

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Matic Zidarič

Proces rekrutacije vohunov v obveščevalno-varnostnih službah

Diplomsko delo

Ljubljana, 2017

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Matic Zidarič

Mentor:izr. prof. dr. Iztok Prezelj

Proces rekrutacije vohunov v obveščevalno-varnostnih službah

Diplomsko delo

Ljubljana, 2017

Proces rekrutacije vohunov v obveščevalno-varnostnih službah

Rekrutacija vohunov predstavlja kompleksen proces pridobivanja oseb, ki so s svojim dostopom do potrebnih informacij in določenimi zmožnostmi primerni za vohunsko delo. Gre za proces, ki je v uporabi že od začetkov modernejših konceptov vojskovanja, začeni z Sun Tzujem v stari Kitajski dinastiji. Gre za postopek, ki je lahko uporabljen na različne načine in ki v celoti predstavlja skupek možnih pristopov do osebe, vodenja osebe do uporabe primernih motivatorjev, ki bodo potencialne ga kandidata vodila za uspešno opravljanje dela. V takšnih primerih je izjemno pomembno, da rekruter prepozna primerne prijeme in uporabi vse potrebno znanje, ki mu omogoči pridobitev tajnih informacij. Gre za proces, ki se nenehno razvija in dopolnjuje. Človek za ustvarjanje strateške prednosti poskuša najti načine in eden izmed teh je tudi vohunjenje in z njim povezan proces rekrutiranja vohunov. Posameznika pri oblikovanju in sprejemu njegovega dela spremljajo lahko različne rekrutacijske metode ter različni motivacijski dejavniki, ki jih v določeni meri pojasnjujeta dve teoriji, MICE in RASCLS.

Procesi rekrutacij vohunov se skozi zgodovinska obdobja ne spreminjajo, spreminjajo se le okoliščine, intenzivnost in interpretacija pomembnosti posameznikovih motivatorjev, ki ga vodijo v sprejem vohunskega dela.

KLJUČNE BESEDE: Vohunstvo, rekrutacija, obveščevalno - varnostna služba, zbiranje tajnih podatkov

The recruitment process of spies in intelligence and security services

Recruitment of spies is a complex process of acquiring persons who with their access to necessary information and certain capabilities, are suitable for spy work. It is a process that has been in use since the beginnings of modern concepts of warfare, starting with Sun Tzu in the ancient Chinese dynasty. Recruitment can be used in a variety of ways which represent a set of possible approaches to a person, managing a person to use suitable motivators that will lead the potential candidate for a successful job. In such cases, it is of utmost importance that the recruiter recognizes appropriate approaches and uses all the necessary knowledge which will consequently make it possible to obtain classified information. It is a process that is constantly evolving and complementing. Man is always trying to create a strategic advantage, especially in intelligence work. Trying different ways of mental and personal approach to prepare person and work for you no matter the consequences are key elements of the recruitment process. Individuals in the design and acceptance of his spy work can be accompanied by various recruitment methods and various motivational factors, which are to certain extent explained by two theories, MICE and RASCLS.

Spy recruitment processes has not changed over the course of different historical periods, only circumstances, intensity and the interpretation of importance of individual motivators which lead to the acceptance of spycraft are changing.

KEY WORDS: Spycraft, recruitment, intelligence, collection of secret information

Kazalo

1 Uvod.....	6
2 Metodološki okvir.....	7
2.1 Predmet poučevanja.....	7
2.2 Cilj preučevanja.....	7
2.3 Hipoteze.....	8
2.4 Metodologija.....	8
2.5 Struktura diplomskega dela.....	8
3 Obveščevalna dejavnost.....	10
4 Obveščevalni cikel.....	13
4.1 Načrtovanje in usmerjanje.....	13
4.2 Zbiranje podatkov.....	14
4.3 Obdelovanje in izkoriščanje.....	15
4.4 Analiziranje in izdelava.....	15
4.5 Posredovanje in razširjanje.....	16
5 HUMINT kot kategorija zbiranja tajnih podatkov.....	16
6 Igra prevar kot sestavni element rekrutiranja.....	21
7 Rekrutacija.....	23
8 Proces rekrutacije vohunov.....	24
9 Metode rekrutiranja.....	26
10 Stopnje procesa rekrutacije vohuna.....	29
10.1 Ugotovitev potrebe po podatkih in tajnem sodelovanju.....	30
10.2 Iskanje potencialnega kandidata (Spotting/Screening).....	30
10.3 Preverjanje in proučitev zmožnosti kandidata (Evaluation).....	33
10.4 Približevanje kandidatu in neposredna rekrutacija.....	34
11 Motivacija.....	35
11.1 Motivacijska teorija MICE (Money, Ideology, Coercion, Ego).....	36
11.1.1 Denar (M - money).....	36
11.1.2 Ideologija (I - Ideology).....	37
11.1.3 Izsiljevanje in prisila (C - Coercion ali Compromise).....	38
11.1.4 Ego in vznemernost (želja po avanturizmu).....	40
11.2 Motivacijska teorija RASCLS (Reciprocation, Authority, Scarcity, Commitment and Consistency, Liking, Social Proof).....	41
11.2.1 Vračanje (R - Reciprocation).....	42
11.2.2 Institucija/Organ (A - Authority).....	42
11.2.3 Pomanjkanje (S - Scarcity).....	43
11.2.4 Zavezanost in doslednost (C - Commitment and consistency).....	43

11.2.5 Medsebojna všečnost (L - Liking)	43
11.2.6 Socialno dokazovanje (S - Social proof)	44
12 Privolitev in usposabljanje kandidata	45
13 Prekinitev sodelovanja med vohunom in obveščevalno službo	47
14 Študije primerov.....	50
14.1 Sir Francis Walsingham	51
14.2 Eric Erickson.....	55
14.3 Kim Philby	57
15 Primerjava študij primerov	61
16 Sklep.....	67
17 Viri in literatura.....	71

Kazalo tabel

Tabela 1: Primarna zaposlitev vohunov v času raziskave (Vir: Herbig L., Katherine. 2008. Changes in Espionage by Americans: 1947-2007).....	34
Tabela 2: Motivacijski dejavniki vohunov v raziskavi za obdobje med 1947 in 2007 (Vir: Herbig L., Katherine. 2008. Changes in Espionage by Americans: 1947-2007)	46
Tabela 3: Posledice vohunjenja oz. karakteristike vohunjenja po koncu opravljanja vohunskih dejavnosti (Vir: Herbig L., Katherine. 2008. Changes in Espionage by Americans: 1947-2007)	50

1 Uvod

Obveščevalna dejavnost predstavlja rezultat zbiranja, analiziranja, združevanja in implementiranja vseh razpoložljivih podatkov, ki se nanašajo na enega ali več vidikov operativnega delovanja. To operativno delovanje je lahko posredno ali neposredno in potencialno pomembno za strateško načrtovanje in delovanje na različnih operativnih ali političnih ravneh.

V okviru pojma obveščevalna dejavnost, ki je precej širok, pa se pojavlja tudi sistemsko oblikovan obveščevalni cikel. Gre za petstopenjski proces, skozi katerega se vse pridobljene informacije preoblikujejo v uporabne t.i obveščevalne podatke. Tako predstavlja zbiranje in analiziranje podatkov ključno in osnovno funkcijo delovanja obveščevalnih služb. Pomembno je omeniti, da gre v večini primerov za aktualne probleme, ki so bodisi trenutno ali pa bodo problematični in aktualni v bližnji prihodnosti. Na nacionalni ravni gre torej za posredovanje obdelanih podatkov nosilec političnih funkcij (Prezelj 2014).

Segment zbiranja in pridobivanja informacij in podatkov, ki so relevantni za aktualne probleme, je zelo širok, ena izmed metod zbiranja pa je tudi t.i. agenturno pridobivanje obveščevalnih podatkov oz. s tujko HUMINT (Human Intelligence). Humint temelji na zbiranju informacij s pomočjo človeških virov, ki so v tem primeru lahko imenovani kot tajni agenti, tajni sodelavci ali kot so najpogosteje poimenovani, vohuni. Delovni načrt vohuna je psihično in velikokrat tudi fizično zelo naporen, hkrati pa zahteva obvladovanje in poznavanje raznovrstnih področij, tudi tistih, ki so bodisi izven posameznikovega akademskega področja. Odločno vlogo pri delovanju vohunov in vohunskih mrež zato opravljajo osebe, ki so zadolžene za pridobivanje primernega kadra. Ta kompleksen proces pridobivanja oseb imenujemo proces rekrutacije, osebe, ki to delo opravljajo, pa rekruterji. Rekruterji so v večini primerov osebe, ki s svojim znanjem, izurjenostjo ter izkušnjami prepoznajo potencialnega sodelavca ter ga z poznavanjem njegovega ozadja in zgodovine, interesov in včasih tudi njegovih napak prepričajo ali poskusijo prepričati v sodelovanje (Podbregar 2012, 47).

V diplomski nalogi bom bolj podrobno opisal proces rekrutacije, osredotočil pa se bom na procese ter motivacijo, ki človeka prepriča v sprejetje tovrstnega dela oz. sprejem sodelovanja ter s tem svoje življenje izpostavi velikemu tveganju.

Zgodovinsko gledano so vohuni predstavljali ljudi, ki znajo živeti dvojno življenje in katerih delo zahteva ogromno znanja in prilagajanja. Skozi zgodovino so obveščevalne službe in njihovi predstavniki uporabljali različne načine za pridobivanje novih tajnih agentov oz. vohunov. Procesi in

metode rekrutiranja so se skozi različna obdobja medsebojno precej razlikovala, medtem ko je eden ključnih motivatorjev za pridobivanje vohunov do danes še vedno ostal denar.

V diplomskem delu bom zgodovinski pregled del različnih vohunov razčlenil s ciljem ugotoviti, kateri so bili glavni motivacijski dejavniki ter medsebojno primerjal napredek in spreminjanje le teh skozi različna časovna obdobja.

2 Metodološki okvir

2.1 Predmet poučevanja

Diplomsko delo preučuje proces rekrutacije tajnih agentov oz. vohunov v varnostnih službah. Proces rekrutacije je prisoten kot vpeljava osebe v vnaprej določeno ali potrebno delo, ki akterja pripelje v prednost. Danes predstavljajo varnostne službe ključno in celovito vlogo pri zagotavljanju nacionalne in mednarodne varnosti. Kljub temu da je obdobje tehnoloških presežkov skrčilo uporabo človeškega zbiranja podatkov, pa je ta še vedno nujno potrebna ter v velikih primerih tudi edini učinkovit način. Na proces rekrutacije in odziv na le te vpliva vrsta različnih dejavnikov, ki jih bom analiziral, hkrati pa bo diplomska naloga preučevala tudi motivacijske faktorje, ki osebo vodijo do sodelovanja ter zgodovinske primere, s katerimi bom ponazoril razlike, ki so vidne v samem procesu rekrutiranja, ter spremembe v motivacijskih dejavnikih, ki so jih rekruterji uporabljali.

2.2 Cilj preučevanja

Cilj preučevanja je predstavitev procesa rekrutacije ter aplikacija tega na pridobivanje tajnih sodelavcev oz. vohunov. Predstavil bom možne načine oz. možna orodja, ki so se in katera se še vedno uporabljajo za pridobivanje tajnih sodelavcev, hkrati pa bo diplomska naloga vsebovala tudi primere iz zgodovine človeškega zbiranja podatkov oz. primerjave metode in taktik rekrutiranja, ki so bili pri posameznih vohunih uporabljeni.

Cilj preučevanja je hkrati proces rekrutacije razdelati na sestavne faze ter vsako tudi predstaviti. Gre za faze, ki so sestavni del procesa, prav tako pa imajo faze medsebojno nadgrajevalno predpostavko. Kljub temu da je klasično vohunsko delo, ki ga bom v svoji nalogi tudi opisal, zaradi tehnološkega napredka postavljeno nekoliko v ozadje, bom skušal preučiti tudi dva sklopa motivacij oz. motivacijska dejavnika, ki danes vplivata na posameznikovo odločanje.

2.3 Hipoteze

H1: Denar je najbolj pogost motivator in ključni akter, ki osebo prepriča k izvajanju vohunskih nalog, ne glede na stopnjo osebnega tveganja ter možnih trajnih posledic za domačo državo.

H2: Dostop do ključnih oz. nujno potrebnih informacij ni vedno temeljnega pomena pri prepoznavanju potencialnih tajnih agentov.

H3: Izsiljevanje je element rekrutiranja, ki se danes uporablja pri pridobivanju tujih agentov ter bo ključnega pomena tudi v prihodnosti.

2.4 Metodologija

V diplomski nalogi bom uporabil naslednje metode dela. Prva metoda je metoda zbiranja podatkov sekundarnih virov, ki mi bo omogočila interpretacijo ter analizo, s čimer bom lahko analiziral ter pridobil relevantne podatke. V diplomski nalogi bo uporabljena tudi deskriptivna metoda, ki mi bo omogočila razlaganje relevantnih pojmov. Metoda dela, ki jo bom uporabil, je tudi študija primera, preko katere bom apliciral in predstavil teoretične osnove vohunstva in procesa rekrutacije. Zadnji del diplomske naloge pa bom s pomočjo primerjalne metode analiziral procese rekrutiranja skozi ključna zgodovinska obdobja.

2.5 Struktura diplomskega dela

Prvi del diplomskega dela je namenjen teoretični predstavitvi obveščevalne dejavnosti. V tem delu bom predstavil, kaj to sploh je, hkrati pa bom predstavil vse podskupine, ki so sestavni del celotnega obveščevalnega cikla. Sestavni del obveščevalnega cikla je tudi področje zbiranja obveščevalnih podatkov, pri katerem pa se bom teoretično osredotočil na področje človeškega zbiranja podatkov oz. vohunjenje. Osredotočil se bom na samo predstavitev vohunskega poklica, predstavil prednosti in slabosti uporabe te metode. Drugi del diplomske naloge je namenjen samemu procesu rekrutacije vohunov. V tem poglavju bom predstavil teoretične osnove procesa rekrutacije, hkrati pa bom predstavil najpogosteje uporabljene metode ter motivacijo, ki prisostvuje pri odločanju. Poleg tega bo drugi del vseboval tudi primerjavo procesa rekrutacije v preteklosti in danes. Tretji del diplomske naloge se bo osredotočal na analizo primerov iz zgodovine, s pomočjo katerih bodo razvidni različni in raznovrstni pristopi, stopnje motivacije in s tem povezani razlogi, ki so bili ključni pri rekrutiranju posameznikov. V zadnjem delu diplomske naloge pa bom študije primerov medsebojno primerjal ter

opozoril na skupne točke ter razlike, ki so jih prinesla časovna obdobja. Diplomsko nalogo bom sklenil z utemeljitvijo svojih razmišljanj glede zastavljenih hipotez.

3 Obveščevalna dejavnost

Splošna percepcija zaznava obveščevalno varnostno dejavnost kot dejavnost, ki je povezana samo z vohunjenjem ter delom, ki slovi kot moralno zelo vprašljivo. Obveščevalna dejavnost, s tujko "intelligence" je širok varnostni mehanizem, ki slovi kot orodje mednarodnega vpliva in zagotovitve širše varnosti v sodobni državi, hkrati pa lahko predstavlja tudi kriterij in tekmovalnost med velesilami - državami, ki gospodarsko in vojaško prinašajo največji svetovni vpliv. Termin obveščevalno - varnostna dejavnost se nanaša na preprečevanje, preiskovanje, odpravljanje različnih dejavnosti ter na pridobivanje in analiziranje potrebnih informacij.

Ko govorimo o obveščevalni dejavnosti, ne moremo izpustiti pomena besede varnost. Zaradi medsebojne povezanosti in neposredne navezave je velikokrat tudi poimenovanju obveščevalne dejavnosti dodana beseda varnost. Varnost je fenomen, ki posega na vsa področja človekovega delovanja. Človek potrebuje za svoj obstoj in življenje zagotovitev osnovnih potreb. Tukaj spadata predvsem prehranjevanje in reprodukcija. Vse skupaj pa ni mogoče zagotoviti brez ustrezne zagotovitve varnosti. Gre za stanje, "v katerem je uravnotežen fizični, duhovni, duševni ter gmotni obstoj posameznika in družbene skupnosti v razmerju do drugih posameznikov, družbenih skupnosti in narave" (Grizold 1992, 6). Stanje varnosti je nekaj povsem naravnega, potreba, ki je v človeku od samega začetka in omogoča vsakdanji obstoj. Varnost delimo na več ravni: individualno, mednarodno in nacionalno varnost. Obveščevalna dejavnost spada med orodja, ki vplivajo na zaznavanje in zagotavljanje varnosti v različnih oblikah oz. na različnih ravneh našega delovanja.

Ko govorimo o zagotovitvi varnosti, govorimo hkrati tudi o zagotovitvi varnosti določenih podatkov. Tako kot ima posameznik pravico ter potrebo po zagotovitvi varnosti, jo ima tudi država, ki deluje na večih ravneh varnosti. Države na nacionalni in mednarodni ravni operirajo z ogromno količino informacij, ki niso namenjene vsakomur. Gre za pomembno opredelitev in določitev, kateri podatki so tajni podatki, ter pojasnilo, zakaj so ti podatki tajni. Države tajne podatke različno interpretirajo, na mednarodni ravni pa je širjenje občutljivih podatkov odvisno tudi od medsebojnega sodelovanja oz. bilateralnih ali multilateralnih političnih in varnostnih sporazumov. Različne mednarodne varnostne, politične organizacije in države tajne podatke različno interpretirajo. V Republiki Sloveniji je tajni podatek definiran v Zakonu o tajnih podatkih. Tajni podatek je definiran kot "dejstvo ali sredstvo z delovnega področja organa, ki se nanaša na javno varnost, obrambo, zunanje zadeve ali obveščevalno in varnostno dejavnost države, ki ga je treba zaradi razlogov, določenih v tem zakonu, zavarovati pred nepoklicanimi osebami, in ki je v skladu s tem zakonom določeno in označeno za

tajno” (2. člen ZTP v Brezovšek in Črnčec 2007,105).

Obveščevalna dejavnost je tesno povezana s tajnimi podatki. Temeljni in ključni cilj obveščevalnih služb, ki delujejo v sklopu obveščevalne dejavnosti, je pridobitev tajnih podatkov sovražnih države in uporaba le teh v lastno ali skupno korist večih držav.

Obveščevalno dejavnost lahko opredelimo in delimo na različne načine. Lahko jo delimo glede na specializacijo delovanja, v širšem in ožjem pomenu ter kot strateško in taktično dejavnost. Glede na specializacijo delovanja jo delimo na:

- Politično orientirano obveščevalno dejavnost, katere primarni vir so informacije s področja notranje in zunanje politike, vojaška obveščevalna dejavnost

- Vojaško obveščevalno dejavnost, katere tarče so sovražne vojske, informacije o oborožitvenih sistemih, usposobljenosti in pripravljenosti pripadnikov, infrastruktura ipd.

- Industrijsko obveščevalno dejavnost, katere cilj je pridobivanje podatkov o ekonomskem stanju nasprotne oz. tuje države ter uresničevanje interesov lastne države (Prezelj 2014).

V širšem pomenu predstavlja obveščevalna dejavnost izdelek, ki je rezultat zbiranja, obdelave, integracije, analize, vrednotenja in interpretacije podatkov, ki so povezani z delovanjem tujih držav ali kriznih območij. Nasprotno pa ožji pomen obveščevalno dejavnost opradeljuje kot zbiranje in analiziranje podatkov ter preoblikovanje v obveščevalni izdelek (Črnčec 2009, 36).

Prezelj strateško obveščevalno dejavnost opredeljuje kot dejavnost, ki oblikuje in preučuje dolgoročne načrte ter analizira dogodke, ki bi lahko oblikovali varnostno prihodnost. Gre za analiziranje in predhodno predvidevanje različnih varnostno orientiranih dogodkov. Strateška obveščevalna dejavnost se ukvarja z izdelavo modelov in scenarijev za določene situacije, hkrati pa se ukvarja z akademskim raziskovanjem in proučevanjem možnih eskalatorjev (bodisi konfliktna in krizna žarišča, teroristične grožnje ipd). Taktična obveščevalna dejavnost pa po svoji naravi dela izvaja nekoliko manj kompleksna dela, hkrati pa se ukvarja z aktualnimi - konkretnimi primeri, ki zahtevajo takojšnje ukrepanje in neposredno delovanje (Prezelj 2014).

Z obveščevalno dejavnostjo je povezana tudi protiobveščevalna dejavnost. Ta predstavlja varovanje obveščevalno-varnostnega osebja pred napadi tujih obveščevalnih služb. Gre za zvrst obveščevalne ga dela, ki poteka tako na ozemlju domače države kot tudi v tujini. Protiobveščevalna dejavnost ni protivohunska dejavnost, saj gre v protivohunskem poimenovanju za ožjo dejavnost, katere cilj je samo in le preprečevanje nezakonitega oz. vohunskega delovanja s strani tuje države.

Protiobveščevalno delo predstavlja zelo kompleksen in zapleten sistem delovanja, ki je namenjen zaščiti državnih interesov in s tem povezanih podatkov pred dostopom tujih obveščevalnih služb.

Odom definira protiobveščevalno dejavnost kot "obveščevalno dejavnost o nasprotnikovih obveščevalnih zmogljivostih, tarčah, sredstvih, tehnikah ipd. (Odom 2003, 15 v Črnčec 2009, 36).

Sestavne dele obveščevalne dejavnosti predstavljajo obveščevalne sistemi. Obveščevalni sistem se velikokrat poimenuje tudi s pojmom obveščevalne skupnosti, kljub enačitvi pa vedno ne gre za sinonima. Države svoje obveščevalne službe oblikujejo v obveščevalno-varnostne sisteme ali skupnosti. Pomen besede sistem je mišljen kot sistem, način organiziranja, sodelovanja, usklajevanja in nadzorovanja delovnih operacij. Obveščevalni sistem je namreč možno opredeliti kot enoten sistem obveščevalnih in protiobveščevalnih dejavnosti, ki jih izvajajo službe na vseh ravneh, hkrati pa delujejo v smeri skupnega cilja (Podbregar 2016, 31).

Obveščevalni sistem je lahko oblikovan kot centraliziran, decentraliziran ali integriran. Centralizirani obveščevalni sistemi so sistemi, v katerih deluje enotna obveščevalna služba, ta pa opravlja obveščevalno delo za vse državne resorje. Decentralizirani obveščevalni sistemi so sistemi, v katerih so obveščevalne službe organizirane glede na različnost resorjev, posebnost pa je, da so medsebojno službe nepovezane. Gre za sistem, v katerem ni osrednje organizacijske službe, ampak so razdeljene po resorjih (različna ministrstva ipd). Integrirani obveščevalni sistemi pa so sistemi, ki združujejo predvsem dobre lastnosti tako centraliziranega kot decentraliziranega obveščevalnega sistema. Gre predvsem za obveščevalne sisteme, ki imajo obveščevalno službo opredeljeno za delo v tujini, več protiobveščevalnih služb iz različnih resorjev ter centralno obveščevalno službo za varstvo državne ureditve, ki lahko vsebuje tudi notranje protiobveščevalne dejavnosti (Šaponja 1999, 55). Primer integriranega sistema je obveščevalni sistem ZDA. Obveščevalni sistem ZDA sestavlja sedemnajst organizacij, vključenih v štiri različne kategorije. Ključne značilnosti so koordiniran pristop in usmerjanje ter skupno delovanje na strateški ravni (Črnčec 2009, 39).

Obveščevalne službe, ki delujejo v okviru obveščevalnega sistema, imajo različne funkcije, ki se razlikujejo glede na področje delovanja. Razumevanje glavnih nalog in funkcij posameznih obveščevalnih služb nam omogoča boljše razumevanje dela in pomena za zagotavljanje varnosti. Določitelj ključnih funkcij posameznih obveščevalnih služb je politični sistem in njegove lastnosti. Gre za določitev samega delovnega področja oz. določitev vrste dela, obsega ter ofenzivnosti nalog. Prednostne funkcije vseh obveščevalnih služb so zbiranje, analiziranje in ocenjevanje obveščevalnih podatkov in spoznanj. Gre predvsem za naloge, ki so opredeljene v obveščevalnem ciklu. Tukaj gre za nadaljno razčlenitev oz. delitev obveščevalnih služb glede na področje delovanja, ki sem ga že

omenil (vojaško, gospodarsko delovanje ipd.). Ključno funkcijo v boju svetovnih velesil predstavlja konkurenca kot glavna determinanta, saj je za vedenje o konkurentu in njegovih namelih, šibkostih in prednostih potrebno vedeti vedno več informacij. Gre za funkcijo, ki bazira predvsem na ustvarjanju strateških prednosti tako na vojaškem ali gospodarskem področju. Pomembna funkcija obveščevalnih služb je tudi vloga posrednika med dvema ali večjo skupino držav. Obveščevalne službe so že v preteklosti služile kot posrednik v smislu tajne diplomacije med državama, ki nimata javnih in uradnih stikov (ni veleposlaništev, ambasad itd.). Danes se v povezavi z obveščevalnimi službami pojavljajo tudi razna namigovanja o umetno ustvarjenih zarotah oz. različnih vrstah nemirov ali kriznih dogodkov. Gre torej za izhod iz klasičnih obveščevalnih okvirjev, ki vključujejo delovanje v obliki državnih udarov, likvidacij oseb ipd. (Purg 2002, 33–35).

Funkcije obveščevalnih služb determinira spreminjanje pomena strateškega okolja. S pomenom razumevanja strateškega okolja se sorazmerno spreminja in temu prilagaja načelo potrebe po vedenju.

4 Obveščevalni cikel

Obveščevalni cikel predstavlja kompleksen in težaven koncept. Gre namreč za cikel, ki predstavlja delovanja obveščevalnega dela, vendar velikokrat le teoretično. Obveščevalni cikli namreč nikoli niso bili ali so pretirano natančno vodilo, kako naj bi potekalo obveščevalno delo. Kljub temu da velja splošno pravilo, da je obveščevalni cikel le teoretično izhodišče, gre za ključne poudarke, ki ponazarjajo potek zbiranja in obdelave podatkov.

Obveščevalni cikel sestavljajo različne stopnje, ki se medsebojno nadgrajujejo. Cikel se začne z planiranjem in usmerjanjem (ti. planning and direction). Na tej stopnji naročniki obveščevalnega izdelka (informacije) naročijo oz. zahtevajo informacije o določeni problematiki ali o določeni osebi (Pythian 2013).

4.1 Načrtovanje in usmerjanje

Načrtovanje in usmerjanje predstavlja zelo pomembno stopnjo, saj gre pri tem za postavitve temeljev nadaljnjega obveščevalnega dela. To stopnjo obveščevalnega cikla si lahko predstavljamo kot odskočno desko, s katere se vodi vsaka obveščevalna aktivnost. Ključne predpostavke pri tem so predvsem določanje potrebe po informacijah, odločitev o metodi zbiranja informacij ter postavljanje časovnih okvirjev celotnega obveščevalnega dela (U.S .National Intelligence 2013).

