中小城市医疗美容纠纷的成因和对策分析

——以江西省赣州市为例

Causes and Countermeasures of Medical Cosmetic Disputes in Small and Medium-sized Cities

-- Take Ganzhou Jiangxi Province as An Example

纪晓欣 赣南医学院

摘要：近几年全国的医疗美容行业蓬勃发展，跟北上广深相比，中小城市受到人才匮乏、资金短缺等限制，医疗美容行业在发展迅速的同时暴露出更多的问题，因人才短缺导致的违规执业和非法行医、受利益驱动的超范围经营、侵权发生后不积极救治等，针对这些问题，中小城市的医疗美容机构应该多措并举稳定人才结构，提升服务能力；借助法律专家、律师的力量，了解法律风险，妥善处理医疗纠纷；进一步提升社会责任感，保障医疗美容行业的长远、健康发展。

关键词：医疗美容纠纷；分级管理；人才短缺；利益驱动

Abstract: The [medical](C:/Users/Administrator/AppData/Local/youdao/dict/Application/8.5.1.0/resultui/html/index.html" \l "/javascript:;) [cosmetology](C:/Users/Administrator/AppData/Local/youdao/dict/Application/8.5.1.0/resultui/html/index.html" \l "/javascript:;) industry booming in recent years in our country, compared to the big cities like Beijing, Shanghai, Guangzhou, Shenzhen, small and medium-sized cities is limited by shortage of talents and funds, cosmetic industry in small and medium-sized cities expose more problems with the rapid development. that such as irregularities and illegal practice medicine caused by shortage of talents, operation beyond scope driven by the interests, and no active treatment after the infringement etc.. To solve these problems, medical cosmetology institutions should pay more attention to stable personnel structure, improve service ability; Operating legally with the help of legal experts and lawyers, and properly handle medical disputes. Further enhance social responsibility to ensure the long-term and healthy development of the [medical](C:/Users/Administrator/AppData/Local/youdao/dict/Application/8.5.1.0/resultui/html/index.html" \l "/javascript:;) [cosmetology](C:/Users/Administrator/AppData/Local/youdao/dict/Application/8.5.1.0/resultui/html/index.html" \l "/javascript:;) industry.

Key words: [Medical](C:/Users/Administrator/AppData/Local/youdao/dict/Application/8.5.1.0/resultui/html/index.html" \l "/javascript:;) [Cosmetology](C:/Users/Administrator/AppData/Local/youdao/dict/Application/8.5.1.0/resultui/html/index.html" \l "/javascript:;) Dispute, Hierarchical Management，Talent Shortage，Driven by the Interests

2019年7月，赣州某医疗美容机构发生一起医疗损害责任案件，某女子为了达到瘦腿的效果去抽脂，由于医务人员用的针头过粗加上操作失误，伤到了股动脉致大出血。事发时该女子处于全麻状态，医美机构舍近求远，没有送往最近的三甲医院，而是将其送至与该医美机构有合作关系的一个一级医院，因处置不及时和进一步处置不当造成大腿局部缺血，治疗终结后，大腿内侧留了一条长达20厘米的凹陷状疤痕。该女子陈述，除了身体受到伤害，还非常担心因为那条疤痕，将来的婚姻受到影响，心理压力非常大。

该案件具有一定的典型性，医疗美容的风险主要表现在不仅没有达到预期的美容效果，反而造成了当事人的人身损害，影响正常生活和自尊自信。本文将立足于赣州医疗美容发展的现状，分析医疗美容纠纷的成因，发现医疗美容机构在经营过程中存在的法律问题，为医疗美容行业的健康发展提供法律建议。

1. 赣州医疗美容行业发展现状

从全国范围来看，2018年我国已经成为了继美国、巴西以后的第三大整容国，2013年我国整形美容人数为537万，2015年增长至743万，2018年增长至1110万，增长迅速。[[1]](#endnote-0)

