



קריירה

המיילים והמסמכים שלכם בעבודה נהפכו לחומר גלם יקר. למי הוא שייך?

ארכיוני המיילים, הצ'אטים והמסמכים של חברות נהפכו בעידן ה-AI לחומר גלם לאימון מודלים ולמוצר שחברות טכנולוגיה מוכנות לשלם עליו מיליוני דולרים ■ אנשי מקצוע יכולים לקבל עד 30 אלף דולר על מסמכי העבודה שלהם ■ אבל למי שייך המידע: לחברה או לעובדים שיצרו אותו?

עדי שפירו לעקוב

22 בספטמבר 2026

מטוסיה של ספיריט איירליינס כבר לא ממריאים. חברת הלואי־קוסט האמריקאית הפסיקה את פעילותה במאי, לאחר שנקלעה להליך חדלות פירעון, והתחילה למכור את נכסיה. אבל לצד המטוסים, זכויות הנחיתה ושאר הנכסים המוכרים של חברת תעופה, התברר שיש לה עוד נכס ששווה מיליוני דולרים: הזיכרון הארגוני שלה.

להרשמה

באוגוסט זכתה גוגל במכרז לרכישת מאגר עצום של נתונים שהותירה אחריה ספיריט. המאגר כולל, בין היתר, כ-100 מיליון מיילים, כ-500 מיליון פריטי Microsoft Teams וכ-30 מיליון שורות קוד, לצד מידע על תפעול מטוסים, הכנסות, פרודוקטיביות, שיווק ותהליכי עבודה. גוגל הסבירה כי המידע עשוי לסייע לה בשיפור מוצרים ובאימון מודלי AI.

אלא שהעסקה, נכון לאמצע ספטמבר, עדיין לא אושרה. גוגל אמנם זכתה במכרז המקורי עם הצעה של 10 מיליון דולר, אך Micro1 — חברה העוסקת באספקת נתוני אימון ל-AI — הגישה הצעה מאוחרת של 12.5 מיליון דולר, והדיון באישור המכירה נדחה ל-30 בספטמבר. במקביל, איגוד הדיילים התנגד למכירה בגלל חשש לגורל מידע הנוגע לעובדים, וחברת התוכנה Springshot טענה כי המאגר עלול לכלול קניין רוחני ששייך לה ולא לספיריט. גם נציב פרטיות שמונה במסגרת הליך פשיטת הרגל העלה שאלות ביחס לעסקה. גוגל השיבה כי היא לא תקבל מידע אישי וכי מאגרי הלקוחות אינם חלק מהמכירה.

גוגל וספיריט מנסות לפתור חלק מהבעיה באמצעות הסרת מידע מזהה מתוך מאגרי המידע: לפי מתווה העסקה, צד שלישי אמור להסיר מהמידע פרטים מזהים לפני העברתו לגוגל. אלא שלטענת איגוד הדיילים, גם לאחר הסרת המזהים — העובדה שהקשרים בין מאגרי מידע שונים נשמרים עלולה לאפשר שחזור של מידע על עובדים מסוימים או על קבוצות קטנות.

הוויכוח הזה חושף שאלה גדולה בהרבה מגורלו של מאגר מידע של חברת תעופה אחת: למי בעצם שייכים מיליוני המיילים, הצ'אטים, המסמכים והמצגות שעובדים יוצרים לאורך שנות עבודתם? ומה קורה כשתוכן שנוצר כדי לעשות עבודה יומיומית מקבל פתאום ערך אחר לגמרי — כחומר גלם לאימון בינה מלאכותית?

עד 100 אלף דולר לארכיון של סטארט־אפ

עד לא מזמן, ארכיון המיילים של חברה נתפס בעיקר כתוצר לוואי של פעילותה: משהו ששומרים לצורכי תיעוד, רגולציה, המשכיות וייחודיות להרשמה

או הגנה משפטית. כעת הוא יכול לקבל ערך בפני עצמו, ואת הערך הזה כבר מנסים להפוך לשוק.

