlıkla üzerinde bir etki oranı yayımlayabilir ve yine de engelli başvuru sahiplerini, bireysel olarak dava edilebilir ancak istatistiksel olarak görünmez bir şekilde, birer birer dışlamaya devam edebilir. Denetim sonuçları ADA uyumluluğunun kanıtı değildir. Bunları böyle sunmak -ki artık yaygın bir satıcı uygulamasıdır- işverenin riski ele almayan bir güvenceye dayandığına dair belgelenmiş bir kayıt oluşturur.

Bu aynı zamanda, iyi tasarlanmış algoritmaların insan önyargısını azalttığı ve dolayısıyla engelli adaylar için oyun alanını eşitlediği şeklinde yaygın olarak tekrarlanan iddianın kanıtsız olarak ele alınması gerektiğinin de nedenidir. Bu, bazı önyargı biçimleri için doğru olabilir. Engellilik için bunu kanıtlayan kamuya açık bir kanıt tabanı yoktur ve bu sistemlerin işleyiş mekanizması tam tersini düşündürmektedir. Modeller, önceki başarılı adaylardan öğrenilen bir dağılıma uygunluğu puanlar. Bu sistemlerin en sık ölçtüğü boyutlarda, engellilik tam olarak bu dağılıma uyumsuzluğun ne gibi göründüğüdür.

Mart 2025 şikayeti neyi gösteriyor

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.

Sonuç ne olursa olsun, bu olay örgüsü işverenlerin modellemesi gereken türdendir, çünkü bir modelin önyargılı olduğunu kanıtlamaya bağlı değildir. Üç sıradan soruya bağlıdır. Değerlendirme bu aday için erişilebilir miydi. Bir uyum talep edildi mi ve yanıt ne oldu. İşveren, değerlendirmenin neyi ölçtüğünü ve bu kavramın neden işle ilgili olduğunu açıklayabilir mi.

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.

Erişilebilirlik, uyum ve geçerlilik birbirinden farklı üç yükümlülüktür

Mevcut tartışmanın büyük bir kısmı, bağımsız işleyen ayrımları birbirine karıştırmakta ve bunları birleştirmek, bir yükümlülüğü ele alırken diğer ikisini açık bırakan uyumluluk programları ortaya çıkarmaktadır.

Erişilebilirlik, arayüzün bir özelliğidir. Değerlendirme platformunun bir ekran okuyucuyla kullanılıp kullanılamayacağı, medyanın altyazılı olup olmadığı ve zamanlamanın ayarlanıp ayarlanamayacağı, adayın göreve ulaşıp ulaşamayacağına dair sorulardır. Bu, çoğu kuruluşun ele aldığı katmandır; genellikle bir satıcı uygunluk beyanı yoluyla.

Uyum, bir süreç yükümlülüğüdür. Adayların değerlendirme başlamadan önce değişikliklerin mevcut olduğunun kendilerine söylenmesini, bir talebin biçimsel bir reddiye değil etkileşimli bir süreci tetiklemesini, bir karar vericinin belirlenmesini ve bunu kullanan kişiyi dezavantajlı duruma düşürmeyen alternatif bir yolun var olmasını gerektirir. Her açıdan teknik olarak erişilebilir bir platform, kimse başvuru sahibine bir alternatifin var olduğunu söylemediyse yine de bir uyum sağlamama iddiası doğurabilir.

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.

Eyalet katmanı ve zaman çizelgesi

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.

Eyalet katmanının yönü, esaslı özen yükümlülüklerinden ziyade bildirim ve açıklamaya doğrudur. İşverenler, fiilen karşılaşacakları yükümlülüğün ne yaptıklarını söylemek olacağı varsayımıyla planlama yapmalı ve yaptıklarını kanıtlayabilme yükümlülüğünün bir düzenleyici aracılığıyla değil dava yoluyla geleceğini öngörmelidir.

Şimdi yapılması gerekenler

Aşağıdakiler mevcut bir insan kaynakları fonksiyonu tarafından tamamlanabilir ve dış yardım gerektirmez.

1. Bir seçim kararına dokunan her sistemi envantere alın; özgeçmiş ayrıştırma, sıralama, eleme soruları, sohbet tabanlı ön eleme ve otomatik video veya konuşma değerlendirmesi dahil. Bir başvuru takip sisteminde varsayılan olarak etkinleştirilen ve en sık gözden kaçırılan özellikleri de dahil edin.
2. Her sistem için, neyi ölçtüğünü ve bu kavramın hangi belgelenmiş iş gereksinimine karşılık geldiğini yazılı olarak belirtin. Bir yanıt mevcut olmadığında, sistem doğrulanmamış bir kriteri puanlıyor demektir.
3. Adaylara değerlendirme başlamadan önce, sonrasında değil, bir alternatif veya değiştirilmiş değerlendirmenin mevcut olduğunun söylendiğini ve bu bildirimin bir kariyer sayfasına gömülü olmak yerine değerlendirmenin kendisinde yer aldığını doğrulayın.

