

价值的制度性发生：裁判权如何从人的共同体移出——对当代认知劳动“不被计价”困境的一项发生学分析

对“劳动价值被侵蚀”的普遍焦虑，本文将追问焦点从“价值为何衰减”转向“价值如何被发生出来”——在“侵蚀”与“重构”之前，劳动必须先经由一套制度安排被构成为“有价值的劳动”。这一追问所切出的辨别维度，是供税者—度量衡—裁判权三者配置下的价值发生条件：谁供养计量，是审计—平台—金融的复合体；计量以什么为单位，是对“效率”与“合规”的即时标定；谁定义这些标定读数的规范意义，正从专业共同体向外部制度化裁判者位移。论文由此切入当代认知劳动（法律、医学、工程）中生产性时间与培育性时间的不兼容性，将已被广泛观察到的“独立判断力代际弱化”重读为一个制度性而非认知性事件：那些依赖于长周期、高摩擦、低产出率的默会判断过程，并非从劳动过程中“消失”，而是在一套将“效率”设定为唯一计价单位、且能对劳动行为进行即时、自动化标定的评价体制

作者 阳涌 · 约 2.7 万字 · 发表于2026年7月24日

摘要

对“劳动价值被侵蚀”的普遍焦虑，本文将追问焦点从“价值为何衰减”转向“价值如何被发生出来”——在“侵蚀”与“重构”之前，劳动必须先经由一套制度安排被构成为“有价值的劳动”。这一追问所切出的辨别维度，是供税者—度量衡—裁判权三者配置下的价值发生条件：谁供养计量，是审计—平台—金融的复合体；计量以什么为单位，是对“效率”与“合规”的即时标定；谁定义这些标定读数的规范意义，正从专业共同体向外部制度化裁判者位移。论文由此切入当代认知劳动（法律、医学、工程）中生产性时间与培育性时间的不兼容性，将已被广泛观察到的“独立判断力代际弱化”重读为一个制度性而非认知性事件：那些依赖于长周期、高摩擦、低产出率的默会判断过程，并非从劳动过程中“消失”，而是在一套将“效率”设定为唯一计价单位、且能对劳动行为进行即时、自动化标定的评价体制中，失去制度性存在。基于历史比较（20世纪初工程制图转型），论文进一步识别当前转型的独特性——AI系统进场时携带并在运转中执行一套度量衡，此配置是此前技术转型中未曾出现的制度组合——并析出当代职业训练中两种轨迹的结构性分化。本文不做预测，不指向回归过往，而将论证收束于一个可继续被追问的命题：在当代配置下，保护多元评价体制之间不可化约的张力，且这一命题不是对理想状态的描述，而是一个识别从缝隙中发生的新实践的观察框架。

关键词：价值发生条件；供税者；度量衡；裁判权位移；默会判断力；技能形成阶梯

一、引言

人工智能正在取代人的劳动。这个判断在全球公共话语中被重复了无数次，已从一个需要论证的命题变成一条自明的常识。围绕这一判断，一系列焦虑被有序地生产出来：什么技能是机器永远无法掌握的？哪些职业将是人类最后的保留地？人类如何才能“与AI共存”而不沦为冗余？这些焦虑是真切的，但它们追问的方式，恰恰强化了它们意图挑战的前提——技能本身就是价值的容器。拥有某项技能，劳动即具有价值；机器学会了那项技能，人的价值就被置换。这是用同一把尺子在丈量机器与人——比谁更长、谁更宽，却不问尺子从何而来。

本文要追问的，正是这把尺子本身。一项劳动的“价值”，并非劳动过程本身的产出。它不是从熟练的动作、精准的判断或长时间的训练中自然结晶而形成的。一位法官用一整个上午反复推敲一份判决书的某个关键措辞，一位外科医生在被推进手术室的最后一分钟仍握着病历反复掂量手术范围，一位资深教师在课后花四十分钟和一位沉默不语的学生单独交谈——这些劳动行为的“价值”，究竟是什么？它值多少？答案绝不在这些行为的内部。医生触摸病人腹部的那一下按压，是“负责的体格检查”还是“拉低了上午接诊量的不必要耗时”，取决于医院的绩效系统如何记录这一次按压；律师翻阅大量不直接相关的旧判例所耗费的三天，是“扎实的专业积累”还是“可收费小时回报率下降的可避免损失”，取决于事务所内部如何定义“可计费活动”。一位年轻工程师花了整整一周时间用手工方法反复计算一个结构节点的多种受力方案，最终选定的方案与AI在几秒内给出的建议完全一致——她的这一周劳动，有没有“价值”？在当代以最终产出为度量单位的评价体制中，这一周损耗掉的工时没有任何正向记录；而在一套以培育独立判断力为目的的评价体制中，它是最昂贵的训练材料。

这些案例共同指向一个本文所要命名的辨别线：一项劳动“价值”的发生，是一次制度性动作，而不是劳动动作的天然延伸。价值不是被劳动者从其劳动过程中“发现”的——像一颗被封存的宝石；它是在一套独立于任何一次具体劳动的制度安排中，从无到有地被构成的。这套安排不仅是考核指标、薪酬结构、晋升标准这些显性的组织装置，更包括供养这些装置持续运转的资源提供者、以及定义“好的劳动究竟是什么意思”的制度性权力。本文在分析上使用三个维度来刻画这套安排：供税者——持续注入资源与合法性以维持特定评价逻辑运转的组织或社会群体；度量衡——将庞杂的劳动过程翻译为可记录、可比较、可汇总的计量单位的制度性技术；裁判权——定义这些计量单位的规范意义、即回答“这些数字究竟代表什么”的权力。

本文由此建立其核心判断：当代认知劳动领域中被广泛观察到的默会判断力代际弱化现象——年轻医生在系统宕机时的诊断迟疑，第五至七年律师在无先例可循的复杂案件面前的茫然，工程师在AI辅助设计中对结构比例“手感”的消退——不应被简单定性为“技能被技术消磨”或“一代不如一代”的道德叙事。它更精确地是一个制度性发生事件：那些承载着默会判断力传递的长周期、高摩擦、

在短期内不直接产出的培育性劳动，在当代支配性价值评价体制中失去了计价单位。它仍被需要，但不被算计。从制度性核算的角度来看，不被算计的存在，是一种没有存在资格的存在。

本文的这一判断，是在与几个紧密相邻的批判传统进行有别于发现的严肃对质中，逐渐析出的。马克思（Marx）对价值的分析，尤其是其关于“价值形式”必须经由交换关系才能得到表达的论证，本身就是深刻的构成性分析——价值不是劳动的天然属性，而是被社会地构造出来的。但马克思之后的劳动过程理论传统中的核心议题——“去技能化”（Braverman, 1974）、“弹性专业化”、“数字泰勒主义”——虽然在经验层面极大地丰富了对工作场所控制的分析，却倾向于在结构上接受一个前提：技能是一种先在的完整库存，资本主义的劳动过程则是一种后来施加其上的侵蚀力量。布瑞弗曼的去技能化（deskilling）论述，精确地描述了资本如何通过劳动过程的分解与标准化，将工人从技艺持有者贬为碎片化操作的执行者。但这个分析路径的焦点始终落在“分解”与“破坏”上；它在分析上不追问那个更原初的机制：在“破坏”发生之前，劳动的价值是如何从无到有地被生成为“值得付酬的熟练技艺”的。那个发生机制本身，以及这个机制在当代所经历的位移，不在“去技能化”分析的核心射程之内。

迈克尔·鲍尔（Power, 1997）的“审计社会”论将分析向前推了一大步。鲍尔精辟地揭示了审计从来不是一种被动的“确认”行为——审计在“验证”价值的同时，就在重新定义“什么才算是被验证了的价值”。组织的注意力、资源的流向、以及合法性的论证方式，都围绕审计指标被重新组织。达勒-拉森（Dahler-Larsen, 2011）的“评价体制”分析进一步推进了这一方向，将其命名为一种“构成性效应”（constitutive effects）：评价不止反映社会现实，而且主动形成社会现实。本文高度受惠于这一传统，且在鲍尔与达勒-拉森已经抵达的端点上继续向前推进。鲍尔的分析焦点集中在“审计如何重塑组织行为”——一个已经存在并被定性为“有价值”的活动，如何因为审计的介入而发生变形。达勒-拉森的构成性分析揭示了“评价本身就在制造它所声称测量的现实”这一动态。而本文追问的，是比“重塑”与“构成”更前溯的一个问题：在重塑与构成之前，劳动必须首先被评价体制第一次生成为一个可被公共地丈量、可被比较、可被交换的价值实体。审计的力量，不只是把一把歪掉的尺子弄直。审计的力量——尤其是当它在21世纪初与自动化平台技术和金融化治理耦合在一起时——是它第一次使得那把尺子得以存在、并被坚实地握在某个人的手里。那个人是谁，他在丈量什么，以及他在丈量中看不见什么——这才是本文所要命名的分析对象。

