

1

КОЛЕКТИВНЕ ЗАСЛІПЛЕННЯ

Купити книгу на сайті kniga.biz.ua >>>

9 серпня 2001 року Хабіб Закаріас Муссауї, тридцятирічний чоловік франко-мароканського походження, вступив до Міжнародної льотної академії Пан-Ам у місті Іган, штат Міннесота¹. Це був устаткований високоточним симулятором заклад, у якому здійснювали комплексну програму навчання польотам на великофюзеляжних пасажирських авіалайнерах. На перший погляд Муссауї нічим не відрізнявся від усіх інших, хто хотів навчитися керувати авіалайнерами. Він поводився як людина дружна, допитлива і, вочевидь, заможна. І попри це за два дні в його інструкторів виникла підозра. Він оплатив недешевий курс вартістю 8300 доларів 100-доларовими купюрами². Він надзвичайно цікавився дверцятами кабіни пілотів. Він постійно допитувався про систему рейсів до Нью-Йорка і навколо нього.

Викладачі академії настільки засумнівалися в Муссауї, що за два дні після його вступу доповіли про нього в офіс ФБР у Міннесоті. Його було в належному порядку заарештовано. В ФБР його допитали і зробили запит на ордер для обшуку його квартири, але не змогли пред'явити достатніх підстав. Важливо відзначити, що факти, відомі про Муссауї, не змогли пов'язати з ширшим контекстом загрози ісламського екстремізму. Це був чоловік, якого підозрювали в порушенні візового режиму і який вступив для навчання до льотної школи за кілька тижнів перед найбільшим терористичним нападом в історії. У найближчі місяці після 11 вересня було розпочато численні розслідування з метою з'ясувати, чому таку зухвалу змову не було розкрито американськими органами

розвідки — групою, яка складається з десятків тисяч працівників і розпоряджається бюджетними коштами загальною сумою в десятки мільярдів доларів. У ході багатьох із цих розслідувань було зроблено висновок, що нездатність запобігти нападу стала катастрофічним провалом.

ЦРУ почуло немало щонайсуровішої критики на свою адресу. Зрештою, це орган, створений спеціально для координації зусиль розвідки, спрямованих проти загроз, особливо тих, які походять з-за кордону. З моменту схвалення нападів Осамом бен Ладеном у кінці 1998 — на початку 1999 року агентства мали двадцять дев'ять місяців на те, щоб перешкодити здійсненню плану терористів. Вони цього не зробили. Річард К. Беттс, директор Інституту досліджень війни і миру ім. Арнольда А. Зальцмана, назвав це «другим Перл-Гарбором для Сполучених Штатів». Майло Джонс і Філіпп Зільберзан, два провідних експерти з розвідки, описали це як «найбільший розгром в історії ЦРУ».

Є певна спокуса з цим погодитися, враховуючи зачіпки, які накопичилися за роки, що передували 11 вересня. Аль-Каїда зняла своє релігійне табу на терористичні акти смертників уже в 1993 році. Бен Ладен, син багатого бізнесмена з Саудівської Аравії, постійно впливав у неперевіраних звітах розвідки про арабські терористичні угруповання. Річард Кларк, національний координатор з питань безпеки в президентську каденцію Рональда Рейгана, сказав: «Тоді було схоже, що їх організовує якась сила, і, можливо, це був він. Він був єдиним чинником, який, наскільки нам було відомо, об'єднував ці терористичні угруповання».

Бен Ладен публічно оголосив війну Сполученим Штатам 2 вересня 1996 року, сказавши у відеозверненні, що він хоче знищити «гнобителя ісламу». Його агресивне послання отримувало дедалі більше поширення серед маргіналізованих

мусульман. Половина терористичних організацій функціонують менш ніж рік, і тільки 5 % долають десятирічний бар'єр. Аль-Каїді була властива довговічність. Це був виняток³.

