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/.

免于繁文缛节,却仍需为决策负责:小型机构与非营利组织的人工智能治理

Heather Grizzle · April 13, 2025

小型雇主可豁免大多数人工智能招聘法规,但无法豁免任何反歧视法。这些门槛究竟涵盖什么,以及该如何应对。

目录

1. 不对称之处
2. 小型组织实际上被豁免于什么
3. 它们未被豁免于什么
4. 小型组织为何在结构上更为暴露
5. 非营利组织的情况更为糟糕
6. 本可提供帮助的指南恰恰消失了
7. 在这种规模下实际可行的做法
8. 结语
9. 参考文献

不对称之处

关于人工智能监管与小型组织的传统说法是：合规负担最沉重地落在最无力承受的一方身上，而阈值和豁免的存在正是为了纠正这种失衡。这种说法说对了一半，而说错的那一半恰恰才是要害所在。

小型雇主和非营利组织确实被豁免于正在兴起的相当一部分监管体系之外。但它们几乎完全被豁免错了方向。这些豁免适用于披露、评估和记录制度——也就是本该促使组织仔细审视其已在使用的自动化工具的那部分框架。它们并不适用于底层的就业歧视法

规，这些法规在雇员达到十五人时即生效，且赋予个人诉权、个案责任理论，并不要求原告证明雇主具备专业知识。

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.

> 一个组织被豁免于本可发现问题的程序，却完全暴露于未能发现问题所带来的后果之中。

小型组织实际上被豁免于什么

阈值结构是真实存在的，值得梳理，但需附带说明：这些规定大多是新近出台的，有几项尚未生效，还有一项仍处于规则制定阶段，因此适用性应以具有法律效力的正式文本为准进行核实，而非依据包括本文在内的任何概述。

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.

综合来看，一个三十人规模的组织在大多数司法管辖区使用现成的求职者跟踪系统，并无义务进行影响评估、公布偏见审计、提供使用前通知，或维持大型雇主必须维持的组件级影响记录。它不会被审查。没有人会过问。

值得注意的例外

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.

它们未被豁免于什么

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.

购买行为同样不会转移责任。雇主始终是做出就业决策的一方，而不断发展的判例法表明，供应商可能被追加为被告，而非取代雇主成为被告。2024年7月，加州北区联邦地区法院允许针对一家筛选软件供应商的诉讼继续进行，理由是该供应商在使用其工具的雇主中充当了代理人角色，这一判决动摇了“责任可以干净利落地分配给编写代码一方”的假设。工具是“开箱即用”的产品，组织内无人真正理解它，这并非抗辩理由，而是一种自认。

残疾相关的法律理论尤其值得强调，因为这些恰恰是小型组织最可能面对、也最没有能力抗辩的情形。当候选人要求对评估进行调整而未获提供时，即产生“未提供合理便利”的诉讼理由。当某项甄选标准倾向于排除残疾人士，而雇主无法证明该标准与职位相关且符合业务必要性时，即产生“筛除”诉讼理由。这两者都不需要跨申请人群体的比较统计数据，也不需要专家重建模型。两者都可通过由请求、回应和结果组成的个人记录来证明——而这正是雇主自己制作并保存的记录。2025年3月向科罗拉多州民权司和美国平等就业机会委员会（EEOC）提交的一份投诉，代表一名聋人及原住民雇员，涉及一次自动化视频面试和一项被拒绝的字幕请求，其情形正与此完全吻合。两家公司均否认相关指控，但无论结果如何，该诉讼的形态都具有启示意义。

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.

小型组织为何在结构上更为暴露

规模不仅无法提供保护，反而会主动恶化处境，原因有四项，且会相互叠加。

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.

第二是议价能力。真正能保护雇主的，是合同条款：分数保留、版本识别、历史决策的可重现性、验证证据的获取权、在调查中的配合义务。这些都是在采购环节协商确定的，而一个签署标准订购表的三十人非营利组织，实际上根本没有能力去协商这些条款。最有效的单一防御手段，恰恰是小型组织最难获得的。

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.

第四是缺乏专职负责此事的人员。大型雇主拥有法律顾问、合规职能部门，以及至少会提出疑问的隐私官。而小型组织只有一名执行主任、一名负责管理求职者跟踪系统的办公室经理，以及一个从未讨论过此事的董事会。

非营利组织的情况更为糟糕

非营利组织承担着一种没有企业对应物的额外风险，而这种风险并非法律层面的。

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.