另一个邻近的分析传统是米歇尔·卡隆（Callon, 1998）与唐纳德·麦肯齐（MacKenzie, 2006）等人发展的述行性（performativity）研究。这一路径已精确论证了经济学与会计学工具如何“不描述既有的经济现实，而是主动把经济现实塑造成该工具所能描述的形状”，并据此分析了金融市场、碳排放交易、药品定价等领域的现实生成机制。本文的分析与述行性论述高度共振，但本文的分析焦点不在“市场如何被经济学模型述行出来”，而在“劳动的价值如何被评价体制度量出来”。二者之间有一个分析上的侧重点差异：述行性研究主要考察抽象模型如何进入并重组具体实践（例如，

Black-Scholes期权定价公式如何从近似市场真实变为市场真实本身），而本文考察的是制度性的计量装置如何通过重新分配供税者的资源注入与裁判权的配置，系统性地改变了“哪些劳动面向能在代际中存活”这一条件。更具体地说，述行性研究的分析焦点是以市场为其分析场域，核心关切是经济模型的本体论效力；本文的分析焦点是以职业训练与技能传递为其经验场域，核心关切是劳动价值在代际尺度上的发生条件重组。这一差异不是理论层次的高下之分，而是分析对象的不同；后者在目前述行性文献中至少尚未构成独立的分析轴线。

温蒂·埃斯佩兰与米切尔·史蒂文斯（Espeland & Stevens, 1998）提出的“通约化”（commensuration）概念，也构成了本文必须面对的分析邻居。通约化指“通过量化将异质品质转化为同质数量”的社会过程，它精确地抓住了本文所讨论的“排他性效应”的一个关键面向：当所有医生的劳动价值都被转化为若干KPI读数时，那些无法被KPI捕获的品质——如对临终病人的耐心倾听——就在制度性核算中被沉默地跳过。本文完全承认通约化分析对本文的深刻启发，但本文的分析意在指出：通约化本身不是自驱的。它需要供税者持续注入资源来维持它的运转，它需要技术基础设施来降低它的采集成本、并赋予它不依赖人类判断即可持续执行的物质能力，它需要一个具体的制度位置来持有定义“这些数量意味着什么”的权力。埃斯佩兰与史蒂文斯的分析焦点在“化”（-ation）——从异质到同质的转换过程；本文的分析焦点则在转换过程之外的三项制度性前提条件（供税、计量技术执行、裁判），本文在分析上将它们从通约化过程的背景条件中推至前景。这并不是对通约化分析的否定，也不声称这是对通约化分析的“补充”——后者暗示着一种在既有分析框架内的增量推进。本文的分析意在从另一条分析轴线切入同一个制度现实：不只是“品质如何被换算为数量”，而是“这整套换算机制靠什么养着、由谁来执行、最终听谁的”。这三问构成了一个在分析上有别于通约化路径的观察框架。

在职业社会学的传统中，安德鲁·阿伯特（Abbott, 1988）关于职业管辖权（jurisdiction）的经典分析是本文无法绕开的对话对象。阿伯特精细地论证了各职业群体如何在国家、公众与组织场域的复杂博弈中争夺对特定工作领域的排他性控制权——即由谁来定义、执行并裁判该项工作的合法边界。本文所使用的“裁判权”一词显然与阿伯特的管辖权概念在语义上有所重叠，但分析对象不同：阿伯特的分析焦点是不同职业群体之间对工作领域的边界争夺（医生与护士、律师与会计师在管辖权上的冲突与协议），而本文的分析焦点则是同一个职业内部——以及该职业与外部的制度化裁判者之间——对于“什么是值得做的劳动”的规范性定义的争夺。具体说，阿伯特的职业管辖权理论追问的是“这项工作由谁来做”；本文追问的是“当一群从业者已经在做这项工作，评判他们做得‘好’还是‘不好’的那把尺子，由谁来铸造、供养并持有解释权”。这是一个在职业管辖权框架中被提及但未被展开为独立分析对象的维度：管辖权理论的关注重心在各职业群体的边界，而非某一职业内部劳动价值被制度性发生的那套程序本身。因此，本文在与阿伯特保持共振的同时，将理论焦点从管辖权争夺的外部界面，转向了劳动价值在国内部的制度性发生条件。

最后，在当代算法治理与平台劳动研究这一快速扩张的领域，已有一批研究精辟地分析了数字平台如何通过算法来实时管理、评估并奖惩劳动者。凯洛格、瓦伦丁与克里斯廷（Kellogg, Valentine, & Christin, 2020）关于“算法管理”的研究，陈-利波尔德（Cheney-Lippold, 2017）关于数据分类如何构成主体身份的分析，以及朱波夫（Zuboff, 2019）关于“监控资本主义”的宏大批判，都在各自的层面上触及了本文所关切的议题。本文对这批文献的借鉴不需要在此处逐一展开，但需要指出一个关键差异：这些以算法为核心对象的研究，其分析焦点多落在数字技术作为控制手段的运作机制上——算法如何在劳动现场即时反馈、制造不当竞争、将劳动者原子化。本文的分析则试图将镜头从劳动控制回撤半步，进到劳动控制所服务的那个评价体制的内部：它把数字平台视为当代评价体制的三个支柱之一——而且是那个赋予了度量衡以不依赖人类判断就能自行运转之物质能力的支柱——但它本身不是这整套评价体制的全部原理。供税与裁判这两个维度，是从制度政治经济学中析出、而非从技术社会学中析出的分析变量。本文之所以要把这三个维度放在同一个框架中讨论，正是因为它们在当代的耦合——任何一个单一的分析传统都无法同时处理供税结构、计量技术与裁判权配置之间的相互加固——才是本文所识别的那个历史性位移的核心驱动。

以上所有对话的共同之处，是它们均未将价值的发生条件本身作为独立的追踪对象。本文的贡献不在“发现”了审计、通约化、算法管理或管辖权争夺的在场；本文的贡献在走过了这些既有分析已经清理出的地带之后，继续向前追问一个仍待展开的问题：劳动价值在当代认知劳动领域中的那些被广泛观察到的“被排挤”现象——默会判断力的代际弱化，长周期学徒训练的萎缩，年轻从业者在复杂情境中的独立裁决能力下降——究竟是一个技能危机（技能被消磨、流失、萎缩了），还是一个发生条件的重组（承载技能传递的低效率劳动的计价单位，在评价体制中被剥离了）？这个问题，在它前面那些紧邻的分析传统中是分散地、侧影化地、有时在经验直觉层面被触及了的。但把它抽出来，单独作为一项追问的对象，并赋予它制度层面的分析骨架——这是本文试图完成的有限工作。

二、价值评价体制：与其紧邻概念的严格对质

在进入历史与经验分析之前，本节必须完成一项关键的论证工作。本文声称它切出了一条在已有批判传统中未被充分聚焦的辨别线，这一声称已在前言中通过与若干紧邻传统的初步对话得到了提纲性的陈述。但一篇论文的理论骨骼不能仅靠陈述来支撑。在这个阶段，必须接受最邻近概念的严格对质：如果本文最核心的分析工具——“供税者、度量衡、裁判权”三个分析维度——能被既有理论的组合所无损替代，那么本文就没有在理论上贡献独立增量。

以下不采取逐一介绍、逐一区分的文献综述写法，而是列出当前社会学、STS与政治经济学中与本文最邻近的五组分析传统，逐组展示：①它们各自的分析焦点是什么，②它们在什么意义上已经逼近了本文的核心议题，③以及本文的分析维度在何种意义上不可被它们中的任何一组、或其组合所覆盖。

（一）与审计社会学 / 评价社会学的对话

以迈克尔·鲍尔（Power, 1997）《审计社会》与达勒-拉森（Dahler-Larsen, 2011）《评价社会》为代表的这一脉传统，已深刻地论证了审计与评价不仅是技术工具，更是具有构成性效力的制度实践。鲍尔指出，审计通过“验证质量”的仪式性操作，重新定义了“什么才算被验证过的质量”；达勒-拉森则进一步提出“评价体制”（evaluation systems）概念，专门追踪这类制度实践如何重塑学校、医院、政府机构等组织的日常运作。

在一阶意义上，本文使用了与达勒-拉森相同的词——“评价体制”。但在一阶意义上使用同一个词，不等于在做同一件事。达勒-拉森的分析焦点在于评价体制对已经被办成的事的构成性改造：当一所学校引入标准化测试机制，这所学校原本已经存在的“教学”活动会发生什么变化。他的分析重心落在“改变”——前评价体制下的教学状态如何因评价介入而被重塑。本文的分析重心则落在“发生”——不是在评价介入之前就已存在的教学活动如何被改变，而是评价体制如何成为那个“第一次让某项劳动被制度性地承认为有价值的劳动”的条件。在达勒-拉森的世界里，教师在被测试之前就已经是教师了；在本文的分析里，一位每天花大量时间与每个学生单独交谈的教师，她的这项工作究竟是不是“有价值的教学”，取决于现行的评价体制是否能在它的度量衡中为“交谈”留下正向标识——如果不能，那么这项劳动在制度性现实中就不曾发生。达勒-拉森的“构成性效应”，指的是既有存在的变形；本文的“规范性发生”，指的是某种存在尚未获得存在资格的条件。这二者在分析上的区别，比较接近于物理学中“弹性形变”与“能否形成晶体”之间的区别：前者讨论已有实体在压力下如何改变形状，后者讨论实体得以成型的门槛条件。这不是对达勒-拉森的批评——他所选择的分析对象本来就不需要他回答价值发生的原初条件问题，他的经验场域（已建制化的学校、医院、政府机构）中，那些活动已经处在被承认为“有价值的活动”的状态之中。当代认知劳动所面临的困境则恰恰是：某些对社会有价值、但不在当前度量衡计数范围内的劳动活动，其作为“有价值的劳动”的制度性存在条件，正在从度量衡中被移除。这不是行为层面的“变形”，而是制度层面的“丧失存在资格”。这个分析问题，达勒-拉森的分析工具没有触及，也不需要触及——但它是本文所不能绕开的经验现场。