Ідея використати літак як зброю була тоді в обігу вже майже десять років. У 1994 році алжирське угруповання викрало літак в Алжирі й, з чуток, збиралося підірвати його над Ейфелевою вежею⁴. Пізніше того самого року Том Кленсі написав трилер про те, як «Боїнг-747» скерували на будівлю Капітолію. Роман з'явився у списку бестселерів *New York Times* під номером один. У 1995 році поліція Маніли надала детальний звіт про план терористів спрямувати літак зі смертником на штаб-квартиру ЦРУ.

У 1997 році Айман аль-Завахірі — заступник бен Ладена — особливо підкреслив мету аль-Каїди, підбуривши її учасників до жорстокого вбивства в Єгипті 62 туристів, включаючи дітей. Одна жінка зі Швейцарії бачила, як голову її батька відрізали від тіла. Федеральна поліція Швейцарії дійшла висновку, що операцію фінансував бен Ладен. На відміну від попередніх терористичних угруповань, аль-Каїда, схоже, брала на себе обов'язок якомога збільшити страждання людей, у тому числі невинних.

У 1998 році бен Ладен зайшов ще далі у своєму прагненні насильства проти Сполучених Штатів. У широко розповсюдженому релігійному наказі він сказав: «...убивати американців і їхніх союзників — цивільних і військових — особистий обов'язок кожного мусульманина, який може виконувати його в будь-якій країні, де є можливість це робити». 7 серпня під час терористичних атаках аль-Каїди у Найробі й Дар-ес-Саламі було вбито 224 особи й поранено понад 4000. Першу з них здійснили з використанням вибухового пристрою, який містив понад 900 кг тротилу.

7 березня 2001 року, за шість місяців до нападу на Всесвітній торговий центр, росіяни надали звіт про аль-Каїду, де містилася інформація про тридцять одного армійського командира в Пакистані, які активно підтримували бен Ладена, і опис розташування п'ятдесяти п'яти баз в Афганістані⁵. Невдовзі після цього президент Єгипту Хосні Мубарак попередив Вашингтон про план терористів атакувати президента Буша в Римі за допомогою літака, заповненого вибухівкою. Міністр закордонних справ руху «Талібан» повідомив по тай американському генеральному консулу в Пешаварі, що аль-Каїда планує руйнівний удар по Сполучених Штатах Америки. Він боявся, що помста Америки знищить його країну.

У червні 2001 року, всього за кілька тижнів до того, як Муссауї вступив до авіаційної школи в Міннеаполісі, Кеннет Вільямс, аналітик ФБР в Аризоні, надіслав своїм колегам листа. У ньому говорилося: «Мета цього спілкування — повідомити Бюро і Нью-Йорк про можливість скоординованої роботи Осамі бен Ладена з відправки курсантів для навчання в університетах і коледжах цивільної авіації». Він вказав штаб-квартирі ФБР на потреби зробити перелік усіх льотних шкіл країни, опитати всіх операторів і скласти список усіх арабських студентів, які брали візи для навчання. Цей лист пізніше став відомий як легендарна «доповідна з Фінікса». Але на нього не відреагували.

Різка критика потім звучала з приводу того, що, маючи стільки доказів, органи розвідки не розпізнали змову, вже не кажучи про те, щоб підсадити в організацію свого агента. Об'єднаний комітет сенату дійшов висновку: «Найбільш фундаментальна проблема... це нездатність нашої розвідки встановити зв'язок між доступними вже до 11 вересня 2001 року даними про наміри терористів атакувати символічні для Америки мішені».

Це була вбивча оцінка. Можна зрозуміти те, що ЦРУ її не сприйняло. Представники Управління захищали старі заслуги, стверджуючи, що виявити плани терористів легко — але тільки в ретроспективі. Вони вказали на дослідження психологів Баруха Фішгофа і Рут Бейт, які перед історичною поїздкою Річарда Ніксона до Китаю попросили багатьох людей оцінити можливість її різних результатів. Чи приведе вона до постійних дипломатичних стосунків між Китаєм і Сполученими Штатами? Чи зустрінеться Ніксон із Мао Цзедуном хоча б раз? Чи вважатиме Ніксон успішною цю поїздку?

