



RAPORT PŁAC I PREFERENCJI PRACOWNIKÓW

2022

Badania kliniczne

Partner Raportu:



Patroni Medialni:



Legenda

Spis użytych skrótów:

- CTA – Clinical Trial Associate/Assistant, Asystent ds. badań klinicznych
- CRA – Clinical Research Associate, Monitor badań klinicznych
- CRC – Clinical Research Coordinator, Koordynator badań klinicznych
- CRO – Contract Research Organisation, organizacja prowadząca badania kliniczne na zlecenie firm farmaceutycznych (sponsorów)

Spis treści

I. Profil respondentów i metodologia	7
Płeć	8
Przedział wiekowy	8
Wielkość miasta	9
Doświadczenie w branży	10
Miejsce pracy	11
Zajmowane stanowiska	12
Forma zatrudnienia	13
Model pracy w zależności od miejsca pracy	14
Staż pracy u obecnego pracodawcy	17
II. Wynagrodzenia podstawowe w branży badań klinicznych	19
III. Różnice w wynagrodzeniach w zależności od pracodawcy	23
Wynagrodzenie Clinical Trial Associate (CTA) w zależności od pracodawcy	24
Wynagrodzenie Clinical Research Coordinator (CRC) w zależności od pracodawcy	25
Wynagrodzenie Clinical Research Associate-I (CRA-I) w zależności od pracodawcy	29
Wynagrodzenie Clinical Research Associate-II (CRA-II) w zależności od pracodawcy	30
Wynagrodzenie Clinical Research Associate-III (CRA-III) w zależności od pracodawcy	31
IV. Różnice w wynagrodzeniach w zależności od stażu pracy	34
Wynagrodzenie osób ze stażem pracy w branży do 3 lat	34
Wynagrodzenie osób ze stażem pracy w branży 4-5 lat	36
Wynagrodzenie osób ze stażem pracy w branży 6-10 lat	36
Wynagrodzenie brutto osób ze stażem pracy powyżej 10 lat	37
V. Preferencje i zadowolenie z warunków pracy osób z branży badań klinicznych	38
Zadowolenie z wynagrodzenia w branży badań klinicznych	38
Znaczenie wynagrodzenia podstawowego w wyborze pracy	43
Czynniki pozapłacowe motywujące do wyboru pracy	43
Benefity oferowane przez pracodawców w sektorze badań klinicznych	47
Sposoby poszerzania kompetencji i wiedzy	53



Kluczowe wnioski

Branża farmaceutyczna i branża badań klinicznych są jednymi z najbardziej pożądanymi segmentów rynku pracy. Stabilizacja, szansa na rozwój, wysokie wynagrodzenia i bogate pakiety pozapłacowe przyciągają szerokie grono nowych i doświadczonych pracowników. W ostatnich latach obserwujemy duże zainteresowanie Polską przez globalne koncerny farmaceutyczne. Powstaje wiele hub'ów, a co za tym idzie tworzy się wiele nowych miejsc pracy dla specjalistów. Duże zapotrzebowanie na pracowników powoduje, że wielu pracodawców oferuje przyspieszone programy rozwoju, szkolenia i pomaga w szybkim zdobyciu nowej wiedzy i kompetencji.

Niniejszy raport pokazuje zmiany, jakie następują w podejściu pracowników do pracy. Coraz większe znaczenie ma chęć połączenia życia zawodowego i osobistego. Już nie tylko samo wynagrodzenie, ale też możliwość zachowania work-life balance, elastyczny czas pracy czy praca zdalna stają się bardzo ważnymi czynnikami rozważanymi przy zmianie pracy. Te elementy nie są już dodatkiem, a stają się nowym standardem, którego oczekują pracownicy.

Kilka lat pandemii trwale zmieniło też przyzwyczajenia. Zarówno w firmach CRO, jak i w firmach farmaceutycznych praca zdalna lub hybrydowa jest dominującym modelem. Do tej pory praca w farmacji bardzo często zarezerwowana była dla osób mieszkających w największych ośrodkach miejskich – Warszawie, Łodzi czy Poznaniu. Otworzenie się na pracę poza biurem to także otworzenie się na ogromną grupę pracowników, którzy z różnych powodów nie chcieli przeprowadzać się do dużych miast.

Raport unaocznia też dużą dysproporcję pomiędzy zarobkami, systemem pracy oraz dodatkowymi benefitami między ośrodkami badań klinicznych a firmami CRO i firmami farmaceutycznymi. Wybrane stanowiska w ośrodkach badań klinicznych, np. Clinical Research Coordinator, pomimo podobnej odpowiedzialności do stanowiska Clinical Trial Associate lub czasem nawet Clinical Research Associate, związane są z dużo niższym wynagrodzeniem. Postępująca profesjonalizacja rynku nie może pozostawić tej kwestii obojętnie.

Badania kliniczne to miejsce dla osób ambitnych, którzy chcą dynamicznie rozwijać swoją karierę. Jak pokazują statystyki, wśród osób posiadających do 3 lat doświadczenia, 54% respondentów deklaruje miesięczne wynagrodzenie brutto w przedziale 4 000 – 8 000 zł, a ponad 30% zarabia powyżej 8 000 zł brutto miesięcznie. Pracownicy z 4-5 letnim doświadczeniem zarabiają już miesięcznie najczęściej między 10 000 a 18 000 zł brutto. Pomimo, że różnice w wynagrodzeniach w firmach CRO oraz firmach farmaceutycznych nie są duże to wyższe stawki oferują ci drudzy. Co ważne, na tym rynku nie ma stagnacji w obszarze wynagrodzeń – wraz ze wzrostem doświadczenia pensje stale rosną.