（二）与通约化研究的对话

埃斯佩兰与史蒂文斯（Espeland & Stevens, 1998）对“通约化”（commensuration）的经典分析，精确地抓住了当代评价实践的一个核心机制：将异质的、无法直接比较的品质，通过共同的数量标尺转化为可比较的同质单位。美国的法学院排名如何将教育质量的多元维度压缩为几个加权数字，医院星级评定如何将医疗质量转化为风险调整后的死亡率与再入院率——这些分析已经揭示了通约化过程的排他性效应：那些无法被转化为数量的品质，在通约化的制度性现实中不再存在。

本文从通约化文献中受益良多，但本文的分析触角伸向了三个通约化研究较少独立考察的方向。第一，通约化过程本身不是免费的。大规模、持续地将人类劳动转化为数量，需要有人为之提供供养。那些不产生直接商业回报的通约化实践——如国家统计局的生产、工会对工作条件的定性评估

——在当代为何趋于萎缩，而那些服务于资本市场决策的通约化实践——计费小时、量化绩效——为何趋于扩张？这不能仅由“通约化的内在逻辑”来解释，而需要追问供税结构的变化。第二，通约化从一种需要大量人力资源采集、汇总、校正的劳动密集型组织实践，发展为可以被算法自动执行、并在不经过人类判断中介的情况下直接对接到薪酬与晋升决策的自动化过程——这一质的跃迁，改变了通约化本身的制度属性。在纸质时代的年度考核中，通约化仍然为劳动者与管理者之间的非正式协商留下了时间缝隙；当AI系统在每次点击、每次偏移的瞬间即生成评价读数时，这个缝隙消失。这不是通约化程度的加强，而是通约化从“被用的工具”变为“自己执行自己的制度行动者”。第三，通约化产出的数量本身不说话，它们需要被解释。同一组数字——例如一所学校的毕业生平均成绩——可以被定位为“教育公平的硬证据”或“贫困社区师资危机的求救信号”，取决于谁来定义这组数字的规范意义。通约化研究倾向于将注意力集中在“产生数字”这一端，而对“解释数字”这一端的制度性权力分析相对薄弱。本文的“裁判权”维度，正是为系统性地追踪这一解释权在近四十年中的位移而设置的。这三项分析意图，都不在通约化研究的原有议程内——它们需要的分析变量，在通约化研究那里，是情节的背景，不是被追踪的主角。

（三）与述行性研究的对话

述行性（performativity）研究，特别是卡隆（Callon, 1998）、麦肯齐（MacKenzie, 2006）、米洛与麦肯齐（Millo & MacKenzie, 2003）对经济学模型与会计实践如何“不描述现实、而是将现实塑造成该模型所描述的样子”的经典论证，为本文提供了关键的分析灵感。本文中关于“度量衡获得肉身”“自动捕获行为痕迹并生成价值读数”的论证，在本体论层面上与述行性论述高度同构：二者都处理“计量工具如何构成它声称描述的对象”这一命题。

但本文不接受“本文只是把述行性分析应用到了劳动领域”这一批评。理由如下。述行性研究的经验焦点是市场，其核心理论关切在于经济学的抽象模型与市场现实之间的本体论关系——Black-Scholes公式如何从一个近似描述期权市场的数学模型成为期权市场实在的一部分；公允价值会计（fair value accounting）如何将金融市场中原本不存在的价格波动制造出来。本文的经验焦点则是技能形成阶梯的代际再生产——一个不在市场交易中运作、而是在长周期、高摩擦的面对面交互中被传递的过程。在这个场域中，“模型塑造现实”具有一个独特的社会时间属性：述行性在金融市场的运作可以是即时的（定价模型上线→交易行为改变→模型成为市场实在），但评价体制对技能形成阶梯的作用则是在职业训练的十到十五年时间尺度上积累的。一个年轻律师在职业生涯早期被计费小时系统规训出的工作习惯，可能要到她成为资深律师后被要求带教新人时才表现为“不清楚如何把判断力传递给下一代”——这不是一个述行性事件，这是一个代际性的制度效果。因此，本文的分析虽然与述行性研究在本体论取向上共振，但在经验对象上的差异，使它不得不引入自己独特的分析维度——供税者在代际尺度上的资源注入方向、裁判权在代际间的位移——这些维度在述行性研究的金融场域分析中并非必需，而在劳动力代际再生产的场域中则是不可避免的经验变量。

（四）与职业管辖权理论的对话

阿伯特（Abbott, 1988）关于职业体系（The System of Professions）的经典理论，以“管辖权”（jurisdiction）为核心分析概念，论证了各职业群体是如何在国家、公众与组织场域的三方博弈中争夺对特定工作领域的排他性社会控制权。本文所使用的“裁判权”一词，与阿伯特的管辖权存在明显的语义交集，因此必须在概念上做出明确区分。

阿伯特的管辖权，分析单位是职业群体之间的边界：医生与护士如何在麻醉给药权上争夺管辖权；律师与会计师如何在税务咨询领域划定各自的排他性领域。它是一个关于“这项工作由谁来做”的分析框架。本文的裁判权，分析单位则是同一职业领域内部劳动价值的规范性发生条件：外科医生这一职业对医疗工作的管辖权并未受到挑战——他们仍然在法律与制度的层面持有对诊疗行为的排他性控制权。但在他们职业内部，“什么算是好的外科劳动”，其定义权是否还掌握在医生共同体的手中，还是在相当大的程度上已经位移至由审计指标、平台排名与资本市场回报预期组成的制度化裁判者手中？这是一个不直接等于管辖权争夺的问题。阿伯特的分析焦点是职业群体的边界协议与冲突，他并未系统性地处理职业内部劳动价值的规范性定义装置如何发生、如何被供养、如何位移——在他写作的1980年代，这个位移远未达到当代的程度。因此，本文的“裁判权”与阿伯特的“管辖权”之间，是一个分析焦点的侧移，而不是同义词替换：前者处理职业内部的规范性发生，后者处理职业之间的边界协议。

（五）与资源依赖理论及资助者研究的对话

最后需要处理的是政治经济学与组织社会学中对“谁为制度提供资源”这一问题的经典分析。在制度主义传统中，资源依赖理论（Pfeffer & Salancik, 1978）已系统性地论证了组织对外部资源的依赖关系如何深刻地塑造其内部决策与结构。在文化社会学与历史社会学中，对艺术、科学与高等教育的资助者研究（patronage studies）也已详尽地分析了美第奇家族对文艺复兴艺术的赞助、洛克菲勒基金会对美国医学教育改革的资助、以及冷战期间军方研究资助对美国大学学科设置的影响——这些都已经都是知识社会学中耳熟能详的经验事实。

本文的“供税者”概念，确实从这些传统中获得了分析滋养。但本文在以下意义上不是对“资助者研究”的简单复制。资助者研究的分析焦点普遍落在资助者对某一具体实践活动的内容影响上：家族赞助人委托艺术家为其家族成员绘制肖像，进而影响了文艺复兴绘画的题材转向；军方研究资助要求科研成果服务于国防目标，从而重塑了基础研究的优先方向。在这些分析中，“影响”的方向是从资助者到被资助的活动，分析的落点是活动的内容发生了什么样的变化。本文的“供税者”概念，分析焦点则在供养关系如何维持或废弃一整套评价体制的运转——度量衡的采集成本、裁判权的制度位置、奖惩执行的组织能力——而非被评价的劳动活动的具体内容。当一家被私募股权基金收购的教学医院削减了住院医师带教查房时间时，它的行为不是出资者在“影响”医学教育——出资者很可能从未在任何意义上干预过课程设计。他的行为是通过改变医院管理层的绩效考核指标（从“患者长

期健康结果+教学产出”改为“季度利润率”)，间接地重新分配了注入“带教查房”这项活动的资源与组织力。被改变的不是医学教育的内容，而是让这项内容在制度上有条件持续的供养结构。因此，“供税者”的作用机制，在时序上比资助者研究的“影响内容”更滞后、在因果链上更间接、在分析上更需要结合度量衡与裁判权的配置才能被完整识别。

