

## 儿童近视康复治疗乱象——

# 花数万元治疗近视,度数反而加深了?

几元一张的护眼贴,近百元一瓶的眼药水,超千元一台的近视矫正仪和按摩仪……北京市民张婷近年来一直奔走在为儿子矫正视力的路上,虽然不同价格的产品齐上阵,办法尽出,但儿子的近视度数仍然逐年增长,小学二年级就戴上了“小眼镜”。

像张婷儿子这样面临近视问题的儿童不在少数。国家疾病预防控制局公布的监测数据显示,2022年我国儿童青少年总体近视率为51.9%(其中小学36.7%,初中71.4%,高中81.2%)。儿童青少年近视已经成为影响儿童健康和全面发展的突出问题。

和孩子们近视度数“上涨”一起出现的,还有近视矫正市场的乱象。

记者近日调查发现,市场上涌现出各种声称能够治疗或控制儿童近视的“神药”“神器”,比如眼药水、营养补充品、护眼贴、视力训练仪器等,种类繁多,价格不一,让人眼花缭乱。不少家长直言,不知道如何选择,也不知道这些“神药”“神器”的效果究竟如何;还有一些家长带着孩子尝试后发现上当受骗。

## 花费3万元 近视度数不降反涨

河北石家庄的李云发现自己8岁的孩子出现近视问题是在两年前,当时去了很多家公立医院检查,医生给出的结果都是建议戴眼镜。李云不甘心,想着肯定有其他办法能治疗,后来看到一些视力养护中心宣称能够提高裸眼视力的广告,便决定试一试。

李云一口气给孩子报名了5家养护机构,5个月花了3万余元。没想到,孩子的近视度数非但没好转,反而从150度涨至220度。

家住陕西西安的王猛也是在矫正机构“不手术,不吃药,3个疗程就摘镜”“一个月没效果,全额退费”的话术下,带着孩子踏上了近视矫正的漫漫长路。结果同样是落寞收场——1年后,孩子的视力不但没有得到控制,近视度数反而增加了100度,最后还是去医院配了眼镜。

## 视力产品背后有猫腻 处方药代购货不对板

在不少电商平台和社交平台上,随处可见各类儿童视力养

护的产品——角膜塑形镜、护眼仪、拉远镜、反转拍……但记者调查后发现,这些产品售卖背后有猫腻。

在某社交软件上,一位卖家

不过,要想成功代理,还需要给公司交3000元至5000元的保证金,这笔费用将来可以退还。

该卖家介绍,他目前是四



向记者介绍了其主推产品AI视训镜。

买一个视训镜9986元+一盒中药保健口服液2995元或者眼部外敷清新套装2995元,花不到13000元就能获得一个免费的代理资格。获得代理资格后,别人通过你分享的二维码再下单购买产品,公司会给予相应广告费,每卖出一套产品,即可获得600元的提成。

星级代理商,从2022年总公司推出该产品以来,就开始进行线上推广,现在已经推销出1000多套产品。不需要线下有门店,自己主要是在社交平台上发广告,顾客都会自己找上门来。

“小学门口的视力宝藏店,2024年创业新风口等你来抓”“视力养护店,共享成功的商业模式”……记者在调查过程中注

意到,有不少品牌的视力养护中心在招代理加盟商。

除了养护产品,延缓儿童近视的药品同样有一条产业链。

在社交平台,记者发现目前存在不少代购阿托品(一款延缓儿童近视进展的处方药)的帖子,代购的价格在360元至800元之间。

去年6月,陕西市民杨格为了防控儿子近视,去医院眼科开了低浓度阿托品眼药水。药水用完后,有医生给杨格推荐了代购渠道,说“更便宜些”。但收到眼药水后,杨格发现与医院开的眼药水不是同款——名字不一样,说明书上没有成分说明。

更令杨格“惊恐”的是,他通过天眼查发现这家阿托品生产单位已被注销。

对此,代购回复:“我们已经在申请药号了,因为要申请药号,所以必须得注销械字号,厂家停产了,销售的是停产之前生产的。”

最后,杨格选择退款,带着孩子到另外一家医院问诊。得到的答复是,目前孩子并不适合使用低浓度阿托品眼药水,治疗方式应该换成软膜塑形镜。

据《法治日报》

## “一口价”模糊福利待遇 “包薪制”成侵害权益手段

# “包薪制”把加班费和福利“包”没了?

“包薪制”是指在劳动合同中打包约定法定标准工作时间和加班费的一种工资分配方式,部分企业企图用“薪资打包”的方式,模糊掉劳动者的劳动报酬、福利待遇等。

“工资打包看上去不少,实际上,加班费、餐补、交通津贴、高温补贴都模糊掉了。”陈明远懊恼地说。

去年这个时候,陈明远与辽宁大连一家互联网公司签订了“包薪制”劳动合同,约定每月收入为税前2万元,工作时间为每周5.5天。实际上,陈明远工作时长为每周“5天9小时+1天6小时”。8个月,陈明远索要加班费未果。