赣州作为江西省副省会级城市，医疗美容行业也发展迅速。在赣州市区分布的医疗美容、整形医院有十几家，能查到工商登记信息的有11家，经营范围中都出现了医疗美容服务或者美容外科、美容牙科、美容皮肤科或者美容中医科，登记名称为医疗美容“医院”的有两家，但是登记名称不是医疗美容医院，而是某某医疗美容有限公司，所以其不是法律意义上的医疗美容医院；而经营范围中明确标注了有麻醉科的只有一家；明确标注了美容外科的还有四家，但这四家哪些有麻醉科，不得而知；在没有明确标注美容外科，但标注了医疗美容服务（凭有效许可证经营）有多少家能做外科手术，就更无从知晓了。

作为法律专业人员对这些医疗美容机构哪些可以做美容外科、哪些有麻醉室，尚无法准确查清，作为普通的消费者能获得的有效信息就更少了。跟大城市相比，赣州这样的中小城市受到人才、资金等方面的限制，医疗美容行业在发展迅速的同时暴露出更多的问题。

1. 法律对医疗美容行业的要求
2. 区分医疗美容和生活美容

根据《医疗美容服务管理办法》（2016修正）第二条的规定，“本办法所称医疗美容，是指运用手术、药物、医疗器械以及其他具有创伤性或者侵入性的医学技术方法对人的容貌和人体各部位形态进行的修复与再塑”，[[2]](#endnote-1) 医疗美容与生活美容的最本质的区别在于医疗美容有“创伤性或者侵入性”，而生活美容没有，生活美容仅限不刺穿皮肤的SPA、美发、美甲等。在和一些朋友交流时发现，大多数人认为穿耳洞、纹眉、打水光针、美白针等属于生活美容，然而根据上述法律规定，即使是微创的，这次项目都属于医疗美容的范畴。

1. 对医疗美容项目实施分级管理

医疗美容项目分为四个大类：美容外科、美容牙科、美容皮肤科和美容中医科。其中对美容外科又实施分级管理，根据手术难度和复杂程度以及可能出现的医疗意外和风险大小，将美容外科项目分为四级，从一到四，操作过程和技术难度从简易到复杂，风险从小到大。对美容牙科、美容皮肤科和美容中医科暂不分级。下面论述最容易发生意外的美容外科。

常见的美容项目，像眉修整术（纹眉等）、隆鼻术、小于1000ml的吸脂术、A型肉毒毒素美容注射都是一级项目；额部除皱术、中面部除皱术、隆乳术、1000ml到2000ml的吸脂术是二级项目；全颜面皮肤磨削术（磨皮）、2000ml到5000ml的吸脂术是三级项目；颧骨降低术、下颌角肥大矫正术（磨骨瘦脸）、巨乳缩小术、腹壁成形术，这些都是四类项目，其中下颌角肥大矫正术就是常见的整形项目之一，从方脸变瓜子脸，是风险最高的美容项目之一。所以引例案例中的吸脂术，如何确定美容项目级别需要看吸脂的数量。

1. 对医疗美容机构实施分级管理

医疗美容机构属于医疗机构，要符合医疗机构的分级管理规定。[[3]](#endnote-2) 对暂不分级的美容牙科、美容皮肤科和美容中医科，所有医疗机构都可以实施。

但对美容外科，一级项目的实施主体为设有医疗美容科或者整形外科的一级综合医院和门诊部，或者设有医疗美容科的诊所。所以赣州上述11家机构均可实施一级项目。

可开展一级和二级项目的机构为设有医疗美容科或者整形外科的二级综合医院，或者设有麻醉科及医疗美容科或整形外科的门诊部，这里的本质性要求是设有麻醉科。

可开展一至三级项目的机构是美容医院，可以开展一至四级项目的机构，即可以做最高级别的颧骨降低术、下颌角肥大矫正术（磨骨瘦脸）、巨乳缩小术、腹壁成形术的必须是整形外科医院，或者设有医疗美容科或者整形外科的三级综合医院。在中小城市，三级医院的数量是非常少的，相应的，医美机构超范围经营的问题就比较突出。

1. 医务人员应具备从业经验

对医疗美容服务实行主诊医师负责制。[[4]](#endnote-3) 而作为主治医师，除了具有执业医师资格、经执业医师注册机关注册，经过医疗美容专业培训或进修合格，或已从事医疗美容临床工作1年以上外，最难达到的是《医疗美容服务管理办法》（2016年修订）第11条第二项要求“负责实施美容外科项目的应具有6年以上从事美容外科或整形外科等相关专业临床工作经历；负责实施美容牙科项目的应具有5年以上从事美容牙科或口腔科专业临床工作经历；负责实施美容中医科和美容皮肤科项目的应分别具有3年以上从事中医专业和皮肤病专业临床工作经历”，[[5]](#endnote-4) 正是上述6年、5年、3年的执业经验要求，在赣州能够担任医疗美容服务的主治医师的人才并不多。