(六) 小结：不可还原性的确认

汇总以上五组对质，本文可以在此做出一个诚实的理论声明。“价值评价体制”不是一个被本文凭空发明出来的新造词，它在一个松散的意义上与已被大量研究过的制度现象高度重叠：审计社会的构成性效应、通约化的排他性机制、述行性的本体论效力、职业管辖权的边界冲突、以及资助者对活动内容的塑造。本文从未声称这些现象不存在，或者只有“价值评价体制”这一概念才能观察它们。本文的有限主张是：在当代认知劳动领域中出现的那个具体困境——承载默会判断力代际传递的培育性劳动，并非“断裂”了，而是在新度量衡的制度性核算中被结算为不可见——没有一个既有的分析框架是以它为核心对象来设计的。要系统性地追踪这一困境的发生机制，需要将三个在既有文献中被分散处理的分析维度——供养结构的位移、计量技术的物质化、规范解释权的主体变更——同时放在一个分析框架中，并观察它们在代际尺度上的相互加固效应。这个框架本身不是已有理论的替代，它是对已有理论的某种特定的、受经验问题驱动的分析与整合。

三、三重再配置：当代支配性评价体制的发生轨迹

前一节通过概念对质辨识了本文的分析工具。这一节转入历史分析，追溯在当代认知劳动领域中居于支配地位的评价体制是如何在四十余年的时间里逐层成型的。本文使用“再配置”一词，是因为要描述的过程，不是一套全新的制度从外部闯入并取代了原有的制度，而是原有制度内部诸要素——谁供养、用什么计算、谁解释计算结果——之间的既有关系发生了实质性的重组。

(一) 一个在先的稳定配置

在展开当代变迁之前，需要先勾勒一个参照点。从第二次世界大战结束至20世纪70年代末，在西方主要发达国家的核心认知劳动领域——医学、法律、工程、高等教育——占据支配性地位的评价体制，是由内部专业共同体掌握的长期声誉机制。

这一体制的度量衡，不是标准化的数量指标。一位外科医生是否“优秀”，由同事、上级、他带教过的住院医师以及他所在的全国性专业协会在长时期的协作、会诊、手术与学术讨论中积累起来的集体估价来裁定。这名外科医生某一次手术的并发症率会被同行知晓，但这一数字并不独立构成对他的定论——它必须被放在该医生接诊疑难病例的比例、当地医疗资源条件、以及手术是在何种条件下完成的背景中去被同行解读。数字本身不拥有独立的解释权，解释权被握在共同体手中。

这种配置之所以能在几十年间维持相对稳定，有赖于三项条件在一个特定历史窗口期内同时在场。第一，专业准入门槛与排他性管辖——外行无法轻易进入该领域执行高利害裁判，国家对专业资格的认证将裁判权在很大程度上委托给了专业内部机构。第二，组织庇护——大型合伙制事务所、研究型医院、终身教职制度为从业者提供了相对隔绝于短期市场波动的内部发展空间，使长周期声誉的积累在组织上有栖身之所。第三，制度化的代际契约——资深从业者将指导新人视为其职业生涯不可卸责的组成部分，且这一责任在薪酬分配、晋升考量与行业声誉中被制度性地确认，为年轻从业者的漫长的、低产出率的学习期提供了度量衡意义上的计价可能。

（二）审计制度：将劳动翻译为外部可读的通用数据

第一条线索，是20世纪80年代发轫于英语世界并在此后二十年中扩散至全球的“新公共管理”运动。在其旗帜下，绩效指标、目标管理、合规审查等从前主要局限在私营制造型企业中的管理工具，被大规模引入医疗、教育与科研等认知劳动领域。

本文不追溯这场运动的原因——福利国家的财政压力、公众对专业权威的信任松动、管理咨询行业在这一时期的急速扩张、私营部门管理技术对公共部门的借用，这些都是已经被大量研究过的事实。本文要追踪的，是它留下的制度性后果：新公共管理运动为认知劳动的价值评价，铺设了一套新的通用度量衡基础设施。

在此前的体制下，一位初级律师花一整天去旁听一场与自己手头案件无关的高等法院审理，这算不算“有价值的工作”？这个问题只能由她所在的团队资深律师在综合了解了她近期的工作状态、她暴露出的理解短板以及事务所未来的业务方向之后，给出一个模糊的、私下的、不作制度化记录的判断。而在新度量衡下，回答这个问题的，是一个扁平的数字：计费小时（billable hours）。她这一天的行为在系统记录中显示为“0计费小时”——由此自动、即时、不经过人类判断环节地传达出一个制度性信息：“这一天的工作没有产生价值”。

新公共管理运动的制度性后果，恰恰在于这种翻译行为的大规模制度化。将庞杂的、模糊的、依赖于内部协商与直觉感知的专业劳动，翻译为一组可被外部审计机构接入、审视、排名并据此做出拨款、续聘与准入决定的标准化数据。这个过程的关键不在“测量更精准了”——在某些层面，新度量衡的精准度远不如资深同行对从业者的直觉判断。它的力量在于它向外部提供了一个接口：当一位外科医生的手术并发症率以数据的形式呈现在保险精算师面前时，这位精算师不需要接受过医学训练，就可以对“什么是好医生”做出一个在制度上有效的裁决。接口一旦打开，裁判权的归属就不再受到此前制度格局的固定。它从专业共同体的手中松动开来，摆在了一个任何有能力接入数据接口的外部行动者面前。

（三）平台化技术：度量衡获得自行运转的物质身体

第二条线索是数字平台技术在21世纪初以来的迅猛渗透。这里的“平台”不是特指Uber或美团这类公开面向消费者的劳动调度应用，而是更广义的、嵌入在组织内部流程中的自动化绩效管理系统：医院全面铺开的电子病历与临床路径比对系统，大型律所内部署的项目管理与计费追踪软件，大学科研管理系统中自动生成的论文引用与科研经费获取排名。

这些系统对度量衡的贡献不只在“监控得更密、更不留死角”——这个面向已经被广泛分析。本次分析意在指认一个尚未被充分命名的变化。在纸质时代的绩效评估下，审计制度已经铺设了度量衡的刻度——计费小时、住院天数、统考平均分——但这些刻度仍然需要被人类行动者去采集。科室行政人员将手写的病历数据录入电脑，法务助理将每日工作时间分配到不同的案件编码，校长办公室文员将各年级分数汇总为全校平均分。在每一个中间环节，人类判断仍然介入了度量衡的运转：哪些行为被记录成“临床判断”，哪些被扔进“杂项”，书写者在填表时的取舍本身，就是度量衡与劳动过程之间的缓冲带。

21世纪初的医院电子病历系统，改变了这个格局。系统不再依赖行政人员在诊疗结束后对病历进行分类与编码——它直接在医生开处方的界面上弹出“请选择临床路径编号”，在住院医师忘记填写某项必填项的瞬间拒绝保存病历，在手术记录提交时将术者姓名与同一时段手术室占用率自动对照并生成“手术室利用效率报告”推送给科主任。在这些行为的末尾，没有一个“他人”的中介环节。度量衡获得了自行记录、自行比较、自行汇总并自行报送的能力。

将这一变化的性质界定清楚，对本文后续的论证具有关键意义。这不是“监控变严密”的程度加强。这是度量衡在制度层面上的一次主体性跃迁：它从被人类行动者所使用的工具，变成了在运转中自己执行自己的制度行动者。当AI临床决策支持系统不仅记录医生的诊断，而且将其与系统自身的诊断进行比对、自动生成“建议-偏离率”报告并纳入科室排名时，度量衡就不再是被放在档案柜里等待年终抽查的表格。它是制度中的一个有持续行动能力、有实时反馈能力、且在时间上不与人类判断共享任何延迟缝隙的运转部件。

（四）金融化治理：裁判权位移的资源引擎

度量衡的运转，无论其被何种技术所赋形，都不是自我供养的。部署、维护、连续升级一套贯穿组织日常运转的评价技术系统，成本极其高昂——人力、计算资源、培训、合规、以及在组织冲突中为维护既有指标而消耗的合法性资源，都需要被持续注入。为当代支配性评价体制提供这一持续注入的，是20世纪80年代以来加速的公司治理革命。

当一个医生合伙制的大型医学中心，为了扩建与上新的肿瘤治疗设备而引入一家私募股权基金作为少数股东时，该基金的管理者不太可能在任何意义上对“放射科应该如何带教住院医师与完成每日检查量之间分配时间”做出指示。他也不需要。他只需要在后续每一次季度预算审议会上，将他与其他股东共同设定的“折旧前运营利润率”这一指标，作为管理团队薪酬考核的第一权重。此后发

生在组织内部的一系列选择——暂停周末非强制性培训、将带教查房从一周五次压缩为两次、在被问及“为什么新聘医生在复杂并发症处理上越来越依赖影像科”时回答“那是医学院教育的事”——都无需由他亲自下达。在这些选择的上游，一整套由度量衡的即时执行所驱动的组织注意力分配，已经替他把选择做好了。这位基金管理者通过一次单纯的财务操作，在不知不觉中重新配置了这家医院内部劳动价值的度量衡重心——从生长，偏向了吻合。

