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/.

Evraktan Muaf, Karardan Sorumlu: Küçük Kuruluşlar ve Kâr Amacı Gütmeyen Kurumlar için Yapay Zeka Yönetişimi

Heather Grizzle · April 13, 2025

Küçük işverenler, AI işe alım düzenlemelerinin çoğundan ve ayrımcılık yasasının tamamından muaftır. Eşiklerin gerçekte neyi kapsadığı ve bu konuda ne yapılması gerektiği.

İçindekiler

1. Asimetri
2. Küçük kuruluşların gerçekte neyden muaf olduğu
3. Neyden muaf olmadıkları
4. Küçük kuruluş neden yapısal olarak daha fazla maruz kalıyor
5. Kâr amacı gütmeyen kuruluş durumu daha kötüdür
6. Yardımcı olacak rehberlik ortadan kalktı
7. Bu ölçekte gerçekten başarılabilecek şey
8. Sonuç
9. Kaynakça

Asimetri

Yapay zeka düzenlemesi ve küçük kuruluşlar hakkındaki geleneksel görüş, uyum yükümlülüklerinin en çok bunlara katlanma gücü en az olanların üzerine düştüğü ve eşiklerle muafiyetlerin bu dengesizliği düzeltmek için var olduğu yönündedir. Bu görüş kısmen doğrudur ve yanlış olduğu kısım, önemli olan kısımdır.

Küçük işverenler ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, gelişmekte olan mekanizmanın büyük bir kısmından gerçekten muaftır. Ancak yanlış kısımdan neredeyse tamamen muaftırlar. Muafiyetler, kuruluşun zaten kullanmakta olduğu otomatikleştirilmiş araçları yakından incelemesini zorunlu kılacak olan kısma, yani ifşa, değerlendirme ve belgeleme rejimlerine uygulanır. Bu muafiyetler, on beş çalışana uygulanan ve bireysel dava hakkı, bireysel sorumluluk teorileri içeren ve davacının işverenin sofistike olduğunu kanıtlamasını gerektirmeyen temel istihdam ayrımcılığı yasalarına uygulanmaz.

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.

> Sorunu bulacak olan süreçten muaf tutulan ama sorunu bulmamış olmanın sonucuna tamamen açık bir kuruluş.

Küçük kuruluşların gerçekte neyden muaf olduğu

Eşik yapısı gerçektir ve haritalanmaya değerdir; ancak şu uyarıyla: bu araçların çoğu yenidir, birkaçı henüz yürürlüğe girmemiştir ve biri hâlâ mevzuat hazırlama sürecindedir, dolayısıyla uygulanabilirlik, bu dahil özetlere değil, yürürlükteki metne göre teyit edilmelidir.

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 revenue 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.

Bir arada okunduğunda, çoğu yargı bölgesinde hazır bir başvuru takip sistemi kullanan otuz kişilik bir kuruluş, bir etki değerlendirmesi yapma, bir önyargı denetimi yayımlama, kullanım öncesi bildirim sağlama veya daha büyük bir işverenin tutması gereken bileşen düzeyindeki etki kayıtlarını tutma yükümlülüğü altında değildir. Denetlenmeyecektir. Kimse sormayacaktır.

> **DİKKAT ÇEKİCİ İSTİSNA**
>
> 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.

Neyden muaf olmadıkları

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.

Satın alma, sorumluluğu da devretmez. İşveren, istihdam kararını veren taraf olmaya devam eder ve gelişmekte olan içtihat hukuku, satıcının bir tarafın yerine geçmek yerine davalı olarak eklenebileceğini öne sürmektedir. Temmuz 2024'te Kuzey California Bölge Mahkemesi, bir tarama yazılımı satıcısına karşı açılan davaların, satıcının araçlarını kullanan işverenlerin acentesi olarak hareket ettiği teorisiyle devam etmesine izin verdi; bu da sorumluluğun kodu yazan tarafa temiz bir şekilde tahsis edilebileceği varsayımını sarsmaktadır. Aracın kutulu gelmiş olması ve kuruluştaki hiç kimsenin onu anlamamış olması bir savunma değildir. Bu bir itiraftır.

Engellilik teorileri özellikle vurgulanmayı hak etmektedir, çünkü bunlar küçük bir kuruluşun en çok karşılaşma olasılığı yüksek ve savunmaya en az hazırlıklı olduğu teorilerdir. Bir uyum sağlamama iddiası, bir adayın bir değerlendirmede bir değişiklik talep etmesi ve bunu alamaması durumunda ortaya çıkar. Bir eleme iddiası, bir seçim kriterinin engelli bir bireyi dışlama eğiliminde olması ve işverenin kriterin işle ilgili olduğunu ve iş gerekliliğiyle tutarlı olduğunu gösterememesi durumunda ortaya çıkar. Hiçbiri, bir başvuru havuzu genelinde karşılaştırmalı istatistikler gerektirmez. Hiçbiri bir modeli yeniden inşa edecek bir uzman gerektirmez. Her ikisi de bir talep, bir yanıt ve bir sonuçtan oluşan, işverenin oluşturduğu ve elinde tuttuğu bireysel bir kayıt üzerinden kanıtlanır. Mart 2025'te Colorado Sivil Haklar Bölümü ve EEOC'ye (Fırsat Eşitliği İstihdam Komisyonu) Sağır ve Yerli bir çalışan adına yapılan, otomatik bir video mülakat ve reddedilen bir altyazı talebine ilişkin şikayet tam olarak bu şekli izlemektedir. Her iki şirket de iddiaları reddetmekte olup, sonuç ne olursa olsun iddianın şekli öğretici niteliktedir.

