

## דור 4.0: אפליה בעולם התעסוקה

ד"ר תמי קצביאן

המשפט הישראלי בכלל, ובשדה העבודה בפרט, עבר כברת דרך ארוכה בכל הנוגע לזכות לשוויון של מזרחים ומזרחיות. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, שנחקק בסוף שנות השמונים של המאה ה-20 ותוקן במהלך השנים, קבע כי אפליית מועמדת או עובדת על רקע ארץ מוצא או גזע היא אסורה, והיא עילה לתביעה שבגינה התובעת תוכל לקבל סעד כספי ללא הוכחת נזק, ולעיתים גם צו המורה להשיבה למקום העבודה, בשל חומרת האפליה.<sup>6</sup>

בפועל, סוגיית האפליה של מזרחים בשדה העבודה נדונה לראשונה רק במאה ה-21, בפסק הדין "מישל מלכה ואח' נגד התעשייה האווירית לישראל".<sup>7</sup> פסק הדין, שנתנה השופטת סיגל דוידוב מוטולה בשנת 2013, ביושבה (דאז) בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, הכיר לראשונה באפליה כלפי מזרחים בשדה העבודה, והראה על בסיס ספרות סוציולוגית כי היא עודנה קיימת בישראל. עוד קבע פסק הדין כי העובדה שבמקום עבודה מסוים ישנם עובדים ועובדות רבים בני הקבוצה המופלית (ובמקרה הנדון, בתעשייה האווירית היו לא מעט עובדים מזרחים) אינה משנה לכאן ולכאן. מעסיק יכול להפלות מזרחים גם אם חלק ניכר מעובדיו הם כאלו.

---

<sup>6</sup> המאמר שלהלן נכתב בעברית שוויונית, ומסיבה זו נוסחה צורת ה"סתמי" הדקדוקית לאורכו לעיתים בלשון זכר ולעיתים בלשון נקבה.

<sup>7</sup> הייתה לי הזכות להיות אחת מכותבות כתב התביעה בעניינו של מישל מלכה, במסגרת עבודתי דאז במרכז תמורה למניעת אפליה, בהובלת הפרופ' יפעת ביטון (החוקרת הראשונה והבולטת בתחום אפליית מזרחים במשפט) ולצד עו"ד אייל שטרנברג, עו"ד ורדית אבידן ועו"ד אפרת פודם.

מאז שניתן פסק הדין בעניינו של מלכה עבר קרוב לעשור, אך ספק רב אם אפליה כלפי מזרחים ומזרחיות מוגרה לחלוטין משדה העבודה. הקושי המרכזי באפליה על רקע אתני (ובאפליה בכלל) היא להוכיח שאכן התקיימה. במקרה של מישל מלכה היה למלכה "מזל": האדם שבחן את קורות החיים שלו כדי להחליט אם להזמין לריאיון פלט את האמירה הגזענית, "מה זה השם הזה?! מי זה הערס הזה שהבאת לי?!" לאמירה הזו היה עד חברו של מלכה שהגיש את קורות החיים שלו, והוא שסיפר למלכה על המקרה. חברו של מלכה גם העיד בהמשך הדרך בדיוני בית הדין לעבודה על השתלשלות העניינים. בעקבות תיאור הדברים הגיש מלכה קורות חיים זהים בשם בדוי – זומן מייד לריאיון. הזימון המייד בשם הבדוי והאמירה הגזענית על שמו האמיתי – די היה בהם כדי להוכיח ראשית ראייה לאפליה, שהעבירה את נטל ההוכחה לתעשייה האווירית. כעת נדרשו הם להוכיח שלא הפלו את מישל מלכה בבחינת מועמדותו לעבודה.

השאלה שיש לשאול היא עד כמה יש בפסק דין זה כדי לסייע במקרי האפליה הקורים – ושעוד יקרו – בשוק העבודה הישראלי, בהיעדר עדות ברורה למחשבות הגזעניות החולפות בראשם של מי שבוחנים את קורות החיים. השאלה הזו עשויה להתייטר, לכאורה, בעידן של אמצעים מבוססי בינה מלאכותית העתידים להחליף, לפחות במקומות עבודה מרכזיים ובשלב המיון הראשוניים, את הממיינים והממיינות בשר ודם. אמצעים מבוססי בינה מלאכותית הם שייחשפו לקורות החיים ולמידע שהעבירו המועמדת או המועמד, והם שיקבעו – על בסיס המידע שהוגש ועל בסיס "טביעת האצבע" של המועמדת או המועמד ברשת (קרי, כל מה שהם אי פעם פרסמו ברשתות חברתיות או שפורסם עליהם) – אם כדאי להעביר אותם לשלב הבא ולזמנם לריאיון או לא.