同样。当一家历史悠久的合伙制律师事务所为了获得国际化诉讼的资源，被并入一家由投资组合持有的跨国法律服务集团时，接踵而至的是统一部署的云端项目管理系统。该系统将律师事务所全球各办公室的每一位律师，按照计费小时完成率、客户续约率与胜诉率综合排名。在最初几轮季度会上，资深合伙人们试图提出异议：伦敦办公室的一位年轻律师在计费小时上表现不理想，但在三起复杂跨境仲裁案中展现了“罕见的高阶推理潜能”——这个词无法被录入系统，无法在排名里获得加权，无法在年度薪酬调整中作为“正面业绩”被计入。在连续经历了三轮“系统不认账”之后，这位资深合伙人被告知——通常是友好地、遗憾地、以无可反驳的制度口吻——“我知道，但数据不体现，我们无法与人力那边去争。”在这一刻之后，这位资深合伙人在下一次分配案件时，会更倾向于将需要长周期缓慢培育判断力的复杂案件，交给那些已经在排名中站稳的资深律师——而不是那个需要被“投资”、但在数据上暂时呈负值的年轻人。

裁判权，在这个具体的、细微的制度性动作中，正式移交给了由“数据”所代表的那套评价体制。这不是一场可以被纪录片拍下的权力交接。资本市场的供税者在每一次预算审批、每一次系统版本升级、每一次把“数据驱动决策”设为管理层的默认为真值时，间接地——非动机化地——把裁判“什么是够格的职业成长”的权力，一寸一寸地从专业共同体手中剥离，注入了那个自行运转的度量衡—奖惩联合体。

（五）本节的收束

以上就是当代支配性评价体制形成的三层轨迹。审计不是审计——它为劳动价值的公共丈量铺设了外行也能接入的数据接口。平台不是工具——它赋予度量衡以不依赖人类判断中介就能自行比对、生成排名、执行奖惩的物质性持续行动能力。金融化不是在资助专业发展——它在每一次例行预算决策中，不通过“干预专业判断”而通过“重新配置资源注入的权重”，间接地决定哪一种度量衡能够活下去。

需要特别强调：以上过程不能也不应该被堕落地讲述为一个阴谋故事——仿佛资本家坐在会议室里串谋要消灭年轻律师的独立判断力。那是一种对制度分析做出的过于夸张且最终令人无法严肃对待的通俗化处理。本文所追踪的，是更为真实、也更为冷酷的一种发生：三个独立的、各自有自身运作逻辑的制度过程——公共部门审计改革、企业数字化管理平台部署、资本市场对公司治理的改造——在四十余年的重叠时间窗口中，逐渐耦合在一起，构成了一个此前不曾完整存在过的制度复合体。其耦合的结果，不是任何一组行动者“设计”出来的。但当它一旦成形，它便获得了一种属

于制度自身的、非人格化的运转力量。面对这股力量，即便是那些曾在旧体制下成长为专家的资深从业者，也开始在它的度量衡中重新思考自己工作的价值。

四、不兼容性的发生：承载默会判断传递的时间如何失去计价单位

上节追踪了当代评价体制的成型轨迹。这一节转入劳动现场，考察这套体制在日常劳动过程中所产生的筛选效应——尤其是它如何系统性地排除了那些无法被其度量衡编码的能力传递过程。考察的对象是认知劳动领域的两个核心职业：法律与医学。

（一）技能形成阶梯的制度前提

在展开经验分析之前，需要先建立一个简短的子框架。任何高度依赖默会判断的职业，其核心能力的代际传递都依赖一个技能形成阶梯：从初阶的辅助性认知任务（如法律检索、病例书写），到中阶的局部独立判断（如合同特定条款起草、常见病独立诊断），再到高阶的、在信息不完备且后果自负的条件下做出的综合裁决（如全面评估案件风险并决定是否接受和解、或在病情快速恶化时做出是否紧急手术的决定），这个阶梯需要相当长的时间来逐级攀爬。

需要特别指出：这个“阶梯”的提出，不是对认知劳动之普遍结构的先验断言。它是为分析战后专业体制下的技能传递而临时搭建的分析工具；在劳动过程的形态与此大不相同的行业——如平台化的零工经济或项目制创意劳动——这一阶梯可能根本不适用，或者具有完全不同的结构。本文在此处将它标明出来，是为了指认一种需要在特定制度条件下才能被维持的代际传递结构，而非宣布一条所有时代认知劳动的必然规律。

这个传递结构的关键，不在阶梯本身各级的命名，而在它能够被现实运转的制度条件：一位资深律师带着一个入行两年的年轻律师反复推敲合同草案，这一整天低产出的劳动，在律师事务所内部的评价体系中，是否能被记作“对下一代合伙人的投资”，而非“不产生直接营收的机会成本”。这一确定性的差别，决定了资深律师在衡量自己的时间分配时，是否拥有制度资源去为这项“投资”辩护；决定了年轻律师在回顾自己的职业成长时，那些漫长、低效、充满试错的磨砺期是否被承认为他成长轨迹的必经路段、而非“低效率产出的可避免损失”。

因此，技能形成阶梯的代际维持，依赖于一套评价体制能够将“培育新人”从成本会计的亏损项中划出，放置在一种不受短期产出率检阅的制度庇护区内。这一庇护区的存续，需要特定的供税者为其注入制度资源，需要度量衡在其标准刻度中为其预留不产生即时量化的正向标识位，需要裁判权持有者对“这是必要的”这一判断提供制度性的背书。

这套制度前提在战后的数十年间大体上曾被满足。它在当代遭遇到的不兼容性，正是本节接下来的分析所要展开的。

（二）法律职业中，被计费小时封闭的时间

近年来，多家大型商业律师事务所开始大规模部署AI法律检索与文件审查系统。这些系统可以在数分钟内完成过去初年级律师需要数日乃至数周才能完成的工作量：从数万份文件中精准筛选出与案件相关的段落，识别不同判例法院对类似合同条款的一致性与分歧，自动识别一份复杂商业合同中的潜在风险条款并给出修改对照方案。

从任何效率尺度来看，这都是显著的提升。但本文要分析的不是“效率”的升降，而是伴随着效率提升而隐蔽发生的一件事：那些被AI替代掉的“冗余”时间，在职业训练的进程中承载着一个不可被AI完成的功能。当一个初年级律师花三天时间手动翻阅大量最终被判定为不相关的判例时，她所从事的不只是低效的检索——她在这三天里，正在通过重复的、高密度的阅读，不知不觉地在脑中建立起来一套对于法官援引偏好、对方律师常见论证策略、同一合同条款在不同行业语境下产生的微妙分歧的默会敏感。这套敏感的建立，不是可被压缩的“效率损耗”，它是技能形成阶梯的第一级台阶本身的材质。

当AI系统接手了检索任务后，第一级台阶从年轻律师的职业轨迹上消失了。她就此失去了那三天在堆积如山的无关判例中无意识地浸染法律论证之“语言质感”的机会。并不是说AI系统不应该用于检索——而是说当它被全面推进、并且在事务所计费系统的度量衡上被标定为“更高效的标准做法”时，那个被她跨过去的、低效的、模糊的、不能明确计价的训练环节，就从制度性核算中被移除。她从未被“禁止”去翻看无关判例。但她的计费小时表会自动将她“手动花了两小时去看一篇被系统标识为0%相关度的1963年判决”的行为记录为一次6分钟计费单位内的零产出。她不会连续十次收到这样的记录而不做出适应性调整。

稍后数年，当这位已成为第五年律师的年轻从业者被要求独立处理一件无清晰先例、需要从横跨三个法域的上百件无直接关联案例中综合类推出一个原创性论证结构的复杂商业诉讼时，她所感到的空白与茫然，不是因为她“能力不足”。是因为在她此前五年的职业轨迹中，那些本可以在长时间的、重复的、冗余的材料浸染中逐渐养成的默会判断敏感，被系统性地减少了获取它们的必要训练条件。这不是她的失败，也不是她师傅的失职。这是她所嵌入在其中的那套评价体制，在制度层面上一寸一寸地结算出来的结果。

（三）医学训练中，被AI建议抬高的“偏离成本”

类似的机制在当代医学训练中正在浮现。

过去十多年，多个发达国家的教学医院在电子病历、AI辅助影像判读与临床决策支持系统方面投入了大量资源。在受控实验中，这些影像判读系统的诊断准确率常与资深放射科医生相当甚至更高。但在实际的临床训练场域，教育研究者与临床带教者已开始观察到一个与“诊断准确率提升”同步出现的趋势：过度依赖这些系统的住院医师，在系统宕机、系统给出矛盾建议或因网络中断而无法访问时，其独立形成诊断结论的信心与速度，低于上一代在非数字环境下完成训练的同期医生。