4.2 Zbiranje podatkov

Drugo stopnjo obveščevalnega cikla predstavlja zbiranje (ti. collection) potrebnih informacij. Zbiranje podatkov lahko poteka očitno oz. javno ali tajno. Javno zbiranje podatkov lahko poteka kot prebiranje različnih časopisov ali člankov, poslušanje tujega radia. Tajno zbiranje podatkov pa poteka v sklopu tajnega delovanja ter z načini prikritega pridobivanja informacij (CIA 2007). Poleg različnih metod zbiranja podatkov sem spadajo tudi t.i. surove ali neobdelane informacije, ki bodo imele vlogo pri sestavi končnega obveščevalnega izdelka. Za razliko od obveščevalnega dela v preteklosti je danes sodobno obveščevalno delo sestavljeno iz različnih virov pridobivanja podatkov. Poimenovanja različnih metod zbiranja podatkov se v sodobni terminologiji končujejo z besedno zvezo "INTS". Kljub temu da se v sodobnem informacijskem svetu nenehno pojavljajo nove kategorije zbiranja informacij, ostajajo še vedno ključne, iz katerih se razvijajo njihove podskupine. Ključne kategorije zbiranja podatkov, kot jih poznajo obveščevalne službe CIA in MI5, so:

- HUMINT: Zbiranje obveščevalnih podatkov s pomočjo človeških virov. Gre za pridobivanja tajnih kot tudi informacij javnega značaja

- SIGINT: Zbiranje obveščevalnih podatkov s pomočjo tehničnih sredstev, katerih cilj je prestrezanje elektromagnetnih emisij. Gre za prestrezanje komunikacijskih in drugih elektronskih ter elektromagnetnih virov (znane so tudi podskupine COMINT, ELINT in RADINT).

- MASINT: Zbiranje obveščevalnih podatkov z različnimi visoko tehnološkimi napravami, ki niso del SIGINT-a. Gre za informacije, ki nam lahko natančno razkrijejo lokacijo in identifikacijo potrebnih tarč. Gre za dokazovanje aktivnosti s pomočjo merjenj kemijskih elementov v kateremkoli zemeljskem prostoru (voda, zrak, zemlja). Gre za prepoznavanje jedrskih, optičnih, seizmičnih in drugih zapisov.

- OSINT: Zbiranje obveščevalnih podatkov s pomočjo javno dostopnih virov. Gre za mlado kategorijo zbiranja podatkov, saj v preteklosti zaradi slabše tehnološke in komunikacijske razvitosti tudi manj pomembne informacije niso bile javno dostopne. Osint vključuje zbiranje podatkov iz javno dostopnih informacijskih medijev kot so televizija, radio, časopisi, revije in zborniki, internet ter video - grafične predstavitve.

- GEOINT: Zbiranja obveščevalnih podatkov s pomočjo geoprostorskih dejavnosti. To vključuje analiziranje geografskih dejavnikov ter slikovnega materiala, ki bi bili kakorkoli povezani z varnostno opredeljenimi aktivnostmi (Phythian, 2013)

- IMINT: Zbiranje obveščevalnih podatkov v obliki slik in grafičnih ponazoritev. Slikovno pridobivanje podatkov vključuje bodisi filmski prikaz bodisi prikaz v elektronskem ali drugačnem mediju. Vključuje pridobivanje obveščevalnih podatkov s pomočjo fotografiranja (letalsko,

satelitsko) ter tudi slikovni prikaz na osnovi laserske in senzorske tehnike (Črnčec 2009, 90-91 in Šaponja 1991, 80–84).

Poleg omenjenih oz. temeljnih kategorij zbiranja obveščevalnih podatkov obstaja še vrsta dodatnih delitev, ki temeljijo predvsem na tehnološki raznolikosti in potrebah. Nenehno razvijanje informacijske in komunikacijske tehnologije povzroča nenehno napredovanje in razvijanje novih kategorij zbiranja podatkov. Kategoriji, ki danes povzročata največ zanimanja v obveščevalnem svetu, sta CYBERINT in SOCMINT. Pri cyberintu gre za pregledovanja informacijskih aktivnosti in podatkov shranjenih na strežnikih ali osebnih računalnikih, medtem ko je bistvo socmint-a zbiranje podatkov s socialnih omrežij, kot so facebook, instagram, linkedin ipd. (Phythian 2013; Cyberint).

4.3 Obdelovanje in izkoriščanje

Po zbiranju oz. pridobivanju surovih informacij sledi v obveščevalnem ciklu proces obdelave in izkoriščanja. Obdelovanje in izkoriščanje pridobljene surove informacije pretvarja v obveščevalne izdelke (t.i. rezultat obveščevalnega dela), ki so uporabni za nadaljno preučevanje . Gre za prenos surovih informacij v razumljive in bolj logične podatke. Ta prenos omogoča visoko napredna in sofisticirana tehnološka opremljenost ter visoko usposobljeno osebje. Gre za dekodiranje oz. prevajanja kod, šifer, interpretiranje slikovnih, video informacij (U.S National Intelligence; Črnčec 2009).

4.4 Analiziranje in izdelava

Analiziranje in izdelava vključujeta pretvarjanja in izdelavo končnega obveščevalnega izdelka. Gre za integracijo, evalvacijo, analiziranje in pripravo obdelanih informacij za vključitev v rezultat obveščevalnega dela. Preučevanje razpoložljivih podatkov loči informacije od potrebnih obveščevalnih podatkov, hkrati pa se v tem procesu oceni tudi zanesljivost, verodostojnost in zanesljivost informacij. Gre za postavitvev oz. integracijo obdelanih informacij v ločični kontekst, ki nam posledično pomensko ovrednoti informacijo. Obveščevalni produkt oz. izdelek je lahko rezultat informacij samostojnega vira ali skupek oz. rezultat celotne baze pridobljenih podatkov(U.S National Intelligence; Črnčec 2009; OPSEC 1996).

4.5 Posredovanje in razširjanje

Zadnji koral obveščevalnega cikla je distribucija bodisi surovih in neobdelanih obveščevalnih podatkov ali obveščevalnih produktov, ki so rezultat zbiranja in analiziranja. Posredovanje in širjenje tipa informacij je odvisno od potreb in zahtev naročnika. Pravzaprav gre za prevoz obveščevalnih informacij naročniku v njemu uporabni obliki (OPSEC 1996). Obveščevalni produkti so lahko v obliki ustnih ali pisnih poročil, v obliki slikovnega ali video gradiva ipd. S pomočjo obveščevalnih produktov oz. pridobljenih potrebnih informacij, naročniki sprejemajo in odločajo o odločitvah na različnih stopnjah (Phythian 2013).

Črnčec meni, da je obveščevalni cikel stalen proces, ki predstavlja notranjo organiziranost dela obveščevalnih struktur, ki so nenehno pod internim vplivom in vplivom iz okolja, ki predvsem spreminja in posega kompleksnost posameznega procesa (Črnčec 2009, 87).

Prikazani obveščevalni cikel predstavlja osnovo za uspešno izdelavo obveščevalnega produkta. Gre za medsebojno povezane stopnje, katerih sodelovanje prinese obveščevalni izdelek. Literatura obveščevalni cikel različno interpretira. Medtem, ko nekateri avtorji v obveščevalnem ciklu prepoznajo različno število potrebnih stopenj. Skupno vsem teoretičnim okvirjem obveščevalnega cikla je to, da prikazujejo cikel kot procesiranje pridobljenega podatka v t.i. obveščevalni produkt ali informacijo, ki nam omogoči varnostno napredovanje. "Obveščevalni cikel je ožemalnik, ki na koncu izžeme sok - kakovosten končni izdelek kot rezultat celotne obveščevalne dejavnosti. Kolikor obratov ima ožemalnik, toliko več soka izteče". (Šaponja 1999, 65-67).

5 HUMINT kot kategorija zbiranja tajnih podatkov

Vohunstvo je del našega vsakdana. Gre za poklic, opravila, ki nas spremljajo praktično na vsakem koraku, le da se tega v celoti ali pa sploh ne zavedamo. Ne gre za pojav, ki se pojavlja v povezavi s kulturami, naklonjenostjo določeni profesiji, hkrati pa ni nekaj, kar bi se pojavljalo le v fikciji ali na filmskih zasloneh. Gre za delo, ki ga lahko opravljajo vsi, včasih precej dobro, kdaj tudi zelo slabo. Bistvo vohunstva je zelo preprosto. Pridobiti informacije, ki jih teoretično ne bi smeli izvedeti nihče oz. nihče, ki za dostop do teh informacij ni pooblaščen. Informacije ali tajni podatki imajo ves pomen v znanju. Morajo biti pomembne in nove. Pravtako morajo biti relevantne. Informacije so nekaj, kar povzroča praktične posledice, hkrati pa nam pomagajo pri oblikovanju odločitev. Če apliciramo na vsakdanje življenje, lahko vidimo, da nam velika količina informacij, povezanih z našim zanimanjem, olajša delo pri sprejemanju raznoraznih odločitev. Različne vrste informacij nam lajšajo vsakdan.

“Informacije optimizirajo dojemanje. Vsak študent je vohun svojega zanimanja, ker študij je pravzaprav vohunjenje za znanjem. Vohunstvo optimizira znanje, ki ga slej ali prej sprejmeš in uporabiš” (Enbergs 2008).

Zaradi neposredne korelacije s procesom rekrutacije bom v nadaljevanju bolj podrobno opisal kategorijo pridobivanja obveščevalnih podatkov s pomočjo človeških virov oz. pridobivanje obveščevalnih podatkov z vohunstvom.

Ameriška centralno obveščevalna agencija CIA opredeljuje HUMINT kot pridobivanje kakršnihkoli informacij preko človeških virov. Njihova definicija to kategorijo pridobivanja podatkov opisuje kot tajno pridobivanje fotografij, dokumentov in ostalega informativnega materiala (CIA 2010).

Širši javnosti je bolj kot strokovni termin HUMINT znan sinonim vohunstvo ali špijonaža. Razlika v samem poimenovanju je v tem, da je veliko obveščevalnih podatkov pridobljenih preko očitnih in neprikritih ali tajnih oseb (diplomatsko osebje in veleposlaniki, vojaški atašeji ipd.). Zato je pomembno razlikovati med zbiranjem obveščevalnih podatkov s človeškimi viri ter vohunstvom kot nekakšno podskupino HUMINT-a. Najpomembnejša razlika med omenjenima skupinama pa je predpostavka tajno. Tajnost je sestavni del in značilnost delovanja obveščevalnih služb. Pridobivanja podatkov s pomočjo človeških virov velikokrat zahteva pošiljanje tajnih uslužbencev oz. vohunov v tuje države z namenom pridobitve tajnih podatkov ali z namenom rekrutacije tujega vohuna. Skupno obema ciljema je pridobitev informacij, ki so označene kot tajne oz. zaupne. Pri delovanju človeških faktorjev ima pomembno vlogo t.i. prevara (ang. deception), ki vohuna predstavlja v luči, ki je potrebna za uspešno opravljeno delo (več o pomenu delovanja z prevaro v nadaljevanju) (Margolis 2013; Črnčec 2009).

Delovanje po principu HUMINT je osnovna in hkrati zelo stara metoda pridobivanja tajnih podatkov. V literaturi se na temo tajnega sodelovanja uporabljajo različna poimenovanja za osebe, ki omenjeno delo opravljajo. Splošno je za tajnega sodelavca razširjen izraz agent, zaradi bolj natančne opredelitve ter zaradi bolj jasnega pomena pa bom sam uporabljal izraz vohun. Vohun lahko v idealnih okoliščinah ponazori in uporabi vse metode in ključne prijeme, ki jih uporabljajo obveščevalne službe. Kot sem že omenil gre lahko za osebo, ki pridobiva tajne podatke pod pretvezo, da je določena oseba, hkrati pa lahko z rekrutiranjem tujih oseb skrbi za ti. nadzor tuje dokumentacije, nadzoruje gibanje ter s tem povezan pretok informacij (Podbregar 2012, 49). Poznamo več vrst vohunov:

- Nenamerni vohuni: gre za osebe, ki nezavedno predajo občutljive in tajne informacije. Gre za neprevidne osebe s slabšo presojo posledic, nezavedanjem o možnih posledicah, ki o pomembnih zadevah govorijo na javnih mestih.

- Prebeženiki: gre za osebe, ki v zameno za novo identiteto, novo priložnost in boljše življenje posredujejo tajne informacije (zelo pogosto med hladno vojno).

- "Walk-In" vohuni: gre za osebe, ki prostovoljno delujejo kot vohuni. V ozadju gre lahko za različne motivatorje, ki osebo prepričajo v takšno dejanje. Splošno pa veljajo ti vohuni za nezaupljive saj je dvomljiva njihova lojalnost in pristnost podatkov.

- "Planted" oz. vsajeni vohun: gre za osebo, ki je v okviru tajnega sodelovanja vpeljana na določeno delovno mesto, za katero se smatra, da bo omogočilo dostop do pomembnih informacij (primer so vohuni, vsajeni v kriminalne, mafijske združbe)

- Rekrutiran vohun: gre za osebo, ki je izšolana v vohuna, ali za zunanjo osebo, ki je rekrutirana s strani obveščevalnega operativca.

- Dvojni vohun: gre za osebo, katere primarni cilj je posredovanje lažnih informacij sovražni strani. Gre za vohune, ki hkrati delujejo za dve obveščevalni službi. Agent, ki je ujet s strani sovražnika pri vohunjenju, je lahko rekrutiran v dvojnega agenta. V zameno za nekaznovanje ali preživetje sovražni strani prenaša pomembne informacije (Jefferson 1996, 28–31).

Vohunstvo v smislu pridobivanja tajnih podatkov od sovražnika ne predstavlja nič novega. Vohuni obstajajo od nastanka vojskovanja, skozi različna časovna obdobja pa se je ta prvina razvijala skupno z razvojem pomena t.i. bojevanja v zaledju. Pomen vohunskega delovanja je v 4. stoletju pr. n.š. postavil kitajski filozof in vojaški strokovnjak Sun Tzu. Sam je obveščevalne podatke sprejemal kot nujnost oz. pogoj za človečnost. Po njegovem mnenju je predznanje o sovražniku in njegovih namelih omogočilo končno zmago na bojišču. S svojo miselnostjo je vohunstvo in predvidevanja postavil pred novo poglavje bojevanja. V svojem delu umetnost vojne je postavil temelje vohunstva ter navedel ključna vodila v rokovanju z njimi. "Zato v vojaških silah z nikomer ne ravnamo bolj domače, kakor prav z vohuni. Nihče ne prejme tako bogatih nagrad, kakor prav oni. Nič ni skrivnostnejše od vohunstva" (Sun Tzu 1996, 172–173).

Zelo pomemben mejnik v vohunstvu je postavil Sir Francis Walsingham, ki velja za utemeljitelja in prvega voditelja vohunske mreže v 16. stoletju. Pojav vohunske mreže je omogočil delovanje različnih vohunov na različnih položajih ter na različnih krajih po svetu. Walsingham velja tudi za prvega vohuna, ki je pričel z uporabo rekrutacije, katere temeljni cilj je bilo varovanje države in pridobitev državnih koristi na najvišjem možnem nivoju (Boar in Blundell 1988). Zgodovino vohunstva ali zgodovinsko poimenovano špijonažo lahko razdelimo v štiri časovna obdobja. Prvo zgodovinsko obdobje poteka do 1. svetovne vojne, ko so obveščevalno delo opravljale dvorne službe s ciljem zaščititi dinastije, dvore ter posledično države. Drugo obdobje zaznamuje obdobje 2. svetovne vojne, v katerem so se vohunske igre prenesle na nivoje ministrstev ter pridobivanje tajnih

podatkov državnih razsežnosti. Prav tako se v tem obdobju prične večji tehnološki napredek (enigma). Tudi začetni poklici državnih voditeljev v 2. svetovni vojni nakazujejo na pomembnost delovanja vohunstva. Znan je primer Stalina, ki je svojo kariero pričel kot vohun v takratni obveščevalni službi Koba, končal pa kot voditelj Sovjetske zveze. Tretje obdobje predstavlja vrhunec vohunskega in obveščevalnega dela - obdobje hladne vojne. Različni avtorji to obdobje imenujejo tudi kot vohunsko in ne hladno vojno. Veliki boji so potekali predvsem med obveščevalnimi službami, ki so delovale za kulisami svetovnega dogajanja. Na podlagi potreb v hladni vojni je nastala tudi CIA, primarno z namenom varovanja kapitalizma od sovjetskega komunizma. To je bilo tudi obdobje največjih vohunskih delovanj in izlivov najbolj občutljivih tajnih podatkov. Zadnje obdobje predstavlja obdobje po koncu hladne vojne do danes. To obdobje zaznamuje predvsem terorizem, islamistično politično nasilje, ki hkrati predstavlja tudi novo poglavje vohunstva - tako v tehnološkem kot tudi v operativnem smislu delovanja vohunov (Lopušina 1999).

Podbregar definira tajno sodelovanje kot obliko dela obveščevalne službe. Vohuna oz. tajnega sodelavca v tem primeru imenuje kot operativno sredstvo, ki je ključnega pomena in ki predstavlja sredstvo pridobivanja podatkov. Pri delovanju vohunov so znani štiri elementi, ki ponazarjajo tajno sodelovanje. Gre za prostovoljnost, tajnost, organiziranost in nepoklicnost (Podbregar 2012, 57).

Vohun je oseba, ki tajno pridobiva občutljive in zaščitene informacije. V preteklosti se je delo vohuna naslanjalo na ti. standardne operativne postopke, ki so vključevali pridobivanje kontaktov in njihov nadzor, različne vrste sabotaž ipd. Danes pa delo vohuna ni le delo v ospredju na bojišču ampak je poleg tega opremljen z dodatnimi spretnostmi in tehnologijo, ki ga potisne v sovražnikovo sredino, v sredino, ki je večina svetovne populacije noče spoznati (Tomlinson v Davies 2005).

Pridobivanje obveščevalnih informacij s pomočjo človeških virov ima več različnih zbiralnih in operativnih metod. Med zbiralne metode spada izpraševanje, opazovanje, komunikacijsko sodelovanje, neposredne kontaktne operacije, izkoriščanje dostopnih dokumentov ter razne preiskave ter zasliševanja. Hkrati lahko tajno operativno delovanje poteka na različnih ravneh. Lahko gre za delovanje na strateški, operacijski ali taktični ravni (Global Security 2017).

Pridobivanja podatkov s človeškimi viri predstavlja kompleksno združitev vseh štirih elementov, hkrati pa so za uspešno delovanje tudi nujno potrebni. HUMINT zahteva ogromno časa in sredstev za pridobitev novih sodelavcev in novih sredstev, ki nam bodo prinesla določeno količino podatkov. Proces rekrutacije predstavlja dolgoročno naložbo, ki zahteva ogromno urjenja in časa. Gre za sam proces rekrutiranja kot tudi za proces urjenja, ki zajema učenje tujih jezikov, rokovanje preko različnih komunikacijskih in informacijskih kanalov ter najpomembnejše - delovanje v tajnosti, možnost delovanja in prikritega pridobivanja informacij. Naštevaje potrebnih vrlin in nalog se pri

govoru o vohunskih nalogah ne zaključi tako kmalu. Časovna zamudnost je ena izmed največjih, če ne celo največja pomanjkljivost HUMINT pridobivanja informacij. Če razčlenimo potrebne veščine vohuna, lahko opazimo, da lahko že šola tujega jezika traja tudi po več let. Kljub omenjenim pomanjkljivostim pa je HUMINT še vedno veliko cenejši od naprednih tehnoloških naprav, ki zbirajo sovražne informacije. Ključna prednost človeškega zbiranja obveščevalnih podatkov pa je v tem, da vohun na lastne oči pridobi vpogled v določeno dogajanje. Znan je podatek, da poročila vohunov v končni obveščevalni izdelek prinesejo le med 10 - 20 odstotki vseh prilivov informacij. Ključen je namreč vohunov vpogled, ki ga poročilo ne more ponazoriti. Gre za informacije ali zgolj opažanja, ki jih je nemogoče pridobiti z tehnološkimi segmenti (Margolis 2013, 44–46).

HUMINT delovanje v širšem kontekstu velikokrat zahteva tudi določeno stopnjo povezanosti z lokalnim prebivalstvom, kar posledično pomeni manjšo vpadljivost ter večji pomen pristnosti. Z dviganjem stopnje kontaktiranja z lokalnim prebivalstvom se v povezavi s pridobivanjem podatkov dvigne tudi kakovost in količina zbiranja informacij. Kljub temu pa lahko prevelika povezanost z lokalnim prebivalstvom predstavlja višjo stopnjo tveganja, saj je izpostavljenost širši javnosti večja. Tveganja v takšnih primerih nekoliko zniža zavedanje o dejanskih razmerah. Pri zavedanju o dejanskih razmerah gre hkrati tudi za pripravo in stopnjo urjenja dejanskih vohunov, ki so v dani situaciji večji prilagoditi svoja dejanja v skladu z nalogo oz. cilji (Global Security 2017).

Največje prednosti HUMINT pridobivanja podatkov so hkrati tudi največje slabosti. Vohuni lahko predajajo prirejene, napačne in lažnive informacije, hkrati pa vedno obstaja možnost, da so te osebe istočasno pod vplivom večih obveščevalnih služb (dvojni agenti). Delovanje brez vohunov oz. brez oseb, ki delujejo na ti. informacijskem bojišču, prepušča analitike fotografijam, posnetkom ter raznim dokumentom s pridobljenimi informacijami. HUMINT delovanje da operaciji ter pridobivanju obveščevalnih podatkov usmeritve z dejanskimi vpogledi, interpretacijami dogodkov in slišanih informacij, ki bi se jih na koncu morebiti dalo ali pa ne tehnično odkriti in razvozlati.

V obdobju sodobnih tehnoloških naprav je pomembno, da se pomen človeškega vohunstva ne zanemari. Kar nekaj primerov iz zgodovine kaže na pomembnost človekove presoje in slišanih informacij v nasprotju z zaznanimi. Primer iz leta 1950 imenovan tudi “operacija zlato” je primeren prikaz pomembnosti človeških virov na obveščevalnih prizoriščih. Operacija zlato je bila tehnična oz. natančneje signalno obveščevalna misija ameriške obveščevalne agencije CIA v Berlinu. Šlo je za ogromen inženjski projekt, v katerem so hoteli z izgradnjo podzemnega tunela priti do sovjetskih komunikacijskih povezav v vzhodnem Berlinu. Kljub uspešni izgradnji in izpeljavi celotnega načrta pa je bil v sistemu izliv informacij nasprotnikovi strani - Sovjetski zvezi. Ker so pri izgradnji tunela sodelovali tudi britanski obveščevalci, je to povečalo možnosti za delovanje dvojnih agentov.

Izkazalo se je, da je bil britanski obveščevalec George Blake na plačilni listi sovjetov ter jih predhodno opozoril na gradnjo tunela. Sovjetski obveščevalci so situacijo s pridom izkoristili ter daljše obdobje posredovali napačne oz. prirejene informacije. Omenjeni primer nazorno prikazuje neuspešno obvladovanje vohunskega delovanja ter na drugi strani prikazuje uspešno dvojno delovanje v britansko - sovjetski obveščevalni povezavi (Margolis 2013).

6 Igra prevar kot sestavni element rekrutiranja

Delo tajnega agenta sloni na prevarah. Preprosto povedano gre za pretvarjanje osebe da je nekaj kar v resnici ni. Pretvarjanje in prevare se ne končajo ali začnejo z vohunom, ki poskuša pridobiti tajne informacije. Tudi ta oseba je lahko zavedena in tarča nekoga, ki se prav tako pretvarja. Termin prevara je v Slovaru slovenskega knjižnega jezika opredeljen kot: "Dejanje, s katerim kdo z določenim namenom zavede koga v zmoto" (SSKJ).

Pridobivanje podatkov s človeškim faktorjem oz. vohunom je pravzaprav igra zmot. Gre za igro vohunstva, v kateri zmaga oseba, ki je bila v t.i. "deception game" najboljša, hkrati pa je bila ta oseba istočasno zelo odkrita do samega sebe. Pretvarjanje in prevare na takšen način pri vsakem človeku izzovejo potrebo po opravičevanju dejanj. Gre za z tujko imenovan "self - justification". Vsak rekruter oz. obveščevalni oficir (angleško case officer) mora imeti znanje in stanje pripravljenosti, da svojemu kandidatu ali vohunu ponudi verjetne, razumljive izgovore, ki jih kandidat - rekrut lahko uporabi za samoprevaro. Self deception pomeni, da oseba sama sebi verjame oz. se prepriča, da je določeno nepravo dejanje pravilno in razumljivo. "We fool ourselves into believing things that are false and we refuse to believe things that are true. In fact, we lie to ourselves about everything from seemingly insignificant facts to massive life-altering realities." (Warren 2016).

Razlika med uspešnim in manj uspešnim ali slabšim obveščevalnim oficirjem oz. rekruterjem se pokaže s prvimi nalogami, ki od vohuna zahtevajo dobro psihološko pripravljenost. Uspešen rekruter razume človekovo potrebo po ljubezni, stiku s prijatelji, družino, samospoštovanje, potrebo po časti in spoštovanju osebnih vrednot. Rekruterji se razlikujejo tudi v tem, da bo uspešen obveščevalni oficir zapolnil kandidatovo oz. vohunovo potrebo po omenjenih potrebah. Prav tako pa na drugi strani razume človekovo naravo in pozna posameznikove pomanjkljivosti.

Jefferson je v svoji knjigi "Running a ring of spies" dobrega rekruterja opisal kot osebo, ki je zmožna osebo naučiti, da pokliče naključno starejšo gospo, jo prepriča, da je prijazna oseba ki si želi njenega prijateljstva, da pa je prav tako prejela vredno nagrado, vendar mora zaradi pravil najprej poravnati darilni davek. Ta oseba za svoje dejanje ne sme čutiti škode, prav tako pa se ne sme čutiti želje po kesanju (Jefferson 1996, 50).

Gre za prepričevanje oz. zavajanje, da bo oseba pomagala svetu, da bo pomagala državi ali posamezniku pri uresničitvi ciljev, da bo pomagala zmagati vojno. Operativec oz. rekruter mora razvijati svoje sposobnosti varanja skozi celotno življenje, hkrati pa mora to za uspešno rekrutiranje razumeti kot način življenja. Učenje pripovedovanja laži, ki jim ljudje verjamejo, ni enostavno in ni nekaj kar bi vsakdo lahko opravljal. Primer uspešne uporabe pretvarjanja in prevare je primer Irvina Silvermana, ki je opravljal delo v Britanski obveščevalni službi MI5. Silverman, ki je bil po rodu žid, je skozi študij večkrat razmišljal o imigraciji v Izrael. Tudi kasneje je s svojo ženo in družino o tem večkrat razmišljal. Silverman je v MI5 opravljal delo birokrata, njegovo področje pa je bilo obveščevalno delo oz. pregledovanje podatkov, ki so bili pridobljeni s človeškimi viri (Humint) na območju bližnjega vzhoda. Silverman je večkrat naletel na dokumente, ki so vsebovali podatke, za katere je menil, da bi bili v veliko pomoč izraelskim obveščevalcem in izraelski ambasadi v Londonu. Kljub večkratnim pomislekom je ostalo le pri osebnih mislih. S svojo ženo se je udeležil tudi dobrodne večerje, na kateri sta zakonca spoznala izraelskega poslovneža, s katerim so razvili prijateljski odnos. Prijateljski odnos je kot rezultat pridobil tudi nekaj medsebojnega zaupanja in tako jima je izraelski poslovnež zaupal, da je hkrati tudi predstavnik izraelskega naroda, ki živi po svetu. Kot cilj pa je navedel skrb za sovržavljane. Skozi prijateljski odnos je Silverman večkrat pomislil o predaji informacij, ki jo je imel vsak dan na voljo. Na koncu se je za to tudi odločil, izraelski poslovnež, imenovan Haim, pa mu je za podatke obljubil tudi denar. Kljub plačilu je Silverman kasneje večkrat poudaril, da denar ni imel vloge pri njegovih odločitvah. Šlo je predvsem za notranji glas, ki mu je govoril, naj naredi, kar je prav. Predaja tajnih podatkov je trajala kar 4 leta. Silverman je od Haim-a dobil tudi navodila oz. usmeritve, kako postopati v primeru, da britanski obveščevalci karkoli posumijo. MI5 je posumil v preveliko količino natisnjenih poročil, ter pričel s svojim delom. Silverman je vztrajno poskušal izvesti načrt. Vendar zaman. Izkazalo se je, da je Irvin Silverman skozi celotno obdobje tajne podatke predajal oz. prodajal vohunu Sirijske obveščevalne službe.