האם אמצעים מבוססי בינה מלאכותית יכולים למגר את ההטיה המוטמעת בקרב מנהלים ומנהלות רבים בשוק העבודה כלפי

מזרחים ומזרחיות? האם בטכנולוגיה נעוץ הפתרון לבעיית האפליה של אוכלוסייה זו בחברה הישראלית? התשובה לשאלה הזאת, כמובן, מורכבת. לכאורה, להבדיל מהטיותיהם הגזעניות של רבים ורבות מהמעסיקים, אמצעים מבוססי בינה מלאכותית הם מקצועיים וניטרליים, ולכן יוכלו לקבוע קביעות ענייניות ללא משוא פנים. עם זאת, הספרות הרבה בתחום מראה כי אמצעים מבוססי בינה מלאכותית המעורבים בשלב מיון של מועמדות ומועמדים לעבודה נוטים לשעתק את חוסר השוויון הקיים בחברה. הסיבה לכך יכולה להיות קריטריונים מפלים שנקבעו בעת התכנות; היא יכולה להיות בשל נטייה של האמצעים האלו להעדיף מועמדים ומועמדות הדומים לאוכלוסייה המועסקת כבר במקום העבודה; או בשל ביסוסם של אמצעים מבוססי בינה מלאכותית על מסד נתונים חברתי אינ־סופי שנוצר בחברה הישראלית, שכבר קיימת בה אפליה – משמע, מסד נתונים מפלה. אמצעים מבוססי בינה מלאכותית נוטים גם לקבל החלטות על בסיס מידע אינ־סופי, חדש וישן, הקיים על המועמדת או המועמד ברשת, ולהסיק ממנו מסקנות בנוגע לאישיותם המקצועית. למשל, לא מופרך להניח שמועמדת המתבטאת בצורה נחרצת נגד גזענות ברשת ומנהלת ויכוחים מקוונים בעקבות הערות גזעניות למיניהן תתויג בידי אמצעי מבוסס בינה מלאכותית כדמות "בעייתית" או "וכחנית", שלא כדאי לגייס, בהתעלם מההקשר הקונקרטי שבו הדברים נאמרו.

במילים אחרות, עברנו דרך ארוכה עד להכרה ראשונית באפליית מזרחים ומזרחיות בשדה העבודה, ונראה שהדרך למיגורה רחוקה מסיום.

ההתפתחות הטכנולוגית המואצת בשנים האחרונות עשויה לייצר בעיות חדשות, המצריכות חשיבה משפטית וטכנולוגית חדשנית ויצירתית. לטעמי, האתגר הגדול הבא בשוק העבודה הישראלי נעוץ בצורך להתמודד עם אפליה דור 4.0, שמחוללים אמצעים מבוססי בינה מלאכותית, ובצורך לרתום את החדשנות

הטכנולוגית לטובת כלל החברה, ובמיוחד לקידום המאבק בחוסר השוויון.

ד"ר תמי קצביאן היא מרצה בכירה בפקולטה למשפטים ע"ש חיים שטריקס, המסלול האקדמי, המכללה למינהל. ד"ר קצביאן היא מומחית לענייני עבודה וטכנולוגיה, בוגרת תואר ראשון בהצטיינות במשפטים מאוניברסיטת בר אילן, תואר שני בהצטיינות במשפטים מאוניברסיטת תל אביב, ותואר שני נוסף במשפטים מאוניברסיטת ייל (LL.M). את עבודת הדוקטורט שלה כתבה ד"ר קצביאן על זכויות עובדים בעידן הדיגיטלי באוניברסיטה העברית. לאחר לימודי הדוקטורט השלימה שנת פוסט-דוקטורט באוניברסיטת הרווארד, עם מלגות של פולברייט-אייסוף וקרן רוטשילד. במהלך כל שנות לימודיה באקדמיה הייתה ד"ר קצביאן חברה בקרן אייסוף.