


ACC- | Or-Hof law ישראל מתכבדים להזמין אתכם

AI בגיוס עובדים

מסיכון משפטי לנכס ארגוני



יום שני | 16.3.2026 | 11:00



1. מקרה בוחן מעשי - עו"ד דן אור-חוף

2. הסיכונים הרגולטוריים והמשפטיים בישראל ובעולם – עו"ד דן אור-חוף

3. פתרונות משפטיים ומעשיים לפי שלבי היישום:
שלב ראשון: טרום התקשרות והתקשרות - עו"ד עמיר נוי

שלב שני: הטמעה ובקרה שוטפת- עו"ד ערן גנדמן

סיכום ושאלות

Use Case – AI Recruiting Platform

| | |
|----------------------|---|
| Notetaker | Transcript and timestamp for answers |
| Feedback and reviews | Combined recommendation + analysis |
| CV filtering | Scoring/filtering based on pre-defined criteria |
| Agent interviews | AI interview performance and analysis |



“It costs \$20K per year; We want to start using it tomorrow”



Is it permitted?



Which laws and regulations apply?



What do I need to do – vendor/candidate/internally?



Bias? Transparency? Consent? ADMT? Cyber?



Guidance / training?

ישראל – פרטיותו של המועמד



הגנת הפרטיות – יידוע, הסכמה, בחירה (?), מיקור חוץ, זכות עיון, העברה לחו"ל, אבטחה...

החוק

תקנות

הנחיית ידוע

גילוי דעת הסכמה

טיוטת הנחיית בינה מלאכותית

ישראל – מניעת הפליה

איסור הפליה

2. (א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירות במילואים שלהם, של בני זוגם או של הורה האחר של ילדם, ובכלל זה קריאתם לשירות מילואים או השירות הצפוי בשירות מילואים, לרבות מחמת תדירותו או משכו, בכל אחד מאלה:

ישראל - איסורים

איסור דרישת נתוני אשראי לשם העסקה

110. (א) לא יבקש אדם, במישרין או בעקיפין, לשם העסקת אחר, בין במסגרת יחסי עבודה ובין שלא במסגרת כאמור, נתוני אשראי או דירוג אשראי לגביו, לרבות בדרך של הצהרה או שאלון בכתב, לא יקבל נתונים כאמור ולא יעשה בהם שימוש; הוראות סעיף זה לא יחולו על נתוני אשראי לגבי לקוח המפורסמים על פי דין.

ישראל - איסורים

איסור שקילת מידע פלילי בניגוד להוראות החוק

38. (א) מי שאינו זכאי לקבל מידע פלילי מסוים או ככלל, על פי דין, לרבות מידע על פרט רישום שהתיישן או שנמחק, על תיק סגור על תיק שעוכבו בו ההליכים או על תיק תלוי ועומד, לא יביא אותו בחשבון בין שיקוליו בקבלת החלטה וכן לא יביא בחשבון מידע נוסף הנוגע למידע הפלילי האמור.

ישראל - איסורים

חשיפת מידע רפואי בהליך קבלה לעבודה – סיכום והמלצות

48. הסכמת מועמדים לחשיפת מידע רפואי על אודותיהם, אם במסגרת מסמך ויתור על סודיות רפואית ואם באופנים אחרים, הניתנת במהלך הליכי מיון וקבלה לעבודה, עשויה להוות הסכמה "חשודה". על מעסיקים מוטלת החובה לפעול ככל הניתן כדי להבטיח שהסכמה זו משקפת את רצונו החופשי של המועמד.

ישראל - איסורים

פרק ו': מניעת הפליה

מניעת הפליה בתעסוקה

29. (א) מעסיק לא ידרוש מעובד או ממועמד לעבודה (בסעיף זה – עובד) מידע גנטי או לעבור בדיקה גנטית.

EU AI Act (Annex III.4(a))

AI systems intended to analyse and filter job applications, and to evaluate candidates;

California – CCPA Regs. ADMT

WHAT is ADMT?

“(a) A business that uses ADMT to make a significant decision concerning a consumer...”