Primer Silverman nam v praksi pokaže, kaj je pravzaprav bistvo vohunstva in prej omenjene obveščevalne igre. Popolnega tujca je s svojimi besedami in dejanji prepričal, da je nekdo, kar ni. Izkoristil je psihološko in emocionalno navezanost Silvermana na Izrael ter ga tako prepričal v najbolj skrajno dejanje. Sirijski obveščevalec Haim je izvedel popolno rekrutacijo kandidata. Predstavil se je kot oseba, ki razume izraelsko trpljenje, izkoristil je praznino in spletel dober prijateljski odnos, hkrati pa Silvermanu ponudil delo, s katerim bi lahko izpolnil svojo željo, pomoč izraelu (Jefferson 1996).

Sirijski vohun je pri svoji rekrutaciji uporabil metodo, ki je s tujko imenovana "The false flag" oz. v prevodu lažna zastava. Gre za vohunski trik, ki kandidata prepriča, da si delita isto ozadje (državljanstvo, podobne težave, bodisi slabe izkušnje ipd.). Namen t.i. lažne zastave v rekrutaciji je

pridobitev kandidata ter nekakšna zavarovalna polica v primeru, da kandidat nasprotuje sodelovanju in to osebo prijavi svojim nadrejenim. Trik lažne zastave je zasnovan različno in odvisno od posameznega kandidata ter cilja. Vsak primer se razlikuje, saj mora ustrezati kandidatovi osebnosti.

7 Rekrutacija

Beseda rekrutacija, ki izhaja iz glagola rekrutirati, je v Slovaru slovenskega knjižnega jezika opredeljena kot proces nabiranja in pridobivanja ljudi za sodelovanje v boju oz. se navezuje na sam proces pridobivanja oseb za določen namen (SSKJ).

Proces rekrutacije je sestavljen iz selekcioniranja. Namen selekcioniranja je iskanje ljudi, ki ustrezajo potrebnemu delovnemu mestu oz. potrebam delodajalca. V primeru selekcioniranja možnih kandidatov za delo tajnega agenta vlogo delodajalca opravlja v širši vlogi opravlja država, posledično pa je odgovorna varnostna služba. Primarno vlogo selekcioniranja opravlja obveščevalni sodelavec, ki je nekakšen posrednik med državo oz. varnostno službo ter tajnim agentom. Seleksijski proces predstavlja zelo pomemben element v vsaki organizacijski strukturi, v kateri delo opravlja človeški faktor. Roberts opisuje seleksijski proces kot ključno ujemanje osebe s potrebnim delom ter ga opisuje kot nemogočega, če predhodno ne pride do stopnje ujemanja in interesov. Za samim selekcioniranjem stoji več medsebojno povezanih stvari; od psihičnega, ekonomskega ter socialnega okolja, v katerem se omenjeni proces dogaja. V preteklosti je bil proces selekcioniranja primarno povezan s tem, da se je za specifično delovno mesto iskalo človeka, ki bo s tem delovnim mestom dosegel neposredno povezanost oz. ne bo potrebe po delovni fleksibilnosti (Roberts 1997, 5). Če to apliciram na primere in delo tajnih agentov iz preteklosti lahko opazimo, da gre v tem primeru za veliko mero odstopanj, kajti vohunsko delo že od samih začetkov velja za delo, ki zahteva ogromno mero fleksibilnosti in iznajdljivosti, hkrati pa nemalokrat zahteva, da človek lahko nemoteno opravlja različne spretnosti.

Proces selekcioniranja je del skrbnega strateškega načrta, ki vsebuje podrobno analizo potreb in želja ter posledično na podlagi teh vzpostavi proces iskanja oseb za zapolnitev vlog. Kakovostno in efektivno selekcioniranje je del kvalitativnega pristopa, v katerem so specifikacije iskanja zelo jasne, vsi procesi pristopa oz. rekrutiranja pa skrbno premišljeni. Ključni elementi selekcioniranja so: jasne in natančne specifikacije - želje, jasne in efektivne tehnike selekcioniranja, merjenje kakovosti ter evaluacija in nadaljne izboljšave. Če procese rekrutacije medsebojno primerjamo s strani različnih delodajalcev, lahko opazimo, da so osnovna teoretična izhodišča zelo podobna. Proces rekrutacije v varnostni službi je primerljiv s procesom rekrutacije organizacije, ki za svoje delovne vzorce

uporablje človeški faktor. Celoten proces rekrutacije zato sestavlja več sestavnih delov, ki pa se medsebojno nadgrajujejo in dopolnjujejo.

Eden najpomembnejših in tudi začetni sestavni del procesa rekrutacije so jasno začrtane specifikacije oz. jasno začrtane potrebe in želje. Gre za osnovni del strateškega načrta, ki namesto "iskanja v temi", organizirano in točno določeno opredeli, kakšne so potrebe ter kaj v danem trenutku potrebuje naročnik (Roberts 1997, 27). Dobri rekruterji namreč razumejo, da so najboljši sodniki o kandidatovi primernosti za delo prav oni sami.

V naslednjem odstavku bom nekoliko bolj podrobno predstavil najbolj pomembne sestavne dele procesa rekrutacije. Zelo pomemben aspekt pri razumevanju vloge, ki je potrebna za opravljanje dela je uporaba osebnih kompetenc ter izkušenj. Če to misel implementiram na delo tajnega agenta, gre za osebo, ki ima potrebne kompetence, s pomočjo katerih lahko pridobi določeno strateško prednost oz. s pomočjo katerih lahko pridobi vpogled do potrebnih ali zaželenih informacij.

Pomemben del rekrutiranja predstavlja tudi testiranje ali preizkušanje osebe. Gre za preizkušanja bodisi spretnosti bodisi psihičnih, osebnih in miselnih vzorcev. Delo tajnih agentov je zelo specifično, prav tako pa lahko veliko časa delujejo v nekoliko nervoznem, nezaupljivem okolju, v katerem se fleksibilnost oziroma različne spretnosti lahko izkažejo kot zelo koristne. Testiranja so pomembna tudi zaradi ideoloških in vrednotnih pogledov, ki posameznika lahko zelo zaznamujejo, hkrati pa so to lahko faktorji, ki močno vplivajo na obnašanja, zaznavo ipd. Če se predhodno opremo na primer Amesa, lahko opazimo, da je prestal ogromno različnih testiranj, vendar vsak poskus je prestal brez kakršnihkoli pomislekov ali napak. Kljub temu da je deloval za nekdanjo Sovjetsko zvezo, je svoje ideološke težnje brez napak obvladoval ter jih enako uspešno tudi zanikal. Za vsem tem pa je stala velika slika oz. cilj pridobivanja strogo zaupnih informacij.

8 Proces rekrutacije vohunov

Nekdanji sovjetski obveščevalec Viktor Suvorov meni, da je rekrutacija tajnega agenta najpomembnejša naloga tako strateške kot operativne ravni obveščevalnega dejavnosti.

Rekrutacija tajnih agentov ali sodelavcev predstavlja osnovo obveščevalnega dela. Celoten proces rekrutacije pa postane kompleksen zaradi tega, ker vohuna, primerne za takojšnje operativno delovanje, enostavno ni. Gre namreč za proces, v katerem pridobljeno osebo izgradimo v osebo kot jo potrebujejo glede na potrebe in želje. Kot omenjeno, rekrutacijska opravila opravljajo najbolj izkušeni operativci. Veliko obveščevalnih služb ima s tem namenom ustanovljene oddelke, sektorje,

katerih cilj je iskanje in gradnja tajnih agentov. Gre za sistematično zaporedje, v katerem primerne kandidata, ki se s sodelovanjem strinja, predajo operativcu - vodji, ki se ukvarja s področjem, na katerem bo potencialni tajni agent deloval. V nasprotju z večjimi obveščevalnimi službami pa v manjših to delo opravlja kar operativec oz. tajni agent, ki se sam ukvarja na tem področju (Podbregar 2012, 61).

Če ta dva postopka razčlenimo, ugotovimo, da ima rekrutacijski proces skozi prizmo velike obveščevalne službe lahko nekoliko večjo pomanjkljivost, kajti postopek ki zahteva prenos skozi različne kanale, je posledično dolgotrajnejši, hkrati pa gre za gradnjo zaupanja. Ko potencialni kandidat izve, da ga bo operativec, zadolžen za njegovo rekrutacijo oz. oseba, s katero je dosegel določeno stopnjo zaupanja in stik, predal drugemu operativcu oz. "treji osebi". Rekrutacija v manjši obveščevalni službi pa nasprotno, omogoča večjo fleksibilnost, hkrati pa se lahko operativec tej osebi bolj posveti, lažje vzpostavi stopnjo zaupanja, hitreje oceni osebe ter jo posledično lažje prepriča v sodelovanje.

Obveščevalne službe celoten postopek opravljajo z ekipami, ki jih sestavljajo strokovnjaki iz različnih področij. Gre predvsem za psihologe, psihiatre, sociologe, različne analitike, ki imajo nalogo priprave načrta ali strategije. Gre za načrt, ki navaja kako do kandidata pristopiti, ali mora biti pozoren na morebitne posebnosti ipd. Vsaka poteza potencialnega kandidata, ki je v stiku (bodisi pogovor, osebno srečanja, spletna pošta), je pazljivo opazovana. Na podlagi vidnega oz. slišnega pa se nadaljno analizirajo poteze ter na osnovi rezultatov gradijo nadaljni načrti in prijemi (Podbregar 2012, 62–63; Suvorov 1984).

Tudi rekrutacijski proces Ameriške Centralno obveščevalne agencije oz. CIA sledi tradicionalni poti iskanja tajnih agentov podobno kot tudi ostale obveščevalne službe. Kandidati so najdeni na številne načine, kot so: rekrutacijski kampi, številna organizacije, konference, varnostne mreže ipd. Veliko oseb sprva stopi v stik z rekruterjem agencija že na akademski ravni, lahko tudi na profesionalno - delovno oblikovanem dogodku, kjer oseba izve širok nabor javno dostopnih informacij o karieri v CIA. Naj opomnim, da je samo majhen odstotek oseb izbranih na zgoraj omenjeni način, izbrano za delo tajnih agentov. Veliko oseb, ki jih agencija pridobi na odprtih srečanjih opravlja razna analitična dela, inženirska, razvojna dela ipd. Ključni "prijem" pri iskanju potencialnih agentov pa še vedno ostaja pristop operativca na določenem področju do osebe, ki ima ali pa lahko pridobi dostop do določenih informacij.

CIA imenuje njihov trenutni proces rekrutacije in opazovanja kot zelo temeljit proces. Gre predvsem za evalvacijo kandidatovih referenc, njegovih spretnosti ter hkrati tudi organizacijsko ujemanje tako

poklicno kot tudi kulturno. V povezavi s tem pa gre za podrobno analizo o možnostih sprejemanja in vzdrževanja najvišjega nivoja varnosti ter zdravstvenega stanja. Gre za osnovni vzorec zahtev, vključeno s potrebnimi študijskimi in delovnimi referencami. Poleg tega pa ima vsako področje, vsaka veja obveščevalne agencije tudi dodatne zahteve, ki pa so predmet razprave v nadaljnjih postopkih rekrutacije. V primeru uspešno opravljenega osnovnega, začetnega procesa mora imeti oseba potrebno znanje in spretnosti, ki ga zahteva obveščevalni vodja (lahko je častnik) za točno določeno delo in področje (Maurer 2017).

Pri rekrutaciji tajnih agentov oz. vohunov je zelo pomembno omeniti, da je glavnina rekrutacije omenjenih oseb sestavljena iz taktičnih načel in pravil. Pomembno je poudariti tudi to, da je sam proces rekrutiranja v različnih delih varnostnih služb (t.i: obveščevalne, protiobveščevalne službe ipd.) precej podoben. Pri rekrutiranju morajo rekruterji oz. osebe, ki takšne uslužbence iščejo, upoštevati tri osnovna načela in pravila. To so: načelo zakonitosti, načelo načrtnega dela ter načelo postopnosti. Gre predvsem za nekakšno temeljno ureditev spoštovanja človekovega dostojanstva oz. predvsem za spoštovanje človekovih pravic. Pri načelu zakonitosti je zelo pomembno, da se načelo navezuje na predpise, ki dovoljujejo oz. prepovedujejo kdaj in kje lahko varnostna služba uporabljajo omenjeni način zbiranja podatkov. Gre za precej omejeno delovanje, saj morajo varnostne službe spoštovati zakone, mednarodno pravne akte ter konvencije, ki jim narekujejo, kaj je dovoljeno. Nespoštovanje človekovih pravic lahko v varnostni službi spodbudi tudi nemalo težav, saj lahko to nekdanji tajni sodelavec hitro izkoristi ter posledično povzroči tako službi kot tudi državi ogromno škodo. Ta škoda je lahko kot vidna kot izliv pomembnih informacij, dvojno vohunjenje, veliko škodo pa povzroči že javni nastop ter razkritje situacije.

“Proces rekrutacije tajnih agentov je proces, ki zahteva izvajanje operativnih opravil v določenem zaporedju in postopno” (Šaponja 1999,102).

9 Metode rekrutiranja

Proces rekrutiranja je zaradi tajnosti omejen tako prostorsko kot tudi časovno. Gre za osnovni in začetni proces vsakega resnega obveščevalnega dela. Vohuna enostavno ni mogoče izbrati in takoj pričeti s potrebnim delom. Prav zaradi tega lahko proces rekrutiranja kandidata oz. potencialne ga vohuna poteka skozi dve različni metodi.

Prva metoda je postopna metoda, druga metoda pa se imenuje “crash approach” oz. takojšnja metoda. Tako imenovani “crash approach” ruski obveščevalci imenujejo tudi ljubezen na prvi pogled. Čeprav nekoliko šaljivo in cinično pa omenjena karikatura to metodo precej nazorno opiše. Crash metoda je

najzahtevnejša metoda rekrutiranja, odvisna pa ni le od potencialnega agenta ampak tudi od vodstvene strukture obveščevalne službe ter samega operativca, ki mora prepričati svoje nadrejene o potrebah in uporabnosti določene osebe. Prednosti crash metode so, da je število srečanj omejeno na minimalno, sam kandidat pa se zaveda pomena dela ter tako sam skrbi za svojo varnost ter nerazkritje kakršnih koli informacij svojim bližnjim.

Postopna metoda pridobivanja kandidata je metoda, ki je uporabljena najpogosteje. Gre namreč za precej nepoznane osebe, pri katerih je potrebno razkriti stališča do različnih situacij, predsodke v obliki strahu, neuspeha ipd. Poleg tega postopna metoda omogoče razkritje osebnih informacij, ki so v samem procesu vodenja oseb zelo koristne. Kljub temu pa ima postopna metoda rekrutiranja tudi določene slabosti ali pomanjkljivosti. Rekruter oz. operativni delavec ima nalogo nenehnega spodbujanja in usklajevanja elementov identičnosti, kot jih imenuje Podbregar. Gre za nekakšno podmetodo imenovano "potapljanje kandidata". Termin prikazuje način, s katerim se s pogostim druženjem, pogovarjanjem iz kandidata pridobivajo podatki. Gre za nujnost časovno daljšega odnosa, ki preraste v uradno in službeno sodelovanje. Psihološko gledano lahko potapljanje kandidata pojasnimo tudi z motivacijskim faktorjem vzračanja. Tudi pri metodi potapljanja kandidata je kandidatov sprejem vohunskega dela in začetek sodelovanja logična oz. pričakovana poteza, ki se jo čuti dolžnega izpolniti. Na tej točki je pomembno navesti, da sprejem dela ni vedno formalen in v pisni obliki. Lahko gre tudi za ustni in t.i. neformalen dogovor, ki se lahko zgodi bodisi zaradi okoliščin ali zaradi kandidatovih želja. Na začetku postopne metode rekrutiranja kandidat nima občutka in potrebnega vpogleda, za kakšno stvar pravzaprav gre. Postopna metoda je kljub določenim pomanjkljivostim najpogosteje uporabljena. V večini primerov obveščevalnim službam ter njenim pododdelkom ne uspe pridobiti zadostne količine informacij o potencialnem kandidatu, ki bi lahko uporabile instantno ter pričele z nalaganjem dela. Postopna metoda je lažja, saj kandidata postopoma ozavešča in pripravlja na opravljanje dela. Podbregar imenuje pridobivanje sodelavca s postopno metodo rekrutiranja kot "borbo dveh v začetku neusklajenih eventualnih bodočih partnerjev, kjer ena stran hoče drugi vsiliti svoje kriterije in interese" (Podbregar 2012, 63).

Postopna metoda zahteva veliko potrpežljivosti, saj mora operativec na vsakem srečanju s potencialnim kandidatom zbrati čimveč informacij o njem in njegovih motivih. Po vzpostavitvi kontakta po postopni metodi rekrutacije je pomembno tudi to, da operativec skriva sodelovanje s tajnim agentom. S tem, ko kakršnokoli povezavo skriva tudi pred policijo, sorodniki, prijatelji, zmanjša možnost odkritja. Ne glede na vrsto povezave, je to z razlogom poimenovano tajno sodelovanje. Za varen pogovor oz. za pogovor, ki ne bo razkril ali kazal posebnosti, zato operativci ali rekruti za mesta pogovorov izberejo mirne restavracije ali bare, ki so daleč od prebivališča ali

delovnega okoliša kandidata. Prav tako bo na začetku operativec onemogočil kakršnokoli komunikacijo preko telefona ali katere druge platforme. Z vsakim srečanjem operativec kandidata bolj spozna, spozna njegove motive, njegove reakcije na pereče teme ipd. Ko ta srečanja postanejo bolj pogosta in stalna, je pomembno, da je v tej fazi vohun že navajen, da se od njega zahtevajo določene usluge oz. informacije. Kompleksnost vohunskega dela se pokaže s tem, ko se dviguje zahtevnost samega dela. Če je morala oseba na začetku pridobiti informacije, kot so imena sodelavcev, s katerimi si deli pisarno, zahtevnost pridobitve informacij postopno naraste do faze, kjer ni več tako preprosto. Kljub teoretičnim smernicam pa se prava vohunska snubitev v resnici zgodi v zelo majhnem odstotku primerov. S postopno metodo se med kandidatom in operativcem vzpostavi določen odnos, v katerem se kandidat pravzaprav ne zaveda, da delo že opravlja. Ogromno primerov kaže, da je bilo psihološko videnje dela kandidatov, da le opravljajo svoje delo ter da so dobremu prijatelju odgovorili na nekaj vprašanj oz. mu pomagali z vrnitvijo usluge.

Sovjetska obveščevalna služba, imenovana GRU, je v procesu rekrutacije uporabljala še eno metodo. Gre za metodo, ki je po njihovih navedbah ni uporabljal nihče drug. Po njihovih besedah je bila ta metoda najbolj varna in učinkovita. Šlo je za metodo, ki so jo uporabljali na raznih predstavah in razstavah, naravnana pa je bila na lastnike manjših podjetij, ki so izdelovala ali bila kakorkoli povezana z vojaškim materialom. GRU operativci so se na omenjenih prireditvah predstavljali kot uradniki ali predstavniki Sovjetske zveze ter v imenu države z različnimi podjetji poskušali vzpostaviti nakup določenega izdelka. Pravzaprav pa je šlo le za vzpostavitev povpraševanja, ki bi potencialno vodilo v skupno druženje v obliki večerje. Namreč, lastniki manjših podjetij, ki se ukvarjajo z materialom, ki je vojaško uporabna, imajo dostop do različnih informacij, hkrati pa se gibljejo v krogih ljudi s potrebnimi informacijami. Gre za vrsto industrijskega vohunjenja, s katerim so v preteklosti agenti GRU pridobili ogromno podatkov o orožju ostalih držav.

Med metodo rekrutiranja spada tudi prostovoljni pristop. Gre za samoiniciativen pristop osebe do ambasad ali prostorov, ki so kakorkoli državno povezani. Psihologi menijo, da je to edina vrsta vohunjenja, kjer oseba pokaže svoje zaupanja vredno obnašanje. Ali ga res?

Oseba, ki ponudi sodelovanje, tvega svoje življenje, svojo družino in kariero za delo v obveščevalni službi. Takšni primeri zahtevajo posebno stopnjo pozornosti. Takoimenovani prostovoljni vohuni, ko sredi belega dne zakorakajo na ministstvo za obrambo in ponudijo svoje usluge, je danes zelo malo. Dnevnik sovjetskega tajnega agenta in rekruterja pa je razkril tudi različno dojetanja prostovoljnega vohuna in vohuna, ki je bil rekrutiran preko vseh procesov ter na katerem so bile uporabljeni vsi obveščevalni triki in preizkusi. Razkril je namreč, da je v operacijah, kjer je sodelovalo veliko število

ljudi oz. vohunov, poskusil razkriti oz. nastavljal razkritje “osovražnega prostovoljca” (Suvorov 1984).

Kot metoda rekrutiranja se v določenih primerih uporablja tudi takoimenovano spolno vohunstvo. Gre za metodo, po kateri so zasloveli obveščevalci v Sovjetski zvezi, v obveščevalni službi GRU ter kasneje tudi v ruski obveščevalni službi KGB. Pravzaprav gre za metodo imenovano “Honey Trap”, temelj te metode pa je zapeljevanje osebe, ki ima dostop do podatkov. Gre za zapeljevanje bodisi moškega ali ženske. Obveščevalne službe so podpomenke omenjene metode različno imenovali. Vohuni in operativni delavci KGB so bili zelo naklonjeni pridobivanju oseb z metodo, ki so jo imenovali “Romeova metoda”. Z Romeovo metodo so bili privlačni sovjetski moški s ponarejenimi oz. napačnimi dokumenti poslani, da zapeljejo ženske pomočnice, sodelavke, ljudi, od katerih je obveščevalna služba želela pridobiti določene podatke. Ruski obveščevalci so šli tudi dlje, saj nekateri podatki navajajo, da naj bi v primeru pomembnih diplomatskih ali drugih političnih shodov, v javne hiše poslali več ženskih vohunk z namenom pridobitve informacij. Takšne javne hiše, ki so služile v vohunske namene so imenovali “Raspberries oz. v slovenskem prevodu maline”. Kljub temu da je uporaba “honey trap” metode tudi danes precej razširjena, pa velja Sovjetska zveza za začetnico organiziranega rekrutiranja žensk za potrebe spolnega vohunstva. Ciljno publiko v iskanju so predstavljale mlajše in lepe ženske, kot motivacijo pa so rekruterji uporabljali predvsem zagotovitev socialne stabilnosti za njo in njeno družino ter materialno korist. V zameno so te ženske morale obljubiti, da bodo postale t.i. spolne vohunke. Temelji rekrutacije so bili predvsem zmanjševanje sramu, večja samozavest, učili pa so jih tudi različne spolne tehnike ter jih nasplošno seznanjali z pornografijo. Nekdanja sovjetska spolna vohunka je kasneje v svoji knjigi izjavila tudi, da je praktični preizkus izgledal kot istospolna orgija, na kateri je bila vsaka oseba skrbno nadzorovana in kontrolirana. Šlo je za nekakšni zadnji rekrutacijski preizkus pred resničnim delom v svetu. V tem primeru je obveščevalna služba delovala predvsem na psihološkem vedenju kandidatov. Če je bila na začetku oseba sramežljiva in brez potrebne samozavesti, je rekrutacijo in šolanje zaključila kot ponosna sofisticirana oseba, ki je bila pripravljena opraviti naročeno delo (Spies and spying methods 2016).

10 Stopnje procesa rekrutacije vohuna

Gre za stopnje, ki so pri iskanju primernih oseb ključnega pomena. Najpomembnejše so:

1. Ugotovitev potreb ter primernih metod za uresničevanje ciljev obveščevalne službe
2. Izbira in presojanje o primernosti osebe. Gre za osebo, ki bi lahko posredovala določen podatek ali opravila aktivnosti, ki so ključne za strateški cilj (**SPOTTING**)

3. Preverjanje oseb ("background check" oz. pregled celotnega življenjskega ozadja) in proučitev zmožnosti (**EVALUATION**)

4. Približevanje kandidatu in neposredna rekrutacija

5. Privolitev kandidata, izvajanje usposabljanja za delo ter izvajanje in izvajanje operativnih del (pridobivanje pomembnih informacij)

6. Prekinitev sodelovanja (ti. **TERMINATION**)

Sedaj, ko poznamo ključne stopnje pri iskanju primernih oseb za dostop do potrebnih informacij, bom stopnje razčlenil ter jih podrobneje opisal.

10.1 Ugotovitev potrebe po podatkih in tajnem sodelovanju

Vse obveščevalno varnostne službe v določeni situaciji potrebujejo za pridobivanje določenih podatkov tajnega agenta. Kljub temu da danes obstajajo tehnološki dejavniki, ki podatke pridobijo tudi iz zraka, satelitsko ali kakorkoli drugače, je veliko informacij dostopnih le človeškim čutilom. Delo tajnega agenta je pomembno tudi zato, ker poleg pridobivanja informacij ustvarja "pogoje za operativno delo, pripomore k izdelavi tehničnih sredstev ali deluje kot svetovalec v primerih, ki presegajo naše znanje".

Delo tajnega agenta lahko poteka kot rečeno v zelo nevarnem in nepredvidljivem okolju. To okolje v obveščevalnem delu delimo na statično in spremenljivo. Statično okolje predstavljajo institucije, kjer so informacije potrebne s strani obveščevalne službe tudi dostopne. Gre za institucije, kjer je te podatke možno pridobiti. Nam najbolj znani primeri statičnega okolja so raznorazna ministrstva, banke, različne gospodarske ustanove, obveščevalni centri obveščevalnih služb različnih sektorjev, diplomatska predstavništva, raznorazne varnostne in obrambne skupine ipd.

Drugo okolje pa je spremenljivo okolje. Gre namreč za ekonomske in politične centre, situirane v tujini, za oborožene sile tujih držav ter za krizna in vojna žarišča v mednarodnem okolju (Pobregar 2012, 62–64)

10.2 Iskanje potencialnega kandidata (Spotting/Screening)

Vsaka obveščevalna služba ima svoja načela in vrednote, ki jih poskuša najti in uveljaviti tudi v iskanju t.i. idealnega tajnega agenta. Podbregar opisuje idealnega tajnega sodelavca kot samoiniciativnega, aktivnega, prodornega, istočasno pa je ta oseba tudi "discipliniran izvajalec napotkov"(Podbregar 2012, 64).