Biorąc pod uwagę te wszystkie czynniki, nie dziwi wysoki poziom zadowolenia z wynagrodzenia. 31% ankietowanych zadeklarowało, że jest zadowolona lub bardzo zadowolona z wynagrodzenia.

Komentarz eksperta

Michał Gołąbek

TALENT ACQUISITION SPECIALIST W FUNDACJI BADAWCZEJ

Badania kliniczne z roku na rok niezwykle zyskują na znaczeniu, w szczególności w ujęciu projektów komercyjnych. W ciągu kilku lat poprzedzających pandemię Polska zajmowała piąte miejsce na świecie w aspekcie dynamiki wzrostu rynku badań klinicznych. Wszystko wskazuje na to, że ten trend wzrostowy będzie nadal występował.

Badania kliniczne pozwalają pacjentom na dostęp do najnowocześniejszych terapii oraz tworzą miejsca pracy. Przed pandemią wielkość zatrudnienia sięgnęła aż 9 tysięcy miejsc pracy przy 25 tysiącach pacjentów. Nie sposób zignorować też zagranicznych inwestycji w polski rynek badań klinicznych, które również stymulują dynamiczny rozwój.

Komentarz eksperta

Alicja Nowakowska

CLINICAL TRIAL MANAGER W FIRMIE CRO.

Badania kliniczne, dając szansę na wypracowanie nowych terapii, są głównym motorem determinującym rozwój medycyny. Polska stanowi ważny filar dla sektora badań klinicznych w Europie, co pomimo niestabilnej sytuacji ekonomicznej na świecie wywołanej wybuchem pandemii, przekłada się na stałe powstawanie nowych miejsc pracy i oscylowanie wynagrodzeń na stabilnym poziomie.

Nie tylko wiedza i doświadczenie zawodowe stanowią o atrakcyjności kandydata na rynku pracy. To branża rozwijająca się bardzo dynamicznie, zapewniająca system nagradzania adekwatny do posiadanych kompetencji i przyciągająca ludzi młodych, którzy zyskują perspektywę rozwoju w innowacyjnych firmach przy ambitnych projektach.

Najwięcej z nich znajduje zatrudnienie jako Koordynator badań klinicznych lub Asystent badań klinicznych, gdzie zdobywając podstawy wiedzy mogą liczyć na wynagrodzenie w zakresie 4 – 8 tys. złotych brutto. Zdobyte doświadczenie pozwala na objęcie kolejnych stanowisk, od monitorskich po managerskie, wiążących się z większą odpowiedzialnością i samodzielnością, gwarantując jednocześnie progres finansowy oraz nowe wyzwania i szansę dalszego rozwoju.



I. Profil respondentów i metodologia

Dane przedstawione w raporcie uzyskano w badaniu CAWI (Computer Assisted Web Interview). Do pracowników branży farmaceutycznej docierano z wykorzystaniem mediów społecznościowych, w tym grup dyskusyjnych, baz pracowników branży farmaceutycznej, płatnych reklam w systemie reklamowym Facebook Ads. Ankietowani zostali również pozyskani dzięki wsparciu komunikacyjnemu Partnerów i Patronów raportu:

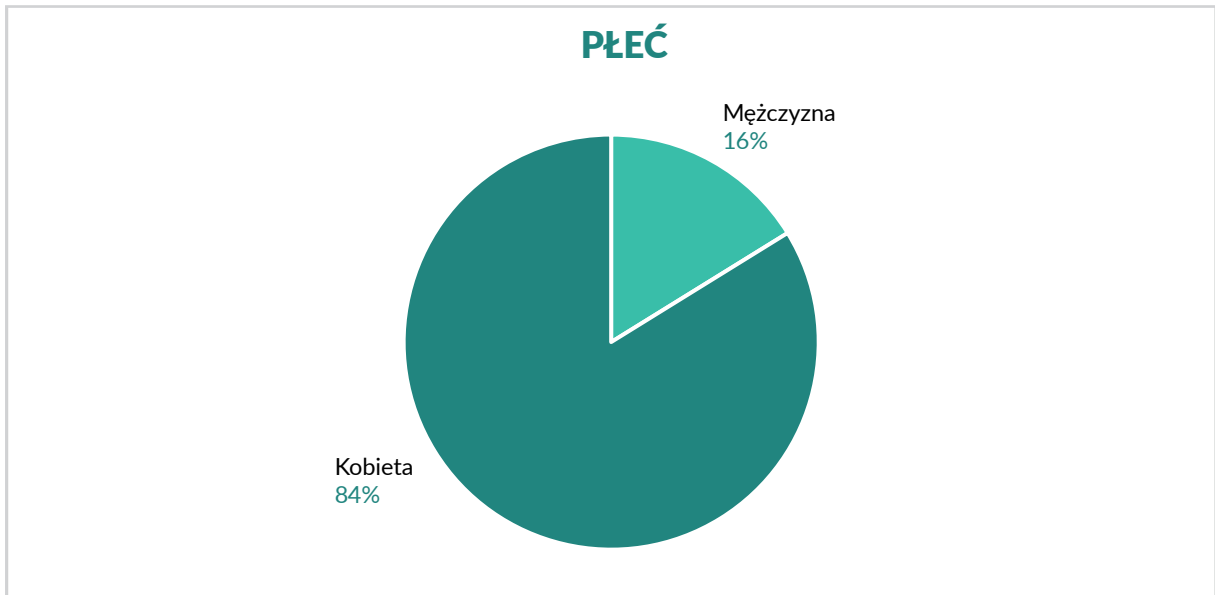
- portal karierafarmacji.pl,
- portal opieka.farm
- Klaster LifeScience,
- portal Biotechnologia.pl,
- wydawnictwo Świat Medycyny i Farmacji,
- wydawnictwo Borgis.

