

# 广东一老人住院双眼竟被挖

## 院方认定病人自残所致 警方介入调查

### ◆悲剧发生

住院13天,病没好眼睛竟没了

茂名市第三人民医院是一家以心理治疗为主的二级甲等医院,位于茂名高州市。9日,黄超强的儿子黄应远称,其父是阳江市阳春县三甲镇人,1946年生,67岁。今年3月,黄超强中风后出现语言、行为异常,记忆力急剧衰退,常常自言自语,像个小孩子,不让他做什么他就会生气。9月20日,家人将他送到茂名市第三人民医院治疗。

“医院治疗不到13天时间,病没见好两只眼睛竟然没了。”黄应远说,10月4日7时30分,医院打来电话说,他父亲将自己的双眼挖出来了,他连忙赶往医院。他姐姐先到,他赶到医院病房时,姐姐流着泪拿着父亲的两颗眼球放到他手上,“医院说是在父亲床底下找到的”。据黄应远的哥哥说,他当时看了眼球,“亮晶晶的,非常完整,一点血迹都没有。”

双眼被挖后,黄超强被紧急转往高州市人民医院。该院黄超强的主治医生称,黄超强的双眼被完全挖出,无法恢复治疗,老人将面临永久性失明。

### ◆医院辩解

自残所致 排除其他病人攻击

茂名市第三人民医院院长黄文华称,黄超强入院后被诊断为脑器质性疾病所致精神障碍,住在监护区里。

“10月3日23时50分左右,护士巡房时发现黄超强躺在床上,双眼眼眶流血,双手沾满血迹,当即报告给值班医生。随后医院发现黄超强两眼眼球缺失,当晚他被转送往高州市人民医院治疗。”

黄文华说,事发时黄超强所住的病房里共有9个病人,其他8个病人当时都被采取强制性措施控制活动能力,所以医院初步排除是其他病人攻击黄超强。

“从医院一楼到三楼监护区就要经过4道铁门,外人很难进去。”黄文华表示,由于涉及隐私,监护区未安装监控设备,“医院未对黄超强采取强制约束措施,是考虑到他年纪较大,且身体虚弱。”医院初步调查,黄超强的双眼很可能是自己挖掉的。

医生说,黄超强的意识还未正常,目前无法和其正常沟通。高州市人民医院医生说,黄超强眼角膜的情况他不清楚,其眼球已被法医带走。

### ◆家属质疑

“老人没有力气做自残这个事”

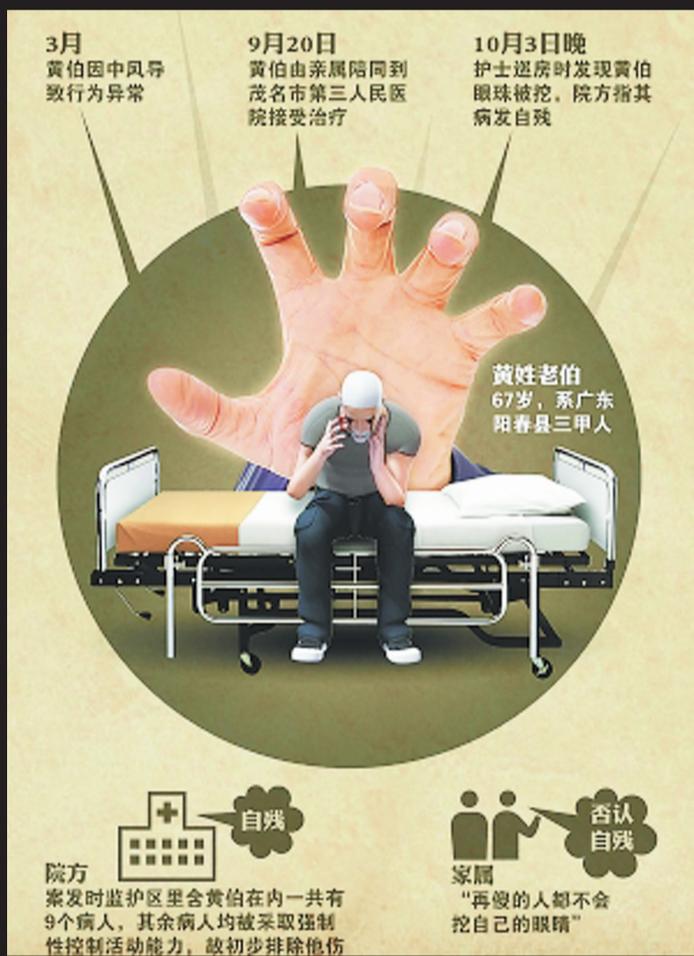
9日,记者在高州市人民医院眼科病房里见到了黄超强。家属称,黄超强自从知道自己没了眼睛后,情绪一直不稳定,家人为防止他双手乱抓碰到眼部伤口,只好把他的手脚捆起来。