Idealnega tajnega agenta v praksi ni. Tudi če teoretično obstajajo določena pravila in načela, iskalni vzorci, je tako osebo zelo težko ali nemogoče poiskati. Ne zaradi tega, ker takih oseb ne bi bilo, temveč zaradi tega, ker “idealni sodelavec združuje določene sposobnosti do meje, ki se medsebojno ne izključujejo, zagotavljajo objektivno, prodorno pridobivanje podatkov ter disciplinirano izvajanje dogovorjenih opravil”. Po mnenju Jeffersona je najboljši vohun tisti, ki združuje oba kriterija, poleg tega pa gre za vizuelno manj privlačno osebo, ki imajo v svojem delovnem času dostop do tajnih informacij. Pomembno je poudariti, da gre za teoretične predpostavke. Pri iskanju kandidata predstavlja pomemben sklop tudi iskanje kompromisov. V praksi se obveščevalni oficir zadovolji z osebo, ki mu je v danem primeru na voljo, sam pa mora poskrbeti, da iz dane situacije izvleče največjo količino informacij (Jefferson 1996, 125–127).

Prva naloga obveščevalnega oficirja - rekruterja je prepoznati primerne vohuna. Veliko rekruterjev na začetku na podlagi že pridobljenih informacij in spremljanj sestavi seznam z imeni potencialnih vohunov. Gre za osebe, ki imajo dostop do potrebnih informacij ter s katerimi je potrebno vzpostaviti stik. Seznam z večimi imeni je večinoma le teorija, saj je praktični dostop in sprejem vohunskih nalog popoldnoma drugačen (Davies 2005, 20–21).

Dober obveščevalni nadzor in dobro spremljanje dogajanja se v ti. obveščevalni igri pokaže tudi kot seznam kandidatov, ki so primerni za vohunska dela. Pri opazovanju in izbiranju potencialnega vohuna sta postavljena dva pogoja, ki jih mora ta oseba izpolnjevati. Prvi pogoj je dostop kandidata do informacij, ki jih obveščevalna služba potrebuje, drugi pogoj pa je ocena kandidatove osebnosti in zmogljivosti. Pri oceni kandidatove osebnosti gre predvsem za prepričanje ali je to osebo mogoče rekrutirati ali ne.

Jefferson deli potencialne kandidate na več kategorij. Po njegovem mnenju je prav omenjena klasifikacija ključna pri izbiri oseb. Če gre za primer večje organizacije ali podjetja deli zaposlene na:

1. skupina: nezadovoljno in jezno osebje srednjega in višjega menedžmenta podjetja/organizacije;

2. skupina: uradniki, tajnice in komunikacijsko osebje;

3. skupina: hišniki, vozniki, čistilno in ostalo t.i. “nevidno” osebje.

Pri prvi skupini, ki jo sestavlja srednji in višji menedžment, gre za osebe, ki so izgubili zaupanje in voljo sodelovanja s svojimi sodelavci in kolegi ter posedujejo njihovo zaupanje in osebne skrivnosti. Gre za osebe, ki so zaradi nenapredovanja zastali na karierni lestvici. Najboljši vohunski kandidat naj bi bila oseba srednjega in višjega menedžmenta, ki je bila pred časom spregledana za napredovanje ali povišico ter je posledično jezna in željna maščevanja. Drugo skupino sestavljajo osebe, ki imajo

stika z ogromno količino podatkov. Ključno je, da gredo preko njih vsi podatki, kar pomeni vpogled v tudi najbolj tajne informacije. Velika večina oseb te kategorije je zelo lojalnih in ustrezljivih, vendar je pri tem pomembno, da rekruter prepozna slabost, pomanjkljivost ali kakršnokoli napako, ki bi bila proti tem osebam lahko uporabljena. Lahko gre za osebne ali finančne probleme. Kljub temu da so te svoje osebe ponavadi slabše plačane, so kljub temu zelo lojalne svojemu delodajalcu. V primeru velike lojalnosti je pomembna uporaba primerne motivacije. Več o motivacijskih dejavnikih pa bom napisal v nadaljevanju diplomskega dela. Tretjo skupino sestavlja takoimenovano nevidno osebje. Gre za osebe, ki opravljajo dela, ki so nujno potrebna za obratovanje, izgled in obratovanje določene organizacije, podjetja. Osebje, kot so vozniki, hišniki, čistilno osebje predstavljajo najnižjo raven zaposlitvene hierarhije. Povezano z hierarhično lestvico so te osebe najslabše plačane, večinoma pa so tudi spregledane ali necenjene. Kljub temu ima večina t.i. nevidnega osebja dostop do različnih informacij in prostorov.

Pri iskanju primerne kandidata se uporabljajo tudi različne tehnike. Tehnike so v tem primeru mišljene kot okolje, mesto, kjer rekruter išče svoje kandidate. Kandidati, ki posedujejo ogromno količino znanja in informacij, so diplomati in predstavniki vlad, kabinetov različnih držav ali organizacij. V tem primeru je pomembno, da se rekruter udeležuje konferenc, javnih nastopov ali prireditev, na katerih se te osebe tudi pojavljajo. Če vse skupaj nekoliko povežemo s t.i. zavajanjem ali prevaro (deception), opazimo, kako pomemben je prvi stik rekruterja s kandidatom, ki opravlja svoje delo na diplomatski in mednarodni ravni. Druga najpogosteje uporabljena tehnika pa je nadzorovanje in opazovanje (screening) potencialnega vohuna. Bodisi gre za sledenje, prisluškovanje ali za sledenje informacijam javnega značaja. Preko screening kanalov rekruter prepozna znake, ki bi ga lahko vodili na sled željenih podatkov (Jefferson 1996; Prezelj 2014).

Tabela 10.1: Primarna zaposlitev vohunov v času raziskave Herbigove

Employment and Clearance						
Characteristics	1947-1979		1980-1989		1990-2007	
	n=66	%	n=70	%	n=37	%
Civilian or uniformed military						
Civilian	32	48	35	50	26	70
Uniformed military	34	52	35	50	11	30
Rank of uniformed military	n=33		n=33		n=9	
E1 – E3	3	9	10	30	2	22
E4 – E6	16	49	18	55	3	34
E7 - WO	10	30	3	9	2	22
Officer	4	12	2	6	2	22
Type of employment during espionage					n=35	
Uniformed military	34	52	35	50	11	31
Civil servant	14	21	14	20	12	34
Government contractor	7	10	8	11	3	9
Job unrelated to espionage	11	17	13	19	9	26
Occupational field when espionage began					n=36	
Communications/intelligence	25	38	22	31	6	16
General/technical	10	15	23	33	10	28
Scientific/professional	16	24	12	17	6	17
Functional support/administrative	12	18	9	13	5	14
Miscellaneous	3	5	4	6	9	25

Vir: Herbig 2008

Zgornja tabela nam prikazuje rezultate raziskave, ki je med 1947 in 2007 ugotavljala različne dejavnike v vohunstvu. Vidimo lahko, da je bilo na začetku oz. vse do konca hladne vojne razmerje med uniformiranimi in civilnimi vohuni precej enako, medtem ko se je v obdobju od 1990 do 2007 povečala rekrutacija civilne populacije. Razlogi so lahko različni. Potrebno je upoštevati, da je ogromno civilnega sektorja zaposlenega tudi v raznih ministrstvih, vojnih oddelkih, diplomatskih predstavništvih ipd. Ogromno civilnega prebivalstva dostopa do zaupnih informacij, ki so njim dostopne. Primer so tajnice, ljudje ki opravljajo podporna dela itd.

10.3 Preverjanje in proučitev zmožnosti kandidata (Evaluation)

Druga faze rekrutacijskega cikla predstavlja evalvacija. Gre za fazo, ki se zgodi po uspešni identifikaciji primerne kandidata. Temeljna naloga evalvacije je poiskati čimveč podatkov o potencialnem vohunu in motivacijo kandidata, ki to osebo ženejo in prepričujejo, da lahko v najslabšem primeru postane izdajalec. Izdajalec se oseba lahko počuti šele v primeru ujetja pri delu oz. vohunstvu. Veliko vohunov je do vedno možnega prijetja pri kaznivem dejanju pod vplivom samoprevare (self-deception), ki ta dejanja psihološko tudi opravičuje. Evalvacija rekruterju prinese podatke, s pomočjo katerih določi kakšno metodo rekrutiranja in kasneje delovanja bo s kandidatom uporabil. Poleg omenjenega evalvacija služi tudi kot pokazatelj zanesljivosti in zmožnosti kandidata po pridobivanju potrebnih informacij. Pomembni so predvsem podatki, ki rekruterju pomagajo izbrati zgodbo, s katero bo vzpostavil stik in razmerje s kandidatom, kako bo krepil prijateljstvo in vzpostavil zaupanje ter tudi kako in na kakšen način bo opravljal s kandidatom v operativnem delu. Poleg omenjenega moramo ugotoviti tudi, ali ima ta oseba vzpostavljeno potrebno povezavo in dostop do

pridobitve točno določenih informacij. Preverjanje in proučitev zmožnosti mora biti skrbno načrtovano in natančno opredeljeno. Gre le za pridobitev osebnostnih lastnosti in informacij, ki bodo olajšala delo rekruterja in posledično tudi vohunsko pridobitev informacij. Tukaj so mišljene osebni podatki, ki razkrijejo način življenja, navade, socialna razmerja, posebne veščine, izobrazbo ipd (Šaponja 1999, 103). S pomočjo pridobljenih podatkov se rekruter tudi odloči, kakšen sistem motiviranja bo uporabil. Ali bo kandidata pridobil na način izpolnjevanja prijateljske usluge, kot prostovoljstvo ali kot plačanega vohuna? (Jefferson 1996, 126–128). Preverjanje in proučevanje kandidata služi tudi kot spoznavanje njegove osebnosti. Rekruter takoj začne z zaznavanjem kakršnihkoli pomanjkljivosti in slabosti ter tudi kvalitet in prednosti (Davies 2005, 21).

10.4 Približevanje kandidatu in neposredna rekrutacija

Evalvacija kandidata rekruterju razkrije podatke na podlagi katerih se odloči za primernost osebe. Po izbiri primerne osebe sledi načrt o angažiranju osebe za delo vohuna. Najbolj kompleksen del angažiranja kandidata je pristop in predstavitev potreb. Tukaj nalogo lahko olajša dodatna oseba, ki s skupnim srečanjem omogoči lažji in bolj sproščen pristop že do najenostavnejšega pogovora. Drugo možnost pa predstavlja neposredni pristop. Nekakšno pravilo v rekrutacijskem delu narekuje, da na prvih srečanjih obveščevalni oficir oz. rekruter ne izda, kdo je, hkrati pa ne izda konkretnih namenov in osebnih informacij (Podbregar 2012, 75-76). Najpogosteje se na t.i. začetnih srečanjih uporablja metoda "potapljanja kandidata", ki pa sem jo že opisal v poglavju o rekrutaciji. Približevanje kandidatu in vzpostavitev začetnega stika je zelo pomembno, saj lahko že iz krajšega razgovora razberemo značajske lastnosti in vzorce obnašanja. Poleg tega pa nam spretno voden razgovor potrdi informacije, ki smo jih o osebi pridobili z evalvacijo.

Način pristopa je zelo pomemben, saj lahko napačen pristop konča sodelovanje preden se je to začelo. Pomembne lastnosti predstavlja zunanja predstavitev rekruterja, kot so zunanji izgled, barva glasu, mesto pristopa ipd. (Šaponja 1999, 108).

Na drugi strani lahko približevanje kandidatu in neposredna rekrutacija potekata zelo direktno. V primerih študijskih programov, ki so usmerjeni v sfero obveščevalne dejavnosti, se iz študijskih aktivnosti in projektov izberejo študenti, ki bi potencialno lahko opravljali vohunska dela. Večje države imajo tako na študijskih kot tudi na gospodarskih in drugih področjih rekruterje, ki poskušajo pridobiti osebe za različna vohunska dela. Sorazmerno z rekrutiranjem pa imajo te obveščevalne službe tudi rekrutacijske centre, v katerih se osebe, ki privolijo v sodelovanje urijo in šolajo za delo vohuna. Gre za operativni pristop, v katerem rekruter neposredno pristopi do kandidata in mu ponudi

delo tajnega agenta. Termin vohun je v tem primeru mogoče nekoliko grob, saj v večini primerov rekruterji omenjeno delo prikažejo kot nekaj povsem legitimnega in zakonitega. Ozadje uspešnega operativnega pristopa se skriva v dobrem načrtovanju in ustrezni izbiri motiva (The Recruit 2003).

11 Motivacija

Najpogostejše vprašanje, ki se poraja v glavah ljudi, ki poskušajo razumeti odločitev posameznika, ki sodeluje z obveščevalno službo, je vprašanje, kaj pripelje posameznika do odločitve, da pristane na delo vohuna. Zakaj bi si nekdo želel postati vohun ali izdajalec in drugi državi posredoval željene informacije?

Vohunstvo že od samih začetkov tega poklica, ki segajo globoko v zgodovino velja za zelo tvegan in nevaren poklic. Zelo pogosto so osebe, ki so bile obtožene vohunskih dejavnosti hudo obsojene, velikokrat pa se jih tretira kot izdajalce, ki morajo za obtožbe plačati ogromno ceno. Psihološki faktor posameznika ni preprost za razumevanje, prav tako pa je potrebno upoštevati, da posameznika lahko žene skupek različnih motivacijskih dejavnikov ali pa gre le za eno ključno vodilo, ki ima veliko večji pomen kot pa samo opravljanje dela oz. pridobivanje določenih informacij. Posledice, ki tajnega agenta za opravljanje svojega dela doletijo, so lahko drastične, kar pomeni da mora biti motivacijski faktor na zelo visoki ravni.

Kaj je najpogostejše motivacijsko vodilo, ki posameznika prepriča v sprejem vloge tajnega agenta? Gre za patriotizem, denar, nacionalni ponos, želja po novih avanturah, dokazovanje?

Kot sem že omenil, gre lahko za preplet omenjenih faktorjev, lahko pa gre za motivacijski faktor, ki je samostojno toliko močan, da ima tajni agent pred sabo samo en cilj. Uspešno opravljeno delo ter nagrado. Primer kompleksnosti prepletanja motivacijskih vodil je primer vohuna Georgea Blakea. Rezultati analiziranja motivacijskih vodil v njegovem primeru so razkrili, da je Blakea užival v t.i. igri prevare, verjel je v svojo superiornost nad ostalimi ljudmi, hkrati pa je imel neizmerno željo po avanturizmu in tveganju (Trahair in Miller 2009).

Posameznikov motiv mora biti zelo visok, hkrati pa mora biti zelo privlačen tudi motivator s strani rekruterja. Predstavljen motiv mora biti takšen, da pri posamezniku vzbudi zanimanje ter s tem zmanjša verjetnost zavrnitve sodelovanja. Izbira primernega motivatorja, ki ga bo rekruter uporabil, je najpogosteje rezultat operativnega delovanja, ki se razvija z življenjem vloge, v katero poskušas prepričati nekoga drugega. V fazi izbiranja primerne motivacije ima veliko vlogo naravni občutek in smisel prepričevanja ljudi (Šaponja 1999, 104–105).

Delo tajnega agenta ni nujno prostovoljno oz. odvisno od njegovih motivacijskih vodil. Lahko gre tudi za vrsto izsiljevanja oziroma t.i. "Honey trap" koncept, v katerem se posameznika vpelje v skušnjava oz. neko vrsto napake, ki pa je kasneje uporabljena kot sredstvo izsiljevanje. V zamenjavo za molk, izbris določene fotografije, zvočnega posnetka ipd. se oseba strinja z obliko sodelovanja, ki lahko pomeni tudi opravljanje vohunskih del. Gre predvsem za psihološki pritisk, ob katerem je posameznik za obvarovanje lastne identitete ter lastnih skrivnosti pripravljen na rob postaviti veliko več kot pa se velikokrat zaveda. Oseba se zaradi omenjenega pritiska ne zaveda, da ga lahko ob razkritju oz. neuspešno opravljenem delu doleti ogromna škoda, ki pa je velikokrat tako na profesionalnem kot tudi na osebnem področju nepopravljiva. V nadaljevanju bom podrobneje opisal najpogosteje uporabljene motivacijske vzorce, predstavil pa bom tudi dve teoriji, ki najbolj celovito pojasnita odločitev posameznika za opravljanje dela tajnega agenta. Skozi razvoj obveščevalne dela in tajnega sodelovanja so se razvijale tudi teorije, ki naj bi pojasnile motivacijska vodila, ki vodijo posameznika v sodelovanje z obveščevalno službo. Vendar samo dve teoriji sta ponudili logično razlago oz. poskus logične obrazložitve razlogov.

11.1 Motivacijska teorija MICE (Money, Ideology, Coercion, Ego)

Ko se pojavi vprašanje "zakaj ljudje vohunijo?" večina operativcev ali rekruterjev odgovori s kratico MICE. Gre za kratico, katere inicialke v angleškem jeziku predstavljajo denar (Money), ideologijo (Ideology), kompromis (Compromise) in ego ali samozavest (Ego). Vendar za pravo razumevanje odločujočih razlogov je potrebno pogledati veliko dlje od teorije MICE.

11.1.1 Denar (M - money)

Denar tudi v mislih človeka, ki nima veliko predznanja o delovanju obveščevalnih služb, predstavlja precej racionalen razlog, zaradi katerega je vredno toliko tvegati. Denar tukaj ni mišljen le kot valuta oz. plačilno sredstvo, ampak tudi kot sredstvo za zagotovitev varnosti, boljšega življenjskega standarda za družino, lahko pa predstavlja tudi izstop oz. vstop v novo, drugačno življenje. Ameriški raziskovalci so v raziskavi motivov za vohunjenje za obdobje med 1947 - 2007 ugotovili, da je večina nekdanjih vohunov kot razlog odločitve navedla denar. Od leta 1947 do leta 1980 je 47 odstotka sodelujočih v vohunskih aktivnostih priznala, da je bil glavni motivacijski faktor denar, za vohune, ki so delovali med 1980 in 1989 pa je ta odstotek narasel na kar 74%. Najbolj znan vohun iz

omenjenega obdobja, iz leta 1994 je Aldrich Ames, ki je takratnim sovjetom prodal ameriške skrivnosti za 2.7 miliona dolarjev \$ (Randy 2013).

Zanimiv je podatek, da po letu 1990 denar ni več predstavljal glavno vodilo za opravljanje vohunskega dela. Če je denar v zelo visokem odstotku opravičeval vohunsko delo do leta 1990 pa je po tem številka padla le na 7 odstotkov. Pojasnilo drastične spremembe je ta, da je denar postal le sestavni del prepletanja večih motivacijskih dejavnikov, kar pa je tudi onemogočilo natančno odstotkovno pojasnjevanje določenih motivatorjev (Herbig 2008, 9).

Materialne koristi oz. denar so od nekdaj predstavljale najbolj privlačno možnost nagrade. Človek ima v svoji naravi pohlep in pohlep je v velikih primerih tudi glavno človekovo vodilo. Gre za najbolj uporabnega motivatorja ter tudi za najlažje razumljivega. Bodisi kot primer nagrade za napredovanje, materialna korist pri raznoraznih posredovanjih ipd. Denar in materialna sredstva pa imajo poleg nešteto pozitivnih lastnosti lahko tudi negativen predznak. Vohun lahko v primeru dogovora z obveščevalno službo določa (lahko je tudi obratni vrstni red) nekakšno plačilno ali denarno shemo. Plačilna shema je mišljena kot klasifikacija podatkov glede na vrednost. Določen podatek, informacija je vredna takšno vsoto, drugačna informacija drugačno. Gre za zahtevo po večjih denarnih zneskih za pomembnejše, bolj ključne informacije. Posledično lahko tajni agent zaradi prevelike želje po višjih zneskih informaciji prireja oz. enostavno rečeno, pretirava in laže. Gre za oblikovanje podatka v obliko, ki bo najbolje materialno nagrajena (Podbregar 2012, 70). Pohlepne osebe je težko obvladovati in manipulirati, ker njihove usluge varirajo med najvišjimi ponudniki vsote denarja. Rekrutacija oseb z denarjem je zelo enostavna, veliko pa je tudi primerov t.i. "walk in" oseb, ki v zameno za določeno vsoto denarja ponudijo določeno informacijo (Jefferson 1996, 37). Znan je tudi podatek iz leta 2014, ko je Intel Security razkril podatek, da naj bi bilo na globalni ravni za vohunske usluge namenjenih kar 445 milijard ameriških dolarjev (Pickens 2014).

11.1.2 Ideologija (I - Ideology)

Vohun, ki ga ženejo ideološke težnje in motivacija predstavlja za protiobveščevalno službo veliko večji zalogaj in nevarnost kot pa vohun, ki ga motivirajo le materialna sredstva. Da ideologija ne obstaja le kot motivacijski faktor v teoriji, bom predstavil tri primere, ki so dokaz, da je ideološki faktor dovolj visoka motivacija za dolgoletno opravljanja tudi najbolj zapletenih nalog. Ana Belen Montes, analitik obrambne obveščevalne službe v Združenih državah Amerike (ameriška kratica služba je DIA), je priznala, da je več kot 16 let vohunila za Kubo, prejela pa je le svojo standardno

plačo oz. le plačilo za opravljeno delo na uradnem delovnem mestu. Drugi primer je primer polkovnika Olega Penkovskyga, nekdanjega sovjetskega in danes ruskega obveščevalnega direktorata (ruska kratica GRU). Penkovsky je med letoma 1961 in 1963 vohunil za CIA in britanski MI6. Penkovskyga imenujejo tudi "vohun, ki je rešil svet", saj je predajal ključne informacije v povezavi stokratno kubansko krizo. V zameno za informacije je zahteval le, da se mu v primeru izselitve iz Sovjetske zveze omogoči ter pomaga z ustalitvijo na vzhodu. Zadnji primer, ki je medijsko tudi precej znan, je primer Harolda A. R. (Kim-a) Philby-a, ki velja za enega najbolj neverjetnih vohunov v zgodovini. Philby je v 50. letih prejšnjega stoletja vohunil za Sovjetsko Zvezo, za katero ni dobil nobenih denarnih sredstev. Edino pomoč s strani Sovjetske zveze je pridobil po svoji izselitvi na sovjetska tla leta 1961. Šlo je za osebo, ki je imel dostop do ogromne količine strogo zaupnih informacij, saj je bil hkrati tudi na ožjem seznamu kandidatov, ki bi vodili britansko obveščevalno službo. Tajni agent oz. vohun, ki je ideološko zelo predan, je lahko smrtno orožje (Randy 2013, p. 9). Značilnost posameznikov, ki jih motivirajo ideološka načela, so, da se ideološki čut razvije že v zgodnji mladosti, hkrati pa se zavedajo, da bo njihovo delovanje rezultate prineslo šele po dolgotrajnem delovanju (Šaponja 1999, 104–106).

Ideologija predstavlja celoto prepričanj, kako naj bi svet izgledal. Gre za prepričanje, ki si ga lahko deli več ljudi, posameznik pa ga lahko adaptira do mere, ki kaže posledice tudi na vedenjskih vzorcih oz. egu. Kljub temu da je bila ideologija eden pomembnejših motivatorjev nekdanje Sovjetske zveze v času hladne vojne, pa naj bi bila prav ideologija tista, ki naj bi proti koncu vojne povzročila upad uspešnosti rekrutacij (Charney in Irvin 2014).

V povezavi z ideologijo lahko v majhni meri povežemo tudi patriotizem. Tudi pri patriotizmu gre za opredelitev posameznika, da je ponosen na svojo domačo državo ter da podpira njeno delovanje in obnašanje v mednarodnem prostoru. Gre za motiv, ki je potencialno aktualen predvsem v obdobjih, ko je ogrožena nacionalna varnost ali njeni mednarodni interesi. Patriotizem lahko smatramo tudi kot nekakšno pripadnost k nacionalni (državni) ideji ali družbeni ureditvi. Velikokrat nastopa kot v kombinaciji z avanturizmom, ki lahko v primeru vojne pri posamezniku vzbudi potrebo po sodelovanju. Velika pomanjkljivost patriotizma kot faktorja motivacije pa je možnost zlorabe, saj ustvari pri posamezniku veliko nelagodje v primeru, da ta oseba ni pripravljena ničesar žrtvovati za domovino.

11.1.3 Izsiljevanje in prisila (C - Coercion ali Compromise)

Tretji motivacijski dejavnik, ki sestavlja besedo MICE, je prisila oz. sklepanje kompromisov, ki temeljijo na prisili. Črka C tako predstavlja v angleščini besedi coercion in compromise. Prisila,

sklepanje kompromisov lahko na samem začetku, ob seznanitvi z besedami predstavljata nekakšno zmedo, saj besedno takoj ne ponudita logične razlage. Najbolj enostavno poimenovanje oz. najbolj primerna sopomenka v tem primeru je izsiljevanje, v angleškem jeziku imenovano "black mail". S prisilo in izsiljevanjem je tesno povezan strah. Kljub temu da ima strah negativen predznak, gre v primeru rekrutiranja za pomemben element motivacije, hkrati pa je strah postal stalni predmet izsiljevanja. Velikokrat se družno z izsiljevanjem pojasvlja tudi beseda mučenje. V primeru izsiljevanja vohun ne deluje prostovoljno, ampak sprejem dela temelji na prisilnem sodelovanju. Posameznik je pripravljen opraviti vohunska dela v zameno za preživetje, velikokrat pa je razlog strah pred razkritjem posamezniku pomembnih informacij. Psihološko gledano je izsiljevanje zelo nezanesljiv motivator, saj je primarni cilj vohuna posledično samo preživetje in ne pridobitev kakovostnih in zanesljivih informacij (Charney in Irvin 2014).

Podbregar meni, da lahko "strah posameznika spodbudi, da se opredeli za sodelovanje z obveščevalno službo in na ta način pomaga zmanjšati nevarnost, ki mu grozi." (Podbregar 2012, 71). Izsiljevanje kot razlog za sodelovanje v vohunskem delu je razumljivo. Izsiljevanje je metoda, ki je v medijih velikokrat slišana v povezavi z rusko obveščevalno službo KGB. Ruski rekruterji in vohuni naj bi iskali predvsem ljudi, ki naj bi bili politično, gospodarsko ali kako drugače pomembni za Zahod. Gre za iskanje povezav, ki bi lahko s pomočjo izsiljevanja prinesle prednost (Northam 2017).