Dane zbierane były od marca do września 2022. W badaniu odpowiedzi udzieliło 378 osób, a 346 odpowiedzi uwzględniono w badaniu.

Kwoty zawarte w raporcie są kwotami brutto.

Płeć

Branża badań klinicznych jest wysoce sfeminizowana. Kobiety stanowiły aż 84% wszystkich ankietowanych.

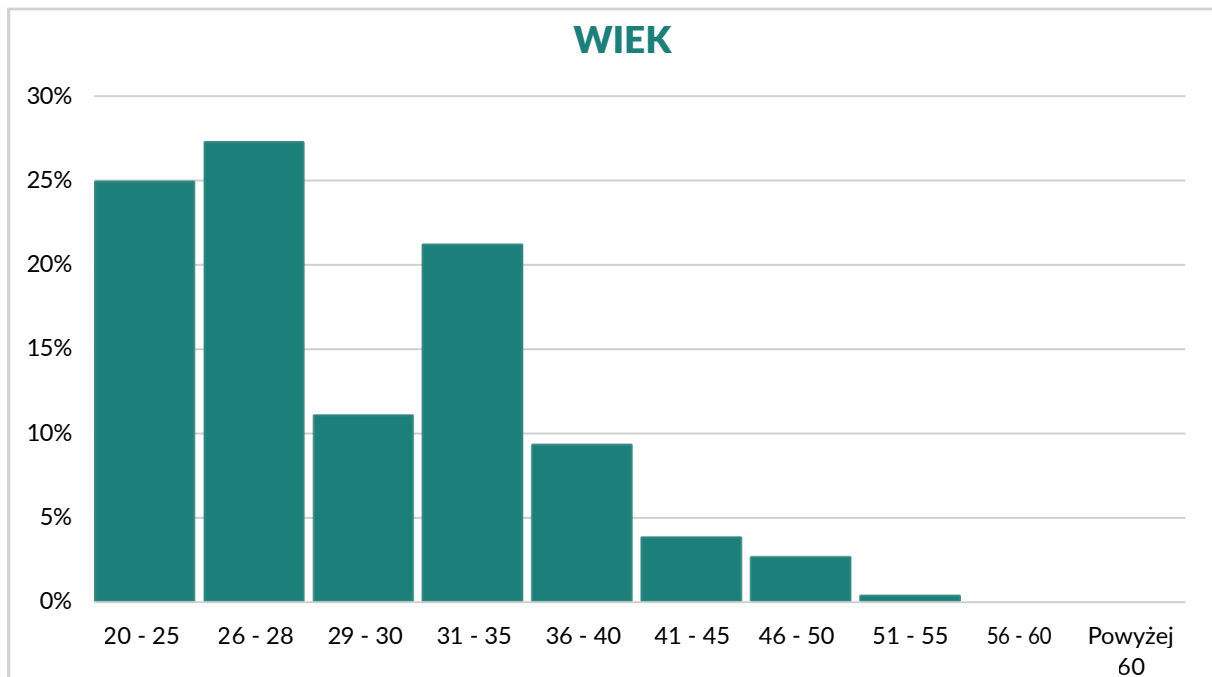


▪ Ryc.1 Płeć respondentów. N=346.

Przedział wiekowy

Najliczniejszą grupę ankietowanych stanowiły osoby pomiędzy 20. a 35. rokiem życia. Wśród ankietowanych wysoką reprezentację miały grupy wiekowe 26-28 lat (osoby bezpośrednio po studiach) oraz 31-35 (aktywne na rynku pracy powyżej 5 lat).