Examples of ADMT include:

- Resume-screening tools that businesses use to decide which applicants they will hire;

NYC Law 144

§ 20-871 Requirements for automated employment decision tools. a. In the city, it shall be unlawful for an employer or an employment agency to use an automated employment decision tool to screen a candidate or employee for an employment decision unless:

*1. Such tool has been the subject of a **bias audit** conducted no more than one year prior to the use of such tool; and*

Colorado AI Act

(9) (a) "HIGH-RISK ARTIFICIAL INTELLIGENCE SYSTEM" MEANS ANY ARTIFICIAL INTELLIGENCE SYSTEM THAT, WHEN DEPLOYED, MAKES, OR IS A SUBSTANTIAL FACTOR IN MAKING, A **CONSEQUENTIAL DECISION**.

(3) "CONSEQUENTIAL DECISION" MEANS A DECISION THAT HAS A MATERIAL LEGAL OR SIMILARLY SIGNIFICANT EFFECT ON THE PROVISION OR DENIAL TO ANY CONSUMER OF, OR THE COST OR TERMS OF:

- (a) EDUCATION ENROLLMENT OR AN EDUCATION OPPORTUNITY;
- (b) **EMPLOYMENT OR AN EMPLOYMENT OPPORTUNITY;**
- (c) A FINANCIAL OR LENDING SERVICE;

Illinois - Artificial Intelligence Video Interview Act

(820 ILCS 42/20)

Sec. 20. Report of demographic data.

(a) An employer that relies solely upon an artificial intelligence analysis of a video interview to determine whether an applicant will be selected for an in-person interview must collect and report the following demographic data:

(1) the race and ethnicity of applicants who are and are not afforded the opportunity for an in-person interview after the use of artificial intelligence analysis; and

(2) the race and ethnicity of applicants who are hired.

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

Example:

- Video interviewing software
- analyzes speech patterns
- scores an applicant low
- different speech patterns due to disability.

“It costs \$20K per year; We want to start using it tomorrow”



Is it permitted?



Which laws and regulations apply?



What do I need to do – vendor/candidate/internally?



Bias? Transparency? Consent? ADMT? Cyber?



Guidance / training?



תסקיר השפעה למערכת בינה מלאכותית (AIIA) שלב טרום-התקשרות

ספק ה-AI (מחזיק / מעבד מטעמו)

- מקבל גישה למידע אך ורק לשם מתן השירות הספציפי לארגון. 
- פועל בכפוף להוראות חוזיות נוקשות ומפורשות. 
- אינו בעל זכויות עצמאיות במידע ואסור לו לעשות בו כל שימוש אחר (כגון אימון המודלים המסחריים שלו). 

העברת מידע למטרת שירות

הארגון (בעל השליטה במאגר)

- קובע את מטרות העיבוד, אמצעיו ותכליתו. 
- נושא באחריות הראשית, החוקית והישירה כלפי המועמדים. 
- מכתיב את גבולות הגזרה לאבטחת המידע וניהול וניהול הסיכונים. 

הוראות, שליטה ובקרה

פיילוט בטוח

אפיון ותסקיר



סיכוני פרטיות מובנים במערכות AI



הטיות ואפליה (Bias)



קופסה שחורה (חוסר שקיפות)