Sklepanje kompromisov v vohunstvu pomeni, da se vohun, ki je naredil napako, pogodi oz. sklene kompromis s tujo obveščevalno službo z razlogom, da bi se izognil kazni. Največ pozornosti za izsiljevanje v obveščevalnih službah je bilo namenjeno v obdobju hladne vojne. Namreč kdorkoli s t.i. "security clearance-om" (status, ki posamezniku dovoljuje dostop do strogo zaupnih podatkov) je bil v tistem času opozorjen, da bo kakršnokoli nelegalno ali deviantno dejanje posameznika lahko pripeljalo do tveganega izsiljevanja v vohunsko delo. Primeri, ki govorijo o izsiljevanju v vohunske namene, so primeri, kot so homoseksualnost, ti. "honey pot" oz. presušstvo ipd. "Honey pot" je angleški termin, ki se uporablja v vohunskem oz. obveščevalno varnostnem besedišču. Gre za skrbno načrtovan in izveden načrt, s katerim se potencialnega vohuna pripelje do situacije, s katero se ga kasneje za njegove dejavnosti lahko izsiljuje. Gre predvsem za nameščanje žensk, ki potencialne ga kandidata intimno izkoristijo, kar vodi v strateško prednost (večinoma se kot dokaz uporabljajo fotografije, videoposnetki ipd.). Po "honey pot" delovanju so znani ruski obveščevalci oz. vohunske mreže službe KGB (Pravda, 2002 - "KGB sex espionage). Tudi izsiljevanje ima negativne strani motiviranja. Osebe, ki so prisiljene v opravljanje vohunskega dela, so le redko predstavljeni kot dobri vohuni. Takšni vohuni velikokrat svoje frustracije kažejo v obliki jeze hkrati pa so zelo zamerljivi. Opravljeno delo so pripravljene opraviti le v meri, ki bi jih tega odrešila, saj zaradi prisile nimajo motivacijskega nagona, ki bi jih vodil v boljše delo. Gre za metodo rekrutiranja, ki danes ni zelo

priljubljena. Tudi rekruterji v CIA tej metodi javno nasprotujejo (Burkett 2013, 11). Gre za metodo, ki lahko ob razkritju ob veliko tveganje postavi tudi samo obveščevalno službo, saj gre lahko v teh primerih tudi za kršenje zakonov in pravnih načel, hkrati pa predstavlja za samega rekruterja veliko nevarnost.

11.1.4 Ego in vznemirljivost (želja po avanturizmu)

Ego in vznemirjenost (E - Ego and excitement) predstavlja zaključno črko besede MICE. Vznemirjenost in ego sta v obveščevalnem delu vidna kot privlačnost samega vohunskega poklica. V veliki meri lahko na odnos do vohunske in na splošno obveščevalnega dela vpliva študij ter podrobno spoznanje samega dela, veliko pa lahko vplivajo tudi mediji, ki prikazujejo vohunsko delo. Filmi, pri katerih najbolj izstopa kolekcija filmov James Bond, lahko posameznika pripeljejo v željo po avanturističnem delovanju. Vohunska fikcija prikazuje vohunjenje kot vzbujajoči svet orožja, eksplozij, hitrih avtomobilov in norih voženj ter intimne avanture po celem svetu. Seveda z zavedanjem, da je film na koncu le film ter da dejansko delo vohuna ni takšno, pravzaprav se od omenjenega zelo razlikuje. V realnosti gre namreč za ogromno papirološkega dela, saj mora tajni agent za vsako svojo potezo napisati poročila raznoraznih srečanj in sestankov. Prav tako pa ogromno časa namenijo pripravi na naslednje srečanja ter evalvaciji primerov. Poleg tega veliko časa namenijo iskanju novih ljudi, ki bi potencialno lahko prineslo uporabne informacije (Burkett 2013, 11). V primerjavi z vohunsko fikcijo je delo tajnega agenta dolgočasno in zelo zahtevno. Gre namreč za uresničevanje strateško zastavljenega načrta. Tajni agenti morajo uspešno opravljati svoje delo, za katero so bili rekrutirani, ne glede na dano situacijo. Vohunsko delo je delo, ki zahteva dvojno življenje. Gre za stran, na kateri ima oseba družino ter živi preprosto, normalno življenje ter drugo stran, na kateri živi v tajnosti, nihče pravzaprav ne ve, kakšno delo opravlja. Gre za psihološko zelo naporen poklic, saj gre za delovanje v stresnem in velikokrat nevarnem okolju. Če se vrnem na z vznemirjenostjo povezanim pojmom, željo po vohunskem avanturizmu, je ključno vodilo želja po uresničitvi skritih želja in realizacija osebnih želja. Negativna stran prevelike želje je, da lahko kandidat hitro doživi razočaranje, ker bo ugotovil, da je realnost drugačna. Če vznemirjenost obstaja, je to le začetno in bežno stanje uma.

Ego je za delovanje vohuna zelo pomemben ter tudi problematičen dejavnik. Previsoka stopnja samozavesti lahko vodi v usodne napake ter v vohunske pomanjkljivosti. Tukaj mislim na primere, v katerih posamezniki zaradi osebnih man ali želja niso pripravljene opraviti določenega dela. Gre tudi za osebe, ki imajo zaradi svojega ega željo po maščevanju. Bodisi da gre za sovraštvo do

posameznika, skupine oseb, organizacije gre za spodbudo, ki lahko posameznika pripelje do opravljanja tudi najbolj skrajnih opravil. Ljudje, ki imajo željo po maščevanju, so za to pripravljene narediti vse in čakajo da so rekrutirani v vohunski sistem. Osebe z željo po maščevanju so na začetku videni kot dobri tajni agenti, ker bo želja posameznika gnala do meje realiziranja praktično nemogočega. Kljub navedenemu gre za tajne agente, ki uspešno delujejo le omejeno časovno obdobje, saj z doseganjem svojih želja prične motivacija postopoma upadati (Podbregar 2012, 70).

11.2 Motivacijska teorija RASCLS (Reciprocation, Authority, Scarcity, Commitment and Consistency, Liking, Social Proof)

Kako lahko rekruterji prepoznajo primerne motivacijske dejavnike ter izpeljejo rekrutacijo in vodenje tajnega agenta, ki bo deloval daljše časovno obdobje, istočasno pa bo v opravljanju svojega dela natančen in produktiven? Pravzaprav gre za zelo zahtevno in hkrati precej nemogočo zamisel. Človekova notranja motivacija je zelo kompleksna ter zapletena in je z zunanjimi motivatorji ni mogoče vedno prepričati v sodelovanje.

Kot sem že omenil, gre pri motiviranju tajnih agentov v večini primerov za kompleksen skupek večih dejavnikov. Če se navežem na zgoraj zastavljeno vprašanje, je bila prav zaradi takršnih pomislov uveljavljena druga, dodatna teorija, ki poskuša pojasniti motivacijska vodila v delu tajnih agentov. Namreč, če se operativec preveč opredeli na MICE faktorje, lahko izpusti pomembne podatke o svojem kandidatu oz. viru ter posledično ogrozi uspešnost naloge. Tako imenovani "case officerji" lahko ob prevelikem upiranju na MICE teorijo tvegajo, da bodo spregledali ključne dejavnike in njihovo kompleksnost, ki so posameznika vodila do sprejema sodelovanja v vohunskih dejavnostih. Teorija, ki pojasnjuje dodatne motivacijske razloge, se s kratico v angleškem jeziku imenuje RASCLS. Kljub temu da teorija MICE predstavi ključne poudarke v temeljnih motivacijskih vodilih, ji ne uspe prikazati kompleksnost človekovega uma ter prepletanj različnih motivacij.

RASCLS teorijo je s predstavljenimi kratico prvi uveljavil Steve Kleinman, vendar za idejnega očeta motivatorjev, za katerimi stoji kratica velja psiholog dr. Robert Cialdini. Kratica predstavlja šest besed, ki so po mnenju Cialdinia motivatorji, ki bolje pojasnjujejo motivacijski nagon. Kratica namreč predstavlja: R - reciprocation (vračanje), A - authority (institucija/organ), S - scarcity (pomanjkanje), C - commitment and consistency (zavezanost in doslednost), L - liking (všečnost) ter S - social proof (socialno dokazovanje).

Razumevanje motivacijskih dejavnikov je zapleten psihološki proces. Ljudje imamo razvite različne bližnjice, ki nam omogočajo zaznavo vida, sluha itd. Gre za vzorce obnašanja, ki se v določenem vrstnem redu pojavijo ob vsakem pojavljanju oz. zaznavi določene situacije, v kateri se znajdemo.

11.2.1 Vračanje (R - Reciprocation)

Eno glavnih vodil, ki jih imajo rekruterji vedno pred svojimi očmi, je vodilo, da morajo vedno prinašati dobrine in informacije. Okoliščine delovanja pravzaprav niso pomembne, gre za mentalno pripravljenost, da bodisi da gre za pogovor v restavraciji, za krajši pogovor v taksiju, mora rekruter vedno najti nekaj kar mu bo prineslo ti dobrine. Gre za psihološko stanje človeka, ki čuti potrebo in dolžnost po vzvračanju oz. čuti potrebo po poplačilu v primeru, da je nekdo za to osebo naredil nekaj, kar ceni. Metode vračanja se razlikujejo, primeri pa lahko varirajo od skupnih večerij, večernih druženj v barih ipd. Načelo vračanja je vplejano na samem začetku rekrutacijskega procesa. Rekruter v tem primeru za potencialnega kandidata neredi manjšo uslugo, ki varira od vsakega posameznika. Lahko gre le za majhno gesto, s katero se ustvari občutek nujnosti vzvračila. Gre za vzpostavitev nadaljnega odnosa, ki posledično pomeni gradnjo zaupanja, v določeni meri tudi navideznega prijateljstva. Primer takšnega spleta okoliščin jasno pokaže, kako kompleksen je proces rekrutacije ter koliko izkušenj je potrebnih. Gre za psihološko zapleteno delo, ki od rekruterja zahteva minimalno oz. ničelno medsebojno navezavo, kar bi preprosto pojasnili s tem, ko bi rekli, da gre za pristen odnos, ki pa je pravzaprav odigran na profesionalni ravni ter brez čustev.

11.2.2 Institucija/Organ (A - Authority)

Beseda institucija ali organ se tukaj navezuje na vtis, ki ga rekruter pusti na zunaj. Pravilo, ki ga uporabljajo, je, da pokažejo, da so del dobro organizirane in prestižne organizacije, institucije. Gre za strateško prednost. V procesu rekrutacije operativni rekruterji navedejo, da imajo v instituciji posebno vlogo in mesto, s katerim lahko dosežejo in vplivajo tudi na najvišje državne položaje. Temeljni namen omenjenega navideznega vpliva je ta, da se kandidatu pokaže, da imaš pristojnosti in vse potrebno za bogato nagrajevanje uspehov ipd.

S svojim vtisom moči na kandidatu pusti tudi dodatno težnjo po motivaciji s tem, ko mu svojo moč dokaže z razkritjem, da ni edina oseba, ki mu prinaša informacije.

11.2.3 Pomanjkanja (S - Scarcity)

Zelo splošno razvito motivacijsko vodilo, ki nedirektno aplicira na vohunske motivacijske dejavnike, je pomanjkanje. Splošno znano je, da nekaj kar je nedostopnost in hkrati vidno kot pomanjkanje, predstavlja večjo privlačnost kot nekaj dosegljivega. Tisto kar se redkeje pojavlja je hkrati tudi dražje. Cena v psihološkem smislu, tudi če si tega oseba ne prizna, predstavlja hierarhijo kakovosti in družbenega položaja. Gre za psihološki pritisk na posameznika. "Hočem nekaj, kar ima on, čeprav finančno nisem v situaciji, da bi si to lahko privoščil". To v možganih spodbudi dodatno motivacijsko vodilo, s ciljem uresničitve želja.

Globji pomen predstavlja ponudba določenega predmeta, ki je kasneje umaknjena. Tudi to v človeku spodbudi željo po tem predmetu. Gre za koncept imenovan "efekt Romeo in Julija".

Pomanjkanje je zelo preprosto in skrajno uspešna motivacijska metoda v rekrutiranju kandidatov. Gre predvsem za primere, ko se ustvarja pritisk nujnosti, v katerem se agenti zavežejo k nadaljevanju odnosov.

11.2.4 Zavezanost in doslednost (C - Commitment and consistency)

Doslednost je v človekovem obnašanju uveljavljena kot centralno motivacijsko načelo. Dosledno osebo družba potrebuje, medtem ko se nedosledne osebe hitro dotakne tudi predpostavka nezanesljivih. V procesu rekrutacije lahko majhne zaveze zrastejo v stalne in stabilne odnose.

Zavezanost in doslednost temelji na medsebojnem zaupanju. Gre za rast in napredovanje v medsebojnem zaupanju in večjem občutku cone udobja. Na podlagi deljenja skrivnosti in osebnih informacij se pri posamezniku prične oblikovati občutek zavezanosti do neke osebe. Vse nadaljne situacije pa v tem primeru rekruter uporabi v prid pridobljene zavezanosti. Preprost primer zavezanosti je, ko rekruter kandidatu ponudi nekaj, kar je veliko boljše ali ima večji pomen (banalni primer: nekdo obožuje sladkarije, ti pa mu obljubiš neomejeno količino teh skozi daljše časovno obdobje).

11.2.5 Medsebojna všečnost (L - Liking)

Predzadnja črtka L predstavlja termin všečnost. Gre za miselnost, da so nam všeč ljudje, ki so nam podobni. Ta miselnost je skrbno naučena v rekrutacijskih procesih obveščevalnih oficirjev.

Všečnost je v primeru motivacijskega dejavnika predstavljena kot všečnost skupnih lastnosti. Ljudje spletemo odnose na podlagi skupnih lastnosti in stvari, ki so nam skupne. Lahko gre za zelo preproste

stvari, kot so zanimanje za isti šport, smisel za modo, okus za glasbo, hrano. Gre za podobnosti v človekovem osebnem ozadju. S skupnimi lastnostmi in točkami dve osebi hitreje vzpostavita nekakšen bolj pristen, sproščujoč odnos, ki ne ustvarja toliko napetosti in nelagodja. Vzpostavite v dobrega medsebojnega odnosa lahko pripelje tudi do razkritja določenih osebnih informacij ali skrivnosti, ki jih operativec lahko uporabi za nadaljne motiviranje in pridobivanje informacij. Lahko gre za razkritje o zamerah, o občutku podcenjenosti in zavračanja ipd. Globok odnos lahko preide v odnos, ki je bolj prijateljski, rekruterju pa ta oseba ni samo vir informacij, ampak tudi primer zaupnika. Najbolj pomembna stvar, ki se zgradi v takšnem odnosu, pa je visoka stopnja zaupanja. Temeljni cilj rekruterja je pridobiti osebo, ki ji zaupaš in ne dvomiš v pristnost informacij, ki ti jih posreduje.

11.2.6 Socialno dokazovanje (S - Social proof)

Socialno dokazovanje je pojav, ki ga človek prepozna kot nekaj, kar je pravilno in logično vedenje. Gre za standarde človekovega obnašanja, ki so v določeni meri naučena. Te standarde lahko opazimo na vsakem koraku, ob določenem izstopanju pa smo del različnih vprašanj.

Če pričakovano obnašanja apliciram na pomen, ki ga predstavlja v rekrutiranju tajnih agentov, je ta viden na način, ko café officer svojemu kandidatu pojasni, kaj je naredil drug tajni agent, da je pridobil določene informacije. S tem rekruter opredeli standarde in pričakovano obnašanje, delo. Pravzaprav gre za določena navodila, hkrati pa se vzpodbudijo standardi dela. S tem dosega rekruter tudi psihološki pritisk, ko svojemu agentu pove, da počne stvar pravilno (Burkett 2013).

Na motivacijska vodila, ki posameznika spremljajo skozi vsakdan, je močno vplivalo obdobje in okolje, v katerem je vohun deloval. Skozi zgodovinska obdobja so se spreminjale in razvijale vrednote, prioritete, tudi gospodarska in ekonomska stanja držav pa so botrovala k razvijanju in spreminjanju interesov ljudi. Motivacijskega patenta v vohunstvu ni. Gre za različna vodila, ki v posameznika premikajo meje razumljivega in dosegljivega. Sir Francis Walsingham služi kot zgodovinski primer vohuna, vodje vohunskih mrež, ki je s ciljem zaščititi kraljico in njene interese žrtvoval svoje premoženje in posledično svoje življenje.

V spodnji prilogi vidimo analizo motivatorjev oseb, ki so opravljale vohunsko delo. Analiza je bila razdeljena na tri obdobja: na obdobje od 1947–1979, obdobje od 1980–1989 in obdobje od 1990–2007. Iz tabele je razvidna razdelitev različnih motivatorjev oz. kompleksna združitve večih. Analiza nam potrди psihološki aspekt vohunskega dela, ki trdi, da je motivacija v večini primerov kompleksen skupek večih motivov.

Tabela 11.1: Motivacijski dejavniki vohunov v raziskavi za obdobjem 1947 in 2007

Motivations of Individuals for Espionage (92 persons held a sole motive; 81 persons held multiple motives) ^a						
Characteristics	1947-1979		1980-1989		1990-2007	
	n	%	n	%	n	%
Money						
Sole motive	20	47	26	74	1	7
Primary among multiple motives	10	43	21	60	9	39
Divided loyalties						
Sole motive	7	16	4	11	8	57
Primary among multiple motives	6	27	5	14	9	39
Disgruntlement						
Sole motive	7	16	2	6	3	22
Primary among multiple motives	5	22	3	9	3	13
Ingratiation						
Sole motive	4	9	1	3	2	14
Primary among multiple motives	1	4	6	17	2	9
Coercion						
Sole motive	4	9	0	0	0	0
Primary among multiple motives	1	4	0	0	0	0
Thrills						
Sole motive	1	3	1	3	0	0
Primary among multiple motives	0	0	0	0	0	0
Recognition or ego						
Sole motive	0	0	1	3	0	0
Primary among multiple motives	0	0	0	0	0	0

Vir: Herbig 2008

Zgornja tabela prikazuje motivacijske dejavnike, ki so posameznike vodili v vohunsko delo. Za obdobje med 1947–1979 vidimo, da je denar veljal za faktor, ki je bil sam po sebi dovolj močan. Od 1980 do 2007 pa lahko opazimo začetek večje kompleksnosti večih motivatorjev. Tako denar postane eden izmed dejavnikov, ki jih pojasnjuje že prej omenjeni RASCLS teoretični koncept. Poleg denarja je iz tabele razviden tudi vpliv ostalih dejavnikov, kot so avanturizem, ego, prisila ipd. Zanimivo je, da se kot razlog za opravljanje vohunskih del prisila pojavlja le v obdobju med 1947-1979. Možna pojasnitev je ta, da osebe iz raziskave poleg ostalih motivatorjev prisile niso zaznali kot motivacijsko sredstvo ali pa je bila ta prisila nekoliko omiljena z ponujenimi materialnimi sredstvi.

12 Privolitev in usposabljanje kandidata

Privolitev osebe v operativno delovanje je rezultat dobrega rekrutacijskega načrta, vendar po privolitvi kandidata se najbolj občutljivo in zelo zahtevno delo šele prične. Usposabljanje kandidata predstavlja glavnino in zelo pomemben aspekt pri šolanih vohunih oz. pri vohunih, ki so namenjeni za izvajanje različnih nalog. Razlika med osebo, ki privoli v predajanje tajnih informacij v zameno za denar ali pa kot rezultat ideološkega prepričanja in osebo, ki je šolana za pridobivanje informacij na različnih področjih, je ta, da mora se mora šolani vohun vedno prilagajati na novo nastale situacije. Za uspešno opravljanje različnih nalog mora biti oseba ustrezno izobražena, s pomočjo akademskih vrlin pa lahko vzpostavi stike in posledično pridobi potrebne informacije. Kot sem predhodno že

omenil, imajo obveščevalne službe oblikovane oddelke za usposabljanje vohunov. Gre za teoretična in praktična usposabljanja, v katerih osebe spoznajo različna izobraževalna področja (kemijska, jedrska tehnologija itd.), se učijo več tujih jezikov, hkrati pa se usposobijo za rokovanje z različnimi oborožitvenimi in tehnološko komunikacijskimi sredstvi (sredstva za sledenje in protisledenje, skrb za lastno varnost, rokovanje z eksplozivom ipd.).

Šaponja med najpomembnejše aspekte usposabljanja kandidata prišteva psihološko pripravo. Kandidata je potrebno naučiti prilagodljivosti, razsodnosti in mirnosti tudi v najbolj napetih in ključnih trenutkih. Vohunsko delo je psihološko zelo naporno, meja pritiska pa se večja s stopnjami nepripravljenosti na krizne situacije. Kot stresen primer je primer zalotitve pri prenašanju zaupnih dokumentov delovnega mesta. Kljub temu psihološka pripravljenost in usposobljenost kandidata pripravita, da se v takšnih situacijah uspešno reši iz zagate in nadaljuje s svojim delom (Šaponja 1999, 110–113).

Iranski dvojni vohun Reza Kahlili, ki je deloval v Iranski revolucionarni gardi med 1980 in 1990, je bil vohun, katerega urjenje je zaradi občutljivih političnih razmer in zaradi pomanjkanja časa potekalo zelo malo časa. Njegovo urjenje je vključevalo tehnike odkrivanja sledenja, t.i. brisanja poti (pot iz točke A do točke B po različnih poteh, z različnimi transportnimi sredstvi, v različnih časovnih intervalih) ter tehnike kodiranja in dekodiranja sporočil (Kahlili 2010).

Stopnja usposabljanja kandidata je odvisna tudi od stopnje sofisticiranosti in tehnološke rezvitosti organizacije ali državnega organa, v kateri vohun deluje. Usposabljanja se po obsegu in obladovanju različnih operativnih področij zelo razlikujejo pod predpostavko težavnosti dela. Usposabljanje lahko traja od nekaj ur pa do nekaj let. Veliko vlogo pri usposabljanju in samem operativnem delu imajo obveščevalni oficirji oz. rekruterji. Rekruter predstavlja oporo in vodilo vohunu v vsakem trenutku. Prav tako mora rekruter svojega vohuna pozorno spremljati in opazovati možne pomanjkljivosti ter v skladu s temi ukrepati. Lahko gre za pomanjkanje motivacije ali za psihološki zlom kot posledica realizacije svojega dela.

Poleg dela na terenu mora vohun skladno z drugimi področji usposabljanja razvijati tudi določene mentalne vzorce, predvsem uspešno memoriziranje slik, pogovorov, oseb v svoj spomin. Gre za vrlino, ki zahteva tako urjenje kot tudi ogromno operativnega dela. Obstaja več različnih načinov, s katerimi večajo kapaciteto in zmožnost svojega spomina. Najbolj pogosto uporabljena vaja je, ko mora kandidat poslušati radijsko oddajo ali pa si ogledati tv oddajo, nato pa po določenem časovnem intervalu na list papirja napisati vse, kar se spomni, tudi najmanjše videne oz. slišane podrobnosti (šume, mimike obrazov, kretnje, tone glasu itd.) (Jefferson 1996, 153–164).

13 Prekinitev sodelovanja med vohunom in obveščevalno službo

Zadnja stopnja, ki je hkrati tudi zaključek in konec dela vohuna, je prekinitev sodelovanja oz. v obveščevalnem jeziku s tujko imenovan "termination". Teoretično učinkovit in celovit rekrutacijski načrt vohuna vsebuje tudi prekinitev sodelovanja oz. pridobivanja tajnih podatkov. Vohunsko delo se v velikih primerih močno razlikuje od pogodbenega dela, katerega del je večina svetovnega prebivalstva. Tudi če je vohun del obveščevalne organizacije oz. gre za šolanega vohuna, mu pogodbeno delo v določenih situacijah ne more omogočiti nadaljevanja dela. Tukaj ima glavno vlogo obveščevalni oficir oz. vohunov skrbnik, ki glede na situacijo, pridobitev potrebnih podatkov prekine ali nadaljuje z delom. Večina vohunov po daljšem obdobju delovanja pod nekim pretvarjanjem ne zna odnehati in nima čuta za presojo, kdaj je preveč nevarno za nadaljevanje dela.

Prekinitev sodelovanja zna biti tudi zelo tvegano in negotovo. Če vohun uživa v svojem delu, hkrati pa mu to delo prinaša ogromno denarja, zna biti prekinitev vse prej kot rezultat skupnega dogovora. V takšnih primerih lahko pride do izsiljevanj s strani vohuna ali do raznoraznih groženj, s pomočjo katerih bi ta oseba lahko nadrejenega skrbnika prepričala v nadaljevanje svojega dela. Odgovor na takšen primer in zahtevo je v večini primerov nekakšna odpravnina. Pravzaprav gre za plačilo, katerega namen je omiliti prekinitev stikov ter tudi zahvala za opravljeno delo.

Najpogosteje uporabljena taktika obveščevalnih oficirjev in skrbnikov vohunov je pogovor, ki delo prekine na najmilejši način. Obveščevalni oficir v tem primeru, tudi če je vohun naredil vrsto napak, ne kritizira njegovega dela, obnašanja, ampak prenese krivdo in razloge za prekinitev na nekoga drugega. Gre za olajšanje prekinitve na način, ki vohuna obrazloži, da je prekinitev le za njegovo osebno dobro oz. za prepričanja, da je prišlo do napake v organizacijski strukturi obveščevalne službe ipd. Ameriška centralna obveščevalna agencija CIA lahko svojim vohunom, ki delujejo mednarodno oz. niso ameriški državljani, ob prekinitvi sodelovanja ponudi možnost imigracije v Združene države Amerike ter jim tam omogoči upokojeno življenje.

Prekinitev sodelovanja s strani nadrejenega je v obveščevalnem delu razumljeno kot zelo dober konec ali rezultat operativnega delovanja. Druga možnost prekinitve vohunskega dela pa je ujetje s strani tuje, sovražne obveščevalne službe. V primeru ujetja je primarna skrb tako obveščevalne službe kot tudi obveščevalnega oficirja, ki je ujetemu vohunu nadrejen, zaščita lastnih interesov ter interesov države oz. obveščevalne službe. Ključnega pomena v takšnih trenutkih je predhodno urjenje vohuna, ki da osebi znanje kako ravnati v situaciji prijeteja s strani sovražne strani (Jefferson 1996, 154–157). Obveščevalne službe v nekaterih situacijah poskušajo z reševanjem svojega vohuna, vendar le do meje, ki ne ogroža njihovih interesov ali možnega odkritja. V primeru, ko obveščevalni oficir vidi,

da je nemočen in da ni v situaciji, v kateri bi lahko pomagal, takrat se s prijeto osebo prekinejo vsi stiki in izbršejo vse sledi, ki bi lahko potrdile sodelovanje z obveščevalno službo. Pri prijehu vohuna sta možna dva scenarija. Če je bil vohun rekrutiran pod t.i. "lažno zastavo" in se ob prijehu odloči za kompromisno dejanje in izda določene informacije o svojem delovanju, bodo predane informacije prinesle zelo malo, ker so izmišljene, vohun pa je bil žrtev prevare. V nasprotnem primeru, ko je vohun šolan oz. predstavlja "otroka" obveščevalne šole, pa vohun lahko preda ogromno informacij, sploh v primeru ko neposredno pozna nadrejene osebe. Takršni primeri velikokrat vodijo v ponovno rekrutacijo, le da gre tokrat za "dvojnega vohuna". Ujetemu vohunu ponudijo dodatne motivatorje, kot so denar ali pa njegove usluge zamenjajo za izpustitev oz. življenje.

Primer odkritja s strani sovražne obveščevalne službe je primer najbolj znane ženske vohunke Mata Hari (pravo ime je Margaretha Zelle). Mata Hari je v Parizu kot vohunka opravljala delo plesalke erotičnih plesov. S svojim šarmom je privlačila ogromno pomembnih vojaških osebnosti, kar je ponudilo dostop do skrivnosti obeh vojskujočih se strani. Mata Hari je bila popolnoma neodvisna oz. je delovala po sistemu, ki je prvemu ponudniku za določeno ceno omogočil informacije. Z gibanjem v krogih pomembnežev je uveljavila svoj sloves in ugled. Kot omenjeno, je bil njen glavni motivator denar, kar pa jo je leta 1917 stalo življenja. Ker je v obdobju med 1915 in 1917 delovala kot nemška vohunka, je bila v Parizu leta 1917 obsojena na smrt pred strelskim vodom (Boar in Blundel 1988, 19; Harty 2014).