"מידע ציבורי מראה לך את העבודה המוגמרת; מידע פנימי מראה לך איך העבודה נעשתה — את התחזית כפי שנראתה בשבוע הראשון, הוויכוח בשבוע השלישי, המודל המתוקן בשבוע השישי והשרשור שבו מישהו זיהה את הטעות. הערך הוא ביכולת לראות פרויקט אמיתי מתקדם בתוך ארגון אמיתי"
דורי יונה, מייסד־שותף ומנכ"ל SimpleClosure

AssetHub, זרוע של חברת SimpleClosure האמריקאית, מסייעת לחברות למכור או להעניק רישיונות לשימוש בקוד, במסמכים ובסביבות העבודה הדיגיטליות שהצטברו אצלן. לדברי דורי יונה, מייסד־שותף ומנכ"ל SimpleClosure, ההבדל בין מידע ציבורי לארכיון פנימי הוא בדיוק ההבדל בין התוצאה לבין הדרך שהובילה אליה.

"מידע ציבורי מראה לך את העבודה המוגמרת; מידע פנימי מראה לך איך העבודה נעשתה", אומר יונה. המיילים, שיחות ה-Slack (פלטפורמת שיחות פנים־ארגונית), המשימות והטיוטות מתעדים לדבריו לא רק את ההחלטה הסופית, אלא גם "את התחזית כפי שנראתה בשבוע הראשון, הוויכוח בשבוע השלישי, המודל המתוקן בשבוע השישי והשרשור שבו מישהו זיהה את הטעות. הערך הוא ביכולת לראות פרויקט אמיתי מתקדם בתוך ארגון אמיתי, לפי הסדר שבו הדברים התרחשו. זה כמו לקבל מכונת זמן שמראה איך מוצר נוצר, החלטה אחר החלטה".

הערך הזה גדל ככל שמערכות AI עוברות מייצור תוכן לביצוע משימות. כדי שסוכן AI ילמד לפעול כמו עובד, מסביר יונה, לא מספיק להראות לו את התוצאה הסופית: "כדי לאמן סוכן לפעול כמו עובד מוכשר לעבודה צריך דוגמאות של עובדים אמיתיים — איך הם מתא **להרשמה**

ביניהם, קובעים סדרי עדיפויות, מעלים בעיות ומתקנים טעויות בתוך הקשר עסקי אמיתי. את זה אי־אפשר פשוט לגרד מהאינטרנט — זה קיים רק בתוך חברות".

ב-AssetHub מסבירים כי סטארט־אפים טיפוסיים מקבלים כיום בין 10,000 ל-100 אלף דולר עבור החומרים שלהם, בעוד ארכיונים גדולים ושלמים עשויים להגיע לסכומים של מיליוני דולרים. בחברה אומרים שמספר רוכשי ה-AI שעובדים איתה גדל פי תשעה בתוך שנה.

מי שמנסה להפוך את הארכיונים האלה לשוק מסחרי מציב גם גבולות למה שאפשר להעביר הלאה. ב-AssetHub אומרים כי יש קטגוריות של מידע שהם מסרבים לקבל, ובהן "תיקי משאבי אנוש, הערכות ביצועים, מידע על שכר ומידע רפואי".

לא רק חברות שקרסו

ספיריט היא רק דרך אחת שבה הארכיון הארגוני נהפך לנכס. במקרה של ספייס־אקס, אף חברה לא קרסה ואף מאגר לא מוצע למכירה. באוגוסט הודיע אילון מאסק כי גרוק 5, הדור הבא של משפחת מודלי הבינה המלאכותית גרוק שפיתחה xAI, כיום חלק מספייס־אקס, צפוי להתאמן על "כל הקורפוס של נתוני ספייס־אקס". מאסק הבהיר כי הכוונה היא למעשה לכל הנתונים שהחברה ייצרה אי פעם — כמות מידע שהצטברה, לדבריו, "במהלך רבע מאה".

המטרה, הסביר מאסק, היא להשתמש בידע שנצבר לאורך שנות פעילותה של חברת החלל כדי להפוך את גרוק ל"מהנדס הטוב ביותר, בפער". במקרה הזה, הערך אינו נובע ממכירת המידע לגורם חיצוני, אלא מהיכולת להפוך ידע ארגוני שנצבר במשך שנים לחומר גלם לאימון AI.