不具备主诊医事条件的执业医师可在主诊医师的指导下从事医疗美容临床技术服务工作。[[6]](#endnote-5) 护理人员需要具有护士资格，具有二年以上护理工作经验，经过医疗美容护理专业培训或进修并合格，或已从事医疗美容临床护理工作6个月以上。[[7]](#endnote-6)

三、医疗美容纠纷的成因分析

（一）医师不足导致非法行医现象普遍

高标准加剧了人才短缺。一方面民营医院普遍人才短缺，另一方面规章对“主诊医师”规定了严苛的条件，在赣州符合主诊医师条件的人才并不多。医疗美容机构均为私立机构，民营医疗机构吸引人才的方式通常是高薪聘请在公立医院执业多年、有工作经验，但在职称晋升、人际关系方面存在困难，或者不愿意再继续承担超负荷工作、薪资待遇与工作量不成比例的医师，[[8]](#endnote-7) 具有6年以上美容外科或整形外科等相关专业临床工作经历，具有5年以上从事美容牙科或口腔科专业临床工作经历，具有3年以上从事中医专业和皮肤病专业临床工作经历，又刚好在公立医院面临上述困难，或者对职称没有要求愿意放弃公立医院的事业编制，到私立医院工作的医师，才是医疗美容机构的主诊医师的人选。因为条件很具体也很苛刻，满足上述条件的医师数量是不多的。除非将主诊医生的硬性条件简化为有6年外科经验，但这种简化能否达标取决于司法鉴定专家是否认同。[[9]](#endnote-8)

非主诊医生的后备力量不足。年轻的、本科毕业的执业医师出于职称、晋升等考虑，优先选择进公立医院工作，[[10]](#endnote-9) 而研究生就是医疗美容的方向的硕士、博士研究生更倾向于去大城市就业，中小城市很难吸收到医疗美容行业的高端人才。

医师人才短缺导致违法执业层出不穷。没有相应资格的医师超出许可范围执业，甚至没有医师资格的人员经过简单培训就开展医疗美容项目，在中小城市，非法行医的现象比较普遍。

1. 违反分级管理规定超范围经营

如上所述，医疗美容项目根据手术难度和复杂程度，以及可能出现的医疗意外和风险大小分为四级，对应不同等级的医疗机构的级别。比如有无麻醉科是能否从事整形外科的硬指标，这是靠常识都可以判断的事情。分级管理规定正是法律法规基于项目难度给医疗美容机构设置不同的要求，立法目的就是为了保护广大社会公众的利益。如果医疗机构违反该分级规定实施超越其诊疗能力的手术，给患者造成的风险是不可估量的，甚至不亚于非法行医的危害性。

1. 侵权发生后不积极救治

在引例的案件中，事后患者非常憎恨的是，侵犯后果发生后，医疗美容机构没有将患者送至距离最近的三甲医院救治，而是送到了距离更远的一家小医院，因为该医疗美容机构与那家小医院有合作关系，能够节省救治的费用，甚至救治过程中收取到费用，二家医院还可以进一步分成。

原本医疗美容机构与公立医院合作是好事，在人才、药物和救治措施上可以实现及时供给，解决私营医院医师、设备不足等问题，但是不能仅为了实现利益的最大化，而剥夺患者获得最佳救治的机会，利益驱动导致了最基本的责任感的沦丧。

四、减少医疗美容纠纷的对策分析

任何一个行业只有严格遵守法律，不走捷径，才有可能获得长期、稳定和健康的发展。

1. 多措并举吸纳人才

医疗美容机构大多数是民营医疗机构，民营医疗机构人力资源不足的原因主要以下几个：一是缺乏对医务人员在学术、科研以及专业培训和进修学习等方面的激励，员工职业发展平台不足；二是用人选择也局限于满足医院当前服务需求和岗位要求，缺乏人才的长远规划，未形成良性用人机制；三是社会公信度低，不利于医学毕业生成长，同时给医务人员在现有工作和未来发展上带来心理压力。以上原因造成民营医疗机构的人员稳定性差，影响其医疗水平与综合实力。[[11]](#endnote-10)