这并非针对某种不太可能发生的情景所做的假设性推演。残疾服务机构、社区健康中心、法律援助机构和公共机构，使用的是与其他所有人相同的商业求职者跟踪系统和自动化视频面试产品，通常使用的是入门级套餐，通常沿用默认设置，而且通常无人examined过该评估究竟衡量的是什么。最有可能雇用残疾人士、在谈论这一议题时也最具公信力的这个领域，运行的却是与它所批评的领域完全相同的、未经审视的筛选基础设施。

本可提供帮助的指南恰恰消失了

此刻还存在一个特有的难题。小型组织并不读法规原文，它们读的是通俗易懂的指导说明，而关于这一主题的通俗指导说明已于2025年1月被撤下。

EEOC撤下了其人工智能相关材料，包括2022年5月发布的、关于《美国残疾人法》与使用软件、算法和人工智能评估求职者及员工的技术协助文件，以及为劳动者撰写的配套摘要。劳工部指出，2024年9月发布的、专门用于帮助雇主在部署这些工具时不排斥残疾候选人的“人工智能与包容性招聘框架”，可能已不再反映当前政策。这些文件原本正是面向本文所描述的这类组织的、最易获取的入口。

相关法规本身并未改变。改变的是：对这些法规要求内容进行免费、通俗解释的渠道消失了，而最依赖这些解释的组织，恰恰是最没有预算聘请律师来替代它的那些组织。

在这种规模下实际可行的做法

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. **盘点你实际在运行什么。**列出招聘流程中软件对候选人进行评估、排名、筛选或打分的每一个环节，包括简历解析、淘汰性问题、评估模块以及基于聊天的初筛。包括在实施时默认启用的功能。大多数首次进行此项盘点的组织，都会发现至少有一个系统在打分，而此前无人知晓。

2. **关闭你无法解释的功能。**如果没有人能说清楚某项功能衡量的是什么、为何与该职位相关，正确的做法是将其停用，而不是把它记录下来。这一选项对小型组织而言是可行的，对大型组织而言则基本不可行，这也是本清单中收益最高的单一举措。
3. **以书面形式向供应商提出五个问题。**这项功能衡量的是什么。你们是否保留分数及配置信息，保留多久。能否重现十八个月前的某个具体决策。该功能所衡量内容有何验证证据支持。该产品支持何种便利调整途径。保留这些回答。拒绝回答本身也是一种答案，同样值得保留。
4. **在需要之前，先建立便利调整途径。**指定负责决策的人员，设定响应时限，确保存在不会使使用者处于不利地位的替代评估方式，并在评估环节本身而非仅在招聘页面上说明其可用性。这是本文件中成本最低的管控措施，也正好针对你最可能面对的那类诉求。
5. **保存便利调整档案。**每一次请求、由谁决定、提供了什么、结果如何，都应记录在案。一旦有指控提出，这些记录将被要求出示，而你应当先于他人审阅它们。
6. **合同续签时，要求明确数据保留与可重现性条款。**你可能得不到这些条款。但提出要求并被拒绝，远胜于根本不问——无论是从治理的角度，还是从记录所能证明组织当时知悉情况的角度来看，都是如此。

结语

小型组织理应获得大型组织所拥有的工具，这一主张本身没有问题，而技术确实降低了构建高效招聘基础设施的成本。然而，衡量由此产生的决策的标准并未随之降低，小型组织所获得的并非一套更宽松的标准，而是一份更单薄的书面记录。

这些豁免是真实存在的，但它们只是免于被追问的豁免，而不是免于承担答案的豁免。一个说不清自己的筛选工具究竟衡量什么的三十人组织，与一个同样说不清楚的三万人组织，处于相同的法律处境之中——只是前者拥有更少的资源去解决这一问题，而如果它是一个以使命为驱动的组织，一旦这个问题在公众场合被提出，它将失去的东西要多得多。

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；1964年《民权法》第七章，42 U.S.C. § 2000e；《就业年龄歧视法》，29 U.S.C. § 621。
- 《加州消费者隐私法》，Cal. Civ. Code § 1798.140，关于受规管企业的定义；加州隐私保护局关于自动化决策技术的拟议法规，已于2024年11月进入正式立法程序。
- 科罗拉多州参议院第24-205号法案，于2024年5月17日签署，预定生效日期为2026年2月1日。
- EEOC诉iTutorGroup公司案,案号1:22-cv-02565(纽约东区联邦地区法院),2023年8月和解令。
- Mobley诉Workday公司案,案号3:23-cv-00770(加利福尼亚北区联邦地区法院),2024年7月驳回动议裁定。
- 《2021年纽约市地方法144号》，自动化就业决策工具。
- 美国劳工部与就业与无障碍技术合作组织，《人工智能与包容性招聘框架》，2024年9月。
- 美国平等就业机会委员会,《美国残障人法与使用软件、算法及人工智能评估求职者和员工》,EEOC-NVTA-2022-2,2022年5月12日;于2025年1月27日从该机构网站撤下。
- 《雇员选拔程序统一指南》，29 C.F.R. 第1607部分，包括§ 1607.15A(1)；平等就业机会委员会记录保存要求，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 13). 免于繁文缛节,却仍需为决策负责:小型机构与非营利组织的人工智能治理. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/zh/2025/04/13/exempt-from-the-paperwork-liable-for-the-decision-artificial-intelligence-governance-for-small-organizations-and-nonprofits/