Drugi primer prekinitve sodelovanja vohuna z obveščevalno službo pa je primer vohuna z imenom Reza Khalili. Khalili je deloval kot vohun ameriške centralne obveščevalne agencije CIA v času iranske revolucije Ayatollaha Khomeinija. Khalili je deloval kot informatik oz. strokovnjak za informacijsko tehniko v iranski revolucionarni gardi. Reza Khalili se je na podlagi videne grozote, ubijanj nedolžnih iranskih civilistov v imenu islama odločil, da ZDA posreduje določene informacije, s ciljem pridobiti pomoč domačemu prebivalstvu. Šlo je za "walk - in" vohuna, ki je hotel predati pomembne informacije. Reza Khalili je po naključju pristal na vlogo vohuna v imenu CIA. Kljub temu da mu je rekruter zagotovil ustrezno plačilo, je ta večkrat nazorno izrazil, da je njegov glavni motivator pomoč svojemu narodu in boj proti takratni iranski oblasti, v kateri je izgubil ogromno prijateljev in znancem. Reza, ki je deloval pod tajnim imenom Wally je v revolucionarni gardi pridobil ogromno informacij, saj je bil dolgoletni prijatelj z večimi bolj odmevnimi in pomembnimi člani revolucionarne garde. Kljub temu, da je bil tudi sam del povzročenih grozot, je skozi svoje delovanje čutil močan prezir do mentalitete svojih sovojakov. Njegovo vohunsko delovanje je potekalo v obdobju med 1980 in 1990. V tem času je svojo družino zaradi velikega tveganja in zaradi iransko - iraške vojne preselil k družini v London, ki mu je hkrati v vohunskem delovanju nudil

odlično krinko. Kot sem že omenil, je bilo njegovo glavno motivacijsko vodilo pomoč svojemu narodu oz. domoljublje. Poleg tega pa je skozi svoje delovanje s plačili za pridobljene informacije omogočal dostojno življenje svoji ženi ter sinu. Kljub večkratnim pomislekom o prekinitvi vohunskih aktivnosti je v svoji podzavesti vedno našel nove razlike in opombe, zakaj se je za to delo odločil. Zaslužen denar je bil le dodatni motivator, ki ga je ohranjal pri delu. Po dolgoletnem izčrpnem vohunskem delu je konec vohunske kariere nastopil zelo naravno. Ameriški obveščevalci so njemu in njegovi družini zagotovili bivanje v ZDA ter jim omogočili popolnoma novo življenje, s čimer so se njegovi kontakti v Iranu končali. Notranjega vpogleda v delo iranske revolucionarne garde je bilo konec, s tem pa tudi interesov obveščevalne službe. Kljub občutku, da je delo opravljal izključno iz osebnih interesov, je po koncu svojega delovanja videl, da bi bila izselitev v ZDA možna že veliko prej, vendar pa je CIA to uspešno odlagala v skladu s potrebami po tajnih informacijah, ki jih je. Wally prinašal (Elliot 2010; Kahlili 2010).

Tabela 13.1: Posledice vohunjenja oz. karakteristike vohunjenja po koncu opravljanja vohunske dejavnosti

Consequences of Espionage						
Characteristics	1947-1979		1980-1989		1990-2007	
	n=66	%	n=70	%	n=37	%
Payment	n=53		n=66		n=27	
none	18	34	39	59	22	81
\$50 – 999	3	6	7	11	0	0
\$1,000 – 9,999	7	13	7	11	2	8
\$10,000 – 99,999	15	28	8	12	1	4
\$100,000 – 999,999	7	13	4	6	2	7
\$1 million or more	3	6	1	1	0	0
Initial prison sentence, in years	n=65		n=68		n=33	
None	14	22	5	7	2	6
.1 – 4.9 yrs	8	12	15	22	12	37
5 – 9.9 yrs	10	15	12	18	9	27
10 – 19.9 yrs	12	19	14	21	2	6
20 – 29.9 yrs	4	6	10	15	2	6
30 – 39.9 yrs	4	6	6	9	1	3
40 yrs	2	3	1	1	1	3
life in prison	11	17	5	7	4	12
Outcomes other than being sentenced to prison at trial	n=14		n=4		n=2	
Discharged	1	7	0	0	2	100
Defected	5	36	2	50	0	0
Granted immunity	2	14	2	50	0	0
Suicide	4	29	0	0	0	0
Died	1	7	0	0	0	0
Exchanged	1	7	0	0	0	0

Vir: Herbig 2008

Zgornja tabela nam prikazuje posledice vohunjenja v obdobju med 1947 in 2007. Iz sekcije, ki prikazuje denarna izplačila, je razvidno, da denarni znesek oz. plačila za informacije niso strmo narasla. Tako je v obdobju od 1947, obdobju po 2.svetovni vojni ter tudi v 90-ih letih povprečno plačilo za informacije znašalo med 50 in 999\$. Šest odstotkov vseh anketiranih v obdobju med 1947 in 1979 pa je za svoje vohunsko delo zaslužilo milijon dolarjev ali več. Pomanjkljiv je le opis tabele, ki v tem primeru ne nakazuje, ali je bilo plačilo za opravljeno vohunsko delo v celoti ali le za določen podatek. Poleg denarja se kot posledice vohunjenja pojavljajo tudi negativne posledice. Če tabelo in zaporne kazni pogledamo kot celoto, lahko opazimo, da je bil največji odstotek ljudi za vohunjenje v zaporu med 1 in 4.9 leti, precej pa jih je oz. še vedno prestajajo zaporne kazni.

Poleg svobode ali prestajanja zaporne kazni so kot posledice v tabeli prikazane še imigracije v tujino, samomori, naravne smrti ter odpusti iz služb. V začetnem obdobju med 1947 in 1979 jih je od naštetih kar 29 odstotkov naredilo samomor, ogromno pa jih je zaradi varnosti imigriralo oz. pobegnilo v drugo državo.

14 Študije primerov

V zadnjem poglavju diplomske naloge bom opisal tri primere rekrutacij oz. načine na katere so posamezniki začeli z vohunskimi dejavnostmi. Gre za tri primere iz zgodovine, s pomočjo katerih

bom hkrati tudi odgovoril na hipotezo, ali so se načini rekrutacije skozi zgodovino spremenili ali ostajajo enaki. Opisal bom tri primere iz različnih zgodovinskih obdobj, katerih takratna svetovna politična ureditev je kreirala delovanje obveščevalnih služb in potreb po občutljivih podatkih.

Prvi primer je primer Sira Francisa Walsinghama, ki velja za vohunskega mojstra in idejnega očeta vohunske mreže. Walsingham je deloval na dvoru angleške kraljice v 16. stoletju. Zaradi ogrožanj političnih interesov angleške kraljice Elizabete I. je Walsingham rekrutiral ogromno vohunov, ki so mu prinašali dragocene informacije o načrtih ostalih evropskih držav. Skozi analizo večih primerov bom poskušal ugotoviti, na kakšen način in katere motivatorje je Walsingham uporabljal pri rekrutaciji svojih vohunov.

Drugi primer študije je primer britanskega vohuna Paula Thummela, ki je deloval kot obveščevalni oficir in osebni prijatelj Adolfa Hitlerja v času druge svetovne vojne. Thummel, ki je deloval v Pragi, velja za enega uspešnejših agentov druge svetovne vojne. Njegova pristop k vohunskemu delu je bil prostovoljen, vendar je bil hkrati deležen rekrutacije s strani britanske obveščevalne straže. Britanska obveščevalna služba MI5 mu je dodelila tudi ime Agent 54.

Zadnja študija primera pa je primer enega najbolj znanih in hkrati najuspešnejših vohunov vseh časov Kima Philbya. Philby, ki je skupaj s svojimi študentskimi prijatelji deloval v skupini imenovani Cambridge 5 velja za dvojnega vohuna, ki je za takratno Sovjetsko zvezo predajal zaupne podatke britanske MI6. V tem obdobju je deloval kot vodja protiobveščevalnih dejavnosti, kar je močno pripomoglo k uspešnemu opravljanju njegove glavne naloge.

Skozi analizo primerov bom poskušal pojasniti, kako so omenjene osebe postale vohuni, kako so bili rekrutirani oz. v primeru Walsinghama, kako so pridobivali svoje vohune ter kateri motivatorji so jih pri tem delu vodili.

14.1 Sir Francis Walsingham

Primer Sira Francisa Walsinghama se od ostalih dveh primerov razlikuje po tem, da gre za ustanovitelja modernega obveščevalnega dela, kot ga poznamo danes. Walsingham osebno ni bil del procesa rekrutacije, vendar pa je sam rekrutiral osebe iz različnih okolij, z različnimi ozadji in osebe, ki so na različne načine pripomogle pri iskanju informacij.

Britansko obveščevalno delovanje je skozi zgodovino, še posebno v njenih začetkih zaznamovala individualnost posameznih akterjev. Ta je imela v njihovem primeru veliko večjo vlogo kot v katerikoli drugi. Sir Francis Walsingham je v literaturi znan kot obveščevalni mojster takratne kraljice Elizabete I. Anglije. Walsingham se je rodil leta 1532 v Kentu protestantski družini. Študiral je za odvetnika na King's College-u, veljal pa je za izjemno inteligentno, resno in disciplinirano osebo.

Ideološko je sledil močnim protestantskim prepričanjem. Posledično je v času vladanja katoliške kraljice Marije I. imigriral v tujino, kjer je potoval ter nabral ogromno stikov. Ko se je protestansko prepričanje obnovilo in vrnilo na prestol pod kraljico Elizabeto I., se je s tem v domovino vrnil tudi Walsingham (Briscoe 2017).

Kraljica je Walsinghama opazila zaradi njegovega predhodnika, Sira Nicholasa Throgmorta, ki je zaradi bolezni takrat trideset letnega Walsinghama prosil, da napiše pismo državnemu tajniku Cecilu. Walsingham je namreč po prihodu iz tujine deloval na sodišču. Iz omenjenega pisma je bilo razvidno, da je bil Walsingham neposredno povezan oz. je deloval ali za Throgmorta ali za Cecila. Pismo je v kraljici zaznalo določeno sposobnost in inteligenco, od takrat pa je Walsingham dobival milost in naklonjenost kraljevega dvora. Vendar ta naklonjenost se je skozi njegov razvoj obveščevalne mreže spremenila.

Walsingham je v slogu svojih ideoloških teženj kraljici sestavljal sezname oseb, ki jih je osebno smatral za sovražnike kraljice. Bil je obseden z zbiranjem informacij in tajnostjo. Njegov glavni dar je bil ta, da je hitro prepoznal religiozne razlike, namreč takoj je prepoznal protestante in katolike. Njegov glavni motivator je bil zaščita kraljice in njenih interesov, želel pa si je le čimbolje služiti svoji domovini. Nista ga premamili niti želja po politični moči, niti pohlep po denarju. Na začetku svojega delovanja se je namreč Walsingham bolj kot z vohunjenjem ukvarjal z protivohunjenjem. Z londonskim županom se je dogovoril, da mu ta pošilja tedenska poročila o prihodu vseh tujcev v mesto. V naslednjih letih je aktivno deloval v podpori Hugenotom v Franciji ter bil posledično leta 1570 imenovan kot odposlanec v Franciji. In prav ta letnica predstavlja prave začetke gradnje njegove obveščevalne mreže. Kljub veliki časti, ki mu jo je predstavljala pozicija, je na začetku okleval. Razlog so bili slabi finančni pogoji, ki mu jih je kraljica nudila. Zaradi različnih dejavnosti je zaslužil dovolj, da je v Franciji pridobil nekoliko ljudi za pritok informacij. Po vrnitvi v Anglijo leta 1573 je bil Walsingham postavljen za prvega tajnika in člana tajne skupščine. Da bi obveščevalna mreža uspešno delovala, pa je moral ogromno eksperimentirati, improvizirati in večkrat preverjati. V tistem obdobju ni bilo evropske sile, ki bi za obveščevalne podatke zapravila tako malo kot Anglija. Dober pritok informacij in preventivno delovanje so bila zasluga Walsinghama, ki je vohunske račune pokrival z osebnimi sredstvi. Walsingham je sumil v vsako osebo. V vsaki osebi je videl nekaj, kar mu ni dalo miru. Ker je dvomil tudi v svoje ljudi na ambasadi v Parizu, je ustanovil svojo vohunsko mrežo, ki je bila neodvisna od kraljevega dvora. Največkrat je svoje vohune našel v mladih in zagnanih študentih, ki so prihajali iz dobrih družin in ki so prebivali v tujini. Večina teh študentov je živelo v Italiji, ki jo je Walsingham smatral za idealno vohunsko gnezdo (New World Encyclopedia 2017; Deacon 1969, 15–26).

Leta 1585 naj bi imel Walsingham kar 111 dopisnikov in vohunov, in to v dvanajstih mestih v Franciji, devetih mestih v Nemčiji, štirih mestih v Italiji, štiri v Španiji ter ostale na ozemlju takratnega turškega imperija, Alžirije, Tripolija in Konstantinopla. Njihovo glavno delo je bilo pridobivanje informacij o političnih in vojaških, oborožitvenih statusih držav, ki so bile na seznamu kraljičinih sovražnikov. Preveliko in preobširno vohunsko delovanje je hkrati tudi njegova največja kritika, saj naj bi zaradi velikega števila pisem in poročil ogrožal tajnost samih podatkov. Kljub temu da je v svojo vohunsko mrežo vpletel ogromno oseb, razkritja imen svojih vohunov ni tvegala. Tudi po službeni poti na Škotsko je zavrnil pomoč oz. kakršnokoli delovanje v okviru njegovega obveščevalnega dela (Mackova 2009, 17; Zarelli 2016).

Walsingham je v svojem vohunskem delu in delovanju z obveščevalnimi poročili uporabljal različne kriptografske sestave in tajne zveze. V svoji hiši v Londonu je imel pravi šifrantski oddelek, kjer so delovali šifranti in ponarejevalci dokumentov. Walsingham je rekrutiral in v svoje delo privabil različne profile oseb. Tako je v šifrantski oddelek pripeljal mladega fanta iz katoliške družine, ki je zaradi nekega zločina Walsinghamu ponudil delo vohuna za jezuiti. Kriptografsko je takrat razpolagal z najboljšim šifrantskim oddelkom v Evropi, katere moč je bila predvsem v poznavanju šifriranj iz različnih delov sveta. Poleg omenjenega je v svoje vohunske vrste rekrutiral študente in pisce iz Cambridgea, ki so imeli stike in dostop do določenih informacij. Veliko njegovih vohunov so bile osebe, ki so takrat veljali za ničle in jim je vohunsko delo omogočilo boljše življenje oz. življenje s smislom (Deacon 1969, 27–35). Njegova rekrutacija je na začetku temeljila na osebnih stikih, ki jih je spletel in vzpostavil s svojimi potovanji, delovanjem na pariški ambasadi ipd. Iz omenjenih kontaktov je sam ali izbral svoje vohune ali pa je šlo le za nekakšen najem, ki je kot rezultat določenega opravila prineslo informacije. V večini rekrutiranih vohunov je Walsingham videl nekakšen talent ali pa le dostop do oseb z informacijami, ki jih je potreboval. Poleg tega je izkoristil osebe, ki so mu bili po svojem delovanju na kraljevem dvoru blizu oz. podrejeni. Mesta rekrutiranja so bila zelo različna in velikokrat je svoje vohune našel tam, kjer ne bi nihče pričakoval. Kljub temu da je dvomil v delovanje vsake osebe, so dolgoročni odnosi prinesli rezultate. Njegovo vohunsko mrežo so večinoma sestavljali šifranti in dešifranti, ambasadorji, tesni sodelavci ambasadorjev. Uporaba različnih kontaktov je bila v takratnih časih močno povezana s pokroviteljstvom. Vsaka oseba je hotela za drugo opraviti neko delo. Kot sem predhodno že omenil, je Walsingham za vohune zelo pogosto rekrutiral študente. Katoliki so kljub protestantskemu prestolu lahko študirali, vendar so bili pri tem skrbno opazovani. Na fakultetah so katoliški študenti poskušali rekrutirati in pridobiti somišljenike katolicizma, med temi študenti pa so bili tudi vohuni Walsinghama. Šlo je za pretvezo oz. pretvarjanje, da gre za katoliške študente, hkrati pa je v tem primeru obstajala tudi velika možnost

za delovanje dvojnih agentov. Glavni motivator in sredstvo, s katerim je Walsingham lahko rekrutiral študente, je bil denar oz. zaslužek. Našel se je tudi vohun, ki so ga vodile ideološke želje, vendar je bila večina pripravljena tvegati za denar oz. korist. Znan je podatek, da je Walsingham našel osebo, ki mu je prinašala informacije, v zameno pa mu je ta omogočil delo glavnega dobavitelja perutnine na kraljevi dvor (Callow 2006).

Nekaj vohunov, ki so delovali pod Walsinghamom, je delo vohunstva dojemalo kot religiozno dolžnost, sebe pa so razumeli kot od boga izbrano ljudstvo. Za osebe takšne mentalitete je bila rekrutacija v vohunske vode zelo nagrajujoča.

Eden izmed Walsinghamovih vohunov je kasneje zapisal, da delo vohuna ni bilo tako avanturistično. Svoje delo je opisal kot preprosto in ne zelo glamurozno, kot bi si na začetku predstavljal. Veliko vohunov je opravljalo rutinsko delo, ki je vključevalo sprehajanje po mestih, poslušanju različnih pogovorov in poročanju. Vendar kljub rutinskemu delu je to velikokrat predstavljalo izziv, saj se je prav na ulicah velikokrat izvedelo pomembne informacije. Ena izmed pomembnih informacij, ki je bila slišana kot mimoidoči pogovor, je bila Babingtonova zarota, da na oblast vrne kraljico Marijo Škotske (Zarelli 2016).

Kljub temu da je Walsingham ogromno vohunov pridobil s prostovoljstvom, je njegovo protivohunsko delovanje prineslo rezultate tudi v delovanju z dvojnimi agenti. Ko je bilo onemogočeno pridobivanje uličnih informacij, so vohuni skrbeli za ujetja katoliških duhovnikov. Neki katoliški duhovnik je rekel, da je bilo vohunov ogromno ter da se je vsako uro slišalo za neko pridržanje, nekateri zaradi sumov ali dejanskega odkritja kovanja zarot in prenašanja informacij ali zaradi javnega nasprotovanja protestantskim prepričanjem. Veliko ujetih konspiratorjev angleškemu kraljevemu dvoru in katoliških duhovnikov je bilo prisiljenih v vohunske aktivnosti v zameno za življenje ali smrt. Glavno mesto rekrutiranja takšnih oseb so bili zapori, kjer so ujete osebe z mučenjem prisilili v priznanje ter kasneje v sprejem sodelovanja (Mackova 2009, 27). Mučenje je bila Walsinghamova metoda, ki mu je omogočila priznanje govoric. Znan je njegov rek "brez mučenja ne bom prevladal (ang. prevod "Without torture I shall not prevail"). Walsingham je s svojimi prijemi veljal za izjemno lojalnega in breozbirnega. Nekatero ujetnike naj bi dal zapreti v temnico imenovano, "Leatle Ease", v kateri ni bilo prostora za sedenje ali ležanje, tako da so bili ujetniki prisiljeni v klečanje, katerega je povzročala železna utež. Najbolj pogosto je kot mučilno tehniko za pridobivanje informacij uporabil napravo, ki je osebi raztegovala ude, dokler ti enostavno niso počili. Ujetniki so bili tako izprašani različna vprašanja, medtem ko so bili pod hudimi bolečinami (Callow 2006).

14.2 Eric Erickson

Druga študija primera je primer Erica Ericksona, švedskega poslovneža in ameriškega vohuna, ki je kot veliko gospodarsko ime v obdobju druge svetovne vojne posredoval zelo pomembne informacije. Eric Erickson se je rodil v Brooklynu v ZDA, v revni družini, ki se je v želji po boljšem jutri, priselila iz Švedske. Že v otroštvu se je odločil, da bo samostojna in trdna oseba, kar se je kasneje izkazalo s trdoživostjo, trdnim delom in željo po uspehu. Skozi svoja izobraževalna leta je vedno opravljal različna dela ter se tako učil različnih vrlin ter služil denar. V ameriški zvezni državi Texas je kot mladenič delal na naftnih poljih ter tako pridobil dovolj denarja za vpis na Univerzo Cornell leta 1917, kjer je študiral strojništvo. Skozi svoj karierni razvoj je deloval v različnih naftnih podjetjih, kot so Standard Oil in druge. Različna podjetja so imela svoje sedeže na različnih delih sveta, kar ga je leta 1920 pripeljalo do Stockholma. Njegove korenine in švedsko poreklo sta vodila do spleta različnih službenih prijateljstev, kar je bilo skupaj z ekonomsko rastjo in naftnim potencialom Švedske dovolj močno vodilo, da vse svoje gospodarske poti preseli na Švedsko. Leta 1929 je ustanovil svoje podjetje ter postal mednarodno uveljavljen trgovec z nafto. Pred začetkom druge svetovne vojne leta 1936 je Erickson hkrati uradno postal tudi švedski državljan. Službena pot ga je, kot sem že omenil, velikokrat vodila na različne dele sveta. Velikokrat je v sklopu svojih potovanj obiskal tudi Nemčijo. Erickson je bil na začetku precej zadržan in negotov, zaskrbljen nad vzponom in močjo nacistov, hkrati pa je bil zaradi gospodarskega aspekta in zaslužka pripravljen zamizati na eno oko in opraviti z vohunskim delom. Leta 1939 se je z uradnim začetkom druge svetovne vojne pričelo tudi njegovo poslovanje z nacistično Nemčijo. V prvem letu naftnega trgovanja je Erickson zaslužil več kot 10 milijonov ameriških dolarjev. Kljub neodobravanju nacističnega režima je bil Erickson ujet v denarni pasti, ki je bila premočna. Njegovo gospodarsko sodelovanje z nacisti je imelo osebne posledice. Izgubil je ves stik s svojimi prijatelji, ki niso razumeli njegovega nemoralnega delovanja, njegova družina v New Yorku pa se mu je celo odrekla.

Njegova zgodba je doživela popoln preobrat z vstopom ZDA v vojno. Ker je imel Erickson v ameriški vojski tudi svoja nečaka, se je njegovo zaznavanje in videnje njegovega delovanja močno spremenilo. Američani so iskali pot do informacij o nemški naftni industriji in oskrbi z gorivom. Kot znani naftni poslovnež je Erickson vzbudil zanimanje ameriške in britanske obveščevalne službe, bolj natančno britanske OSS, ki je koordinirala vohunstvo v sovražnem zaledju. Rekrutacija Ericksona je potekala preko ameriškega veleposlanika Laurencea Steinharda, ki je Ericksona pridobil na podlagi moralnih prepričanj, hkrati pa je imelo močan vpliv dejstvo, da je bil Erickson na seznamu oseb, ki so simpatizirale in poslovale z nacistično Nemčijo. Pri rekrutiranju Ericksona so uporabili tudi tehniko

“skupnega prijatelja”, pri kateri so Ericksona pod pretvezo, da gre za srečanje s prijateljem njegovega brata, ki je poslovno v Stockholmu, pridobili na prvo srečanje. Na omenjenem srečanju so mu brez ovinkarjenja razložili, za kaj gre ter kakšne informacije od njega pričakujejo. Erickson se je zaradi prej omenjenih moralnih obremenitev odločil poskusiti, hkrati pa so vršili psihološki pritisk, ki bi v primeru zavrnitve svoje naloge pri njem vzbudil občutek krivde. Glavni argument in psihološko vodilo je bilo vprašanje kaj bo storil in kako se bo počutil, ko bodo z bombardiranjih nemških letal, ki jim je s svojim trgovanjem omogočil polete, umrli tisoči nedolžnih ljudih, tudi njegovi domači? (The Counterfeit Traitor 1962 in Boar, Blundel 1988, str. 75-80). Erickson je nalogo sprejel in začela se je zelo naporna in prevar polna poslovna pot. Njegova temeljna naloga je bila izvedeti in poročati vse informacije relevantne z nemško naftno industrijo ter z njihovo proizvodnjo sintetičnih olj, ki je bila ključnega pomena v Hitlerjevih vojnih operacijah. OSS je Ericksonu namenilo zelo kratko in temeljno vohunsko šolanje, ki je trajalo 38 ur, v tem času pa se je naučil uporabljati šifriranje besedil in uporabljati manjše fotoaparate. Za tem je sledila izpolnitev glavne naloge pred vohunskim delom, pridobitev javne naklonjenosti in spoprijateljitev z nacisti. Na svojo nalogo se je v celoti pripravljajl kar 18 mesecev (skupaj s spreminjanjem svoje javne podobe ipd.).

V tem času je moral še dodatno spremeniti svoja politična stališča ter se psihološko in navzven spremeniti v simpatizerja tretjega rajha. V svojih poslovnih prostorih je izobesil nacistične simbole in Hitlerjeve slike, prekinil pa je tudi stike in prijateljstvo s svojimi židovskimi in anti nacističnimi prijatelji in znanci. Večkrat je javno pohvalil nacistično delovanje in očrnil ljudi, ki so temu nasprotovali. Sam je to obdobje kasneje poimenoval kot izjemno težko in osamljeno, saj je bilo pretvarjanje del vsakdana. Da bi zaščitil svojo ženo Elso, je svoje delovanje zaradi potreb dela in osebne varnosti delo pred njo skrival. Vsakodnevno je bil deležen hudih žaljivk in komentarjev o njegovi opredelitvi, kar je hudo prizadelo njegovo ženo, ki je kasneje potrebovala mentalno zdravljenje. Njegovi poslovni stiki v Nemčiji so mu omogočili izjemno dobro delo vohuna, poleg tega pa je lahko uporabil nešteto različnih poznanstev za svoje alibije. V svojem delovanju v povezavi z nacisti je spletel dober odnos z Himmlerjem, ki je osebno Ericksonu odobril pregled vseh naftnih ploščadi, zbirališč in skladišč z gorivom, prav tako pa mu je pridobil dovolilnico samega Gestapa za dostopanje do tudi najbolj zaščitenih področij. Erickson je vse skrbno pregledal ter si poskušal zapomniti najmanjše podrobnosti ter najpomembnejše, točne lokacije. Te lokacije so bile kasneje cilji zavezniških bombardiranj, ki so na vseh frontah pri nacistih terjale ogromno logističnih problemov. Da je njegov načrt pregledov vseh nemških zbirališč uspel, je moral Nemcem predstaviti načrt, v skladu s katerim je preglede opravljal. Predlagal je izdelavo skladišča in naftne rafinerije, ki bi bila varna pred zavezniki, hkrati pa bi bila dovolj blizu in varna za nemški dostop. Izbral je nevtrarno

Švedsko, Himmlerju in ostalim nemškim voditeljem pa se je zdela ideja izjemna. Zaradi švedskega državljanstva in zaradi alibija švedske vlade Erickson ni bil tarča različnih sumov, saj v njem niso videli povezave oz. vohunskih interesov.