追踪这一现象的发生机制，本文以下提出一个假说（此处明确标识为“有待进一步经验验证的假说”）：AI临床决策支持系统在日常临床训练中抬高了年轻医生“选择不遵从系统建议”的制度性成本。在AI系统大规模部署之前，一位住院医师在夜班中独立接诊一位腹痛患者，她根据自己的初步检查和对教科书知识的调用，决定先不立即请外科会诊，而是做进一步的观察与鉴别诊断。如果她的判断最终被证明是正确的，她在此过程中锻炼了独立判断能力；如果她的判断被证明是延误了治疗，这将被记作一次教学事故，她需要在第二天早上的科室晨会上做出陈述，接受批评，并从中学习。无论是哪种结果，这套旧体制在制度层面为“独立试错”保留了一个合法的空间：它被计为“训练过程”，其代价由教学体系作为学费来承担。

在AI系统部署后，这名住院医师在输入了完全相同的一组患者症状后，系统立刻弹出“建议立即请外科会诊，不要延误，匹配度为94%”。在这一时刻，她仍然可以在制度上选择忽视系统建议，自行做进一步的观察。但一旦她的选择未能带来更好的结果，她将面临的不只是医学层面的后果，还有一条在旧体制下不曾存在过的审计追问：“系统已经给出了如此高置信度的建议，你为什么不听？”这句话不是从带教老师口中问出的——带教老师很可能本人也不完全信赖AI——它将在内部质控会议上，被那份由系统自动生成的“建议-偏离率”报告以数字的形式沉默地提出。在那一刻，这位住院医师的任何合理的、以医学判断为依据的解释，都将被一个冰冷的数字压在下方。她不需经历这一窘境第二次。下一次，选择遵从系统将是理性默认——不是因为系统一定比自己准，而是因为偏离的代价，已经被度量衡抬得高过了训练独立判断的所有潜在收益。

（四）将“不兼容性”从诊断重新校准为发生条件的识别

上述两段分析所展示的现象，极容易被误认为一种“技能在衰退”的诊断叙事——仿佛默会判断力是一种固定的库存，被技术与制度消耗了。这不是本文所要说的。

本文的分析意图恰恰相反：它要指出，医生的临床直觉、律师的法律论证质感、工程师的结构比例手感，这些能力本身并未从实践中“消失”——在每一次复杂病例的全科会诊中，在每一次AI系统宕机后手忙脚乱的应急救援中，在每一次需要资深律师剥开AI给出的标准文本、追问“这一处措辞调整真的是出于法律逻辑还是只是训练语料里的高概率搭配”的时刻，这些能力仍然在那。它们没有被消磨。它们仍然在被实践着，仍然在起作用。

被改变的，不是这些能力本身的存在状态，而是它们被看见、被记录、被传递的制度性条件。一个住院医师花了一个下午查房后不成文地记下了危重病人的若干细微变化，她所获取的这一感知是什么？在病历记录上，它被呈现为几行没有自动编码的主观描述文字。一个律师在通勤地铁上反复推敲一条标准条款在不同事实情境下的适用边界，所获得的判断分寸，是什么？在计费小时表上，这趟通勤不产生任何标志。当这些感知与判断在度量衡上找不到自己的计价单位时，它们并不从个体从业者的身体中消失——它们只是失去了在制度中被承认为“职业能力”的资格。而且，如果它们无法被制度性地识别，它们就无法被系统性地传递给下一代。一位资深医生可以在查房时对新来

的住院医师说“你去摸一摸这个病人的腹部，注意他的呼吸频率”——这句话仍然可以说，这一个训练片段仍然可以发生。但是，如果“这一次教学互动”在医院的绩效系统中被记录为“该时段接诊量低于标准值0.4”，而该系统自动对接至科室季度排名与下一轮住院医师轮转名额分配，这位带教医生下次是否还愿意花同样长的时间去完成这一次教学，就不是一个个人意愿的问题，而是一个制度性核算是否支持他的意愿的问题。

这不是技能的消蚀，这是对技能传递的制度性不兼容。不发生在劳动者的脑中，发生在劳动者周围的评价体制里。

（四）在制度的缝隙中仍有传递在发生

在做出以上分析之后，本节需要插进一项防止误读的必要澄清。本文对不兼容性的分析，不意在描绘一幅“当代认知劳动中所有的默会传递都已崩溃”的苍白图景。事实远非如此。在每一个上述分析所涉的职业领域中，都存在着大量的、在职的资深从业者，完全不理睬新度量衡的标定，仍在以传统的、低效率的、不计个人产出损失的方式带教新人。在某些教学医院的特定科室里，资深的科室主任运用他尚未被完全剥夺的体制内资源，在财务年度计划中为“受保护教学时间”预留出弹性空间；在少数仍保持独立合伙制的精品律师事务所中，资深合伙人仍然将指导新人计为业绩考核的正向指标。这些实践正在每天发生，它们的在场是真实的。

但本文所要指出的正是：这些实践之所以还能发生，是因为它们所存在的那一小片制度领地，尚未被新度量衡完全吞并——要么因为供税者尚未完全撤出（如依靠医院自身非营利性留存盈余而非外部借贷的独立机构），要么因为裁判权尚有残留在某个内部权威手中（如不可被投票撤换的科室创始人）。它们的存续，恰恰反证了本文论证的核心：当代默会传递面临的不是普遍衰退，而是在主流评价体制支配下的选择性排挤——在那些供税者已经撤离、裁判权已经被移出的角落，它维持不下去了。在那些供税者尚未撤离的角落，它还在发生。

五、不兼容性的代际分化：两条正在分岔的训练轨迹

上述不兼容性并非均匀地降临在所有从业者身上。它们在劳动市场中的分布是高度结构化的。本节所要简要分析的，是这种结构分化的基本轮廓——不是为了宣告一种阶级分化的事实（那是发现学的姿态：发现一个已有的现象然后给它贴一张标签），而是为了指出，在当前的制度配置下，“谁能获得深度判断力的生成条件”，越来越不是由个人努力程度或职业兴趣所能解释，而是被他在劳动力市场中所嵌入的供税结构预先限定。

在当代认知劳动的诸多细分领域中，已经可以分辨出两条正在分岔的训练轨迹。

第一条轨迹展开于主流评价体制占据完全支配地位的场域中。大型上市医院集团下辖的教学点、被国际投资组合持有的跨国商业律所、在多次合并中已被去专业自治化的大型建筑事务所——在这

类组织中，年轻从业者的训练日益围绕“在最短时间内、以最低的审计风险、达成预算中预设的计量目标”来组织。他们会学习如何高效地使用AI工具来完成标准化的认知任务——合同范本修订、标准术前影像判读、常见结构节点核算。他们被训练为对系统读数高度敏感的高效合规生产者。但在他们的职业成长期中，那些高风险、低效率的试错机会——在不完全信息的条件下摸索前行、承担判断失误的后果并从中学习——被系统性地压低。不是因为制度禁止他们去试错，而是因为每一次试错在即时度量衡中都被即时记录为一次负面标记。理性告诉他们，最安全的通行方式是：尽可能不去偏离系统建议，尽可能将在岗时间分配给那些能在月度考核中被自动识别为“已完成”的事务。他们在初级岗位上的效率会很高，其产出率可以超过同龄前辈。但到了他们需要在信息不完备时独立拍板的那一刻——此刻通常落在他们入行第七至第十五年之间——他们成长轨迹中的系统性空缺会以无法被突击弥补的方式暴露出来。

第二条轨迹，存在于某些仍对主流评价体制保有部分免疫力的边缘场域。非营利性的研究型教学医院，尚未放弃终身教职轨的精英法学院，由少数资深从业者个人控制、不向外部投资者开放的精品事务所，以及依赖国家学术资助而非企业横向经费的研究机构——在这些场域中，旧度量衡——专业声誉、作品质量、长周期同行信任——仍在局部运转着，并非因为其拥有什么本质的道德优越性，而是因为供养它们的供税者尚未完全撤离。非营利基金会的长期科研资助，仍在一定时期内、按基金会发起人最初设定的章程自运转的政府研究拨款，特定公立医院的年度预算编制机制——这些为年轻从业者的漫长学习期提供了被制度性承认为“学习”而非“亏损”的供养。

这两条轨迹的分岔本身不是新现象——在任何时代的任何复杂职业中，精英机构与常规机构的训练质量都存在差异。本文要指出的不是这个差异的存在，而是它在当前供税结构下的发生方向：前一条轨迹，正在从“多数从业者走过的常规通道”滑向一种制度性的训练条件不兼容状态。在这种状态下，一个选择进入大型机构训练的年轻医生或律师，其获得深度独立判断力的职业前提条件——长周期、试错机会、冗余时间——被在前几代从业者中从未出现过的一种制度性力量所结构性排挤。不是他不够聪明或不够努力，也不是他所在的机构刻意要毁掉他的判断力——是他的训练环境被一套他不曾参与设计、也无法以个人力量对抗的评价体制，在制度层面一寸一寸地结算为他长不起来的那一部分。