想取得长远发展的民营医院都有人才的投资和激励的愿望，医疗美容机构也不例外。但是提高薪资待遇的同时，要提供更多的专业培训和进修平台和机会，民营医疗机构在为职称评定上先天不足，但还是可以的提供学术、科研、进修的机会，这样才能吸纳优秀毕业生前来就业，形成以老带新的良性培养模式，防止医务人员的断层。而且管理人员要为每个岗位制定长远规划和发展空间，让供职的医师在获得不错的薪资待遇的同时，有提升专业能力的机会和获得长远职业发展的机会，逐步形成稳定的人员结构，稳步提升机构的整体医疗水平。

1. 合法经营化解风险

聘请法律专家审查日常经营的合规性。法律专家会根据法律、法规、规章的规定，对医疗美容机构正在开展或者想要开展的医疗美容项目进行分级，该机构已经符合了开展哪些项目的硬件条件和主诊医师的条件，而哪些项目尚不具备实施条件，还应配备哪些硬件设施，以及聘请什么样的医师才可以开展这些项目，经营者就可以核算开展这些项目尚需要投入多少资金，而开展这些项目面向的目标人群有多少，预期收入有多少。

聘请法律专家为医务人员开展法律培训。对医务人员开展培训，包括主诊医生负责制；包括实施哪些特定项目前，必须向就医者本人或亲属书面告知治疗的适应症、禁忌症、医疗风险和注意事项，由法律专家协助医事制作书面告知的文本，以及要求患者本人或者监护人签字的文本；包括对隐私权的保护，对病例的制作和保管规范；包括发生医疗损害后及时报告，留存诊疗依据，还原事实，保护自身权益和患者权益等。以法律为依据去经营，不踩法律红线，不冒法律风险。

聘请专业律师处理医疗损害案件。因为医学的未知性、患者个体差异等，即使医师遵守了全部的诊疗规范、尽到了谨慎注意义务，也有可能发生意外。当损害发生时，因为患者信息和知识的不对称，往往会对诊疗行为提出质疑，有时候医师的诊疗中确实有一些过失，此时医疗纠纷在所难免。医疗纠纷发生后，应当第一时间请律师介入，协助处理，一方面及时采取措施，防止损害进一步扩大，另一方面更好的固定事实、查清因果关系、划分责任，确定诉讼方案等，最大程度的保护自身权益。

1. 提升社会责任感保障公众合法权益

自我提升社会责任感。正如引言中提到的，医疗美容机构和小医院建立合作关系，在损害发生后医疗美容机构受利益驱动将患者送至有合作关系的小医院，而不是送到具备救治能力的高级别医院。医疗美容机构属于私营医疗机构，由于商业性和盈利性，不仅有夸大宣传、滥用媒体资源误导社会公众，[[12]](#endnote-11) 而且在侵权发生后，不将公众的生命安全放在第一位，仍然将利益最大化放在第一位，凸显了医疗美容机构社会责任感的缺失。医疗美容机构经营者应该提升社会责任感，在追求利润最大化之前，应将公众的生命健康安全放在首位。

加强行业监管。经营者应当认识到自己经营的是医院，而不是其他商品，涉及到广泛的社会公共利益，涉及人身安全和健康，应当具有更高的社会责任感。因为同业竞争，如果仅一家机构将社会责任放在利益前面，可能会担心在市场竞争中处于不利的地位，所以建立行业协会，建立统一的行业标准，建立健全有关自律的规章制度，在行业内强化诚信意识，制定自律规范；规范医疗机构投诉管理，接受患者对医疗机构的投诉和质询，促进信息公开；加强医疗机构行风建设，注重长远发展。[[13]](#endnote-12)

加强行政监管。医疗美容机构的主管单位是发放医疗行政许可的卫生健康委，可以监管医疗美容项目的准入、医疗机构和医务人员的资格资质等事项；物价部门可以监管医疗美容项目的定价；食品药品监督管理部门可以对医疗美容使用的药物、医疗器械的购进和使用等进行管理和监督；工商部门可以对公平竞争、广告投放等环节进行监管。多部门加强对该行业的监管，用好行政权，规范行业健康发展。