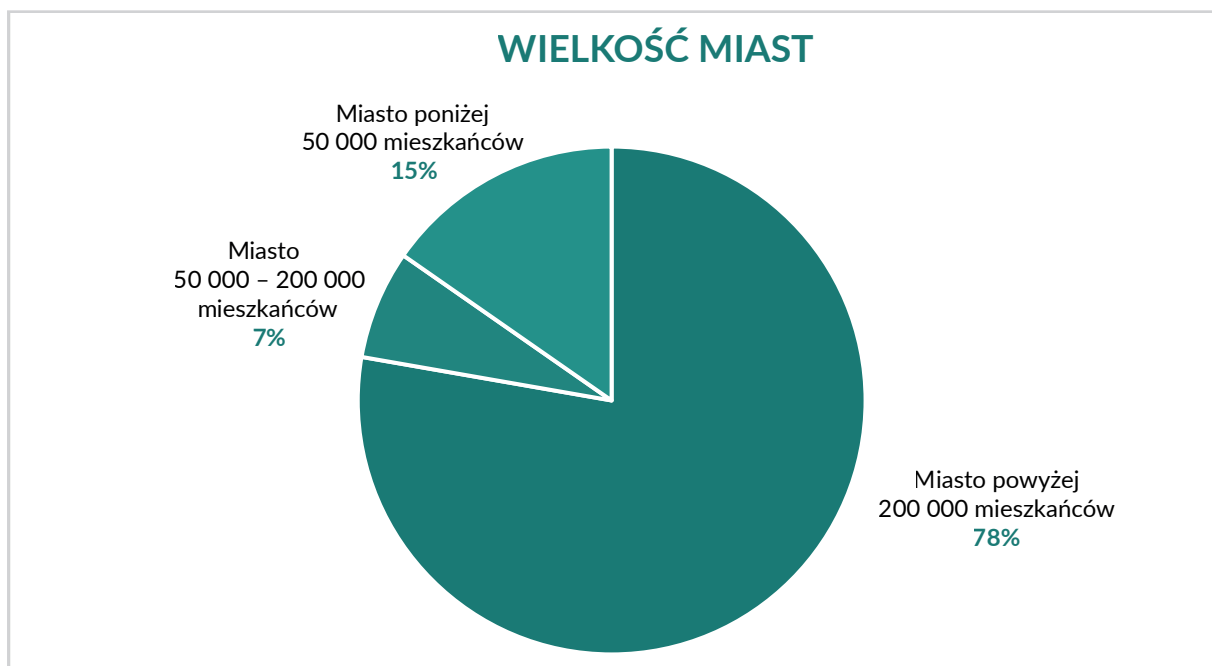
W ostatnich latach obserwujemy dynamiczny rozwój branży badań klinicznych i otwieranie się wielu nowych miejsc pracy. Wiele z oferowanych na rynku stanowisk to stanowiska juniorskie lub dedykowane osobom z kilkuletnim stażem pracy. Profil wiekowy respondentów odzwierciedla aktualną sytuację rynkową.



▪ Ryc. 2 Wiek respondentów. N=346

Wielkość miasta

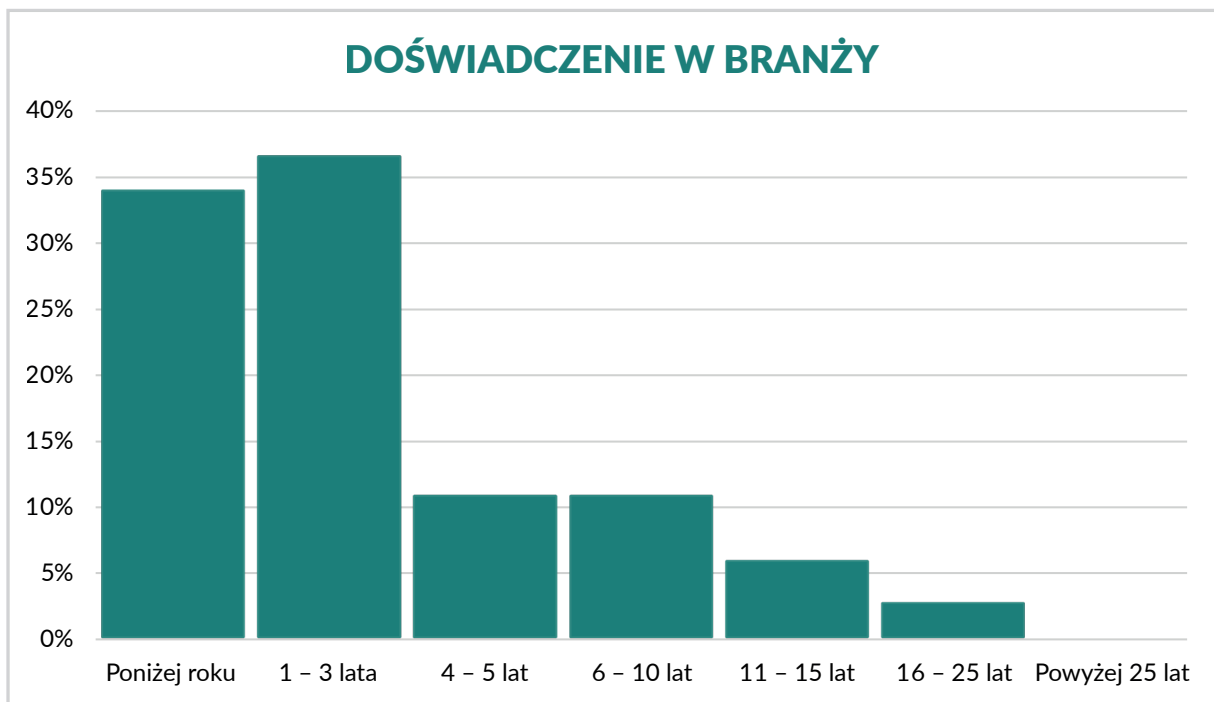
Aż 78% ankietowanych, stanowią osoby pracujące w miastach powyżej 200 000 mieszkańców. Związane jest to z ulokowaniem biur większości firm tego sektora w dużych miastach, głównie w Warszawie.



▪ Ryc. 3 Wielkość miasta, w którym mieszkają respondenci. N=346

Doświadczenie w branży

70% ankietowanych stanowiły osoby z doświadczeniem w branży badań klinicznych do 3 lat. Tak duży odsetek osób na początku drogi zawodowej potwierdza, jak bardzo rozwojowy i chłonny dla pracowników jest obszar badań klinicznych.



▪ Ryc. 4 Doświadczenie w pracy (w latach) w obszarze badań klinicznych. N=346

Komentarz eksperta

Anna Luty

REIONAL RECRUITMENT PARTNER W FIRMIE CRO

Wyniki raportu potwierdzają, że rynek badań klinicznych pozostaje nadal bardzo atrakcyjny dla kandydatów na wszystkich poziomach – doświadczonych, chcących zmienić branżę lub tych, którzy właśnie ukończyli studia.