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.

Küçük kuruluş neden yapısal olarak daha fazla maruz kalıyor

Büyüklük sadece koruma sağlamamakla kalmaz. Birbirini güçlendiren dört nedenden ötürü konumu aktif olarak kötüleştirir.

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.

İkincisi kaldıraçtır. Bir işvereni gerçekten koruyan kontroller sözleşmeseldir: puan saklama, sürüm tanımlama, geçmişteki bir kararın yeniden üretilmesi, doğrulama kanıtına erişim, bir soruşturmada işbirliği. Bunlar edinim aşamasında müzakere edilir

ve standart bir sipariş formunu imzalayan otuz kişilik bir kâr amacı gütmeyen kuruluşun bunları müzakere etme konusunda gerçekçi bir imkanı yoktur. En etkili tek savunma, küçük kuruluşların elde etmesi en zor olan savunmadır.

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.

Dördüncüsü, bu işin kimsenin işi olmamasıdır. Daha büyük işverenlerin en azından soracak bir danışmanı, uyum işlevi ve gizlilik görevlisi vardır. Küçük bir kuruluşun ise bir icra direktörü, başvuru takip sistemini yöneten bir ofis yöneticisi ve bunu hiç tartışmamış bir yönetim kurulu vardır.

Kâr amacı gütmeyen kuruluş durumu daha kötüdür

Kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, kurumsal eşdeğeri olmayan ek bir maruziyet taşır ve bu yasal değildir.

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.

Bu, olası olmayan bir senaryoya uygulanan varsayımsal bir akıl yürütme değildir. Engellilik hizmetleri kuruluşları, toplum sağlık merkezleri, hukuki yardım sağlayıcıları ve kamu kurumları, herkes gibi aynı ticari başvuru takip sistemlerini ve aynı otomatik video mülakat ürünlerini, genellikle giriş seviyesi katmanda, genellikle varsayılan ayarlarla ve genellikle değerlendirmenin neyi ölçtüğünü hiç kimsenin incelemediği şekilde kullanmaktadır. Engelli bireyleri istihdam etme olasılığı en

yüksek olan ve bu konuda konuştuğunda en güvenilir olan sektör, eleştirdiği sektörle aynı incelenmemiş tarama altyapısını çalıştırmaktadır.

Yardımcı olacak rehberlik ortadan kalktı

Bu ana özgü ek bir zorluk vardır. Küçük kuruluşlar düzenlemeleri okumazlar; sade dilde yazılmış rehberliği okurlar ve bu konudaki sade dilde yazılmış rehberlik Ocak 2025'te kaldırılmıştır.

EEOC, Mayıs 2022'de yayımlanan, Engelliler Amerikan Yasası ile iş başvuranlarını ve çalışanları değerlendirmek için yazılım, algoritma ve yapay zeka kullanımına ilişkin teknik yardım belgesi ve buna eşlik eden, işçiler için yazılmış özet dahil olmak üzere yapay zeka materyallerini kaldırmıştır. Çalışma Bakanlığı, Eylül 2024'te yayımlanan ve işverenlerin bu araçları engelli adayları dışlamadan kullanmasına yardımcı olmak için özel olarak geliştirilen Yapay Zeka ve Kapsayıcı İşe Alım Çerçevesi'nin artık mevcut politikayı yansıtmıyor olabileceğini belirtmiştir. Bu belgeler, tam olarak burada tarif edilen kuruluşlar için erişilebilir giriş noktasıydı.

Yasalar değişmedi. Değişen şey, bu yasaların ne gerektirdiğine dair ücretsiz, okunabilir açıklamanın artık mevcut olmamasıdır ve ona en çok güvenen kuruluşlar, bunu bir danışmanla değiştirecek bütçesi olmayan kuruluşlardır.

