

从“凭感觉”到“数据知道” 智能设备掀起健康消费新浪潮

“清晨，查看手机上的睡眠质量评分已经成为我的一个习惯。智能手表记录下的深睡、浅睡和REM（快速眼动）睡眠期，取代了‘昨晚睡得不错’的模糊感觉。”在北京工作的90后白领李女士说。李女士的日常已成为健康消费市场的典型缩影。

专家表示，从凭借感觉判断身体状况到依托精准数据实现主动管理，智能健康设备正以技术创新为引擎，推动健康消费从被动治疗向主动预防转型，掀起一场覆盖全人群、全场景的健康消费新浪潮。

政策需求双轮驱动 市场规模持续扩容

走到室外，开启运动模式；长时间伏案工作，腕间振动，提醒活动一下；清晨起床，显示睡眠情况……智能手表正成为数以亿计用户的健康管理好帮手。

业内人士表示，随着人工智能（AI）大模型、多模态传感器、大数据技术与健康产业的深度融合，包含智能手表在内的智能健康设备正让健康管理从“偶

尔检查”变为“长期追踪”。

近年来，政策红利持续释放。2025年4月，商务部、国家卫生健康委等12部门联合印发的《促进健康消费专项行动方案》明确提出，“强化科技赋能和智能应用，推出小体积、便携式智能健身和户外运动装备器材”，“重点支持可穿戴运动电子产品与运动器械发展与迭代”。这一政策导向，直接激发了产业链上下游的创新活力，推动产品加速从实验室走向消费市场。

同时，居民日益增长的健康需求，为市场增长提供了坚实基础。2026年元旦假期，消费电子市场“手机+智能手表/手环”套购订单增速明显，这种通过设备间深度绑定的形式，延长了用户整个智能设备体系的使用周期。在健康消费升级的趋势下，兼具便携性与功能性的智能健康设备，成为越来越多人的“刚需品”。

“国补”扩围进一步激活健康消费市场。最新公布的2026年“国补”政策，将数码产品购

新补贴拓展为“数码和智能产品购新补贴”，首次将智能眼镜纳入补贴范围，并覆盖手机、平板、智能手表（手环）等品类。政策同时赋予地方更多自主空间，重点支持国务院“人工智能+”行动明确的新一代智能终端，合理确定补贴标准。

从“小众尝鲜”到“民生刚需” 技术场景双向突破

当前，健康消费的内涵正被智能设备重新定义，昔日“小众尝鲜”的智能健康设备，如今已成为覆盖全人群、全场景的民生刚需。在科技制造的带动下，智能化膳食、运动、心理、睡眠等调适与指导服务加速与产品融合发展，成为健康消费市场新热点。

京东健康数据显示，2025年，京东平台上动态血糖仪多个品类成交额同比提升超过100%，居家化、便携性、多功能性、智能性等特性成为消费者的购买考虑要素。

专家表示，智能健康设备的核心突破，在于让健康数据从

“单一指标”变为“多模态融合”，从“数据呈现”到“主动干预”，实现了监测精度与使用体验的双重提升。

此外，跨界融合为行业发展打开了新的想象空间。运动科技公司与服装品牌合作开发内置柔性传感器的智能紧身衣，可实时监测肌肉活动、疲劳程度；家居品牌也与健康科技公司联合推出智能床垫与沙发，专门针对居家运动后的恢复进行优化，将家具变为健康管理的入口。

加码AI医疗 机遇与挑战并存

智能设备让健康管理的触角延伸至基层与家庭，打破了医疗资源的时空限制。北京市在社区卫生服务中心试点开展AI辅助诊断、电子病历质控、健康风险评估等多项服务，全面提升基层智能化水平。此外，有的县域为当地慢性病患者免费发放智能血压计、血糖仪，设备数据实时同步至AI健康管理平台，医生通过数据曲线精准调整诊疗方案，让村民告别了每周往返医

生院的奔波。

从职场人群的压力监测、学生群体的视力保护，到老年群体的慢性病管理、孕产妇的健康追踪，智能健康设备正渗透到人生每个阶段，形成全场景覆盖的健康管理网络。值得警惕的是，部分AI健康App存在数据泄露风险，已成为制约产业发展的核心瓶颈。

需要注意的是，消费热潮背后，“数据焦虑”问题日益凸显。不久前，在国家卫生健康委新闻发布会上，首都医科大学宣武医院主任医师吴航明确提醒，智能穿戴设备类产品主要是用于日常生活中的自行监测，不能作为疾病诊断和治疗的依据，也不能代替相应的医学检查检验。

专家表示，随着技术持续迭代与生态不断完善，智能健康设备将成为健康管理的重要辅助工具。每个人都应成为自身健康的“第一责任人”，在数据驱动下拥抱更健康的生活方式。

（据《经济参考报》记者/邓婕 李雅君）

专家呼吁构建适配老龄化劳动用工规则

我国深度老龄化的特征进一步凸显——来自国家统计局的最新数据显示，2025年末，我国60岁及以上人口达32338万人，占比23%；65岁及以上人口22365万人，占比15.9%。

伴随人口老龄化加剧，劳动力市场结构发生新变化。传统全日制工作模式下，劳动者难以兼顾家庭照护责任与职业发展，“一老一小”的照护压力逐渐转化为职场中的现实矛盾，亟待劳动用工制度作出适配性调整。