4. Son yirmi dört ay içinde otomatik bir değerlendirmeyle ilişkili her uyum talebini geri getirin. Neyin talep edildiğini, kimin karar verdiğini, neyin sağlandığını ve sonucun ne olduğunu kaydedin. Bu dosya herhangi bir şikayette sunulacaktır ve başka biri incelemeden önce gözden geçirilmelidir.
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. Her kararın alındığı sırada yürürlükte olan puanların ve yapılandırmanın geçerli saklama süresi boyunca korunduğunu doğrulayın. Bir sıralama üretmek için hesaplanıp sonra atılan puanlar daha sonra açıklanamaz.
7. Herhangi bir önyargı denetimi sonucunu yalnızca ırk ve cinsiyet kategorileriyle ilgili bir kanıt olarak değerlendirin ve bunu ne kurum içinde ne de kurum dışında ADA uyumluluğunun kanıtı olarak sunun.

> **ÜÇ SORU**
>
> Değerlendirme bu aday için erişilebilir miydi. Bir uyum talep edildi mi ve yanıt ne oldu. İşveren, değerlendirmenin neyi ölçtüğünü ve bu kavramın neden işle ilgili olduğunu açıklayabilir mi.

Sonuç

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.

Ocak 2025'te federal rehberliğin geri çekilmesi, işverenlere söylenenleri değiştirdi. İşverenlerin borçlu olduklarını değiştirmedi. İşe alım kararlarını savunabilecek olan kuruluşlar, en gelişmiş aracı satın alanlar veya en güven verici denetimi yayımlayanlar değildir. Sistemlerinin neyi ölçtüğünü, bunun işle neden ilgili olduğunu, bir aday farklı bir şey istediğinde ne olduğunu ve kimin karar verdiğini söyleyebilenlerdir.

Kaynakça

- American Civil Liberties Union, ACLU of Colorado, Public Justice ve Eisenberg & Baum LLP. Colorado Sivil Haklar Bölümü'ne ve A.B.D. Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu'na dosyalanan şikayet, 19 Mart 2025.
- Americans with Disabilities Act of 1990, Title I, 42 U.S.C. § 12112.
- Clifford Chance. *Inclusive AI for People with Disabilities: Key Considerations*. 2024.
- Colorado Senato Yasası 24-205, Yapay Zeka Sistemleriyle Etkileşimde Tüketici Korumalarına İlişkin, 17 Mayıs 2024 tarihinde imzalandı.
- Yürütme Emri 14179, Yapay Zekada Amerikan Liderliğinin Önündeki Engellerin Kaldırılması, 23 Ocak 2025.
- Illinois 3773 Sayılı Meclis Yasa Tasarısı, Illinois İnsan Hakları Yasası'nı değiştiren, 9 Ağustos 2024 tarihinde imzalandı.
- New York Şehri 2021 Yerel Yasa No. 144, Otomatikleştirilmiş İstihdam Karar Araçları.
- OECD. *Engelli Bireyleri İş Gücü Piyasasında Desteklemek İçin Yapay Zeka Kullanımı*. 2023.
- ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu. *Engelli Amerikalılar Yasası ve İş Başvurusunda Bulunanları ve Çalışanları Değerlendirmek İçin Yazılım, Algoritma ve Yapay Zeka Kullanımı*, EEOC-NVTA-2022-2, 12 Mayıs 2022. 27 Ocak 2025 tarihinde kurum web sitesinden kaldırıldı.
- Çalışan Seçim Prosedürlerine İlişkin Tekdüzen Kılavuzlar, 29 C.F.R. Bölüm 1607; kayıt tutma gereklilikleri, 29 C.F.R. Bölüm 1602.

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, April 2). Rehberlik Kayboldu ama Mevzuat Hâlâ Yürürlükte: Ocak 2025 Geri Çekilmelerinin Ardından Yapay Zeka, Engellilik ve İstihdam Kararları. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/tr/2025/04/02/the-guidance-is-gone-but-the-statute-is-not-ai-disability-and-employment-decisions-after-the-january-2025-withdrawals/