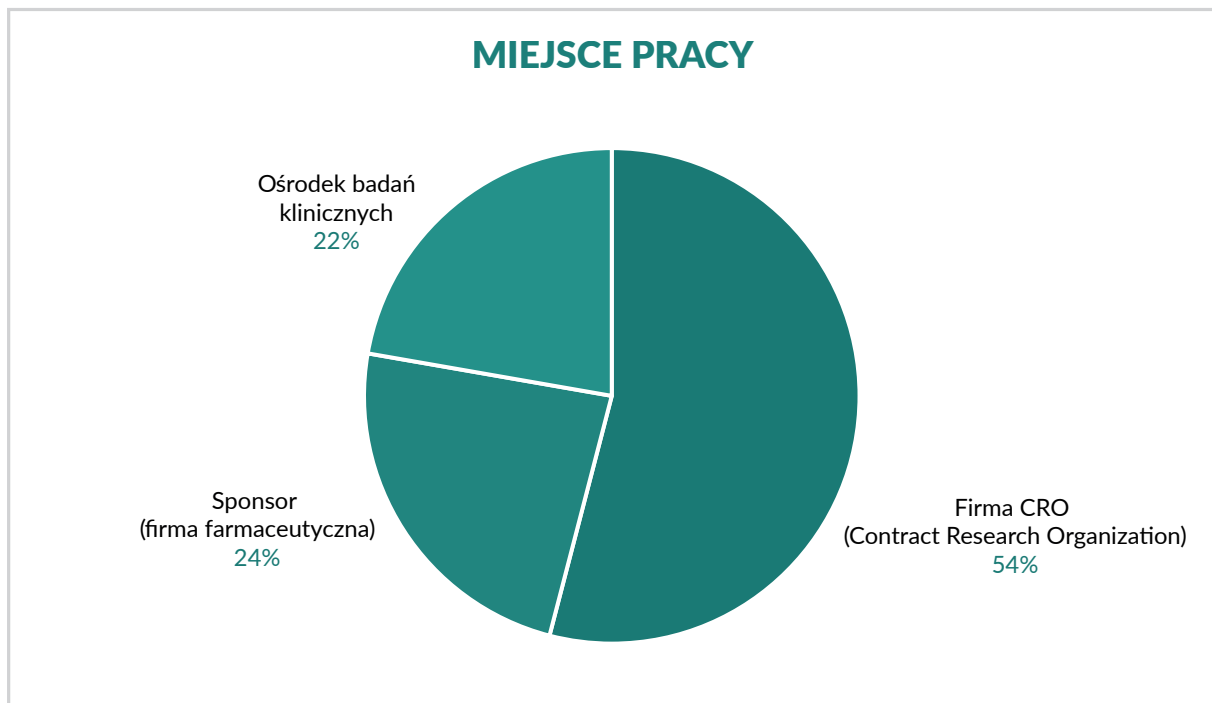
Nasza branża wita i wspiera nowe talenty poprzez organizację staży, programów rozwojowych i mentoringowych. Przykładowo, w wielu firmach działają projekty liderские, które kształcą nowe talenty i pomagają w rozwoju przyszłych liderów zarządzania projektami klinicznymi. Ich uczestnicy doceniają poziom wynagrodzeń, ciekawe projekty, pozytywną atmosferę, work-life balance, przejrzystą ścieżkę kariery i pakiet benefitów.

Standardem rynkowym w kwestii świadczeń pozapłacowych jest prywatna opieka medyczna, praca zdalna oraz samochód służbowy.

W 2022 obserwuje się tendencję wzrostową w oczekiwaniach finansowych kandydatów – jako przyczyny wskazuje się Polski Ład, wysoką inflację, a przede wszystkim rosnące zapotrzebowanie na specjalistów w konkretnej dziedzinie. Najczęściej poszukiwane role to racja .

Miejsce pracy

Wśród ankietowanych, ponad połowa osób pracuje w firmach CRO. Osoby pracujące w firmach farmaceutycznych stanowiły 24%, a pracownicy ośrodków badań klinicznych 22% wszystkich respondentów. Jest to spójne z ogólną charakterystyką polskiego rynku. Wiele globalnych koncernów farmaceutycznych decyduje się na prowadzenie badań w Polsce. Wśród powodów takiego stanu wylicza się m. in. dostępność wykwalifikowanej kadry, wysoką jakość pracy i stosunkowo niskie koszty prowadzenia badań w porównaniu do państw Europy Zachodniej. Sektor firm obsługujących realizację badań na zlecenie sponsora, a więc firm CRO, dynamicznie się rozwija.