5月14日,陈明远收到判决书,法院对其申请的加班费不予支持,认定合同约定包含了加班费,公司无须额外支付。

据了解,“包薪制”是指在劳动合同中打包约定法定标准工作时间和加班费的一种工资分配方式,在部分加班安排较多且时间相对固定的行业中比较普遍。然而,记者采访了解到,部分企业企图用“薪资打包”的方式变相延长工作时长,不足额支付加班费、降低福利津贴标准。

## “一口价”薪资 “砍”掉加班费

2023年5月4日,陈明远收到公司录用通知书,载明“每月全部收入为税前2万元,工作时间为每周5.5天”。两日后他到公司报到,被告知工作时间具体为周一至周五每天9小时,周六一天6小时即“5天9小时+1天6小

时”,陈明远立即提出异议并提出此前被告知的工作时间是“5天8小时+1天4小时”。

半个月后,双方再次协商,陈明远同意公司意见。2024年初,陈明远提出离职,要求公司支付加班费2.24万元。

法院给出的审理理由为,用人单位有确定工资分配方式和工资水平的自主权,现行法律、法规对“包薪制”没有禁止性规定。因此,用人单位与劳动者约定的工资标准没有低于当地最低工资标准,且没有超过法律规



定的每周36小时之限,应属有效。

“‘包薪制’让用工管理简单,能够快速促成劳动合同的签订。”在人力资源岗位从业22年的黄亚萍说。

实际上,“包薪制”主要分两种,一种就是像陈明远这样与企业约定实行“包薪制”,工资总额不低于法定最低工资标准,往往是工作时间较长、加班不稳定的行业和岗位,如技术员、保安人

员、酒店服务人员、保洁人员甚至一些制造业一线工人等。

另一种是依行业、岗位和劳动合同履行情况推定实行“包薪制”。比如通过承包合同把某项生产或作业任务的完成时间、产品质量要求以及完成合同后规定支付的工资数额一起承包给职工或班组集体,然后依据合同履行情况支付工资而不管其用工多少,主要集中在建筑、煤炭、地质勘探等行业。

“无论是哪种,粗放模式下含糊不清的工资结算细节和模

何反驳。

27岁的白佳芸在沈阳一家餐饮企业当领班,入职时约定每个月到手工资5000元,除此之外再无其他收入。这之后,她每周一休息一天。最近,她发现,看上去是中层领导,实际上她的工资还没有后厨保洁员多。

白佳芸认为,周末上班应给付双倍工资,她的包薪总金额为:日薪×18(工作日工作天数)+日薪×8(休息日工作天数)×200%=5000元,实际上月薪只有包薪工资总额的76.4%。

沈阳市皇姑区劳动争议多元调处中心调解员石慧表示,结合白佳芸的工作性质岗位和职业特点,她主张的工资中已包含了休息日加班工资。司法实践中,裁判机关推定劳资双方对未结算加班费的情况长期存在,劳动者无异议默示接受,认定劳资双方实行“包薪制”,则加班费不予结算。

“这些劳动者获得的看似尚可的月薪背后,往往是长时间的劳动和一个实际上并没有太大竞争力的薪资水平。”黄亚萍说。推行“包薪制”含糊了月工资、加班费以及福利待遇,出发点即是不明确结算加班费。

“包薪制”中模糊的还有社保缴纳金额。说起工资明细,高帆来说不清。他是一名项目经理,与房地产开发公司签订了承包协议。因月薪不明确,公司“有意”降低了他的社会保险以及公积金的缴纳标准。相应的,他未来的养老金和到手的公积金会有大幅减少。

孟宇平指出,劳动者在劳动关系解除或终止后一年,依然可以请求支付加班费。但如果推定

实行“包薪制”,劳动者一方主张加班费可能不被支持。在劳动关系存续期间主张加班费的,只能表明劳动者对不结算加班费的情形存在异议。至于加班费是否支持,还需结合合同的履行情况具体分析。这在一定程度上助长了用人单位克扣加班费的行为。

## 莫让“包薪制”成侵害权益的手段

目前,我国法律条文对“包薪制”并无明文规定,司法解释也无明确规定。

孟宇平认为,司法裁判中,应当严格依照法律法规和举证规则进行审判,“包薪制”推定尤为谨慎。她表示,劳动报酬笼统结算,劳动者对工资结构不能掌握,对薪资的知情权在一定程度上会受到侵害。

孟宇平表示,在薪酬结构日益复杂的情况下,对劳动报酬各项收入进行细化核算,是企业用工管理的必要,是企业财税合规的要求,也是保障劳动者知情权、获得报酬权的基础。

“包薪制”与工时制度是没有直接关系的,但实行不定时工作制的职工,用人单位无须支付加班工资,所以是间接认可了“包薪制”。黄亚萍表示,希望未来“包薪制”能有明确的司法解释。同时,立法应当规定无论是不定时工作制还是综合计算工时工作制,法定节假日加班都要另外支付加班工资,这样才能避免白佳芸经历的那类劳动争议再次发生。

(采访对象要求,部分为化名)

据《工人日报》