

# “9·11”事件后,美国国会议员严厉批评国安局工作不力—— 美全力打造“监控王国”

## “9·11”敲响警钟

2002年12月20日,美国参议院情报委员会就“9·11”恐怖袭击事件发表官方报告,称美国反恐力量本应能够阻止“9·11”悲剧,但国家安全局妨碍了这一努力,因为它“未能足够重视现代通讯技术”。

这份报告由参议院情报委员会和众议院情报常设特别委员会共同完成。它批评国家安全局对收集美国境内情报过于谨慎,与联邦调查局就针对美国的潜在恐怖袭击缺乏充分合作。

报告指出,国家安全局完全跟不上信息技术爆炸,它每天拦截全球6.5亿条信息,但“仅极小一部分被审核,其他则淹没在浩如烟海的数据中”。

后冷战时期的和平“红利”让美国付出代价,“9·11”事件让国家安全局饱受诟病。在这样的大背景下,国家安全局采取一系列措施改进工作,提高效率,试图减少舆论批评。于是,才有了备受争议的“棱镜”计划。

有意思的是,如今那些最大嗓门抨击美国已沦为“监控王国”的议员们,正是当年最卖力斥责国家安全局工作不力的人。

## “旧思维”不合时宜

情报专家说,只有大量收集数据,方能找到关键“交叉点”,从而理清正确线索。比如,如果有人定制一本护照,并提到一处与可疑人员相

“棱镜门”事件在美国社会引起巨大争议,一些国会议员猛烈抨击美国已沦为一个“监控王国”。然而十几年前,也正是这些议员,在一份“9·11”事件报告中,严厉批评国家安全局工作不力,导致悲剧发生。在巨大的舆论压力下,美国政府开始打造新的情报收集体系,“监控王国”就此诞生。



■ 美国国安局局长基思·亚历山大为“棱镜门”项目辩护 图 GJ

关的地址,这可能会引起分析人员关注,但并不一定指向某一阴谋;如果此人同时还购买了大量化肥,加上这一线索,就基本构成一个明确的威胁,政府可以采取相应行动。

2006年1月30日,在《纽约时报》发表的评论文章《我们为什么监听》中,前国家安全局高级官员菲利普·罗比特就“威胁矩阵”如何运作讲述了一个生动例子:2001年9月10日,即“9·11”前一天,国家安全局截获两条讯息,一条是“比赛明天开始”,另一条是“明天发起进攻”。它们是从阿富汗基地组织活跃区域的随机电话监听中获得的,没有人

明白它们是什么意思,秘密直到第二天才揭晓。

罗比特写道:“如果当时我们能够前后对照信用卡账户、飞行常客记录以及这两个通话者共用的一个电话号码,就可以通过‘数据挖掘’轻易找到与他俩有联系的另外17个人,他们于同一天同一时刻出现在我们的4架飞机上。”

为了收集更多数据,在2002年国会报告发表后的最初几年里,国家安全局曾启动一个预算高达10亿美元的“开拓者”计划,但以失败告终。

究其原因,它依然采用冷战时代的“旧思维”来收集情报,即试图

建立一个集中的信息收集处理体系。这种思路针对当年的苏联十分有效,因为其特定信息是隔离的,传输集中,方式简单老旧,信息量少,美国可以有针对性地建立一个封闭式监控体系。

但是后冷战时代,大家同在一个极其分散的互联网上,任何组织都可以轻松利用最新信息技术保持联系。对于情报部门来说,如采用老式收集情报方式,则意味着要建立一个可以监控整个互联网的巨大体系,互联网有多大,监控网络就有多大。显然,联邦政府根本做不到这一点,10亿美元只是毛毛雨。成本太高,网络发展又太快,要在互联网上全面收集数据,是“不可能的任务”。

## “私有化”大势所趋?

经历种种尝试和挫折之后,国家安全局终于理清情报收集“新思维”:利用互联网分散的共享模式,借助美国最先进的网络技术公司收集和过滤情报,搜寻恐怖袭击的蛛丝马迹,从而跟上“信息时代的步伐”。

在国家安全局老局长海登眼里,将一个平庸的冷战间谍机构改造成一个“私人”技术企业,无论对于反恐还是技术发展本身,都合乎逻辑,势在必行。他在接受《国事杂志》采访时说:“今天的米德堡(国家安全局总部),每一部电话和计算机都不是政府所有。”

唐韵

### 相关链接

局标志  
■ 美国国家安全局



## 美国国家安全局

美国国家安全局(NSA)是美国政府机构中最大的情报部门,也是最为机密的部门。NSA甚至不为美国政府其他部门所了解,所以经常被戏称为“No Such Agency”(无此单位)。

NSA成立于1952年11月,总部设在马里兰州米德堡。该机构隶属于美国国防部,专门负责收集和分析外国通讯资料,监听范围涉电台广播、通讯、互联网,尤其是军事和外交的秘密通讯。

机构设置方面,NSA主要下设无线电和无线电技术侦察局,政府通信、远距离通信和电子计算机设备安全局,科研和试验设计局,计划局和总局等。

NSA雇员人数多达数万,年预算经费数百亿美元,人员编制和预算拨款都超过中央情报局(CIA)。该局总部有一流的密码编制家和数学家,并备有世界上最先进的电子计算机。

在NSA流传着这样一句话——“我们相信上帝,我们监视其他所有人”。“9·11”事件后,美国在国家安全领域的投入大增,NSA触角更是迅速延伸,几乎无处不在。

### 相关链接

## 桑德伯格:天生的领导者

桑德伯格1969年8月28日出生,是家中三个孩子中的老大。父亲乔尔是眼科医生,母亲阿黛尔是法语老师。

父母在桑德伯格小的时候向她灌输“从商不好”的思想,希望她长大当医生、从政或去公益机构工作,不过这没能影响桑德伯格的选择。

桑德伯格从小口齿伶俐。中学一年级参加佛罗里达州演讲比赛,击败众多高年级学生获得亚军。那时她个子还没讲台高,站在凳子上才能露出头来。家人说,桑德伯格的“第一批雇员”是弟弟戴维和妹妹米歇尔。桑德伯格小学时就喜欢指挥他们,要求他们对她的每个指令都回答“好的”。