הדרך השלישית שבה הידע הזה נהפך לסחורה מגיעה מכיוון אחר לגמרי. Handshake, פלטפורמת קריירה אמריקאית שמחברת בין סטודנטים למעסיקים, התחילה לחפש מסמכי עבודה לצורך אימון מערכות AI. אנשי מקצוע בתחומים כמו ייעוץ, פיננסים, מש **להרשמה**

הנדסת תוכנה ודאטה התבקשו להגיש חומרים מקצועיים שהם מחזיקים בזכויות עליהם או מורשים לשתף. התמורה: 6 דולרים לכל עמוד שאושר — ועד 30 אלף דולר בסך הכל. מטרת הפרויקט, לפי המודעה, היא לבנות מאגרי מידע איכותיים שיסייעו למערכות AI להבין עבודה עסקית, משפטית וטכנית אמיתית.

הוויכוח סביב ספיריט חושף גם פער בדין האמריקאי. לפי חוק פשיטת הרגל הפדרלי, ישנן הגבלות מיוחדות על מכירת מידע אישי כשחברה התחייבה במדיניות הפרטיות שלה שלא להעביר מידע כזה לצדדים שלישיים. במקרים כאלה, אם המכירה אינה תואמת את מדיניות הפרטיות הקודמת של החברה, בית המשפט יכול לאשר אותה רק לאחר מינוי נציב פרטיות מיוחד (Consumer Privacy Ombudsman). הנציב בוחן בין היתר את מדיניות הפרטיות, את הפגיעה האפשרית באנשים שהמידע נוגע להם ואת החלופות שיכולות לצמצם אותה.

— פרסומת —



רייכמן FORE

BeFORE
everyone else

אוניברסיטת רייכמן
לימודי חוץ
והכשרת מנהלים

והכשרת מנהלים - אוניברסיטת רייכמן FORE

Reichman University- FORE...

החוק גם דורש מבית המשפט לוודא שהמכירה אינה מפרה דין אחר החל מחוץ לדיני פשיטת הרגל. אלא שהמנגנון הזה נבנה בעיקר סביב פרטיות של צרכנים, ולא סביב מידע שנוצר במקום העבודה. במקרה של ספיריט, איגוד הדיילים מצביע בדיוק על נקודת התורפה הזאת: לטענתו, המאגר כולל שנים של תכתובות ורשומות תעסוקתיות רגישות, בעוד ההגנות המשפטיות על מידע כזה מפוצלות בין דיני

להרשמה

מדינות, דיני עבודה, חוזים והתחייבויות פרטיות שונות — ולא נשענות על מסגרת פדרלית אחת וברורה.

גם בישראל: הגבולות אינם מוחלטים

בעיני עו"ד **שיר שושני** כץ, שותפה במחלקת משפט וטכנולוגיה בפירמת עורכי הדין AYR, החידוש הגדול בסיפור של ספיריט הוא סוג הנכס שנחשף בו. "פתאום חדלות פירעון חושפת עוד סוג של נכס שלא הכרנו עד עכשיו: ידע ארגוני ותיעוד תהליכי עבודה", היא אומרת.

לדברי שושני כץ, הערך החדש הזה לא בהכרח משנה את הבעלות על המידע — אבל הוא הופך את השאלה מי רשאי לעשות בו מה לחשובה הרבה יותר. התשובה מתחילה בהפרדה בין כמה זכויות שונות. עצם העובדה שעובד כתב מסמך, מייל או הודעה אינה הופכת אותו בהכרח לבעל הזכות להחליט מה יעשה בהם. "הדין הישראלי קובע שתוצרים של עובד במהלך העבודה שלו יהיו בדרך כלל של המעסיק", היא אומרת. אבל מכאן לא נובע שלמעסיק יש בעלות בלתי מוגבלת על כל המידע שנמצא בתוכם. "לעובד עדיין נשארת הזכות לפרטיות, למשל", היא מדגישה. לעובדים יש גם זכות לשקיפות בנוגע למידע שנאסף עליהם ולשימוש שנעשה בו.