Візит виявився тріумфальним для Ніксона, однак цікаво було, як респонденти «запам'ятали» свої оцінки. Ті, хто вважав, що він буде катастрофічним, наприклад, пригадували, що були оптимістично налаштовані щодо його успіху. Як сказав Фішгоф, «респонденти відтворювали меншу свою здивованість подіями... ніж ту, яка насправді мала б бути». Він назвав це «повзучим детермінізмом»⁶.

Якщо застосувати ці висновки до подій 11 вересня, план міг здаватися разючо очевидним після них, але чи був він настільки очевидним до них? Чи не був це черговий приклад «повзучого детермінізму»? Чи було ЦРУ приреченим на цей напад, який на той момент було складно розпізнати з-поміж такої великої кількості інших загроз?⁷

Така країна, як Сполучені Штати, стикається з незліченними небезпеками. Усією планетою ширяться терористичні угруповання. Системи спостереження час від часу відстежують розмови в цифровому форматі, переважна більшість яких становлять дещо більше, ніж проста балаканина й пусті погрози. Розвідка могла б розглядати *всі* погрози, але на це не вистачило б її ресурсів. Це була б гіпердіагностика проблеми, навряд чи корисна. Як висловився один з керівників

боротьби з тероризмом, проблема була в тому, щоб відсортувати «червоні прапори в морі Червоних прапорів»⁸.

Для ЦРУ і його захисників 11 вересня було не провалом розвідки, а симптомом складності. Ці дебати й досі тривають. З одного боку, ті, хто каже, що розвідка пропустила очевидні тривожні знаки, з другого — ті, хто каже, що ЦРУ насправді зробило все, що могло, і що змови, як відомо, складно розкрити до подій.

Мало хто розглядав можливість того, що обидві сторони помилялися.

II

У найближчі роки після свого заснування в 1947 році ЦРУ дотримувалося суворої політики найму. Це була організація, яка вимагала найкращих із найкращих. Потенційні аналітики ЦРУ проходили не тільки детальну перевірку анкетних даних, перевірку на детекторі брехні й перевірку фінансової та кредитної історії, а й цілий арсенал психологічних і медичних оглядів. І, без сумніву, управління наймало виняткових людей.

Один ветеран ЦРУ розповів мені, що «два головні тести проводились на зразок кваліфікаційних випробувань, щоб перевірити інтелект кандидата, складався також його психологічний портрет для перевірки його психічного стану. В процесі тестування відфільтровували усіх, хто не показав себе зіркою в обох тестах. У рік, коли я подавав заявку, було прийнято по одному кандидату на кожні двадцять тисяч заявників. Коли ЦРУ говорило про те, щоб брати на роботу найкращих, — точніше не скажеш»⁹.

Але разом з тим ці рекрути були дуже схожі на вигляд: білі, чоловіки, англосаксонського типу, американці-протестанти. Це поширене явище в працевлаштуванні, інколи

його називають «гомофілією»: люди схильні наймати на роботу людей, які схожі на них і думають, як вони. Це свідоме прагнення когось оточити себе людьми, які поділяють його погляди, припущення й переконання. Як у старовинному прислів'ї, птахи збираються за кольором. У своєму скрупульозному дослідженні ЦРУ Майло Джонс і Філіпп Зільберзан пишуть: «Найперша стійка ознака ідентичності й корпоративної культури ЦРУ від 1947 до 2001 року — однорідність його персоналу щодо раси, статі, національності й класового походження (порівняно з рештою Америки і зі світом загалом)»¹⁰. Ось висновки, які зробив генеральний інспектор, дослідивши питання найму:

«У 1964 році серед працівників Управління національних оцінок (підрозділу ЦРУ) не було темношкірих, євреїв і жінок, а також було дуже мало католиків... У 1967 році серед приблизно 12 000 працівників ЦРУ поза офісом виявилось менш ніж 20 афроамериканців. За словами одного з колишніх кураторів і рекрутерів ЦРУ, у 1960-х управління не наймало афроамериканців, латиноамериканців та представників інших нацменшин і дотримувалось цієї звички аж до 1980-х... До 1975 року до наймання в розвідку Сполучених Штатів відкрито не допускали людей з нетрадиційною сексуальною орієнтацією»¹¹.