桑德伯格学习成绩优异,大学毕业时获得约翰·H·威廉姆斯奖学金。从哈佛大学商学院毕业后,她最初在麦肯锡咨询公司当经营顾问。1996年至2001年,她担任美国财政部副部长,并给后来升任部长的萨默斯当高级顾问,后者是桑德伯格大学期间的导师和论文顾问。

2001年,桑德伯格加入谷歌,担任负责全球在线销售和运营的副总裁。2007年圣诞聚会上,桑德伯格遇到“脸谱”董事会主席和首席执行官马克·扎克伯格,次年3月离开谷歌,出任“脸谱”首席运营官。

## 打破“看不见”的障碍 平衡好工作与家庭

# “往前靠”的女强人桑德伯格

谢里尔·桑德伯格是美国大型社交媒体“脸谱”的首席运营官,名列2012年《财富》杂志“商界50大女强人”和《时代》杂志“全球最具影响力100人”。

桑德伯格日前出版《往前靠:女人、工作和领导的意志》一书,以亲身经历证明女性有足够能力与男性平起平坐。

## 障碍来自自身

桑德伯格注意到,在美国和其他一些发达国家,女性受教育程度高于男性,工作报酬也比过去提高不少。但在企业高管层,男性仍是“世界主宰者”。

更让桑德伯格感慨的是,许多人意识不到女性地位低的现实,甚至觉得男性主宰世界理所应当。

妨碍女性进入高层的因素众多,如养育子女和料理家务花费大量时间和精力;以男性为主的董事会成员更换速度极慢,多数规定72岁退出董事会。桑德伯格承认这些障碍,但她认为,真正的障碍来自女性自身,是“看不见的,存在于女性头脑中的障碍”。

“与男同事相比,我们女性较少人渴望晋升。”她在《往前靠》一书中写道,“摆脱这些内部障碍对赢得权力至关重要。”

桑德伯格不止一次听到女性抱怨在工作中受到不公平对待,兼顾事业和家庭有多难,但她极少听到她们说受到自身的束缚。“从一降



■ “脸谱”首席运营官桑德伯格 本版图片

生,男孩和女孩就受到不一样的对待。一些负面信息被灌输给女孩——女性不该敢于直言,不该有进取心,不能比男性权力大等等。于是我们在本该往前靠时却往后退。”

## 迟些放慢脚步

桑德伯格在书中讲到这样一件事:几年前,“脸谱”一名年轻女员工问她许多关于如何平衡工作和家庭的问题,她以为这名员工打算和丈夫或男友要个孩子,但细问才知这名员工根本没结婚,也没有男朋友。

桑德伯格认为,女性没必要过早考虑这个问题,女性不是必须在家庭和工作中二选一,然而她们似乎很早就认定在事业成功和做贤妻良母之间只能选择一样。

桑德伯格认为,女性极少一下

子放弃事业追求,但往往在若干次小退却后彻底丧失与男性竞争的能力。一想到家庭,法律事务所女员工可能放弃当事务所合伙人的目标,女推销员可能不去申请管理职位。

“经常是不知不觉地,女性就停止寻找新的机会……等生完孩子返回岗位,她可能觉得没有成就感,或不被重视。这时,她可能进一步降低事业心,不再相信可以到达顶层。”

桑德伯格主张,女人等到非中断工作不可或孩子快出生时再放慢脚步也不迟,不该提前几年就不思进取,“不要在退出前就退出”。

桑德伯格自己也曾为生育后是否返回工作岗位纠结,最终决定请保姆帮忙照顾孩子,自己继续工作。她说,选择家庭还是工作因人而异,没有好坏之分,然而在选择之前拥有自

己的事业才能让选择无怨无悔。

## 尽力胜过求全

桑德伯格明白鱼和熊掌不可兼得的道理,承认做职业妈妈就必须“调整、妥协、牺牲”。

她刚加入“脸谱”那半年过得十分艰难,因为许多同事都像大老板马克·扎克伯格那样通宵达旦工作,她也不得不“入乡随俗”。“我担心走得太早‘扎眼’,于是一次又一次错过与孩子共进晚餐。”桑德伯格说。

桑德伯格觉得长期如此不是办法,于是想出折中方案。除了参加极为重要的会议,她每天下午5时30分准时下班,与家人一起吃饭后再接着工作。她将标语“尽力胜过求全”贴在办公室墙上。“我尽力去实践这句箴言,放弃不可能达到的要求。”她说,“当我确认家里和工作中最要紧的事后,感觉好多了,工作效率更高,也能做个好一些的妈妈。”

桑德伯格希望她写的书能促使更多女性“往前靠”,打破这个世界的权力格局,为女性赢得更多机会。“共同经历是感同身受的基础,反过来可触发我们需要的机制改革。更多女性进入领导层可以让所有女性获得更公平的对待。”她还希望女性在职场上积极进取的同时,男性能更顾家,因为研究显示,父亲更多参与育儿有益孩子身心健康。

桑德伯格说:“我们可以现在就行动,缩小小男女在领导层的差距。”

欧飒