— פרסומת —

ריינמן FORE

BeFORE everyone else

FORE

אוניברסיטת רייכמן

לימודי חוץ והכשרת מנהלים

והכשרת מנהלים - אוניברסיטת רייכמן FORE

Reichman University- FORE...

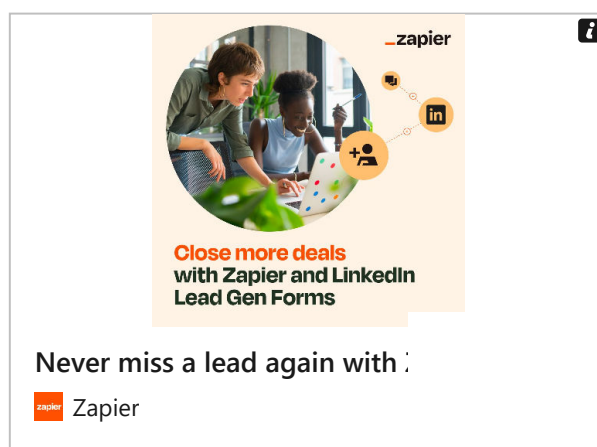
להרשמה

לפי עו"ד **שיר שושני** כץ מפירמת עורכי הדין AYR, "הדין הישראלי קובע שתוצרים של עובד במהלך העבודה שלו יהיו בדרך כלל של המעסיק" – אבל "לעובד עדיין נשארת הזכות לפרטיות, למשל". היא מוסיפה כי לעובדים יש גם זכות לשקיפות בנוגע למידע שנאסף עליהם ולשימוש שנעשה בו

השאלה אם מותר לקחת מידע שנאסף למטרה אחת ולהשתמש בו כעת לאימון AI פוגשת ישירות את חוק הגנת הפרטיות. תיקון 13 לחוק, שנכנס לתוקף באוגוסט 2025, עידכן והרחיב בין היתר את ההגדרות של מידע אישי, חיזק משמעותית את סמכויות האכיפה של הרשות להגנת הפרטיות, והטיל חובות נוספות על ארגונים שמחזיקים ומעבדים מידע אישי.

אחד העקרונות הרלוונטיים במיוחד לעניין הוא "צמידות המטרה", שהיה קיים בדין עוד לפני התיקון. במילים פשוטות, העובדה שארגון מחזיק מידע על אדם אינה מעניקה לו חופש לעשות בו כל שימוש שרצה. חוק הגנת הפרטיות מגביל את השימוש במידע למטרות שנקבעו לו כדין, ושימוש במידע על ענייניו הפרטיים של אדם שלא למטרה שלשמה נמסר עשוי להיחשב פגיעה בפרטיות.

— פרסומת —



Close more deals
with Zapier and LinkedIn
Lead Gen Forms

Never miss a lead again with :
Zapier

להרשמה

"כיום קשה מאוד להיצמד רק לשאלה מה הייתה המטרה המקורית שלשמה המידע נמסר, כי השימושים במידע משתנים כל הזמן", אומרת שושני כץ. "לכן צריך לבחון אם השימוש החדש הוא לגיטימי ומותר לפי הדין".

גם שימוש לצורכי AI אינו, מבחינתה, אסור מעצם הגדרתו. בחברה שעיסוקה בפיתוח טכנולוגי או AI, אימון מודל עשוי להיות קרוב יותר לליבת הפעילות העסקית, ולכן קל יותר להצדיק אותו. אבל המבחן רחב יותר: אם השימוש סביר ומידתי, אם הוא הובא לידיעת העובדים מראש, אם הוא מגודר, ובמקרים שבהם הדבר אפשרי — אם ניתנה לעובדים אפשרות שלא להשתתף. "הרבה דברים בפרטיות הם על איזושהי סקאלה", היא אומרת. ככל שהשימוש שקוף ומידתי יותר, כך הוא סביר יותר.