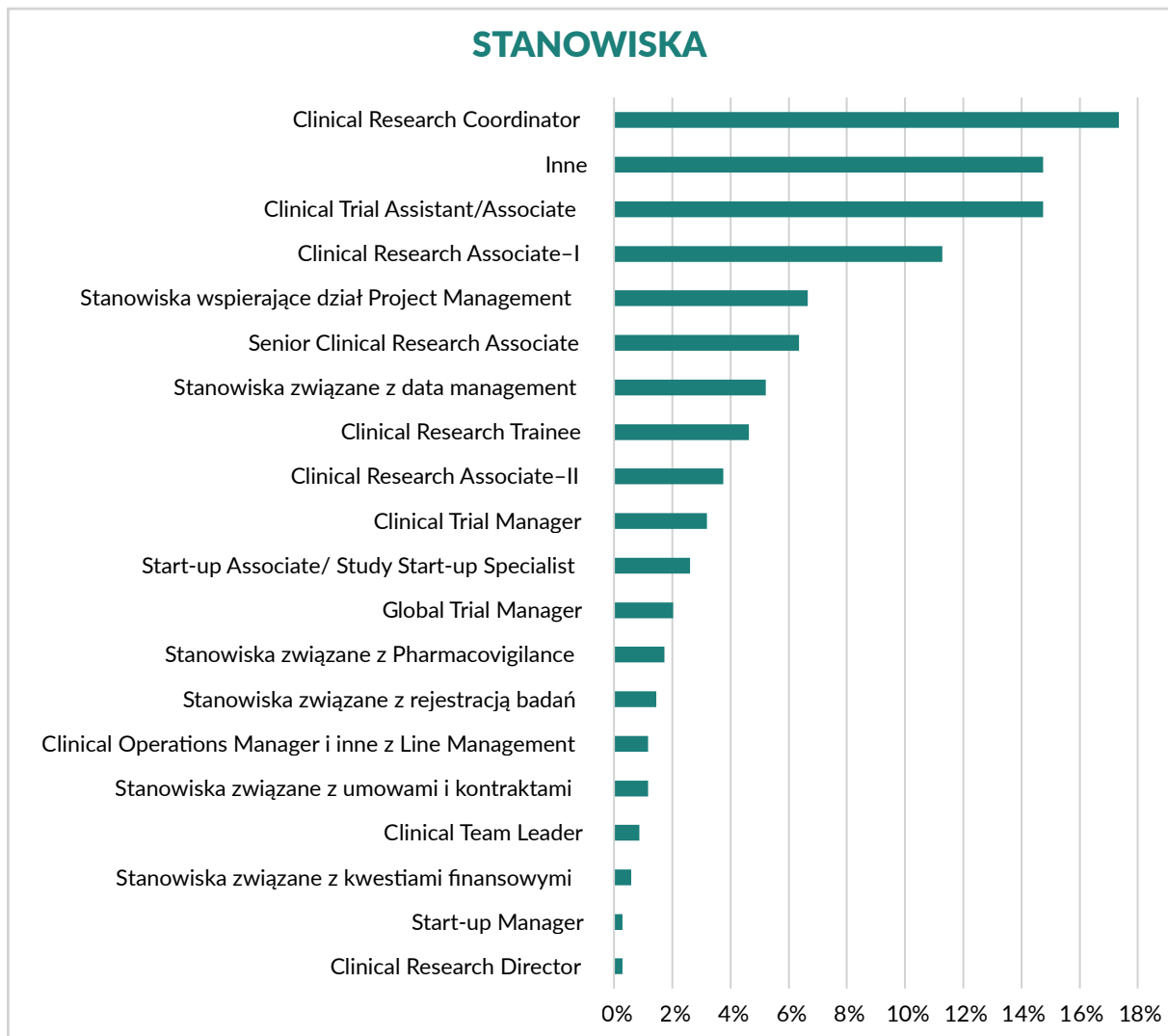
▪ Ryc. 5 Miejsce pracy respondentów. N=346

Zajmowane stanowiska

Wśród ankietowanych, najczęściej zajmowanymi stanowiskami były:

- Clinical Research Coordinator (17%),
- Clinical Trial Associate (15%),
- Clinical Research Associate-I (11%),
- Stanowiska wspierające działy Project Management (7%).

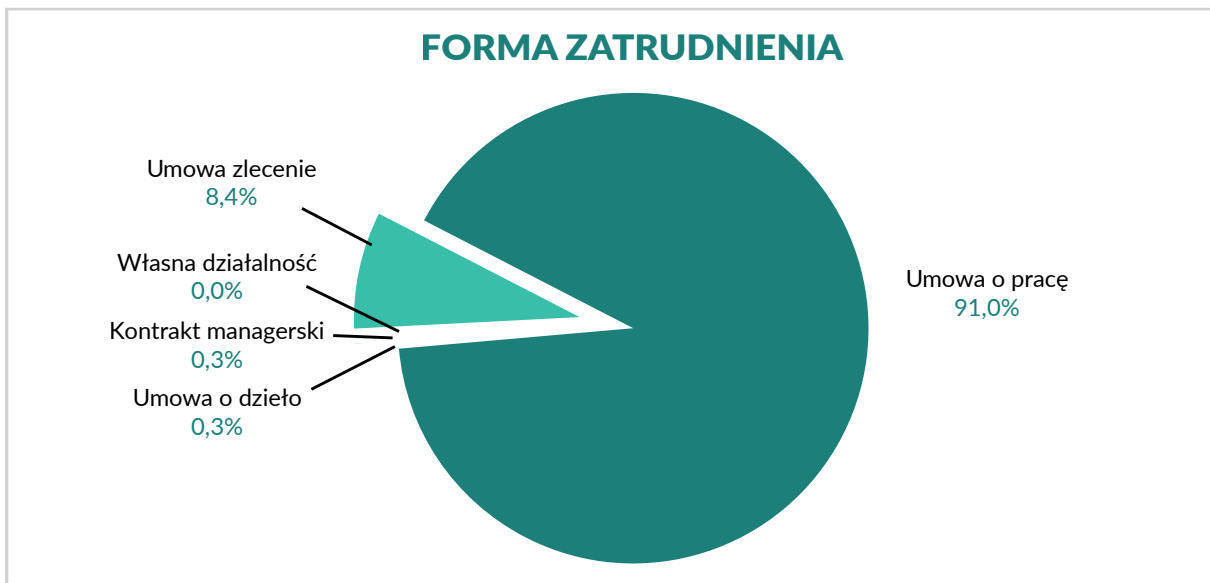
Clinical Research Coordinator (Koordynator badań klinicznych) oraz Clinical Trial Associate (Asystent badań klinicznych) to pozycje zajmowane przez osoby na początku drogi zawodowej po stronie ośrodka (CRC) i firmy farmaceutycznej/CRO (CTA). Procentowy udział ankietowanych na tych stanowiskach odzwierciedla zapotrzebowanie rynku na pracowników. Na dynamicznie rozwijającym się rynku, tworzącym wiele miejsc pracy, istnieje duże zapotrzebowanie na pracowników na wstępnych stanowiskach.