多名专家表示，应加快相关立法修法进程，补齐制度短板，构建适应新形势的劳动用工制度。

中年职场人进退两难

38岁的刘先生遭遇家庭照护的集中压力，妻子二胎生产，家中年幼的孩子和年迈的父母相继生病，让他焦头烂额。在耗尽陪产假、年休假后，他无奈向单位申请延长事假却遭否决，还因未返岗被认定为旷工并解雇，双方为此对簿公堂。法院审理后认为，用人单位对事假的审批虽属用工管理权范畴，但劳动者除请事假照顾家庭外无其他更周全选择，最终判定用人单位解雇行为违法。

这场官司的胜诉并未缓解刘先生的实际压力，人到中年的

他，仍要面对持续的老人照护与育儿压力。在我国深度老龄化的大背景下，像刘先生这样陷入家庭与职场两难境地的中青年劳动者并非个例。有女职工因照顾患病老人，向企业申请调整为非全日制用工模式，却因企业“无相关制度规定”被拒，最终只能无奈离职。企业也开始面临新的问题。有企业尝试为有育儿需求的员工设立弹性岗位，却因非全日制用工的社保缴纳、工时核算等规则模糊，担心引发劳动纠纷而被迫叫停。

为缓解劳动者家庭照护压力，目前我国部分地方试点了“妈妈岗”及更具包容性的“家庭友好岗”，但这类岗位普遍存在数量有限、待遇偏低、权益保障不完善、职业发展空间狭窄等问题，难以满足广大劳动者的实际需求。不少地方虽通过地方立法设置了育儿假、陪护假等制度，却面临落地难的现实困境。

在老龄化与少子化的双重影响下，现实中很多劳动者仍只能在“全日制工作”和“停止工作”之间二选一，缺乏中间的灵活选择，家庭与职场的平衡成为诸多劳动者的难题。

高龄劳动者保障待补

2025年7月，人力资源社会保障部发布《超龄劳动者基本

权益保障暂行规定（公开征求意见稿）》，针对超龄劳动者的劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障4项基本权益作出明确规定，拟为超龄劳动者建立较为完善的权益保障体系。

首都经济贸易大学劳动经济学院教授范认为，我国应进一步完善高龄、超龄劳动者的权益保障体系，从保障对象和保障范围两方面进行拓展。一方面，拓展保障对象，除了超过法定退休年龄的超龄劳动者，我国劳动力市场中存在的“35岁现象”也应受到关注，尽管这一就业“年龄线”正在逐步提高，但仍客观反映出高龄劳动者在职场和劳动力市场中面临的就业困境，因此法律应将高龄劳动者的就业稳定等权利纳入保障范畴。另一方面，拓展保障范围，除了征求意见稿中列举的4项基本权益，还应结合社会发展和劳动者实际需求，将职业培训等权益纳入保障范围，助力高龄、超龄劳动者提升就业能力。

用工制度需法治赋能

多名业内人士表示，传统的“全日制工作”与“停止工作”二元模式，已无法适配人口结构变化带来的社会新需求，修改劳动合同法中关于非全日制用工的相关规定，打造真正意义上的“家

庭友好岗”，或将成为应对人口结构变化的重要新思路。

“父母在60—90岁的退休年龄段，子女正处于30—60岁的核心工作年龄段，这一人口结构特征，暴露出当前劳动关系对家庭的不友好。”中国政法大学民商经济法学院教授赵红梅指出，传统劳动关系的工作时间、工作模式缺乏灵活性，导致劳动者难以兼顾照顾长期失能老人，陪同家庭成员就医或处理家庭紧急事务时，也常面临请假难的窘境。

赵红梅建议，应修法完善劳动法制度设计，赋予劳动者短期事假等家庭友好假。同时完善社保法相关制度，从法律层面构建家庭友好型劳动关系，为子女等家庭成员陪伴照顾老年人扫除制度障碍。她还提出，传统劳动关系多采取标准工时制，工作时间缺乏灵活性，可考虑推广远程工作模式，这类模式通常采用非标准工时制，时间安排更为灵活，能让劳动者拥有更大的工作与生活安排自主权。

上海政法学院上海司法研究所教授王倩认为，目前我国非全日制用工因制度设计不合理，在实践中难以被劳资双方青睐，可通过修法对其进行改造，为劳动者提供“全日制工作”和“停止工作”之外的第三条路，破解家庭与职场的平衡难题。她建议

修改劳动合同法，将非全日制用工分为一般情形和特定事由两类，一般情形贯彻禁止歧视原则即可，针对育儿、老人护理等特殊事由的，则设置特殊的特殊安排。

王倩还提出，需为特殊事由的非全日制用工设定合理的加班限制与解雇保护规则，对于因育儿、护理事由转为非全日制的岗位，应明确禁止加班，确保劳动者有足够时间履行家庭照护责任；解雇保护规则不突破现有法律框架，但必须明确禁止用人单位因劳动者申请转为非全日制用工，而对其作出降薪、调岗等不利待遇。此外，在推动大中型企业提供非全日制岗位的同时，应为小微企业和个体工商户设置豁免条款，避免其运营成本大幅增加而抑制就业。

王倩建议，通过修法引入性别配额机制，推动家庭责任共担。她表示，为打破“女性主内、男性主外”的传统性别角色分工，应在法律中明确男性作为父亲、儿子等角色，申请家庭友好假和非全日制用工的具体期间，且该配额不得转让，通过制度设计引导男性主动参与家庭照护，从根本上促进工作与家庭平衡长期机制的形成。

（据《法治日报》记者/朱宁宁）