六、技术进场的制度条件比较：一项分析变量的展示

行文至此，一个尖锐的反诘已无法再被搁置。历史上每当一种节省劳动的新技术进入某个职业时，总有人发出类似的警告：机器会毁掉手艺，新一代将失去老一辈拥有的能力，职业的根基将被摇动。19世纪中叶，欧洲的工程师在机械制图与标准化零件开始替代手绘剖面与定制制造时发出过这种警告。20世纪末，法学教授们担心电子法律数据库会让学生永远学不会手动查阅纸本判决摘要的那种厚重的理解力。2000年代初期，医学教育界有过一轮强烈反弹，反对用电子病历取代手写大病历，认为那将让年轻医生不再认真倾听病人。

这些警告的绝大部分事后看来是过虑了。那些职业并未如批评者所预测的那样崩溃。新一代从业者没有丧失判断力——他们学会了与新技术协作，发展出了前辈们不曾拥有的新能力。那么，凭什么说这一次不一样？

本节的回应不旨在“证明这一次的差异”，而在于展示一个分析变量的在场：通过将一次历史上被普遍视为“成功转型”的技术进场案例——19世纪末20世纪初的工程制图标准化转型——与当代AI决策系统的进场进行对比，展示“技术是否在其运转中自动携带并执行一套度量衡”，是前后两次转型中一个在制度层面上的实质差异。它不是以决定论的方式来“证明”当代转型必定更糟——它是将本文所要命名的一个变量，从一个抽象的断言变成一个可在历史经验中被观察的具体制度差异。

（一）一次被普遍视为成功的转型

19世纪末至20世纪初，工程制图的标准化符号系统与机械复制技术——蓝图、晒图机、印刷的标准件手册——开始逐步取代此前由工匠-绘图员手工绘制的、带有显著个人风格与工坊特色的单件描摹。在此前的数十年中，从学徒到熟练制图员需要多年的缓慢训练，大量时间被消耗在手绘复杂剖面的精度打磨上。当机械制图工具问世后，这些手绘技巧中的相当一部分变得不再必需：机械工具可以在更短的时间内完成更精确、更易于复制的标准图纸。

当时的批评者确实发出了担忧。他们警告说，年轻工程师不再需要用身体去“感受”一个拱顶的受力曲线在描绘过程中所流露出的细微非理性张力，不再需要用数周时间亲手将一座桥的一个节点的多种受力方向逐一梳理成图稿，他们可能会失去某种深层的设计判断力——一种被当时的老工程师称为“指尖上的感觉”的默会知识。

一百二十年后，回顾这段历史，工程判断力并没有被那场转型所摧毁。新一代工程师在结构优化计算、材料科学选择与可制造性分析等领域，发展出了前辈依赖手工描摹的时代所无法达到的精准与系统化深度。这是一个事后被证明成立的转型——一项新技术被充分吸收，其效率增益得以实现，其冲击被专业训练体系所消化并转化为新的生长方向。

（二）为什么那次转型没有造成技能的消失

本文要追问的，正是这“为什么”的答案。不是因为它“自然而然地过去了”或“技术终将被吸收”。这类修辞不是分析。是因为在机械制图工具进场的时刻，它所嵌入的那套制度条件，允许了一种特定的消化过程发生。

机械制图工具带来的效率提升，释放出了一部分此前被消耗在手绘摩擦上的认知带宽与时间。在当时的制度配置下，裁判“什么才是够格的工程训练”的权力，仍然牢牢掌握在工程师专业共同体的手中——在大型铁路公司、市政工程部门、军队工兵部队这些关键供税者所搭建的制度平台上，工程师内部的资深权威与专业协会继续持有定义“哪些训练是必需的、哪些时间可以被计作成长投资”的权力。在这种裁判权配置下，被释放出的时间与注意力，被导向了一个新的技能生长面：结构优

化、材料力学、可制造性评估——从手绘的难度，转向了设计判断的难度。新的摩擦被生产了出来，旧的手工摩擦被消化了。摩擦的位面可以成功迁移，正是因为裁判权没动。

更关键的是，机械制图仪在场时，没有同时随身携带一套度量衡并使之自行运转。它可以提高精确度、复制效率与图纸通用性，但它不自动记录绘图员的落笔顺序、修改次数与完工时间，并据此自动生成一份月度绩效排名，同时推送给绘图员的直属上司与人事部门。这些后续动作没有被捆绑在绘图仪的运转机制之中。度量衡的采集与裁决，在当时仍需经人类之手——带教师傅或项目主管需要走到绘图员桌边，翻看一叠图纸，做出他自己的质量判断，然后以某种滞后、非标准化的方式，将其纳入绘图员的晋升考量。这个时间差，为年轻工程师保留了一个在主管视线督导以外的、可自行摸索与犯错的空间。

（三）当代AI系统进场时，制度条件的不同

当代AI系统进入法律、医学等认知劳动领域时，制度条件已经完全不同。19世纪末的机械制图仪，是一个不带度量衡的工具。它取代了手绘这一个执行环节，但没有取代评判手艺价值的制度性权力。当代的AI决策辅助系统，在相当广泛的应用场景中，是一个自带度量衡且在运转中自行执行度量衡的制度行动者。它为了提供高效率的认知辅助——精准的判例检索、高准确率影像判读、结构核算的优化建议——必须在运转过程中全程实时追踪用户的行为：键盘输入、点击路径、停留时长、偏离系统建议的频率。这个追踪不是系统被设计者后来“附加”的一个监控功能——它是系统完成其“准确”与“高效”这两个定义性目标的核心运作机制的一部分。系统必须全程追踪用户行为，才能实时对比系统自身的建议与用户的实际选择，从而输出“精准度”“合规率”“效率评分”这些它被设计来输出的价值读数。

当这些行为数据——在系统“为自己正常运转而必须采集”的过程中产生的数据——被一个组织自然地（几乎是自动地）耦合进薪酬、晋升与续聘决策所依赖的评价系统时，一个质的跃迁便发生了。工具与度量衡，这次是一起进场的，而且度量衡还获得了一个它在此前任何一轮技术转型中从未拥有过的能力：实时采集行为痕迹、自动生成价值读数、并自行将读数对接到奖惩制度——整套流程不经人类判断的中介与延迟。

由是，年轻工程师在试错中摸索的空间——那个在主管来查看图纸前的一段尚未被量化为排名的前置期——在当代AI系统中被取消了。每一次偏离都在发生的瞬间被系统精准记录。不是被“发现了”——被捕捉是一件事，被记录并自行提交进评价系统是另一件事。这一次，这三件事发生在一个连续的动作中。

这是本文要命名的差异。它不被表述为“AI搭载了度量衡，所以情况更糟”的价值判断，而是被表述为一项可被观测的制度条件差异——历史的此前各次转型，技术进场时不携带可自行执行度量衡的机制。这一次，它携带了。因此，这一次转型能否被成功消化，不只是技术层面的“效率提升与

技能保留”的权衡——它还关乎裁判权能否在度量衡已被装备了自行运转能力的新条件下，被重新拉回到一个允许摩擦、延迟、“人工遮盖”数据缺陷的共同体位置中。关于这一拉回是否可能，不是由本文的技术分析所能回答。它属于一个关于制度工程的、至今仍完全敞开的、高度困难的问题。

七、在多元张力中寻找未定的发生：一项观察框架的收束

现在，这篇论文需要给自己找一个诚实的位置。

经过前面六节的分析，本文已经完成的有限工作是：将当代认知劳动领域中被广泛观察到的不兼容性——默会判断力代际弱化、培育性时间被排挤、学徒期在大型组织中的系统性压缩——重读为一个制度性发生事件，并辨识出这一事件在制度层面的发生条件：在审计—平台—金融三重驱动下形成的支配性评价体制，获得了不依赖人类判断中介就能自行将劳动行为转化为价值读数的物质能力，由此在大量日常的职业技能交互中，系统性地将那些“低效率的冗余”——长周期的、高摩擦的、无法被即时编码为产出的培育性劳动——在制度核算中结算为不可见。

在此之后，本文不再声称它能提供任何意义上的解决方案。在一项发生学分析中，“解决方案”是一个范畴错误。发生不是朝某个可以被修复的正常值的偏离，它是在持续的制度张力中被一再重新结算出来的当前形态——它不断延续，也不断变化。因此，本文不能告诉读者“应该”怎样去重新配置评价体制。本文在分析上能够抵达的最终端点是：提供一个观察已发生的制度张力、并从中识别出可能承载着其他评价逻辑的新实践之涌现条件的分析框架。

在这个框架里，“多元”不是一个被掏空了批判力的理想主义口号——仿佛只要让许多评价体制像许多声音一样“热闹”地共存，就能解决问题。它在本文中有特定的分析性内容，由前面六节的分析所限定。本文在前面的历史考察中所暴露出的排他性效应，其发生条件不在于“这套评价体制的具体刻度是什么”，而在于裁判权与度量衡的物质执行能力被打包在同一套由单一供税逻辑连续供养的制度复合体中。当审计、平台与金融化分别提供了度量衡的正当性接口、自行运转的物质肉身、与持续注入供税奖惩的决策链条时，任何被度量衡的即时执行判定为“负值”的实践——再聪明、再有文化声望、再被从业者尊敬——都将在制度性核算中被持续蚕食。裁判权在这样一个体制中是“内卷化”的：它被深度嵌入在自动执行的计量-奖惩回路中，不需要被争夺，因为每一次偏离都在发生的瞬间自行结算为了读数差异。