• Ryc. 6 Stanowiska zajmowane przez respondentów. N=346

Forma zatrudnienia

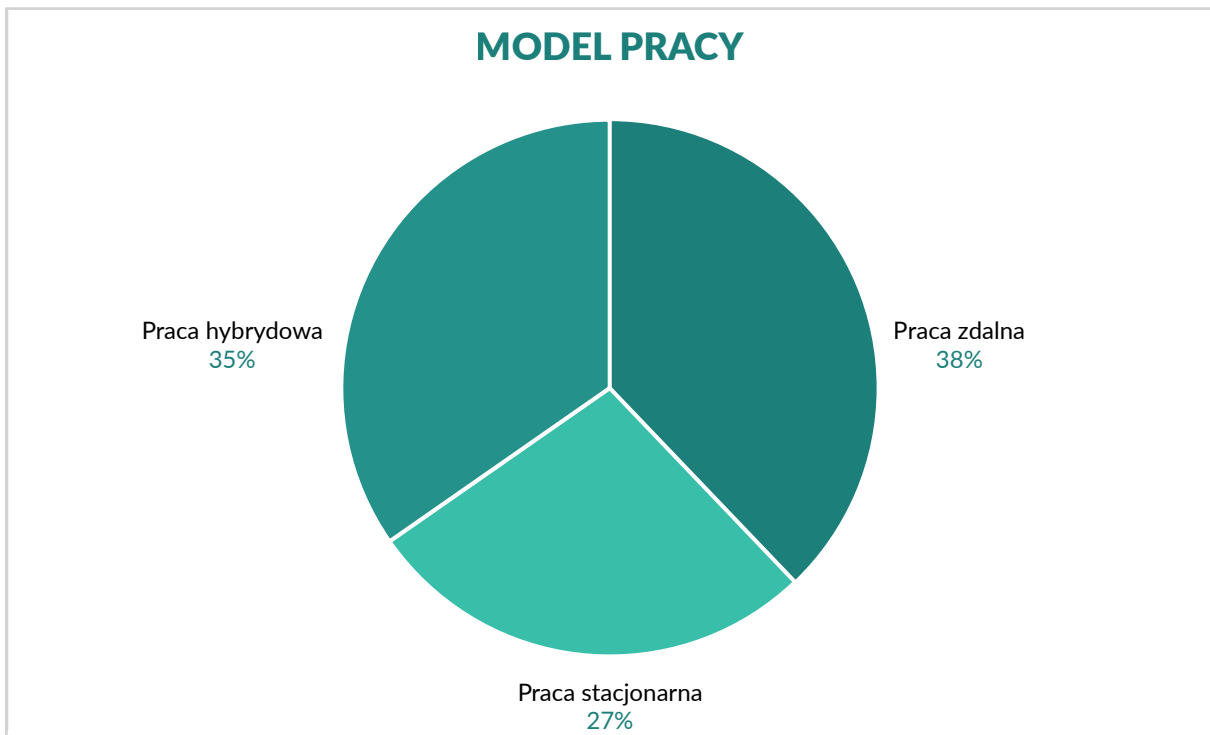
Dominującą formą zatrudnienia w sektorze badań klinicznych jest umowa o pracę. Aż 91% ankietowanych odpowiedziało, że jest zatrudnione na jej podstawie. W porównaniu do wielu innych obszarów gospodarki, sektor farmaceutyczny oferuje stabilne zatrudnienie.



▪ Ryc. 7 Rodzaj umowy, na podstawie której są zatrudnieni respondenci. N=346

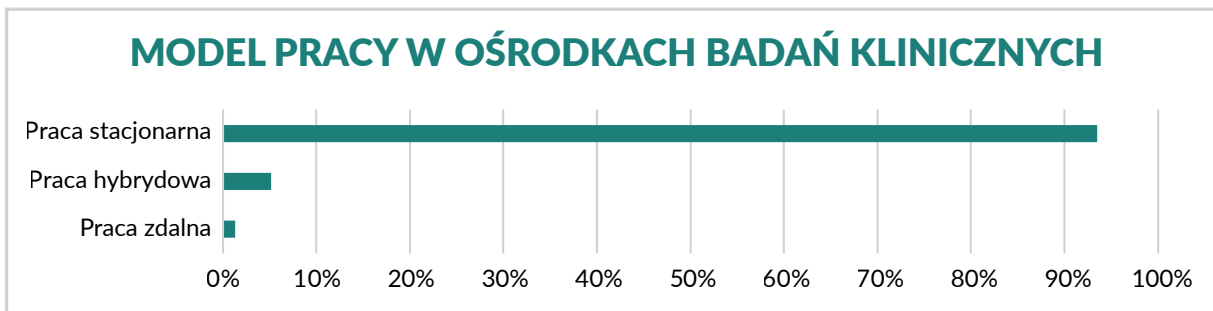
Model pracy w zależności od miejsca pracy

Zmiany, jakie nastąpiły w trakcie trwania pandemii COVID-19 na stałe zmieniły przyzwyczajenia i sposób pracy. Wśród respondentów największą grupę stanowią osoby pracujące zdalnie (38%) oraz w formule hybrydowej (35%). Tylko 27% ankietowanych pracuje stacjonarnie w biurze.