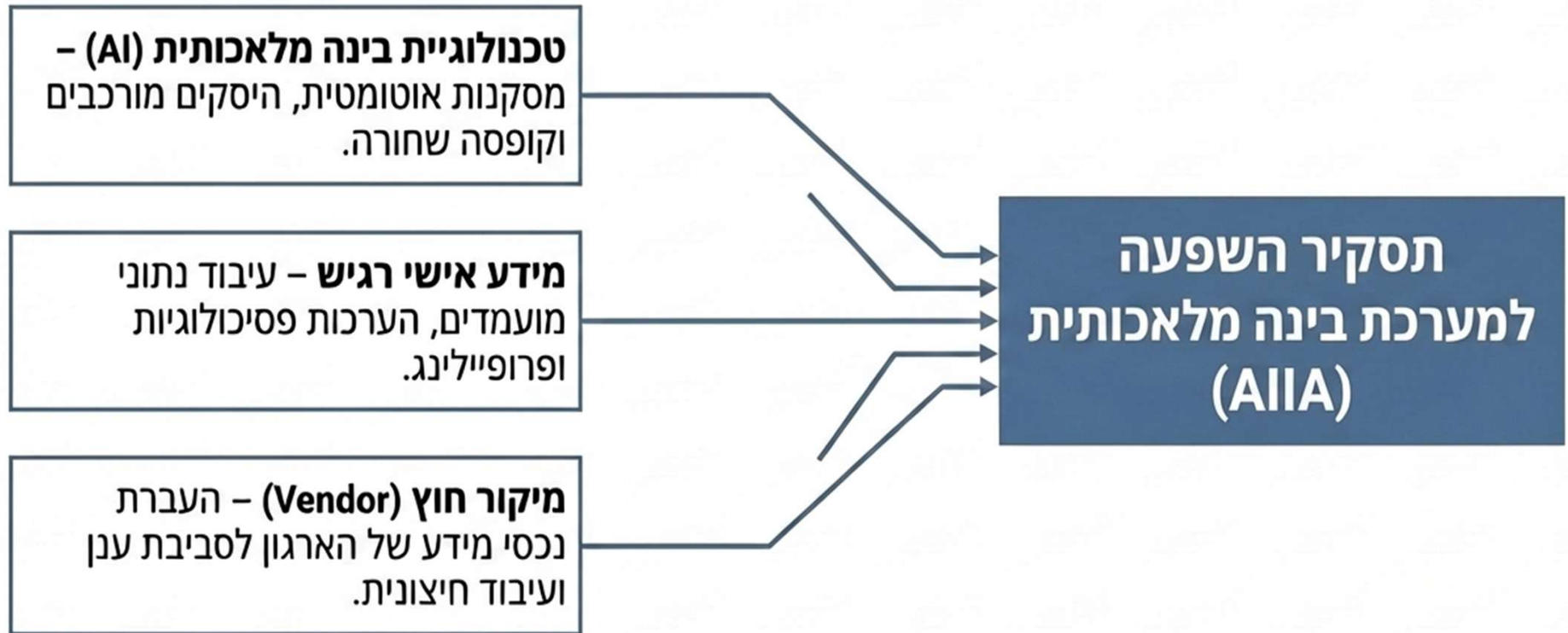


זליגת מידע ושימוש משני



פרופיילינג אוטומטי

מטרת התסקיר והטריגר לביצועו



1. אבטחת מידע ומיקור חוץ

ציות לתקנות אבטחת מידע וחוק הגנת הפרטיות.
הגדרת הסכמים מחייבים ובקורות הגישה למידע.



2. הגנת מידע וזכויות נושאי מידע

מזעור מידע (Data Minimization) וחובת יידוע.
על זכות העיון, התיקון והמחיקה בסביבת הספק.



3. מניעת הטיות (Bias)

מבדקי הטיות (Bias Audits) למערכת ה-AI
לרבות הטיות במודל עצמו ובפלט. ניטרול
משתני פרוקסי מפלים.



4. שקיפות ואחריותיות

הסברתיות (Explainability) כלפי המועמד.
פיקוח אנושי (Human-in-the-Loop) כדרישת
חובה.



פיקוח אנושי ומניעת אוטונומיה מוחלטת (Human-in-the-Loop)