黄应远说:“黄金周第一天我和兄弟姐妹几个人还到医院探望了父亲,父亲的精神状态很差,身体很虚弱,甚至连咳嗽的力气都没有,需要人搀扶着才能走路。当时家人看到父亲脑门上有点小肿块,医护人员说是父亲磕到门上所致。当时病房内的其他病人都出入自如,病人



广东茂名市日前发生一起离奇“挖眼事件”。年逾六旬的黄超强老人在茂名市第三人民医院住院期间,于10月3日晚被发现两眼眼球缺失。医院初步认定为自残行为,但家属不接受院方说法,认为双眼不可能是老人自己挖掉的。

目前黄超强虽无生命危险,但面临永久性失明。茂名市卫生局、高州市公安局刑警已介入对事件进行调查取证。



家属也可随意探访。”

黄应远说,他父亲中风后,性情怪诞如同小孩般爱无理取闹,但却从未有过自残行为,他的双眼不可能是自己挖出来的,“老人没有力气做这个事,何况人是会痛的”。他还表示,茂名市第三人民医院对精神病人是封闭管理的,出现这样的事情,院方负有不可推卸的责任。

### ◆院方追责

科主任和护士长被免职

对此,院方回应,医院会根据病人的情况考虑是否需要约束其行为,并不是24小时均实施约束;对探视病人也有时间上的约束,并需征得医务人员的同意。

茂名市第三人民医院称,在对黄超强的评估上有失误,监管工作不到位,目前,医院男一科主任和护士长已被免职,同时受到处理的还有包括值班医生在内的另外6个人,其中2个当班护士被解聘。

“医院会负起应有的责任。”该院相关负责人说,等最终调查结果出来,会对当事人进行合理赔偿。医院每天均派人员到高州医院了解病人情况,同时派出心理专家对病人做治疗,为黄超强的治疗费提供保障。

### ◆警方介入

开始受理调查但未立案

茂名市卫生局办公室一位负责人称,茂名市第三人民医院已将黄超强双眼被挖一事上报到了该局,卫生局已派人赶往医院调查。高州市公安局已介入调查此事。高州市公安局刑警技术人员到茂名市第三人民医院进行现场勘察。据介绍,由于警方还没有发现黄超强双眼被挖是外来攻击行为造成,目前只是受理调查此案,还没有正式立案。

### ◆专家解析

精神病患者有自残可能

广东省人民医院精神科主任贾福军表示,脑器质性精神障碍指由于脑部感染、变性、血管病、外伤、肿瘤等病变引起的精神障碍,这种精神病患者,有可能会对自己进行自残行为。

“也不排除他人的可能性。”贾福军说,这种事情以前在全国其他医院也出现过,医院肯定是负有责任的,现在关键是,要搞清楚黄超强双眼被挖是自残还是他人所为。事发时,病房内还有其他患者在,精神病人不等于什么都不知道,警方应该很快会将此事调查清楚。

有律师称,家属把病人交给医院,若病人是一个不完全行为能力人,发生了自残事件,医院应承担监护责任,值班医护人员也应负相应的责任,若情况严重还可能会被追究刑事责任。如果是其他精神病人所为,该精神病人无行为能力不承担刑事责任,但其家属会承担一定的民事责任。医院承担监管责任。

《中国人力资源发展报告2013》蓝皮书发布

## 银行、务农 收入差4倍

昨天上午,中国社科院文献出版社和中国人力资源科学研究院联合发布人力资本蓝皮书《中国人力资源发展报告2013》。蓝皮书指出,近年来我国职工工资不断提高,各行业的工资收入都有所增加,但是仍然存在不小的差距。