У червні 1979 року на агентство подали судовий позов за відмову просувати по службі оперативних офіцерів-жінок, через рік справу було закрито за обопільною згодою.

¹⁰ Частково через побоювання, що працівники нетрадиційної сексуальної орієнтації, особливо ті, хто не заявив про це відкрито, можуть стати об'єктами шантажу.

Невдовзі після цього агентство виплатило 410 тисяч доларів, щоб залагодити судову справу про гендерну дискримінацію, відкриту за позовом офіцерки з двадцятичотирирічним стажем. У 1982 році було виплачено 1 млн доларів за колективним цивільним позовом, у якому агентство обвинуватили в аналогічних упередженнях. Попри це, ЦРУ не стало помітно міняти свою кадрову політику. «Насправді нічого не змінилось», — сказав один із аналітиків¹².

Говорячи про свій досвід роботи в ЦРУ в 1980-х, один інсайдер написав: «процес наймання на таємну службу приводив до того, що нові офіцери були дуже схожі на людей, які їх наймали, — білі, переважно англо-саксонського типу; із середнього класу або з аристократів; випускники гуманітарних коледжів... Серед них було дуже мало не-європеїдів, дуже мало жінок. Дуже мало представників нацменшин, навіть тих, що походили з Європи. Інакше кажучи, різноманітності було навіть менше, ніж серед тих, хто стояв біля витоків ЦРУ»¹³.

На конференції в 1999 році під назвою «Розвідка Сполучених Штатів і кінець “холодної війни”» було тридцять п’ять доповідачів, із яких тридцять чотири були білими чоловіками. «Єдиним винятком була біла жінка, яка представила промовця на званні вечере»¹⁴. З 300 слухачів конференції менш ніж п’ятеро не були білими.

Дані про релігійні переконання посадовців ЦРУ, відповідальних за рішення щодо пріоритетних завдань агентства, не перебувають у публічному доступі, однак Джонс і Зільберзан зазначають: «із того, що ми знаємо про однорідність службовців штаб-квартири в Ленглі, можна припустити, що серед них було мало мусульман (якщо взагалі були)»¹⁵. Це підтвердив колишній кадровик ЦРУ, сказавши: «Мусульман там фактично не було».

Після завершення «холодної війни» різноманітність продовжувала зменшуватись. У книзі «Спадок попелу» («Legacy of Ashes») репортера Тіма Вайнера, лауреата Пулітцерівської премії, наведено слова Роберта Гейтса, який був директором ЦРУ на початку 1990-х, про те, що агентство стало менш охоче наймати «людей, які трохи відрізняються від інших, ексцентрично поводяться, тих, кому не пасує костюм і краватка, хто не вміє гратися з іншими в одній пісочниці. Через тести, які у нас проходили претенденти, — психологічні й усі інші — в агентство було складно потрапити людині з унікальними здібностями».

Один колишній оперативний співробітник сказав, що протягом 1990-х років ЦРУ була установою, «білою, як рис». За кілька місяців до подій 11 вересня у статті, написаній для «Міжнародного журналу розвідки та контррозвідки» (*International Journal of Intelligence and CounterIntelligence*), говорилося: «Від самого початку в розвідку набирали білих чоловіків, представників протестантської еліти, не тільки тому, що це був клас, наділений владою, а й тому, що еліта бачила себе як гаранта й захисника американських цінностей і моральних принципів».