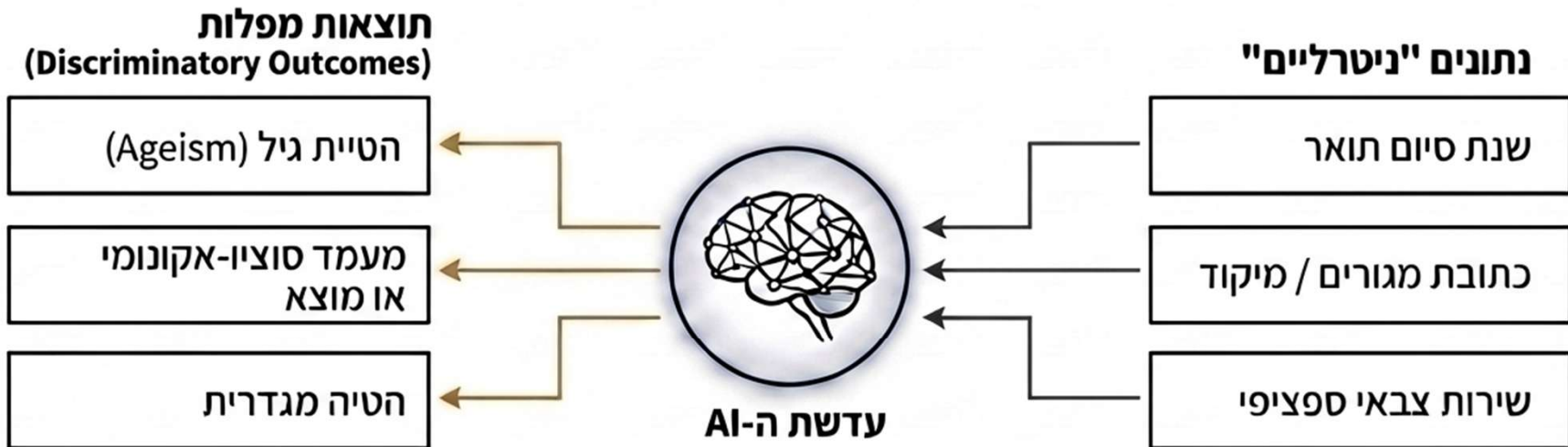
עקרונות חובת הפיקוח:

- 1. איסור על קבלת החלטה סופית על**
בסיס פלט המכונה בלבד ללא בדיקה
בדיקה אנושית אמיתית.
- 2. בקרת חריגים (Appeals & Recourse):**
הבטחת זכותו של המועמד לערער על
החלטה אוטומטית ולבקש בחינה
חוזרת על ידי אדם.



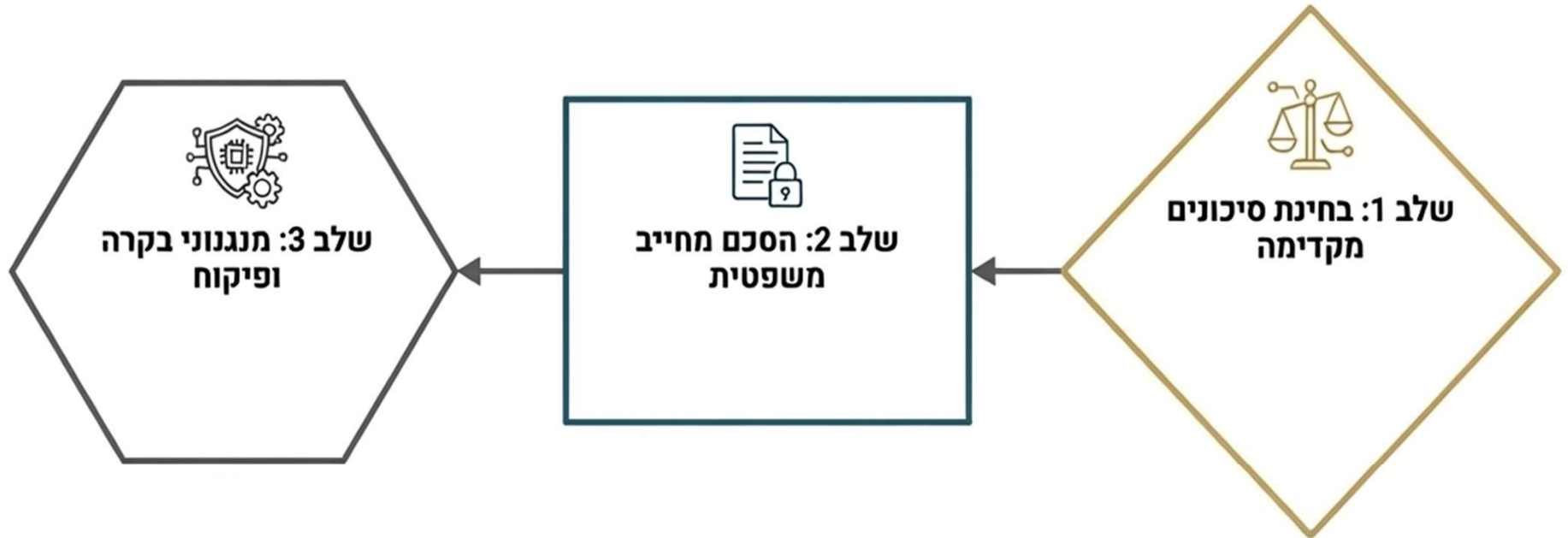
סכנת משתני הפרוקסי (Proxy Variables) במערכות סינון