גם מחיקת שם או כתובת מייל לא בהכרח סוגרת את הסיפור. שושני כץ אומרת שפעולות כאלה בהחלט מצמצמות את הסיכון, אך לא תמיד הופכות את המידע לאנונימי. "מידע אישי זה מידע שניתן באמצעותו לזהות אדם, באופן ישיר או באופן סביר", היא מסבירה. גם אם שמו של האדם הוסר, הצלבה פשוטה יחסית עם נתונים אחרים יכולה לעתים להספיק כדי לזהותו. כלי AI הופכים את הגבול הזה למורכב יותר, שכן יכולות ההצלבה והניתוח שלהם מקלות לזהות מחדש אנשים מתוך מידע שנראה במבט ראשון אנונימי. לכן, הסרת מידע מזהה היא "אמצעי מפחית סיכון", לדבריה, אבל לא פעולה שהופכת בהכרח מידע אישי למידע אנונימי.

פלטפורמת הקריירה Handshake מציעה לאנשי מקצוע עד 30 אלף דולר תמורת מסמכי העבודה שלהם, כדי לאמן מערכות AI. יש רק תנאי אחד: שהמסמכים באמת שייכים להם. וזו בדיוק השאלה שמסתבכת והולכת

השאלה מסתבכת עוד יותר כשמי שמעביר את המסמכים הלאה הוא מי שכתב אותם. שושני כץ מציינת כי ההצעה של Handshake **להרשמה**

נראית מכוונת במיוחד לפרילנסרים וליועצים חיצוניים, בין היתר משום שביחסי עבודה רגילים נקודת המוצא היא לעתים קרובות שתוצרי העובד שייכים למעסיק. אבל גם לפרילנסר אין בהכרח יד חופשית, והגבול בין "אני כתבתי" לבין "זה שלי" רחוק מלהיות פשוט. "העובדה שאני יצרתי מסמך כלשהו לא בהכרח אומרת שאני רשאית לעשות איתו מה שאני רוצה ולהעביר אותו הלאה, ובטח שזה לא אומר שאני רשאית למכור אותו", היא אומרת.

שושני כץ אומרת כי אין עדיין פסיקה של בתי הדין לעבודה שנותנת תשובות חדות לגבי סעיפים בחוזי עבודה המתירים מראש אימון AI על תוצרי עובדים, וגם שאלת השימוש במידע עובדים לצורך אימון מודלים נמצאת בראשיתה. "אין עדיין אמירות מספיק בהירות בתחום הזה", היא אומרת.

עם זאת, היא אינה סבורה שהפתרון הוא בהכרח חוק AI חדש. לדבריה, רבות מהשאלות החדשות ניתנות כבר כיום לניתוח באמצעות דיני הפרטיות, הקניין הרוחני, הסודות המסחריים ודיני העבודה. "אנחנו לגמרי מסתדרים בסוף עם השאלות המהותיות", אומרת שושני כץ, משום שבמקרים רבים המשפט כבר התמודד עם גרסאות קודמות שלהן.

מה שהשתנה הוא לא בהכרח הזכויות, אלא הערך של מה שנשמר. מיליוני מיילים שנכתבו כדי לפתור בעיות, הודעות Teams שבהן עובדים התווכחו על הדרך הנכונה לבצע משימה, מסמכים שנערכו שוב ושוב עד שהגיעו לגרסה הסופית — כל אלה היו עד עכשיו בעיקר תיעוד של העבודה שנעשתה. בעידן ה-AI הם נהפכים גם למאגר שממנו אפשר ללמוד איך העבודה נעשתה, וחברות AI מוכנות לשלם מיליונים כדי ללמוד ממנו.

לחצו לקבלת עדכונים בנושא:

+ פרטיות + בינה מלאכותית + קניין רוחני + דיני עבודה + טכנולוגיה



הצג עוד

דיוורים | מערכת | הנהלה | תנאי שימוש | רכשו מינוי |
ביטול מינוי דיגיטלי | שאלות ותשובות | צרו קשר | פרסמו אצלנו |
הצהרת נגישות

חדשות, ידיעות מהארץ והעולם - הידיעות והחדשות בעיתון הארץ. סקופים, מאמרים, פרשנויות ותחקירי עומק באתר
האיכותי בישראל
© כל הזכויות שמורות להוצאת עיתון הארץ בע"מ

להרשמה