1. http://www.zfwx.com/member/DjStucw/play.do?stucwid=59780300&renewal=2.0点睛网，律师学院，张振峰律师讲解的《医疗美容法律制度》 [↑](#endnote-ref-0)
2. 国家卫生与计划生育委员会（已改为国家卫生健康委员会），于2016年1月19日修订的部门规章 [↑](#endnote-ref-1)
3. 《医疗美容服务管理办法》（2016年修订）第8条 [↑](#endnote-ref-2)
4. 《医疗美容服务管理办法》（2016年修订）第18条 [↑](#endnote-ref-3)
5. 《医疗美容服务管理办法》（2016年修订）第11条 [↑](#endnote-ref-4)
6. 《医疗美容服务管理办法》（2016年修订）第12条 [↑](#endnote-ref-5)
7. 《医疗美容服务管理办法》（2016年修订）第13条 [↑](#endnote-ref-6)
8. 韦海妮. 民营医院医生资源管理之思考[N]. 中国人口报,2019-01-18(003). [↑](#endnote-ref-7)
9. 侵权案件发生后，为了确定医疗机构是否有过错，医疗行为与损害结果之间是否有因果关系，往往求助于司法鉴定。 [↑](#endnote-ref-8)
10. 霍绍虎,付文学,夏天祥,王笑笑,谢天成,金玲娟,张越,陶香林.医学生就业现状和结构分析——以皖南医学院临床医学、麻醉学、医学影像学专业为例[J].医学教育研究与实践,2018,26(03):466-469. [↑](#endnote-ref-9)
11. 民营医院人力资源不足的理论原因在于对人才的投资和激励不足,从而降低医务人员工作满意度和人才吸引力; [↑](#endnote-ref-10)
12. 夏友成,王鹏.规范私营医院行为与整治医疗秩序[J].前进论坛,2010(01):39-40. [↑](#endnote-ref-11)
13. 肖婷,李刚,王乐陈.对民营医院行业监管的思考[J].卫生经济研究,2014(06):8-10.

    参考文献：

    韦海妮. 民营医院医生资源管理之思考[N]. 中国人口报,2019-01-18(003).

    2. 霍绍虎,付文学,夏天祥,王笑笑,谢天成,金玲娟,张越,陶香林.医学生就业现状和结构分析——以皖南医学院临床医学、麻醉学、医学影像学专业为例[J].医学教育研究与实践,2018,26(03):466-469.

    3. 夏友成,王鹏.规范私营医院行为与整治医疗秩序[J].前进论坛,2010(01):39-40.

    4. 肖婷,李刚,王乐陈.对民营医院行业监管的思考[J].卫生经济研究,2014(06):8-10.

    5. 孙少星,李晓琳,王立成.公立医院医务人员工作满意度以及影响因素研究[J].黑龙江医学,2019,43(07):803-804.

    6. 黄灵肖,方鹏骞.我国民营医院行业监管的现状分析与思考[J].中国医疗管理科学,2015,5(04):15-18.

    7. 李希盛.医疗美容的消费者权益保护问题研究[J].中国市场监管研究,2017(10):61-63.

    8. 龚宇.医疗美容医疗纠纷成因分析及对策探讨[J].中国医院管理,2017,37(10):50-51.

    9. 邓佩夫. 医疗美容引发的权利冲突及其法律应对[D].西南政法大学,2017.

    10. 霍绍虎,付文学,夏天祥,王笑笑,谢天成,金玲娟,张越,陶香林.医学生就业现状和结构分析——以皖南医学院临床医学、麻醉学、医学影像学专业为例[J].医学教育研究与实践,2018,26(03):466-469.

    作者简介：纪晓欣，1985年12月生，女，汉族，籍贯河北省保定市，现供职于赣南医学院法学系，讲师，华东政法大学硕士，国际法学位，研究方向卫生法和国际法。

    电话：19970846937，

    电子邮箱：[jixiaoxin123@163.com](mailto:jixiaoxin123@163.com)

    收刊地址：江西省赣州市赣南医学院黄金校区，纪晓欣（收），电话19970846937，邮编341000 [↑](#endnote-ref-12)