אלגוריתמים מוצאים קורלציות שהינן חבויות. נתון לכאורה 'ניטרלי' משמש כפרוקסי להפליה אסורה לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.



דרישת סף: מבדק הטייות (Bias Audit) בלתי-תלוי מגורם צד-שלישי המאשר שהמערכת נוטרלה ממשתני פרוקסי מפלים.

אבטחת מידע במיקור חוץ



פתרונות טכנולוגיים נדרשים מהספק (PET)



עיצוב לפרטיות
(Privacy by Design)



סביבות ביצוע מהימנות
(TEE)



ערפול והסוואה
(Data Masking)

צ'קליסט החלטה – Go / No-Go להתקשרות

- ❑ בוצע תסקיר השפעה על מערכות (AIIA) ומופו כלל סיכוני הבינה המלאכותית בתהליך הגיוס.
- ❑ הספק עבר מבדק נאותות טכנולוגית ואבטחת מידע מחמיר בהצלחה.
- ❑ הוגבל השימוש במידע: עוגן איסור חוזי מוחלט על שימוש בנתוני הארגון לאימון מודלים מסחריים של הספק.
- ❑ נוסחו או עודכנו נוסחי ההסכמה והיידוע (Notice and Transparency) למועמדים.
- ❑ עוגנו חוזית מנגנוני מניעת אפליה (Bias), הסברתיות, פיקוח אנושי ומחיקת מידע בסיום ההתקשרות.

שימוש בכלי בינה מלאכותית בתהליכי גיוס הטמעה ובקרה שוטפת

4 אזורי פעולה עיקריים:

- הגדרת המערכת וקביעת מדיניות ארגונית
- הדרכה והטמעה ארגונית
- קביעת אחריות ארגונית ובקרת הטיות (BIAS)
- בקרה מתמשכת ושיפור



הגדרת המערכת וקביעת מדיניות ארגונית



הטמעה אחראית: אילו תכונות AI מופעלות? הטמעה מדורגת? למי יש גישה לאילו תכונות? הסכמה? הודעה?

הגבלת גישה: מי רואה מה? הפרדת תפקידים בין מגייסים, מנהלים, משאבי אנוש

צמצום מידע: אילו נתונים נקלטים? לכמה זמן הם נשמרים?

מעבר על קו"ח בסיוע AI: מי קובע את הקריטריונים? אישור

משפטי לפני הפעלה? דירוג אוטומטי או רק המלצות? מה קורה

כשמועמד לא עומד בקריטריון אחד אבל מצטיין באחרים? האם

יש override ידני? האם הקריטריונים שקופים?

ראיון מבוסס AI: אילו נתונים מהסרטון מנותחים? מי רואה את

הניתוח המלא? מי רואה חלקי? האם המועמד מקבל משוב על

הניתוח? מה קורה אם הוא מבקש להסביר או לערער? כמה זמן

הסרטון והניתוח נשמרים במערכת?

הדרכה והטמעה ארגונית



- מדריכים מפורטים לכל פיצ'ר/תכונה מבוסס AI : איך להשתמש, מה מותר, מה אסור (Dos & Don'ts)
- תרחישי שימוש מעשיים: דוגמאות מהשטח, טעויות נפוצות, נוהג שוק מיטבי (best practices)
- הדרכות חובה לכל משתמש לפני גישה למערכת

מעבר על קו"ח בסיוע AI

מותר

- "מה הניסיון של המועמד בניהול פרויקטים?"
- השוואה בין שני מועמדים על בסיס קריטריונים מוגדרים מראש;
- להשתמש בממשק לאיתור מידע ספציפי בקורות חיים ארוכים

