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/.

指导虽已撤回,但法规依然存在:2025年1月撤销后,人工智能、残障与就业决策的走向

Heather Grizzle · April 2, 2025

美国平等就业机会委员会（*EEOC*）已于2025年1月撤回其人工智能指南。但《美国残疾人法案》（*ADA*）并未因此改变。雇主在自动化招聘评估中对残疾申请人仍负有哪些义务。

目录

1. 什么发生了变化,什么没有变化
2. 为什么残疾风险的运作方式不同于偏见风险
3. 2025年3月的投诉揭示了什么
4. 无障碍性、便利措施与有效性是三项不同的义务
5. 州层面及其时间表
6. 当前应采取的行动
7. 结语
8. 参考文献

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.

什么发生了变化,什么没有变化

1月27日,平等就业机会委员会从其网站上撤下了人工智能指南,包括2022年5月发布的关于《美国残疾人法》以及使用软件、算法和人工智能评估求职者和员工的技术协助文件、其配套的《劳动者提示》摘要,以及2023年5月发布的涉及第七章的技术协助文

件。联邦合同合规项目办公室撤下了其面向联邦承包商的人工智能与平等就业机会指南。劳工部指出,由就业与无障碍技术合作组织于2024年9月发布的《人工智能与包容性招聘框架》,以及其自身于2024年10月发布的人工智能最佳实践,可能已不再反映当前政策。

大量评论将这些撤销解读为雇主风险的降低。这种解读混淆了指南与法律。技术协助文件是解释性的。它们说明的是某一机构如何理解某项法规,以及打算如何行使其执法裁量权。它们并不创设义务,其撤回也不会消灭该义务。《美国残疾人法》制定于1990年,至今未作修订。第一章仍然禁止在雇佣条款和条件中基于残疾进行歧视,仍然要求在不构成过度负担的情况下提供合理便利,仍然禁止使用会筛除残疾人的资格标准和筛选标准,除非该标准与工作相关且符合业务必要性,并且仍然限制在有条件录用之前进行与残疾相关的询问和体检。29 C.F.R. 第1607部分的《雇员甄选程序统一指南》仍然要求甄选程序的使用者保留影响记录,并在存在影响的情况下保留有效性证据。29 C.F.R. 第1602部分的记录保存条例仍然要求保留申请记录,一旦提起指控,还须保留相关记录直至最终裁决。

1月份撤销的并非责任,而是通知。雇主失去的是那份用通俗语言告诉他们哪些做法被该机构认为存在问题及其原因的文件。风险依然存在,而地图已经消失。

为什么残疾风险的运作方式不同于偏见风险

风险依然存在,而地图已经消失。

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.

这套体系并不适用于残疾问题,而这种不匹配是结构性的,而非审计质量的问题。基于群体的统计影响测试需要稳定、已知、相互排斥的类别,且每个类别中要有足够数量的成员以支持比率比较。种族和性别大致符合这些条件。残疾则不然。它的异质性达到了单一类别几乎没有分析意义的程度,因为聋人申请者、盲人申请者、有运动障碍的申请者以及有精神障碍的申请者在便利需求和互动模式上几乎毫无共同之处。它也常常未被披

露,因为申请人没有义务表明身份,而且有强烈的动机不这样做。在任何单一职位招聘中,它往往发生率较低,即使存在身份识别信息,这也会使子群体比较缺乏统计效力。而根据《美国残疾人法》,分析的基本单位是个人而非群体,因为筛除主张所询问的是某一标准是否倾向于排除某位残疾个人,而拒绝提供合理便利的主张所询问的是当某个人提出某一请求时发生了什么。

这一后果值得明确说明。一个自动化甄选系统可以通过其所接受的每一项偏见审计,在所测量的每个类别上都发布明显高于五分之四阈值的影响比率,却仍然可能逐一排除残疾申请人,这种排除在个案层面可诉,却在统计层面不可见。审计结果并不是符合《美国残疾人法》的证据。如今供应商普遍将其呈现为这种证据,这就形成了一份记录在案的文件,证明雇主依赖了一种并未针对相关风险的保证。

这也是为什么那种被广泛重复的说法——设计良好的算法能减少人为偏见,从而为残疾候选人创造公平竞争环境——应被视为缺乏证据支持。这一说法对某些形式的偏见或许成立。但目前没有公开的证据基础证明其对残疾问题同样成立,而这些系统运作的机制反而暗示了相反的结论。模型对与从以往成功候选人中习得的分布的一致程度进行评分。而残疾,在这些系统最常测量的维度上,恰恰体现为对该分布的不一致。

2025年3月的投诉揭示了什么

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.

无论结果如何,这一事实模式正是雇主应当纳入建模考量的情形,因为它并不依赖于证明某一模型存在偏见。它取决于三个普通的问题:该测评对这名候选人而言是否可以无障碍使用?是否有人提出过便利请求,回应又是什么?雇主能否说明该测评所衡量的内容,以及为何该构念与工作相关?