Leta 1944 je njegovo vohunsko srečo doletel konec. Gestapo je zaradi vohunske mreže, ki je vzporedno delovala z delom Ericksona prišel na njihovo sled, ter ujel kontakt, s katerim se je Erickson srečeval v Nemčiji. Poleg tega ga je prepoznal tudi zagrižen nacist Franz Schroder, ki je vedel za njegovo pravo politično opredelitev, saj je v obdobju okoli leta 1930 deloval v naftni industriji. Njegovo srečanje s Schroderjem je vodilo tudi v medsebojno interackcijo, v kateri je Erickson v telefonski govorilnici večkrat zabodel Schroderja. Izkazalo se je, da je z umorom Erickson rešil svojo kožo, saj ga je hotel Schroder prijaviti Gestapu. Erickson se je s pomočjo zavezniškega podzemnega tajnega delovanja uspel vrniti v Stockholm in tam pričakati konec vojne. Njegov socialni status je bil še dolgo časa zelo vprašljiv, saj so vsi vedeli za njegovo nacistično delovanje. Po uradnem koncu vojne pa je švedska vlada razkrila resnico o njegovih nalogah in uporabi drugačne ideološke identitete. Erik Erickson velja za vohuna, ki je bil deležen velike neprepoznavnosti, kljub temu da gre za osebo, ki je odigrala zelo pomembno vlogo pri razpletu druge svetovne vojne. Njegova poročila so omogočila bombardiranja pomembnih rafinerij in skladišč, na podlagi njegovih poročanj pa so bile zmoglosti nemškega letalstva v boju za normandijo prepolovljene. Šlo je za vohuna, ki je deloval po svoji vesti, čeprav njegov pristop ni bil prostovoljen. Različni avtorji menijo, da do prostovoljnega pristopa do dela vohuna ne bi nikoli prišlo, če v to ne bi posegli ameriška in britanska obveščevalna služba (Nash 1997; Eric Erikson-The greatest World War 2 spy).

14.3 Kim Philby

Zadnji primer je primer verjetno najbolj znanega in velikokrat poimenovanega največjega vohuna vseh časov. Kim Philby, ki je s svojimi študentskimi prijatelji v skupini imenovani Cambridge 5 je med 1944 in 1951 ustvaril škodo, ki še danes velja kot neocenjena. Kim Philby oz. s polnim imenom Harold Adrian Russell "Kim" Philby se je rodil leta 1912 v precej zanimivi družini. Njegov oče je bil muslimanske veroizpovedi, opravljal pa je vlogo svetovalca takratnega savdskega kralja. Svoje izobraževalne začetke je Philby preživela tudi v beduinskih šolah v puščavah Saudske Arabije, dokler ni pridobil štipendije za šolanje na Cambridgeu.

V času njegovega študija na Cambridgeu je leta 1930 Veliko Britanijo zajela velika gospodarska kriza, kar je bilo v očeh mnogih posledica kapitalističnega delovanja. Obdobje od leta 1930 so tako zaznamovale ekonomska pomanjkanja, ki so se vidno kazala v veliki revščini prebivalstva. Februarja leta 1934 je bila revščina na svojem vrhuncu. Takrat je več privilegieranih študentov Cambridgea

čutilo krivdo in bes, da so oni zaradi ekonomskega stanu toliko bolj privilegirani. V tistem obdobju se prebudi zelo aristokratski Philby, ki želi pomagati v revščini. Pričel je z delovanjem v različnih skupinah, ki so pomagala pri razdeljevanju hrane in ostalih osnovnih življenjskih potrebščin. Njegova sprememba ideologije ni bila nenadna. Šlo je za spremembo političnega dojemanja in približevanje načelom komunizma. Povod pa je bilo delovsko gibanje in nezmožnosti delavskega razreda prebivalstva. Zanimivo je, da je predhodno po pretežno socialističnem načinu razmišljanja naredil mentalno tranzicijo v smeri komunizma. Vsa demoralizacija in potopitev delavske stranke ga je leta 1931 namreč pripeljala v stik s komunizmom. V zadnjem semestru svojega študija na Cambridgeu poleti 1933 je opustil še zadnje dvome o svojem prepričanju. Fakulteto je zapustil z diplomom in trdno odločen, da mora svoje življenje posvetiti komunističnim načelom. Kljub svojim močnim prepričanjem in sledenju komunističnim načelom ni bil fanatik. Svoje dojemanje je prilagajal sorazmerno s političnimi spremembami.

Philby je bil s svojimi aristokratskim in radikalnimi videnji opažen kot potencialni vohun, ki je močno simpatiziral s komunističnimi idejami ter s samo Sovjetsko zvezo. Philby je bil v poročilu, ki je bil rezultat opazovanja njegovega bodočega rekruterja opisan z besedami: "Sonny (kot ga je poimenoval v poročilu) velja za zelo sramežljivega in navidez nezaupljivega moža. Je tipični učenjak, človek, ki rad sedi za knjigami. Za nas bo brez pomislekov pripravljen storiti vse. Karakterno je nagnjen k pesimizmu, za delovanje rabi spodbudo" (Philby's Choice 2016).

Človek, ki je bil zadolžen za njegovo rekrutacijo, je bil Arnold Deutsch. Deutsch je veljal za akademika in pisatelja, katerega bistvena naloga pa je bila rekrutacija radikalnih študentov na različnih britanskih univerzah. Deutsch je po opazovanju Philbya in pridobitvi osnovnih opažanj, ki sem jih omenil zgoraj, naredil prvi korak leta 1934. Njuno prvo srečanje je bilo dogovorjeno v londonskem Regent parku. Deutsch je preko skupnega prijatelja Philbya povabil na srečanje. Skrivnostni prijatelj ga je odpreljal do Regent Parka. Takrat ga je Philby tudi zadnjič videl. Deutsch se je Philbyu predstavil z imenom Otto. Sedla sta na tla, na travo, s hrbtom obrnjena drug proti drugemu ter tako preverila ali ju kdorkoli opazuje. Po nekaj minutah je bilo Philbyu jasno, za kaj gre. Pri Deutschovem delovanju je bilo ključnega pomena njegovo ozadje, saj je zaradi svoje izobraženosti dober govorec, hkrati pa je že njegova zunanje podoba predstavljala trdno in samozavestno osebo. Deutsch na prvem srečanju s Philbyem ni ovinkaril in je takoj prešel na stvar, zaradi katere je do pogovora prišlo. Takoj ga je vprašal ali bi bil pripravljen vohuniti za sovjetsko zvezo, prav tako pa je uporabil elemente prepričevanja, ki jih je Philby potreboval. Deutsche je Philbyu povedal, da lahko človek s takšnim družinskim ozadjem in osebnimi zmožnostmi naredi ogromno za komunizem. Philby je nalogo, tako kot je bilo pričakovano, brez pomislekov sprejel. Sam

je to odločitev označil kot edinstveno oz. z njegovimi besedami: »Človek ne pogleda dvakrat ponudbe za delo v tako elitni organizaciji« (Philby 1968).

V svoji knjigi iz leta 1969 z naslovom »Moja tiha vojna oz. v prevodu »My Silent War« je Philby svoje vohunsko delo opredelil kot delo, ki je imelo dve fazi. Prvi pomen je bil pomen prenašalca, ki sporočila posreduje med A in B stranjo ter v drugem pomenu osebo, ki ustvarja, pridobiva informacije ter oblikuje uporabna podatkovna poročila (Philby 1968).

Svoje prvo srečanje je opisal kot ponudbo za pridružitve v elitno skupino, ki jo je nemogoče zavrniti. Njegova prva naloga je bila gradnja osebnosti, kakršno so želeli Britanci. Takoj je moral prekiniti vse stike s prijatelji, s katerimi je delil komunistične ideje. Ideja je bila oblikovanje nove politične podobe kot desničarsko usmerjen, celo pro nacistično. Poleg ideoloških motivov je Deutsch posredoval tudi denar, ki pa ga je Philby obvladoval zelo previdno, saj se je zavedal kakšne posledice lahko prinese. Poleg tega mu je Deutsch v okviru nekakšnega urjenja dal tudi miniaturno Minox kamero in tajno ime oz. alias Sohnchen ali v angleškem prevodu Sonny. Njegovo urjenje je vsebovalo tudi temeljne informacije o vohunstvu, predvsem kako organizirati in določiti srečanje, na katerih mestih in kako puščati sporočila, kako odkrivati in prepoznati prisluškovanje, kako prekrito kopirati dokumente, kako prepoznati sledenje ter kako izgubiti zasledovalca (Macintyre 2014). Na prvem srečanju je dal Deutsch Philbyu jasno vedeti, da mu v primeru ujetja ne nudi nikakršne koristi. Prav tako mu je pojasnil, da bo od njega velikokrat zahteval opravljanje nevarnih nalog, a da bo poskrbel da jih bo opravil karseda varno. Njuno prvo srečanje je potekalo približno dve uri (The Guardian 1999).

Deutsch je kot primer dobrega rekruterja s Philbyem spletel zelo dober in tesen odnos. Philby je kasneje Deutscha opisal kot čudovito osebo, ki je delovala zelo prepričljivo. Philby je Deutschovo govorjenje opisal kot nekaj kar te je takoj prepričalo v pomembnost določenih dejanj, ki so jih od tebe pričakovali ter tudi zelo laskaško. Philby je odnos opisal kot prihod v park popolnoma praznih rok, a vedno je odšel z ogromno informacijami, pogumom in spodbudo za nadaljnje delo. Prav tako pa je znal uporabiti humor, tako da je bil odnos sproščujoč in navidezno ne le na relaciji posredovanja podatkov. Mesta njunih srečanj so bila vedno javna, odprta. Največkrat sta uporabljala različne parke, večinoma v Londonu, enkrat tudi v Parizu. Njegova prva prava vohunska naloga je bilo vohunjenje za njegovim očetom, za katerega so verjeli, da v svojih pisarnah in prostorih skriva občutljive in pomembne informacije. Moral je pregledati dokumente in fotografirati najpomembnejše. Šlo je za preizkus njegove pripravljenost in lojalnosti. Nalogo je opravil z odliko. Prav tako je bila prva usmeritev Deutscha, da Philby pridobi službo novinarja, ki mu bo služila kot dobro kritje in alibi pri vohunjenju. Philby je dobil službo v reviji imenovani "Anglo-German Trade Gazette", ki je bila posvečena izboljšanju ekonomskih odnosov med Veliko Britanijo in Nemčijo in ki je bila deloma

financirana s strani nemške nacistične vlade. Njegovo delovanje mu je omogočilo izjemno politično prikritje in priložnost, da pridobi informacije, ki bi pomagale Stalinu in Sovjetski zvezi. Philby je svoje prikrivanje in navidezno delovanje kot pronacist opisoval kot odvratno.

Naslednja zahteva Deutscha je bila zahteva po seznamu potencialnih rekrutov oz. vohunov, ki jih je Philby prepoznal. Tukaj nastopi seznam, ki je kasneje vohune združil v skupino ti. "The Cambridge Five" (Simkin 1997; Macintyre 2014).

Novinarski poklic je Philby opravljal do pričetka druge svetovne vojne, ko ga je leta 1940 Guy Burgees, britanski vohun, ki je bil prav tako dvojni vohun za Sovjetsko zvezo, rekrutiral v Britansko obveščevalno službo MI-6. Njegovo zmožnost pridobitve ogromne količine informacij pojasni tudi dober prijateljski odnos s skrbnikom in upravljalcem arhiva MI-6. Zaradi njunega prijateljstva je Philby lahko dostopal do ogromne količine podatkov, velikokrat pa je podatke iz tajnega Bleachley parka posredoval v Sovjetsko zvezo prej, kot jih je na svojo mizo pridobil Winston Churchill. Bleachley park se je namreč ukvarjal z najbolj tajnimi obveščevalnimi dejavnostmi Britancev, najpomembnejša pa so bila prestreganja dešifriranja nemških sporočil. Moskva je v njegovo delovanje in zvestobo pričela močno dvomiti s prilivom izjemno zaupnih in pomembnih informacij. Zaradi dostopa in pridobitve informacij takšnih razsežnosti so bili prepričani v njegovo dvojno delovanje. Philby je bil na svoj komunistični doprinos in pomoč Sovjetski zvezi izjemno ponosen. V čast si je štel, da lahko pomaga državi, ki jo je od leta 1930 smatral za svojo domačo državo. Philby je deloval v različnih obveščevalnih oddelkih, do konca druge svetovne vojne pa je postal vodja proti-obveščevalne službe MI-6. Prav tako v tem času od kraljice dobi križec za posebne dosežke in se hkrati pojavi na seznamu potencialnih kandidatov za vodjo MI-6 (Philby's Choice 2016; Britannica 2017).

Leta 1949 je bil poslan v Washington, kjer se znajde na navzkrižju britanskih in ameriških informacij o vseh takratnih tajnih operacijah (sodelovanje zavezniških obveščevalnih služb). Philby je z omenjenim obiskom Washingtona zaradi ameriškega dešifriranja sovjetskih zvez pridobil seznam sovjetskih vohunov, ki so jih Američani odkrili s svojimi dešifriranji. Na seznamu je prepoznal več oseb, ki so vedel za njegovo delovanje. Njihovo ujetje ni mogel tvegati, zato je poskušal organizirati in pomagati, da bi ti sovjetski vohuni varno pobegnili v Sovjetsko zvezo.

Zaradi zavrnitve takojšnjega odhoda je Philby postal sumljiv. V London je bil klican na zaslišanje, a je bil kasneje zaradi pomanjkanja informacij izpuščen. Prav tako je zaslišanje posledično pomenilo odpust iz službe MI-6. Philby se vrne na svoje novinarsko delo in opravlja delo novinarja v Beirutu

do njegovega razkritja o vohunskih aktivnostih leta 1962 in posledično pobega v Sovjetsko zvezo leta 1963. Philby je v Sovjetski zvezi viden kot heroj, kot nagrado za svoje patriotsko delovanje pa je odlikovan tudi s takrat najvišjim sovjetskim priznanjem, Leninovo nagrado.

Philby v Moskvi uživa lagodno in precej razkošno povohunsko življenje, prav tako pa se tudi poroči in si ustvari lagodno življenje. Po večletnem pokoju začne leta 1970 z učenjem kandidatov KGB za vohunsko delovanje (Philby's choice 2016 in Philby 1968). Philby je svoje vohunjenje za Sovjetsko Zvezo opisal kot vohunjenje za notranjo trdnjavo svetovne ureditve. Pri navajanju, da je šlo v njegovem primeru delo dvojnega vohuna pa je svoje vohunstvo utemeljil s trditvijo, da je bil vedno le in samo vohun Sovjetske zveze ter da je bilo delo za MI-6 le njegovo opravljanje tajnih nalog Sovjetov.

15 Primerjava študij primerov

V nadaljevanju bom tri opisane primere vohunstva medsebojno primerjal. Osredotočil se bom na primerjavo dostopa do informacij, do katerih so ti vohuni razpolagali, začetni pristop rekruterja do osebe, kakšen je bil pregled ozadja oz. pridobivanje informacij o potencialnem vohunu ter katera metoda rekrutiranja je bila uporabljena. Poleg tega bom primerjal tudi motivacijska vodila, ki so vohune vodila pri opravljanju tveganega dela ter na kakšen način se je zaključilo njihovo vohunsko delo. Nekoliko drugače bom primerjal vohunske aktivnosti Sira Francis Walsinghama, saj od ostalih dveh primerov odstopa po tem, da je opravljal vlogo "drugi strani" oz. je deloval kot rekruter vohunov ter kot vohun, ki pa ni bil neposredno priča rekrutacijskega procesa. Walsingham namreč velja za začetnika modernega vohunstva, kar pomeni, da je prisostvoval pri oblikovanju vohunskih smernic kakršne poznamo danes.

Sir Francis Walsingham je potrebe po informacijah opisal kot informacije, s pomočjo katerih bo lahko zaščitil angleško kraljico in njeno protestantsko vladavino. Njegova zaznava ogroženja in potencialnih nevarnosti ga je pripeljala do miselnosti, da je zaupanje nekaj praktično nemogočega oz. da ni nihče vreden popolnega zaupanja. Njegove vohunske mreže so sestavljali zelo raznoliko osebnostni profili, od uličnih tatov, prostitutk, morilcev, do trgovcev, ambasadorjev, študentov in raznih akademikov. Njegov pregled ozadja in zgodovine potencialnega vohuna je bil zelo skromen in ga skorajda ni zanimal. Glavna smernica je bila pridobivanje informacij, vprašanje kakšna osebnost je njegov vohun, pa v njem ni vzbudilo nobenega interesa. Svoje vohune je rekrutiral glede na aktualnost problemov, s katerimi se je kraljica soočala. Glavnino vseh težav so takrat predstavljali simpatizerji krščanstva, ki so kovali razne zarote proti kraljici. V svojo mrežo je velikokrat rekrutiral

oz. pridobil osebe, ki niso nujno direktno dostopale do potrebnih informacij, vendar so bili s svojim delovanjem, osebnostjo primerni kandidati za dostop do krogov, v katerih so informacije prihajale na dan. Njegovo preverjanje ozadja ljudi je potekalo na različne načine. Eden izmed načinov je bilo preverjanje poročil o vstopu in izstopu ljudi iz Londona, s katerim je kontroliral vohunsko in protivohunsko delovanje. Druga metoda je bil osebni pristop in pogovor, s katerim je Walsingham glede na svoje znanje in izkušnje osebo uporabil za vohunjenje. Njegova rekrutacija je potekala po drugačnih kanalih, kot jih poznamo danes. Stopnje rekrutacijskega procesa, kot sem jih teoretično navedel predhodno v Walsinghamovem primeru zelo težko uporabimo, saj je njegovo pridobivanje vohunov potekalo zelo nekonstantno oz. z zelo različnimi prijemi. Tretja metoda, ki jo je Walsingham precej uporabljal pa je bilo pridobivanje oseb z ujetjem in mučenjem. Nazoren primer je primer duhovnika Gilberta Gifforda iz leta 1585, ki so ga ujeli pri potovanju iz Francije preko pristanišča Rye. Walsingham je predhodno njegovega ujetja zaradi prestrežbe pisem sumil v njegovo resnično poslanstvo. Walsingham je z mučenjem prišel do Giffordovega priznanja, da opravlja delo prenašalca sporočil med Kraljico Marijo Škotske, ki je bila glavna sovražnica in konkurenca angleški kraljici Elizabeti I in njenimi podporniki na kontinentu. Walsingham je Gifforda pridobil na svojo stran in ga pripravil za angleškega vohuna. V zameno za življenje je Gifford nalogo sprejel ter Walsinghamu predal dostop do poročevalskih kanalov. Od zdaj naprej so šla vsa sporočila čez njegove roke (Freer 2016).

Motivacijski dejavniki, ki jih je uporabljal pri pridobivanju kandidatov, so bili sorazmerni s takratnimi socialnimi statusi in potrebami. Šlo je za obdobje, ko so bili materialna korist, denar in socialni status najbolj pomembni. Največ njegovih vohunov v različnih delih sveta je bilo pripravljeno tvegati za določeno korist. Ogromno uličnih tatov in oseb s krimilano preteklostjo ni zanimalo nič drugega kot le denar ali osebno maščevanje. S svojimi sledenji pomembnim osebami, ki jih je Walsingham sumil in posedanji v krčmah s ciljem prisluškovanje, so osebe takšnega tipa krojile svoje vohunsko delo. Poleg denarnega motivatorja pa je bilo v tistem obdobju tudi veliko prostovoljnih pristopov oz. delovanje v smislu vračanja uslug. Walsingham je uporabil osebe, ki so bile osebnostno na dnu, niso videle smisla življenja. Bodisi da je šlo za bivše zapornike ali neuspele akademike, jim je Walsingham z zaposlitvijo v različnih delih svoje obveščevalne mreže vrnil smisel in pomen. Če to povežem s teoretičnimi motivacijskimi dejavniki lahko govorimo o uporabi želje po socialnem dokazovanju, ki je osebo povzdignilo v osebni ali javni podobi. Ko govorimo o metodah rekrutiranja, lahko vidimo, da je Walsingham uporabljal t.i. "crash approach" oz. takojšnjo metodo rekrutiranja, katere bistvo je, da se že s prvim srečanjem osebo pridobi oz. pripravi za opravljanje vohunskega dela. Njegove zahteve so bile vedno jasne, plačilo pa je zaradi takojšnjih potreb poravnal

kar iz osebnih prihrankov. Zanimivo je, da Walsingham zaradi takratnih razmer ni uporabljal vohunske igre prevar (deception game), kot sta to počela Erickson in Philby. Več o tem pa v nadaljevanju primerjave.

Erik Erickson je v svojem vohunskem delovanju skozi celotni potek igral vohunsko igro prevare. Kot mednarodno priznan in cenjen poslovnež in trgovec z nafto je igral navidezno uglajenega poslovneža, ki je postal žrtev nacistične ideologije ter na drugi strani resničnega ameriško - britanskega vohuna. Erickson je zaradi dobre igre zmot uspešno obvladoval dva skrajno različna delovna segmenta v zelo tveganem okolju. Potrebe ZDA in Velike Britanije po informacijah o naftnih zmožnostih in načinih, da se ti omejijo, so bile ogromne. Zaradi Ericksonovih korenin in porekla pa je bil pravzaprav edini kandidat, ki bi lahko odigral odločilno vlogo pri informacijah takšnega tipa. Erickson je bil edini kandidat, ki je zaveznikom lahko prinesel možnosti napredovanja na področju v zvezi z naftno oskrbo nacistov. Pristop in rekrutacija Ericksona je potekala kot nekakšna kombinacija takojšnje in postopne metode. Na začetku so predstavniki SIS (britanske obveščevalne službe), pod pretvezo da gre za prijateljski sestanek, Ericksona takoj seznanili z dejstvi ter mu takoj pojasnili, kakšni so razlogi za srečanje in kaj se od njega pričakuje, hkrati pa so nad njim že predhodno vršili razna opazovanja in preučevanja karakterja in obnašanja. S takojšnjo metodo in takojšnjo predstavitvijo dejstev so že po prvem srečanju vzpostavili nivo sodelovanja, Erickson pa je sprejel vohunsko delo. Predstavniki SIS so predstavili dejstva, ki jih Erickson ni mogel zavreči. Šlo je za motivacijske dejavnike, ki so v njem vzpodbudili osebno zavest. Njegovi glavni motivatorji so bili kombinacija osebne zavesti, želje po avanturizmu ter določena stopnja prisile, ki so jo rekruterji uporabili. Šlo je za psihološko prisilo, ki je v Ericksonu vzbudila strah po negativni odgovornosti.

Prav tako pa so v nadaljevanju s postopno metodo oz. z gradnjo zaupanja in odnosa s soagentko vzpostavili dodatne motivacijske dejavnike ter spoznavali njegovo naravo dela. S postopno gradnjo odnosa so z žensko agentko posredno pristopali zelo emocionalno in čustveno, v ozadju pa je lahko bila naloga, da ga s čustveno navezanostjo obdrži v vohunskem delu ter dvigne njegovo motivacijo. Konec vohunske dejavnosti je Erickson dosegel ob stopnji osebne ogroženosti, ki je ni bilo več mogoče kontrolirati in umakniti. Zaradi ogroženosti po odkritju in zaradi dejanj, ki so bila povezana z njegovim osumljenjem, je moral čez podzemne kanale pobegniti v domačo Švedsko.

Kim Philby je prav tako kot Erickson svoje vohunsko delovanje utemeljil z igro prevar. Njegov rekruter Deutsch je pred njegovim dejanskim rekrutiranjem odlično opravil opazovalno in nadzorno nalogo ter o Philbyu zbral kar se da ogromno informacij, ki jih je kasneje s pridom uporabil pri gradnji njunega odnosa. Z opazovanjem njegove psihološke priprave, karakterja obnašanja in preučitvijo

njegove zgodovine je odkril značilnosti, ki so se kazale kot pomanjkanje vzpodbude, mirnost, lojalnost ipd. Deutsch je uporabil postopno metodo rekrutiranja, ki je temeljila na dolgoročni gradnji medsebojnega zaupanja in vzpostavitvi prijateljskega odnosa. Več srečanj sta opravila v prijateljskih odnosih s precej sproščujočimi pogovori, ki pa so seveda vključevali stvari, zaradi katerih je do srečanj sploh prišlo. Deutsch je z njegovim rekrutiranjem hitro ugotovil, da gre za idealnega kandidata, ki bo opravil izjemno pomembno vohunsko delo. Njegova privolitev je bila za razliko od Ericksona ideološke narave in ni potrebovala psihološkega ali denarnega motivatorja oz. pritiska. Philby je kasneje večkrat poudaril, da je bila njegova motivacija izključno in le ideološka naklonjenost, kar po njegovem mnenju zavrača teoretično kompleksnost in združenje različnih motivatorjev, ki se pri vohunih pojavljajo. Moč njegove ideološke zavezanosti lahko vidimo v izjavi, da bo sebe smatral kot sovjetskega obveščevalca do svoje smrti (Philby, 1968). Pri bolj podrobni razdelitvi motivatorjev, kot jih ponuja koncept RASCLS, ugotovimo, da sta Philbya v kombinaciji z ideologijo vodila tudi zavezanost in doslednost, ki se je pojavila kot posledica dobrega odnosa z Deutschem. Njun pristen odnos je v Philbyu vzbudil stopnjo zaupanja in zaradi njunega odnosa, zavezanosti enega do drugega je bil pripravljen storiti korak več. Odnos z Deutschem je Philby večkrat opisal z občutki, kot da sta prijatelja že iz otroštva.

Njegov konec vohunskega delovanje je precej podoben kot konec Ericksona, le da je Philby s svojim vohunjenjem dvignil več prahu. Šlo je namreč za vohuna, ki je v primerjavi z Ericksonom deloval veliko bolj vidno oz. javno ter je opravljal vidnejše funkcije.

Walsingham je pri iskanju potencialnih kandidatov iskal osebe, ki bodo zmožne dostopati do vira informacij. Šlo je za rekrutacijo vohunov, ki so bili pripravljeni poiskati določene informacije. Zelo redki so bili primeri vohunov, ki so delo poklicno opravljali oz. so bili za to posebno izučeni. Šlo je predvsem za situacije, v katerih so bile potrebne oči in ušesa Walsinghama. Če primerjam primera Ericksona in Philbya, je Walsingham veliko več uporabljal priložnostne vohune kot pa vohune, ki jih je hotel integrirati v določeno združbo. Izjeme so bile študentje, ki jim je naročil udeleževanje v dejavnostih, ki so bile skupne s krščanskimi pripadniki. V nasprotju pa sta bila Erickson in Philby oba integrirana v sistem, katerega informacije so bile potrebne s strani njunih naročnikov oz. domačih držav. Oba sta bila primerna kandidata za delovanje na svojih področjih, z uspešno integracijo v sisteme delovanja pa sta omogočila pretok informacij.

Ko govorimo o pristopu primer rekrutiranja Walsinghama prikazuje kot direktni stik in takojšnjo opredelitev potreb vohunskega dela. Svoje vohune je rekrutiral neposredno, z jasnim ciljem. V obdobju množičnih groženj kraljevemu dvoru pravzaprav ni imel časa za oblikovanje pristopov, ki bi skrili naročnika. Kot možen pristop je veliko uporabljal tudi ujetje in mučenje, s pomočjo katerega

je, kot sem že omenil, na svojo stran pridobil bodoče dvojne vohune. Erickson in Philby, ki sta delovala v istem zgodovinskem obdobju pa sta bila deležna drugačnega pristopa. Oba sta bila na prvo srečanje pripeljana v duhu prijateljskih odnosov oz. kot nedolžno prijateljsko srečanje. Uporaba tretje osebe oz. skupnega stika, prijatelja je v obeh primerih omogočil dostop ter navezavo prvega stika potencialnega vohuna z rekruterjem.