אסור

- "האם המועמד נראה אמין?" (שאלה סוביקטיבית)
- דירוג לפי "התאמה תרבותית" ללא הגדרה ברורה
- הסתמכות ללא אימות ע"ב מסמכים המקוריים



תפקידים, אחריות ומבנה אסקלציה

משתמש ← ממונה מחלקתי ← ממונה ארגוני ← צוות משפטי

- ממוני AI מחלקתיים (AI Champions) כנקודת קשר ראשונה לשאלות ואסקלציה
- מנהל/ממונה AI ארגוני (AI Officer) כמפקח על יישום נכון ומטפל באסקלציה
- צוות משפטי/משאבי אנוש כמאשרי שינויים במדיניות ומטפלים בתלונות

סיכום ראיון מבוסס AI (אסקלציה)

- בעיה: מועמד טוען שהמערכת דחתה אותו בגלל מבטא או מוגבלות
- אסקלציה: מגייס ← ממונה מחלקתי ← ממונה ארגוני ← צוות משפטי ← ספק (בדיקת BIAS)
- פתרון: בדיקה מעמיקה של הניתוח, שיחה עם המועמד, אפשרות לראיון חלופי

תוכנית בקרה שוטפת

מנגנוני תיקון:

זיהוי ← אסקלציה ← חקירה [פנימית או עם הספק, לפי העניין] ← תיעוד ← עדכון מדיניות ← הדרכה



KPIs למעקב

- % שימוש
- זמן ממוצע לסגירת משרה (לפני ואחרי)
- שיעור מועמדים שעברו לשלב הבא (שינוי משמעותי?)
- מספר תלונות או בקשות הבהרה
- שיעור התערבות אדם לשינוי המלצת AI

קביעת סוג ותדירות אמצעי בקרה:

- **שבועי:** ניטור שימוש בסיסי
- **חודשי:** סקירת תוצאות
- **רבעוני:** ביקורת מעמיקה
- **שנתי:** הערכה אסטרטגית

בקרת הטיות – אחריות הארגון

למה זה קריטי?

- הספק בדק את האלגוריתם – האחריות למנוע הטיה נופלת קודם כל עלינו
- הטיה יכולה להיווצר גם מהדרך שבה אנחנו משתמשים במערכת, לא רק מהאלגוריתם עצמו
- יישום ובקרה נכונים של כלי AI בתהליכי גיוס יכולים להוריד יחס הטיות בהשוואה לתהליכים 100% מבוססי אנוש



מה החברה צריכה לבדוק?

- האם התוצאות מציגות דפוסים מפלים? (לפי מגדר, גיל, מוצא, וכו')
- האם הקריטריונים יוצרים הטיה עקיפה? (למשל: "5 שנות ניסיון" עשוי לפגוע במועמדים צעירים)
- פערים בשיעורי המעבר בין קבוצות שונות של מועמדים?
- משתמשים מתערבים יותר בהחלטות AI לגבי קבוצות מסוימות?

מי אחראי על מה?

- **הספק:** מוודא שהאלגוריתם עצמו אינו מוטה, מבצע בדיקות הטיה תקופתיות על המודל, ומספק כלים לניטור הטיה
- **החברה:** בודקת תוצאות בפועל, מוודא שקריטריונים מוגדרים אינם יוצרים הטיה, מנטרת שימוש ותוצאות באופן שוטף, ותיקון/אסקלציה לספק

בקרת הטיות – אחריות הארגון (חלק 2)

כלים לזיהוי הטיה: ניתוח סטטיסטי של תוצאות - השוואת שיעורי מעבר בין קבוצות; ביקורת מדגמית של תהליכים נתמכי AI; ראיונות עם

מגייסים (האם הם מרגישים שהמערכת מוטה?); משוב ממועמדים (האם יש תלונות על אפליה?)