Однорідність у ЦРУ викликала іноді стримані нарікання від політиків, які про неї знали. Вони були стурбовані тим, що ЦРУ не відзначається репрезентативністю щодо суспільства, для захисту якого було створене. Ці політики вважали, що якби в агентстві було більше жінок і представників нацменшин, це сприяло б просуванню інших кадрів. Вони висловлювали побажання щодо більшої інклюзивності штату. Але у службовців ЦРУ, схоже, завжди була своя козирна карта. Будь-яке відхилення від акценту на кваліфікації, за їхніми словами, стало б загрозою для національної безпеки. Якщо добирають команду спринтерів для естафети, варто

вибирати найшвидших бігунів. Так, вони всі мають один колір шкіри й стать — і що? *Будь-які* критерії добору, крім швидкості, нашкодять результативності. У контексті національної безпеки було неприйнятним надавати політкоректності перевагу перед надійністю. Ця ідея про співвідношення між високими професійними якостями й різноманітністю має довгу історію. У Сполучених Штатах вона стала підґрунтям прецедентного вислову судді Верховного суду Антоніна Скалії. За його словами, можна вибрати або різноманітність, або можливість бути «супер-пупер». Якщо різноманітні кадри, студенти чи будь-хто, вийдуть уперед завдяки прагненню до майстерності, це одне. Але надавати перевагу різноманітності перед майстерністю — інша справа, так можна дискредитувати саму мету, яка на це надихнула.

У команді для естафети зрештою не до питань раси. Якщо мова про фірму, справи ще серйозніші: ви ставите під загрозу її існування. Компанія-банкрут не може утримувати будь-який штат, різноманітний чи ні. І коли йдеться про національну безпеку, існує ризик, що ви піддаєте небезпеці те саме населення, яке ви покликані захищати. І як можна вважати такий спосіб дій етичним? Як сказав мені один колишній аналітик ЦРУ, «було чітке відчуття, що компроміси тут небажані. Не було б сенсу “розширювати” кадри — що б це не означало, — якби це призвело до втрати нашої переваги. Це не була тупість; це був патріотизм».

Навіть у 2016 році експерти з питань безпеки висловлювали аналогічні міркування. У своїй публікації для журналу *National Review* Фредерік Флейтц, колишній аналітик ЦРУ, який під час президентства Трампа став головою адміністрації Ради національної безпеки, піддав критиці ініціативу зі збільшення різноманітності в ЦРУ. «Захист нашої нації від таких загроз вимагає залучення надзвичайно компетентних

і здібних людей до оперативної розвідувальної діяльності, до написання аналітичних звітів у складних з погляду безпеки й права умовах... Місія ЦРУ занадто серйозна, щоб відволікатися від неї на спроби перебудувати суспільство».

Частково небажання наймати на службу представників нацменшин було пов'язане з побоюваннями щодо контршпіонажу, але його причини були значно глибшими. Тих, хто закликав до розширення принципів наймання, змусили замовкнути аргументами про підрив професійності. У ЦРУ мають працювати тільки найяскравіші та найкращі! Захист занадто важливий, щоб дозволяти різноманітності переважити майстерність! Як висловився один оглядач, «політкоректність ніколи не слід ставити вище за національну безпеку».

Було відсутнє розуміння фальшивості й згубності цієї дилеми.

III

Це книга про різноманітність, про силу об'єднання людей, які мислять неоднаково. На певному рівні ця мета може здаватися дивною. Звичайно, ми маємо прагнути думати коректно або точно, а не по-різному. Варто хотіти думати інакше, ніж інші люди, тоді, коли вони помиляються. Коли інші люди праві, інша думка, ніж у них, може привести тільки до помилки. Це схоже на здоровий глузд.

Ще одним твердженням, на перший погляд заснованим на здоровому глузді, є те, яке висловив суддя Скалія. Він заявив, що наймати людей через ту чи інакшу їхню відмінність — це шкодити результативності. Людей треба брати на роботу через те, що вони розумні, обізнані чи швидкі. Навіщо наймати людей менш обізнаних, швидких чи талановитих тільки тому, що вони інакші?