2012年我国私营单位就业人员年平均工资28752元,仅为城镇非私营单位就业人员平均工资水平的61.5%。此外,尽管近年来垄断行业职工工资增速有所放缓,但是,蓝皮书指出,截至2012年,金融行业职工平均工资仍是制造业的2.15倍,是住宿和餐饮业的2.87倍,是农、林、牧、渔业的3.96倍。

中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长、劳动工资研究所研究员苏海南表示,金融业、电力、燃气及水的生产和供应业两大垄断行业门类整体工资水平偏高,客观上增加了就业的社会不公平,也不利于各行业发展质量的均衡提升。

### ●垄断行业薪酬过高

蓝皮书指出,从行业门类看,2010年至2012年,城镇非私营单位职工年平均工资最高的三个行业分别是金融业,信息传输、软件和信息技术服务业,科学研究、技术服务业,2012年,金融业就业人员平均工资水平为89743元。

城镇非私营单位职工年平均工资最低的三个行业分别是农、林、牧、渔业,住宿和餐饮业,水利、环境和公共设施管理业,2012年,农、林、牧、渔业平均工资水平仅为22687元。

尽管近年来垄断行业职工工资增速有所放缓,但是截至2012年,金融行业职工平均工资仍是制造业的2.15倍,是住宿和餐饮业的2.87倍,是农、林、牧、渔业的3.96倍,行业之间就业人员平均工资水平的差距仍然偏大。

对于垄断行业薪酬过高的现象,苏海南指出,某些垄断行业对外

吸引力大,但由于垄断因素和既得利益群体存在,使得非本行业职工子女或者不拥有其他裙带关系的外部人员很难进入这些行业。

同时,这些行业企业由于较高的人工成本,无力从外部招收较多的就业人员,降低了整体就业水平。这既增加了企业人工成本,又干扰了劳动力市场配置机制的正常运行,而且使市场上非垄断企业职工对工资分配感觉不公。

### ●私营单位加班普遍

蓝皮书指出,2012年我国私营单位就业人员年平均工资更低,仅为城镇非私营单位就业人员平均工资水平的61.5%。

尽管2012年私营单位就业人员平均工资实际增长14.0%,超过同期城镇非私营单位9%的增速,但二者之间工资水平差距仍较大。

蓝皮书指出,私营企业职工平均工资水平较低、工作时间长、就业不稳定,因此,不少私营企业职工通

常不得不通过加班、兼职等方式延长工作时间来赚取更多收入,以维持必要的个人及家庭生活等需要。

2011年11月,全国城镇就业人员调查周平均工作时间为46.2小时,其中住宿和餐饮业等私营企业员工,周平均工作51.5小时。

此外,近年来,按门类划分的不同行业之间工资增长的差距仍然较大,特别是部分垄断因素较强的行业,职工工资水平过高、增幅过快,使得社会舆论对垄断行业的高薪问题十分关注。

苏海南表示,平均工资水平低,促使私营企业职工为获得更高工资,经常需要变换工作单位,员工的离职率较高;另外,私营企业职工容易因为企业效益状况变差等原因而遭到解雇,其就业安全感、稳定性较差,就业质量明显低于国有企业、股份制企业员工。

### ●双重调控高收入行业

中国劳动学会副会长兼薪酬专

业委员会会长、劳动工资研究所研究员苏海南指出,应该调控高收入人群收入增长。

措施包括进一步强化和完善高收入者个人所得税的征收、管理和处罚措施,将高收入者的各项收入全部纳入征收范围,依法做到应收尽收;加强对国有企业高管的薪酬管理,缩小国有企业内部分配差距,高管人员薪酬增幅要低于企业职工平均工资增幅。

苏海南还建议,加强对垄断行业的薪酬管理,个别垄断行业及企业工资可以在一定时期内慢涨、少涨,甚至不涨,从而缩小行业工资收入差距。强化对非法收入的管控,严格清理规范工资外收入,严格规范非税收入,加大打击权钱交易、行贿受贿、走私贩私、偷税逃税等违法犯罪活动,逐步形成公开透明、公正合理的收入分配秩序,为全社会就业质量的公平合理提供支撑。