תדירות בדיקה: תדירות מוגברת (למשל אחת לשבוע) בתקופת הלמידה (חודש/רבעון/חציון, בהתאם לאופי הכלי ומדיניות ארגונית);

תדירותו מופחתת בסוף תקופת הלמידה (למשל דו-שבועי/חודשי)

מעבר על קו"ח בסיוע AI

- האם מועמדים עם שמות המעידים על מוצא אתני מסוים מקבלים ציונים נמוכים יותר?
- האם יש פער בין גברים לנשים בציונים, גם כשהכישורים דומים?
- האם בוגרי מוסדות לימוד מסוימים מקבלים יתרון לא מוצדק?





בקרת הטיות ברמת הארגון – דוגמה מעשית

בשלב זה, החברה החליטה על הטמעה מדורגת של 2 כלים: (1) מעבר על קו"ח בסיוע AI; (2) סיכום משוברים:

• **שלב א' – זיהוי הבעיה:** 60% נשים עוברות סינון; 25% מקבלות המלצה חיובית; 55% גברים עוברים סינון; 50% מקבלים המלצה חיובית

• **שלב ב' – חקירה:** אין הטיה בקביעת הקריטריונים + מערכת סיכום משוברים שמה דגש חיובי ניכר "אסרטיביות" וביטחון עצמי + מראיינים

נוטים יותר לתאר גברים במונחים כאלו ← הטיה מצטברת באופן ניסוח המשוב.

• **שלב ג' – תיקון:** הדרכת "שפה ניטרלית מגדרית"; הגדרת התרעות שימוש במילים המעידות על הטיה; הוספת שאלות מובנות בטופס

המשוב להפחתת סובייקטיביות; ניטור מוגבר לתקופת מבחן

• **שלב ד' – בדיקת תוצאות:** הפער בין גברים לנשים בהמלצות חיוביות צומצם לפחות מ-5%



Or-Hof

תיעוד ומעקב

למה זה חשוב?

שימור ראיות להצגת ציזות, שיפור מתמשך, שקיפות והסברתיות

מה צריך לתעד:

- כל החלטה עם מעורבות AI – מי השתמש, מתי, באיזו תכונה?
- כל מקרה שבו אדם שינה או דחה את המלצת ה-AI – למה?
- כל תלונה או בקשת הבהרה ממועמד – איך טופלה?
- כל שינוי במדיניות, בקריטריונים, או בהגדרות המערכת
- תוצאות בדיקות הטיה ופעולות תיקון

העדיפו תיעוד אוטומטי ככל שניתן

מנגנוני תיקון ושיפור



זיהוי בעיה + חומרה ← השהיית שימוש? ← חקירה ← פתרון מיידי/זמני (טכני/מדיניות/הדרכה)
← אימות ← תיעוד והפק"ל

דוגמה לתיקון טכני + מדיניות בכלי סיכום ראיון:

- בעיה: תמלולים לא מזהים נכון שמות מועמדים עם מבטא לא אמריקאי
- תיקון טכני: פנייה לספק לשיפור מודל הזיהוי
- תיקון מדיניות זמני: הוראה זמנית למשתמשים לתקן ידנית שמות בתמלול ע"י הוספת שדה "שם מועמד" שמוזן ידנית לפני הראיון
- אימות: בדיקת 50 תמלולים חדשים – שיפור של 40% בדיוק

הטמעה ובקרה שוטפת סיכום והמלצות מרכזיות



(3) בקרת הטיה היא אחריות שלכם, לא רק של הספק

- הספק בודק את האלגוריתם – אתם בודקים את התוצאות בפועל
- הטיה יכולה להיווצר גם מהאופן שבכם אתם משתמשים במערכת

(4) תיעוד ושיפור מתמשך

- תעדו הכל – תזכרו, נטל ההוכחה עליכם
- אל תפחדו לשנות ולשפר – גמישות היא המפתח להצלחה

(1) התחלה נכונה = הצלחה לטווח ארוך

- הגדרה מדויקת ויישום מדיניות ארגונית ברורה מהיום הראשון
- הטמעה מדורגת, למידה והרחבה

(2) הדרכה היא לא אירוע חד-פעמי

- משתמשים צריכים הדרכה מתמשכת, לא רק בהתחלה
- שינוי מהותי במערכת או במדיניות ← רענון הדרכה

Thank You

 www.or-hof.com

 office@or-hof.com

 144 Begin St., Midtown, Tel Aviv