Bu ölçekte gerçekten başarılabilecek şey

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. **Gerçekte neyi çalıştırdığınızı envanterleyin.** İşe alım sürecinde yazılımın bir adayı değerlendirdiği, sıraladığı, filtrelediği veya puanladığı her noktayı listeleyin; özgeçmiş ayrıştırma, eleme soruları, değerlendirme modülleri ve sohbet tabanlı ön eleme dahil. Uygulama aşamasında varsayılan olarak etkinleştirilmiş özellikleri dahil edin. Bunu ilk kez yapan çoğu kuruluş, kimsenin puanladığını bilmediği en az bir sistem bulur.
2. **Açıklayamadığınızı kapatın.** Bir özelliğin neyi ölçtüğünü ve işle ne ilgisi olduğunu kimse söyleyemiyorsa, doğru eylem bunu belgelemek değil, devre dışı bırakmaktır. Bu seçenek küçük kuruluşlar için mevcuttur ve büyük

kuruluşlar için büyük ölçüde mevcut değildir, bu da listedeki en yüksek getirili tek adımdır.

3. **Satıcıya yazılı olarak beş soru sorun.** Bu özellik neyi puanlıyor. Puanı ve yapılandırmayı saklıyor musunuz, ne kadar süreyle. On sekiz ay önceki belirli bir kararı yeniden üretebilir misiniz. Ölçtüğü şeye dair hangi doğrulama kanıtı mevcut. Ürün hangi uyum sağlama yolunu destekliyor. Yanıtları saklayın. Bir ret de bir yanıttır ve saklanmaya değer.
4. **İhtiyaç duymadan önce uyum sağlama yolunu kurun.** Kararı kimin vereceğini belirleyin, bir dönüş süresi belirleyin, onu kullanan kişiyi dezavantajlı duruma düşürmeyen alternatif bir değerlendirmenin mevcut olduğundan emin olun ve mevcudiyetini bir kariyer sayfasında değil, değerlendirmenin kendisinde belirtin. Bu, bu belgedeki en ucuz kontroldür ve karşılaşma olasılığınız en yüksek olan iddiayı ele alır.
5. **Uyum sağlama dosyasını tutun.** Her talep, kimin karar verdiği, ne sağlandığı, sonucun ne olduğu. Bir şikayet dosyalanırsa sunulacaktır ve önce sizin tarafınızdan gözden geçirilmelidir.
6. **Sözleşme yenilendiğinde, saklama ve yeniden üretim koşullarını isteyin.** Bunları alamayabilirsiniz. Sormak ve reddedilmek, hem yönetişim açısından hem de kaydın kuruluşun neyi bildiğini gösterdiği açısından sormamaktan önemli ölçüde daha iyidir.

Sonuç

Küçük kuruluşların büyük kuruluşların sahip olduğu araçlara erişimi hak ettiği önermesi, gittiği yere kadar doğrudur ve teknoloji, yetkin işe alım altyapısının maliyetini gerçekten düşürmüştür. Düşürülmemiş olan şey, sonuçta ortaya çıkan kararların yargılandığı standarttır ve küçük kuruluşlara verilen şey daha hafif bir standart değil, daha hafif bir kağıt izidir.

Muafiyetler gerçektir ve bunlar sorgulanmaktan muafiyettir. Yanıttan muafiyet değildir. Tarama aracının neyi ölçtüğünü söyleyemeyen otuz kişilik bir kuruluş, bunu söyleyemeyen otuz bin kişilik bir kuruluşla aynı yasal konumdadır; ancak çözmek için daha az kaynağa sahiptir ve eğer misyon odaklı bir kuruluşsa, soru kamuoyunda sorulduğunda kaybedecek çok daha fazla şeyi vardır.

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; Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000e; Age Discrimination in Employment Act, 29 U.S.C. § 621.
- California Consumer Privacy Act, Cal. Civ. Code § 1798.140, kapsam dahilindeki işletme tanımı; California Privacy Protection Agency'nin otomatik karar alma teknolojisine ilişkin önerilen yönetmeliği, Kasım 2024'te resmi kural yapım sürecine taşındı.
- Colorado Senate Bill 24-205, 17 Mayıs 2024'te imzalandı, yürürlük tarihi 1 Şubat 2026 olarak planlandı.
- EEOC v. iTutorGroup, Inc., No. 1:22-cv-02565 (E.D.N.Y.), rıza kararı Ağustos 2023.
- Mobley v. Workday, Inc., No. 3:23-cv-00770 (N.D. Cal.), davanın reddi talebine ilişkin karar, Temmuz 2024.
- New York Şehri 2021 Yerel Yasa No. 144, Otomatikleştirilmiş İstihdam Karar Araçları.
- U.S. Department of Labor ve Partnership on Employment & Accessible Technology, *AI and Inclusive Hiring Framework*, Eylül 2024.
- 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 Mayıs 2022; 27 Ocak 2025'te kurum web sitesinden kaldırıldı.
- Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Part 1607, § 1607.15A(1) dahil; EEOC kayıt tutma gereklilikleri, 29 C.F.R. Part 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 13). Evraktan Muaf, Karardan Sorumlu: Küçük Kuruluşlar ve Kâr Amacı Gütmeyen Kurumlar için Yapay Zeka Yönetişimi. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/tr/2025/04/13/exempt-from-the-paperwork-liable-for-the-decision-artificial-intelligence-governance-for-small-organizations-and-nonprofits/