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.

无障碍性、便利措施与有效性是三项不同的义务

当前的许多讨论混淆了本应独立运作的区分,而将它们混为一谈会产生只解决一项义务、却使另外两项悬而未决的合规方案。

无障碍性是界面的一种属性。测评平台能否用屏幕阅读器操作、媒体是否配有字幕、时间安排是否可以调整,这些问题关乎候选人能否完全接触到该任务。这是大多数组织已经解决的一层,通常是通过供应商的合规声明来实现的。

便利措施是一项程序性义务。它要求在测评开始之前就告知候选人可以进行修改,要求某项请求触发的是一个互动过程而非表格式的拒绝,要求有明确的决策者,并要求存在一条不会使使用它的人本身处于不利地位的替代路径。一个在各方面在技术上都无障碍的平台,如果没有人告诉申请人存在替代方案,仍然可能引发拒绝提供便利措施的诉讼。

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.

州层面及其时间表

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.

州层面的立法方向趋向于通知与披露义务,而非实质性的注意义务。雇主应当按照这样的假设进行规划:他们实际将面临的义务是说明自己在做什么,而能够证明自己所做之事的义务,将通过诉讼而非监管机构而降临。

当前应采取的行动

以下事项可由现有的人力资源部门完成,无需外部协助。

1. 盘点每一个涉及甄选决策的系统,包括简历解析、排序、淘汰性问题、基于聊天的初步筛选,以及自动化视频或语音测评。要包括申请人跟踪系统中默认启用的功能,这些功能最常被忽视。
2. 对每个系统,以书面形式说明其衡量的内容,以及该构念对应于哪项已记录的工作要求。如果无法给出答案,则说明该系统正在对一个未经验证的标准进行打分。
3. 确认候选人在测评开始之前——而非之后——就被告知存在替代或调整后的测评方式,并且该通知出现在测评本身之中,而非隐藏在招聘页面深处。

4. 调取过去二十四个月内与自动化测评相关的每一项便利请求。记录请求内容、决策者、提供的措施以及结果。这份档案在任何指控中都会被要求提交,应当在被他人审查之前先行自查。
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. 确认每次决策时生效的分数及配置在适用的保存期限内得以保留。仅为生成排名而计算后即被丢弃的分数,日后将无法作出解释。
7. 将任何偏见审计结果仅视为关于种族和性别类别的证据,不要在内部或对外将其表述为符合《美国残疾人法》的证据。

> **三个问题**
>
> 该测评对这名候选人而言是否可以无障碍使用?是否有人提出过便利请求,回应又是什么?雇主能否说明该测评所衡量的内容,以及为何该构念与工作相关?

结语

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.

2025年1月联邦指南的撤销改变了雇主被告知的内容。它并没有改变雇主所承担的义务。真正能够为自身招聘决策进行辩护的组织,并非那些购买了最先进工具或发布了最令人安心的审计报告的组织。而是那些能够说明其系统衡量了什么、这与工作有何关联、当候选人要求不同处理方式时发生了什么、以及是谁做出了决定的组织。

参考文献

- 美国公民自由联盟、科罗拉多州公民自由联盟、公共正义组织以及Eisenberg & Baum LLP律师事务所。向科罗拉多州民权司及美国平等就业机会委员会提交的投诉,2025年3月19日。
- 1990年《美国残疾人法》第一章,42 U.S.C. § 12112。
- 高伟绅律师事务所(Clifford Chance)。《面向残疾人的包容性人工智能:关键考量》。2024年。
- 科罗拉多州第24-205号参议院法案,《关于在与人工智能系统交互中的消费者保护》,2024年5月17日签署。
- 行政命令14179号《消除美国人工智能领导地位的障碍》，2025年1月23日。
- 伊利诺伊州众议院第3773号法案，修订《伊利诺伊人权法案》，2024年8月9日签署。
- 《2021年纽约市地方法144号》，自动化就业决策工具。
- 经济合作与发展组织（OECD）。《利用人工智能支持残障人士进入劳动力市场》，2023年。
- 美国平等就业机会委员会。《美国残疾人法案与使用软件、算法及人工智能评估求职者与雇员》，EEOC-NVTA-2022-2，2022年5月12日。该文件已于2025年1月27日从该机构官网撤下。
- 《雇员选拔程序统一指南》，29 C.F.R. 第1607部分；记录保存要求，29 C.F.R. 第1602部分。

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, April 2). 指导虽已撤回,但法规依然存在:2025年1月撤销后,人工智能、残障与就业决策的走向. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/zh/2025/04/02/the-guidance-is-gone-but-the-statute-is-not-ai-disability-and-employment-decisions-after-the-january-2025-withdrawals/