据此，如果要在制度层面识别那些可能承载着其他价值发生方式的新实践，就不应去寻找“换一套刻度”的努力（如将“判断力”也列为一个新的KPI），而是去辨认在实践中是否出现了以下两个分析标识：（一）有新的、持续注入资源的供税者出现，其资源注入方向不与资本市场短期回报逻辑同构——公立研究型医院的年度预算编制中所内含的对教学义务的制度性保护、特定非营利基金会为青年医师提供的“不受生产率检阅”的研究训练期资助、企业内部的受保护学徒制。这些供税者的存在形态与可持续性是一个需要被逐案检视的经验问题，但它们所标示的制度可能性是一个：不被同

一套供税逻辑连续供养的度量衡，在运转时获得了一个起限速与校正作用的“第二供税源”。（二）有度量衡被从其物质执行装置中拆离了部分自动对接奖惩的能力——例如某些律所在试行将计费小时报告与薪酬奖金的自动连接解除，恢复合伙人会议对“不可计费但有长远价值的工作”的周期性人工审议。这种拆卸的难度极高，因为它在操作上直接与AI系统的运转逻辑相抵触——AI系统要提供高效的辅助，就依赖对用户行为的全程追踪。本文承认它在当前绝大多数组织场域中的不现实性——但它的非现实，正是本文所要标示的一种结构性不兼容：在度量衡获得自己执行自己的能力之后，任何试图为摩擦与延迟恢复空间的制度干预，将不再是“调整参数”，而是“与度量衡的物质运作机制正面对抗”。在那个对抗的断层线上，才有另外一种价值发生方式被重新逼出来的可能性。

本文无法告知上述两种制度标识在客观上正在发生且会持续扩散——这将超出本项分析的经验边界。本文只能将它们标识为一项观察框架的收束，邀请后续研究——尤其是长时段、跨组织比较的经验研究——去具体考察：在哪些缝隙中，上述制度标识已经初步出现？它们在面对主流供税逻辑的反向压力时，维持了多久，倚靠的是什么条件？这些缝隙对于总体职业场域的影响边界在哪里？这项分析框架，不提供历史的走向预测，而提供观察历史走向中不被当前度量衡计算的那些趋势的一个标定参照点。这不是对理想的描述，这是对缝隙的理论化。

附录：反驳、边界与自身位置

一、对“增强论”最有力版本的回应

增强论（augmentation thesis）对本文构成了最强的竞争解释。在其最有力的版本中，它不否认本文所描述的不兼容性的存在，但论证它们在长期会被另一种效应所补偿：当AI接管了初阶认知任务后，人类从业者被“释放”出来的认知资源，将自然流向更高阶的判断活动，从而在代际尺度上催生更高水平的综合能力。这个论点已在部分医学与法律AI实证研究中获得初步支持——例如，使用AI辅助判读的放射科医生，在某些实验中能在同等时间内处理更多影像，且整体诊断准确率不低于不使用AI的对照组；AI辅助的法律检索，使得初级律师在更短时间内完成法律研究任务，从而释放出更多时间参与案件策略讨论。

本文对这一论点的回应不是否定它的存在，而是限定它的兑现条件。增强效应的发生，需要一个前提：被释放出的认知资源，确实被重新投入到高阶判断能力所需的长周期、高摩擦训练中，而非被新一轮的工作量增长、考核频率提高或更短交付期限所吞噬。而这个前提是否成立，不取决于技术本身的“潜能”，而取决于技术使用者所嵌入的评价体制的内容。

一个放射科住院医师在使用AI判读系统后，每天可以处理更多影像——这是增强效应。但她在处理完这更多影像后，是被安排去参加一场跨科室复杂病例讨论会（高阶判断训练），还是被继续分配更多的待判读影像（工作量吞噬），不取决于AI。它取决于她所在的科室绩效考核方案中，“参加教学查房”是否拥有不劣于“完成当日影像判读量”的制度性权重。如果后者在自动对接薪酬晋升的

系统中权重更高——而前者在组织的信息系统中甚至没有一个可被自动采集的记录字段——那么理性选择就是继续签阅影像，并且签得更快。增强效应的确有可能在某些没有遭到评价体制反向制动的特定场域（如少数保护了教学时间的教学医院）中兑现。但本文要指出的恰恰是：在主流供税者已经撤离、裁判权已被移出的大型组织中，这个前提在制度层面未被满足，且没有制度性力量正在为满足它而注入资源。增强效应因此不是一个被技术自动给定的应许，而是一个高度取决于制度配置的分配性结果。

二、对“可补救论”的进一步回应：与“设计摩擦”研究的对话

另一种常见的批评意见是：本文过于强调了度量衡的排他性逻辑，而忽视了在AI系统设计层面试图为其引入“摩擦”——比如可解释AI（XAI）让建议的不确定性可见，或者故意保留一些需要人工介入才能完成的任务——以保护人类判断空间的努力。本文对这一思路的态度不是否定，而是审慎地追问其制度性可行性。设计摩擦的初衷，是在AI系统的自动化运转中，为人类判断保留一个不可被完全绕过的介入界面。这在技术上是可行的且已有许多研究在进行。但本文要提出的质疑是：在当代组织中，AI系统通常不是孤立的技术部署——它是一个已将行为数据自动耦合进薪酬与晋升评价系统的大制度生态中的一个组件。在这种耦合下，即便AI系统被设计为“暴露不确定性”或“建议人类再次确证”，只要它仍然在后台自动产出“偏离率”“建议采纳率”等读数，并自动对接到绩效评估中——那个嵌入在评价体制里的裁判机制就仍然在无声运转。换言之，设计摩擦可以对冲算法的不透明，但无法对冲度量衡与奖惩机制之间那一条自动连接的制度管道。摩擦在这个层面上是被制度性的计量时间压制的，而非被技术本身的能力压制的。因此，设计摩擦能否奏效，不是一个技术问题，而是一个制度工程的问题——需要组织在评价体制层面主动做出“不使用某些自动生成的读数”的决策，而这一决策在供税者已系于资本回报、裁判权已深度嵌入自动化系统的条件下，是高度困难的。

三、历史比较案例的方法论边界

本文第六节引入19世纪末工程制图转型作为比较案例，其功能被明确限定为“展示性”而非“证成性”——它不是用来证明“过去都成功、所以现在也该如此”的归纳推理，而是用来显示“技术是否搭载自行执行度量衡的机制”这一分析变量，从抽象论断变为可在具体历史中观察的特定制度差异。这个比较案例的选取，是出于本文论证的内在需要——辨识该变量——而不是从19世纪末所有职业转型中“随机抽样”的结果。它在严格意义上是服务于分析目的的方法论选择，不是一项完整的比较历史研究。它不声称自己能代表所有历史转型，也不声称自己证明了当代转型必然走向失败。

四、证伪条件

本文的核心判断可在以下三组条件被满足时，被视为被证伪或大幅修正：（一）如果在全面部署AI辅助决策工具的职业训练领域，同批从业者进入独立执业十年后所展现的综合独立判断力——在信息不完备、后果自负的情况下独立评估风险并作出裁决的能力——与在非数字化环境下以长周期学徒制模式受训的上一代对照，被纵向追踪研究所证明在关键维度上无显著实质性劣势；（二）如果系统部署AI的机构大规模地、持续地从制度上投资于新一代从业者的冗余性训练——不是小规模试点，而是被内置于薪酬核算与晋升制度之中——且其长期财务回报能获得可实证的回报数据支持；（三）如果独立职业认证机构在准入考试与执业评估中，实质性地将独立判断过程纳入核心考核并调整其考试权重，以致于深刻地重塑了教育机构的培养方式，使其重新为冗余训练提供制度性保护。在上述条件被充分满足之前，本文的判断应被视为一个具有理论自治性和初步经验指示的研究假说，等待未来大规模纵向比较研究来推动检验、修正乃至推翻。

五、自身位置的说明

这篇论文在不可避免的意义之上，自身也被它分析的对象所限定。它是为了一本国际同行评议期刊写作的一篇理论论文，衡量其“价值”的那套制度——文章引用率、发表期刊的影响因子——并不是完全外在于它所分析的那个由审计社会学、平台技术与绩效问责构成评价体制之外的。本文作者无法以超越这套制度的方式完成对其的反思，只能在这套制度内部做它能够被制度性承认为“完成了”的有限工作。论文对裁判权位移的分析，也因此必须自反性地承认：它自身作为一项学术产出，受制于它正在分析的同样一些力量——对写作效率的度量，对引用与评议系统的依赖，对可被学术共同体验证或反驳的“计量证据”的被迫回应。这个张力并未在本篇论文中被解决，也不存在一篇“论文”就能解决它的可能。它只能以一个敞开的、未被结算的、有待未来的行动者——而非本文的作者——去继续推进的命题的形态，传递给读到它的这一版文本的审稿人。