Ko govorimo o metodi rekrutiranja se v vseh primerih pojavljajo prvine tako takojšnje (crash) in postopne metode. Walsingham je sicer pri svojih rekrutiranjih uporabljal takojšni pristop, večinoma pa je bil razlog ta, da so bile tudi zelo pomembne informacije velikokrat tema diskusije v javnih prostorih, krčmah ipd. Zaradi tega razloga Walsingham ni bil primoran uporabiti postopne metode, s katero bi pridobil točno določeno osebo, za točno določene informacije. Delo vohuna je takrat lahko opravljalo veliko več ljudi, saj je bila okolica tudi zaradi denarja in dostopnosti veliko lažja za nadzorovanje. Erickson in Philby sta bila oba del postopne metode rekrutiranja. Kljub temu da je bil Erickson že na prvem srečanju deležen takojšnje pojasnitve in opredelitve pričakovanj njegovega dela, je bil kot kandidat rezultat predhodnega opazovanja in preučevanja rekruterjev. Postopno so gradili zaupanje in dodajali potrebne vohunske naloge. Poleg tega ni šlo le za posredovanje ene informacije, ampak za precej dolgotrajno vohunsko delo. Prav tako kot Erickson, so tudi v primeru Philbya gradili odnos, ki pa je bil toliko bolj izrazit. Gradnja prijateljskega odnosa z rekruterjem Deutschem je imela ogromno vlogo pri njegovem vohunjenju, postopnost rekrutiranja pa se je pokazala tudi z nadgrajevanjem njegovega urjenja in samim vohunskim delom. Postopnost je jasno razvidna iz nadgradnje dela iz prenašalca poročil od točke A do točke B, do vloge glavnega vohuna, ki je poročila z tajnimi informacijami sestavljala.

Zadnja primerjava pa se nanaša na motivacijske dejavnike, ki so te vohune vodile. Walsingham je bil prav tako kot Philby zelo ideološko motiviran. Protestantsko in komunistično vodenje njunih umov je predstavljalo smernice, zaradi katerih je bilo njuno delo smiselno. Poleg tega je Walsingham čutil odgovornost zaščititi kraljico in njene interese. Poleg ideologije se je njegova motivacija skrivala tudi v zavezanosti do svojega dela. Philbya je poleg ideoloških teženj svojo motivacijo videl tudi v odnosu z rekruterjem Deutschem. Njun odnos je v njem vidno vzbudil zavezanost in medsebojno všečnost, ki se je kasneje izkazala kot motivacija. Čutil je zavezanost tako njunemu odnosu kot tudi Sovjetski zvezi kot velesili. Motivacija Ericksona je bila nekoliko drugačna od predhodnih. Njegova motivacija se je skrivala v t.i. socialnem dokazovanju, ki ga je povzročil seznam oseb, ki simpatizirajo z nacistično ideologijo. Ego in javna podoba so bila vodila, ki so skupaj s slabo vestjo tvorila motivacijo. Najpomembnejši motivator Ericksona je bil namreč ta, da se je pričel zavedati, kaj lahko

njegovo delo prinese svetu ter kakšen vpliv lahko njegovo pridobivanje informacij povzroči. Ideološko ni čutil nobene zavezanosti, sploh ne do ZDA, iz katere je hkrati tudi imigriral na Švedsko.

16 Sklep

Proces rekrutacije vohunov v obveščevalno-varnostnih službah je proces, ki je temelj in vstopna faza vohunskega dela. Gre za sistematično oblikovanje smernic, po katerih poskušaj osebo prepričati v sprejem tajnega dela. Skozi zgodovino se rekrutacijski prijemi niso bistveno spremenili, spremenili so se le načini dostopanja, ki so rezultat socialnih, političnih, ekonomskih razmer. Pravzaprav so se rekrutacijski prijemi skozi zgodovino le nadgrajevali. Nadgrajevali so se motivacijski dejavniki, metode pridobivanja in načini zbiranja tajnih podatkov. Najpomembnejšo vlogo v procesu rekrutacije igra psihološki aspekt, ki je v primerih vohunov pod velikim vprašanjem. Gre za mentalno igro prepričevanja in moralnega dojetja stvari. Vprašanja, kaj je prav in kaj narobe, so pogosto zavajajoča, hkrati pa proces rekrutacije in delo rekruterja postavijo pred veliko več izzivov.

Na začetku diplomskega dela sem si zastavil tri hipoteze, ki jih bom v nadaljevanju pojasnil oz. potrdil ali zavrgel. Hipoteze so bile:

- Denar je najbolj pogost motivator in ključni akter, ki osebo prepriča k izvajanju vohunskih nalog, ne glede na stopnjo osebne tveganja ter možnih trajnih posledic za domačo državo.

- Dostop do ključnih oz. nujno potrebnih informacij ni vedno temeljnega pomena pri prepoznavanju potencialnih tajnih agentov.

- Izsiljevanje je element rekrutiranja, ki se danes uporablja pri pridobivanju tujih agentov ter bo ključnega pomena tudi v prihodnosti.

Motivatorji, ki posameznika pripravijo in prepričajo v sprejem tako rizičnih in nepredvidljivih aktivnosti, kot je vohunstvo, so zelo različni. Ugotovil sem, da je motivacija, ki posameznika vodi v večini primerov kompleksno sestavljena celota različnih in večjih dejavnikov. Denar se velikokrat pojavlja kot rdeča nit vsakega sprejema vohunskega dela. Kljub temu je denar v večini primerov uporabljen le kot motivator, ki predstavlja dodano vrednost. Zelo pomembne vohunske naloge od vohuna zahtevajo ogromno predanost, ki pa je denar v celoti ne more opravičiti. Rekruter se zaveda, da oseba, katere glavno vodilo je zaslužek, ne more biti deležna popolnega zaupanja. Vohun, ki pridobivanje tajnih informacij gleda skozi prizmo zaslužka, bo vedno tvegala nivo zaupanja, saj je možnost, da bo svoje nadaljnje delovanje ali predajo informacij ponudil naslednjemu najvišjemu ponudniku. Poleg tega se izsiljevanje za denar lahko nadaljuje skozi celotno razmerje, kar lahko zaradi neprimerne ravnanja in javne podobe povzroči odkritje in posledično neuspešnost vohunske aktivnosti. Ugotovil sem, da se je prispodoba in dojetje pomena denarja močno spreminjala skozi zgodovino in ekonomske spremembe na trgih dela. V času Sira Francisa Walsinghama je denar

predstavljal glavino vsakega delovanja. Takratno življenje je bilo pogojeno z zaslužkom, kar se je očitno kazalo tudi v rekrutacijah vohunov. Vsakdo je bil za določen znesek pripravljen storiti vse. Ostala dva primera, oba iz obdobja druge svetovne vojne, pa nakazujeta na denar kot popolnoma nepomemben motivator oz. aspekt dodane vrednosti, ki v obeh primerih ni bil nujen ali potreben. Tako Erickson kot tudi Philby sta svoje delo sprejela iz psihološko - zavestnih razlogov ter zaradi takratnega političnega dojetja svetovne politike. Denar je motivator, ki ga je najenostavneje pojasniti. Znan je tudi rek "Give me all the information I want and I'll make you a rich man" ("Predaj mi vse informacije, ki jih potrebujem in iz tebe bom naredil bogatega moža") (Mack 1996, 35).

Kljub temu da človeka že po njegovi naravi vodi pohlep, koncepta MICE in RASCLS, ki opisujeta najpogosteje uporabljena motivacijska vodila, nazorno pojasnjujeta kompleksnost večih motivatorjev, ki posameznika vodijo v omenjenih situacijah. V večini vohunskih del pride tudi pri sprejemu enega motivatorja, ki je na začetku razumljen kot osebno zelo močan, do pomislekov, ki pripeljejo do iskanja novih, dodatnih. Takrat postanejo pomembni socialni odnosi in najpreprostejše stvari, ki jih mora vohun sam ali njegov rekruter poiskati ter izkoristiti. Svojo prvo hipotezo, da je denar najbolj pogost motivator in glavni prepričevalec zavračam, saj sem s pomočjo opisanega ugotovil, da gre za splet večih dejavnikov oz. je denar v večini primerov uporabljen le kot dodana vrednost.

Dostop do ključnih oz. tajnih informacij je v vohunskem delu vedno temeljnega pomena. Kljub temu da je vohunska igra igra prevar, ter poskušanja vzpostavitve odnosov in krinke, ki osebo pripelje v stik s potrebnimi podatki, neposredni dostop ni nujen pri rekrutaciji potencialnega vohuna. Metode rekrutacije vohunov večinoma ponazarjata dve metodi, takojšnja in postopna metoda. V primeru takojšnje metode je rekruter že na prvem srečanju ali le kratkem stiku s potencialnim vohunov opredelil svoje delo ter takoj razložil, za kaj gre. V tem primeru gre za rekrutacijo oseb, ki imajo neposredni dostop do potrebnih informacij. Te osebe dostopajo do informacij, ki jih potrebuje naročnik in smiselna razlaga v tem primeru je, da se rekrutira oseba, ki lahko čimhitreje in čim bolj natančno pridobi informacije. To so osebe, ki do takšnih informacij dnevno razpolagajo. V primeru postopne metode rekrutiranja pa se potencialnega vohuna išče skozi različne iskalne kanale. Lahko gre za študenta, ki ga je obveščevalna služba kot vohuna pridobila že v rani mladosti in je skozi obdobje z njim gradila in vzpostavljala določen odnos in namensko gradila njegovo kariero v potrebni sferi delovanja. V tem primeru se vohuna namensko integrira v sistem, katerega tajni podatki so potrebni. Takšen je primer Kima Philbya, ki je kot vohun Sovjetske zveze gradil svojo kariero. Že na začetku so na podlagi njegove inteligence in družinskega ozadja sovjetski obveščevalci oblikovali možne scenarije oz. pripravljali podlago za možne scenarije. Primer postopne metode rekrutiranja

vohunga integrira v lov za informacijami. Razlika med metodama je ta, da postopna metoda predstavlja dolgotrajnejši, dražji proces, hkrati pa zahteva veliko večjo predanost ter tudi večjo stopnjo pripravljenosti kandidata. Primer Ericksona prikazuje potrebo po dostopanju točno določenih informacij. Erickson je bil edini potencialni kandidat, ki so ga zavezniki prepoznali kot primernega. Do potrebnih informacij ni imel neposrednega dostopa, vendar je imel s svojim znanjem naftne industrije in zaradi poslovnega ozadja monopolno možnost za dostop do takšnih informacij. Glede na ugotovljeno potrjujem drugo hipotezo.

Zadnjo hipotezo, ki se nanaša na izsiljevanje kot element rekrutiranja, sem zaradi kompleksnosti in pomanjkanja jasnih pojasnil deloma potrdil. Izsiljevanje je podobno kot pri motivacijskih vodilih eno izmed celote rekrutacijskih elementov, ki se uporabljajo za pridobitev vohuna.

Izsiljevanje je element, ki se v rekrutaciji vohunov pogosto uporablja. Vendar ne kot samostojni faktor oz. kot metoda, ki bi obrodila sadove. Gre za uporabljeno tehniko, ki se večinoma uporablja v primerih zapletov ali dvomov, v primerih ko vohun razpolaga z ogromno količino informacij in ima pomisleke. Takrat ko je vprašljiva vohunova lojalnost. Rekruterji pogosto podrobno preučijo posameznikovo identiteto, njihovo ozadje in tudi najbolj skrite skrivnosti. Če gre za potencialnega vohuna, ki predstavlja edinstveno priložnost za dostop do določenih informacij, se lahko po neuspešni rekrutaciji uporabijo tudi tehnike izsiljevanja, ki pa služijo kot dodatna motivacija oz. kot odstranitev dvomov in pomislekov. Kot tehnika izsiljevanja izstopa le spolno oz. seksualno izsiljevanje, ki je tudi danes pogosto v uporabi. Zavajanja žensk in moških, vodenje in dokumentiranje skritih afer ter prikritih odnosov je velikokrat le eden izmed načinov prisilne rekrutacije. V zameno za molk in potrebne informacije oseba sprejme delo vohuna. V preteklosti, v času Walsinghama se je izsiljevanje uporabljalo združno z mučenji. Pri iskanju priznanj osumljencev in posledični spreobrnitvi v vohuna so uporabljali izsiljevanja, ki so bila v obliki razkritij resničnih identitet oseb ipd. Takratna nepredstavljiva skrivnost je bila tudi homoseksualnost, ki je v človeku vzbudila skrb po širjenju osebnih informacij. Prav tako je bila v času druge svetovne vojne homoseksualnost tema, ki se je uporabljala v izsiljevalne namene potreb rekrutacij.

Poznavanje svojega sovražnika in njegovih namenov je bilo skozi zgodovino pa vse do danes ključnega pomena. Gre za ustvarjanje strateške prednosti, ki vodi v zmage na velikem platnu. Diplomsko delo bom zaključil z vprašanjem, ki se v obveščevalno - varnostnih temah precej pogosto pojavlja. Ali je rekrutiranje vohunov in celotna vohunska dejavnost vredna časa, denarja, truda in tveganja? Ali vohunstvo in pridobljeni podatki opravičijo vložena sredstva?

Odgovor na zastavljeno vprašanje lahko različno interpretirano. V primeru pridobitve potrebnih tajnih informacij se odgovor glasi, da. V primeru, ko je vohun pri svojem delu ujet, je odgovor nekoliko drugačen. V hladni vojni je bila sovjetska stran pri rekrutaciji svojih vohunov zelo uspešna. Uspelo ji je pridobiti ogromno vohunov, ki so iz različnih sektorjev prinašali vredne informacije. Na drugi strani pa je bila CIA v tem segmentu obveščevalnega dela skrajno neuspešna. Razlika je bila že v samem dojetju vohunstva. Sovjetska zveza je s svojim totalitarnim sistemom nad svojim prebivalstvom vršila veliko mero nezaupanja, kar se je kazalo v neprestanem nadzoru. Posebnega nadzorstva so bile deležne osebe, ki so imele dostop do podatkov označenih kot državno tajne oz. zaupne. Sovjetsko prebivalstvo je v vohunstvu videlo preveliko stopnjo osebnega tveganja in tega dela posledično niso dojemali kot tako vrednega, da bi z njim tvegali svoje življenje. Pomembno se je zavedati, da vohunstvo samo po sebi ne prinese zmage in prednosti svetovnega merila. Gre le za usmeritve in informacije, ki ti z uporabo ostalih varnostnih in drugih aspektov omogočijo ustvarjanje prednosti pred sovražniki.

Pred procesom rekrutacije se mora naročnik, ki vohuna potrebuje, vprašati, ali bodo pridobljene informacije vredne denarja in tveganja. Z razvitjem novih, tehnološko dovršenih tehnik zbiranja podatkov predstavlja delo vohuna nepredstavljivo bolj tvegan proces kot pa pridobivanje informacij s pomočjo satelitov ali prestreznikov signalov. Pike pravi, da ZDA z vohunjenjem redko opravičijo količino pridobljenih podatkov z v te namene porabljenim denarjem, kar ne najbolj prepričljivo nakazuje na opravičilo sredstev (Debusmann 2010; Mack 1996, 111–117).

Prihodnost vohunjenja se bo morala močno spremeniti. Tudi če bodo ostale tehnike rekrutiranja in motivacijski koncepti enaki, se bo moralo vohunstvo močnejše razviti. Prihodnost bo zaznamovalo predvsem cyber vohunstvo, ki bo posledično pomenilo tudi razvijanje novih obveščevalnih oddelkov in služb. Rekrutacija vohunov bo na nek način obstala, saj bodo oblike nečloveškega zbiranja podatkov vse bolj pogoste. Tehnologija bo tako postala gonilna sila vohunstva (BBC 2010). Kljub temu da je tehnološki vidik vohunstva veliko lažji, enostavnejši in včasih tudi cenejši, človeška čutila in možgani še vedno zaznavajo več kot bo lahko tehnologija kadarkoli. Gre za informacije in opažanja, ki jih ni mogoče prenesti na list papirja. Gre za človekovo zaznavo in občutek, ki daje nepojemljivo vrednost vohunskemu delu.

17 Literatura

- 1) Briscoe, Alexandra. 2011. *BBC: Elizabeth's Spy Network*. Dostopno prek: http://www.bbc.co.uk/history/british/tudors/spying_01.shtml (1. avgust 2017).
- 2) BBC. 2016. *Spying in 2050: What will espionage look like*. Dostopno prek: <http://www.bbc.com/future/sponsored/story/20131217-spying-in-2050> (1. avgust 2017).
- 3) Boar, Roger in Nigel Blundell. 1988. *Najuspešnejši vohuni vseh časov*. Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica.
- 4) Burkett, Randy. 2013. An Alternative Framework for Agent Recruitment: From MICE to RASCLS. Faculty and researchers collection 57 (1) .Dostopno prek: <https://www.cia.gov/library/center-for-the-study-of-intelligence/csi-publications/csi-studies/studies/vol.-57-no.-1-a/vol.-57-no.-1-a-pdfs/Burkett-MICE%20to%20RASCALS.pdf> (31. julij 2017).
- 5) Brezovšek, Marjan in Damir Črnčec. 2007. *Demokratična uprava in tajnost podatkov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- 6) Callow, Simon. 2006. *The Guardian: Instrument of torture*. Dostopno prek: <https://www.theguardian.com/books/2006/may/06/featuresreviews.guardianreview12> (31. julij 2017).
- 7) Charney L. David in John A. Irvin. 2014. A Guide to the Psychology of Espionage. Dostopno prek: https://www.afio.com/publications/CHARNEY_The_Psychology_of_Espionage_DRAFT_2014Aug28.pdf (31. julij 2017).
- 8) CIA. 2010. Intelligence: Human Intelligence. Dostopno prek: <https://www.cia.gov/news-information/featured-story-archive/2010-featured-story-archive/intelligence-human-intelligence.html> (31. Julij 2017).
- 9) ---. 2007 *The Intelligence Cycle*. Dostopno prek: <https://www.cia.gov/kids-page/6-12th-grade/who-we-are-what-we-do/the-intelligence-cycle.html#collection> (31. julij 2017).

- 10) Cyberint. *Company overview*. Dostopno prek: <https://www.cyberint.com/company-overview/> (1. avgust 2017).
- 11) Črnčec, Damir. 2009. *Obveščevalna dejavnost v informacijski dobi*. Ljubljana: Defensor,
- 12) Davies, Barry. 2005. *The Spycraft Manual*. London: Carlton Books. London.
- 13) Deacon, Richard. 1969. *Povijest Britanske tajne službe*. Zagreb: Plava Biblioteka.
- 14) Debusmann, Bernd. 2010. *US Intelligence spending - value for money*. Dostopno prek: <http://blogs.reuters.com/great-debate/2010/07/16/us-intelligence-spending-value-for-money/> (1. avgust 2017).
- 15) Elliot, Hannah. 2010. *Forbes. Q&A With Reza Kahlili, Iranian Double Agent*. Dostopno prek: <https://www.forbes.com/sites/booked/2010/05/20/qa-with-reza-kahlili-iranian-double-agent/#f40a28c6b651> (31. julij 2017).
- 16) Enbergs, Mueller Helmut. 2008. *Why Espionage?* Dostopno prek: http://www.langelandsfortet.dk/forskningen_foredrag_sdu_uk.htm (1. avgust 2017).
- 17) Encyclopedia Britannica. 2017. *Kim Philby - British Intelligence officer and Soviet spy*. Dostopno prek: <https://www.britannica.com/biography/Kim-Philby> (1. avgust 2017).
- 18) *Eric Erickson - The Greatest World War II Spy*. Dostopno prek: <https://www.youtube.com/watch?v=fkVSg5PwiKc> (1. avgust 2017).
- 19) Freer, Alan. 2016. British Heritage. Francis Walsingham: Elizabethan Spymaster. Dostopno prek: <https://britishheritage.com/francis-walsingham-elizabethan-spymaster/> (1. avgust 2017).
- 20) Global Security.. Dostopno prek: <http://www.globalsecurity.org/intell/library/policy/army/fm/2-0/chap6.htm> (1. avgust 2017).

- 21) Grizold, Anton, ur. 1992. *Razpotja nacionalne varnosti* (uredil Anton Grizold). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- 22) Harty, Chris. 2014. *The Richest. 7 of the Greatest Spies Who Ever Lived*. Dostopno prek: <http://www.therichest.com/rich-list/most-influential/7-of-the-greatest-spies-to-ever-live/> (31. julij 2017)
- 23) Herbig L., Katherine. 2008. *Changes in Espionage by Americans: 1947-2007*. Dostopno prek: <https://cryptome.org/2014/10/espionage-changes-60-years.pdf> (31. julij 2017).
- 24) Hočevar, Barbara. 2011. *Delo: Kaj je obveščevalno - varnostna dejavnost?* Dostopno prek: <http://www.delo.si/novice/slovenija/kaj-je-obvescevalno-varnostna-dejavnost.html> (1. avgust 2017).
- 25) Jefferson, Mack. 1996. *Running A Ring Of Spies: Spycraft And Black Operations In The Real World Of Espionage*. New York: Palladin Press.
- 26) Kahlili, Reza. 2010. *A time to betray: The Astonishing double life of a CIA Agent inside the Revolutionary Guards of Iran*. New York: Threshold Editions
- 27) Macintyre, Ben. 2014. *A spy Among Friends. Kim Philby and The Great Betrayal*. Audiobook: Crown Publishers.
- 28) Maurer, Roy. 2017. *SHRM. What It's Like to Recruit for the CIA*. Dostopno prek: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/recruit-for-the-cia.aspx> (31. julij 2017).
- 29) Nash, Robert Jay. 1997. *Something about everything military. Eric Erickson - A Swedish Businessman*. Dostopno prek: <http://www.jcs-group.com/military/war1941operatives/businessman.html> (1. avgust 2017).
- 30) New World Encyclopedia. 2017. Sir Francis Walsingham. Dostopno prek: http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Francis_Walsingham (1. avgust 2017).

- 31) Northam, Jackie. 2017. Parallels: Russian Spies' Go-To Tactics For Entangling People: Bribery And Blackmail. Dostopno prek: <http://www.npr.org/sections/parallels/2017/04/11/523416914/russian-spies-go-to-tactics-for-entangling-people-bribery-and-blackmail> (31. julij 2017).
- 32) Odom, William E. 2003. *Fixing Intelligence: For a more secure America*. London and New Haven: Yale University
- 33) Philby, Kim. 1968. *My Silent War*. Dostopno prek: http://www.gwpda.org/memoir/Philby/Philby_Intro.pdf (1. avgust 2017).
- 34) Pickens, Danny. 2014. Using MICE to Understand Your Adversary. Dostopno prek: <https://www.optiv.com/blog/using-mice-to-understand-your-adversary> (31. julij 2017).
- 35) Podbregar Ferjančič, Mojca. 2016. Revidiranje smotnosti kot oblika nadzora obveščevalno – varnostne dejavnosti. Ljubljana: Zavod za varnostne strategije
- 36) Podbregar, Iztok. 2012. *Obveščevalno - varnostna dejavnost: procesi, metode, nadzor*. Maribor; Fakulteta za varnostne vede.
- 37) Prezelj, Iztok. 2014. Študijsko gradivo pri predmetu Sodobni obveščevalni sistemi. Ljubljana: FDV
- 38) Purg, Adam. 2002. *Primerjalni obveščevalni sistemi*. Ljubljana, Visoka policijsko - varnostna šola.
- 39) Pythian, Mark. 2013. *Understanding the Intelligence Cycle*. Dostopno prek: https://books.google.si/books?id=5n0Tss9jf44C&pg=PA10&lpg=PA10&dq=intelligence+cycle&source=bl&ots=Xkk_d7KWCz&sig=tZP5-VY5gdv6DrXcrW3qJhNN59c&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwj73v3EpfnTAhWPDBoKHRE2A1A4ChDoAQhSMAC#v=onepage&q=intelligence%20cycle&f=false (1. avgust 2017).
- 40) Roberts, Gareth. 1997. *Recruitment and selection. A competency approach*. Wiltshire: The Cromwell press.

- 41) RT Documentary. 2014. *Philby's Choice. Unknown life of the world's most talented spy.* Dostopno prek: https://www.youtube.com/watch?v=P-SnKzglU7g&t=1390s&ab_channel=RTDocumentary (31. julij 2017).
- 42) *Security Service MI5. Gathering Intelligence.* Dostopno prek: <https://www.mi5.gov.uk/gathering-intelligence> (1. avgust 2017).
- 43) Simkin, John. 1997. *Spartacus Educational: Arnold Deutsch - Soviet Agent.* Dostopno prek: http://spartacus-educational.com/Arnold_Deutsch.htm (1. avgust 2017).
- 44) *Spies and spying methods.* 2016. Dostopno prek: http://factsanddetails.com/russia/Government_Military_Crime/sub9_5c/entry-5218.html (31. julij 2017).
- 45) SSKJ. Dostopno prek: <http://bos.zrc-sazu.si/cgi/neva.exe?name=ssbsj&tc h=14&expression=zs%3D59388> (31. julij 2017).
- 46) Sun Tzu. 1996. *Umetnost vojne.* Ljubljana: Založba mladinska knjiga.
- 47) Suvorov, Victor. 1984. *Agent recruiting v Inside Soviet military Intelligence.* Dostopno prek: <http://militera.lib.ru/research/suvorov8/16.html> (31. julij 2017).
- 48) Šaponja, Vladimir. 1999. *Taktika dela obveščevalnovarnostnih služb.* Ljubljana: Visoka policijsko-varnostna šola.
- 49) Trahair, Richard C.S in Robert L. Miller. 2009. *Encyclopedia of Cold war espionage, Spies and Secret Operations.* New York: Enigma Books.
- 50) Seaton, George. 1962. *The Counterfeit traitor.* Stockholm: Perlberg-Seaton production.
- 51) The Guardian. 1999. *The day I was recruited as a Russian spy, by Kim Philby.* Dostopno prek: <https://www.theguardian.com/theobserver/1999/aug/15/featuresreview.review7> (1. avgust 2017).

- 52) The Interagency OPSEC Support Staff. 1996. *Operations Security: Intelligence Threat Handbook*. Dostopno prek: <https://fas.org/irp/nsa/ioss/threat96/part02.htm> (1. avgust 2017).
- 53) U.S. National Intelligence. 2013. *An overview: The 6 Steps in the Intelligence Cycle*. Dostopno prek: http://fusioncenter.golearnportal.org/rawmedia_repository/b4e1b56dcf572f53b00ee43a31b34223?/document.pdf (1. avgust 2017).
- 54) Zarelli, Natalie. 2016. Atlas Obscura. Queen Elizabeth I's Vast Spy Network was The First Surveillance State. Dostopno prek: www.atlasobscura.com/articles/queen-elizabeth-is-vast-spy-network-was-the-original-surveillance-state (31. julij 2017).
- 55) Warren, S. Cortney. 2016. *Choose honesty. The Truth about Self - deception*. Dostopno prek: <http://choosehonesty.com/truth-about-self-deception/> (31. julij 2017).