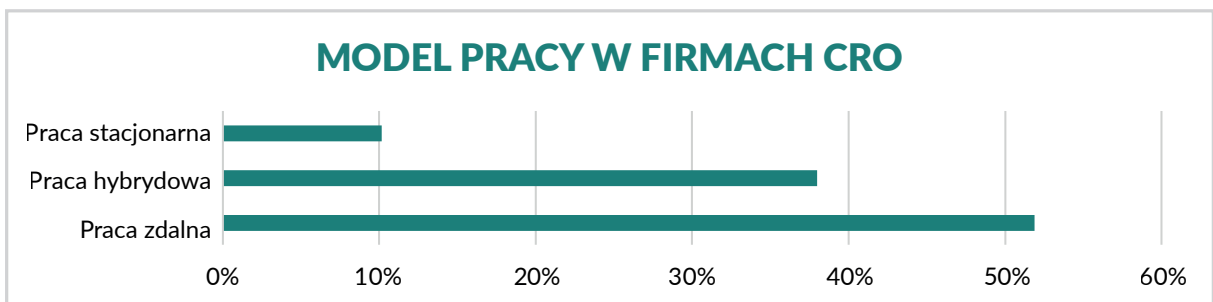


▪ Ryc. 8 Model pracy respondentów. N=346

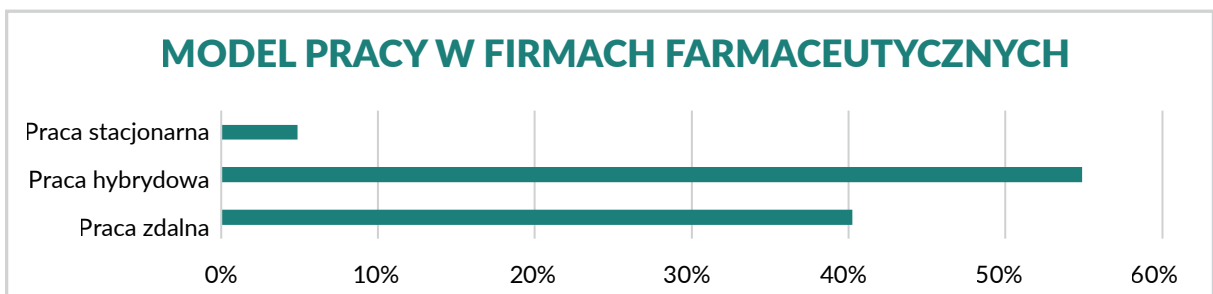
Model pracy znacząco różni się w zależności od miejsca zatrudnienia. Model pracy zdalnej lub hybrydowej przeważa wśród pracowników zatrudnionych po stronie sponsora / CRO. Jeśli tryb pracy nie wymusza pracy stacjonarnej, większość pracodawców oferuje elastyczność w kontekście miejsca jej wykonywania. W kontraście do tych danych, wśród osób pracujących w ośrodkach badań klinicznych, 94% pracuje w formule stacjonarnej. Wynika to z konieczności bezpośredniej interakcji z pacjentami czy badaczami – zdania te nie mogą być wykonane w formule zdalnej.



▪ Ryc. 9 Model pracy w ośrodkach badań klinicznych. N=77



▪ Ryc. 10 Model pracy w firmach CRO. N=187



▪ Ryc. 11 Model pracy w firmach farmaceutycznych (sponsor). N=82

Komentarz eksperta**Karol Szczukiewicz****DYREKTOR DZIAŁU ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI W FIRMIE CRO**

Bardzo ciekawą kwestią, nieporuszaną w poprzednich tego typu raportach, są dane dotyczące dodatkowych benefitów oraz adaptacji stylu pracy, wymuszoną (a może przyspieszoną?) przez pandemię COVID-19. Zauważalny jest istotny wzrost odsetka osób pracujących zdalnie lub w trybie hybrydowym. Przed pandemią wiele firm nie było przekonanych do takiego rozwiązania, w szczególności w odniesieniu do niektórych stanowisk. Obecnie jednak, praca zdalna i hybrydowa stały się nowym standardem, oczekiwanym przez większość osób pracujących w branży.

Komentarz eksperta**Tomasz Dąbrowski****CHIEF EXECUTIVE OFFICER W FIRMIE BĘDĄCEJ SIECIĄ OŚRODKÓW
BADAŃ KLINICZNYCH**

Charakterystyka pracy Koordynatora badań klinicznych w ośrodku prowadzącym badania, względem Monitora badań klinicznych w firmie farmaceutycznej (sponsora) lub firmie typu CRO istotnie różni się pod względem możliwości realizacji swoich zadań zdalnie.

Monitor badań klinicznych (CRA) dojeżdża do ośrodka badań na „fizyczne” wizyty monitorujące, ale już po odbyciu takiej wizyty większość swoich obowiązków wykonuje zdalnie w trybie home office. Trendem rynkowym jest zatrudnianie CRA w pobliżu ośrodków badawczych, który będzie nadzorował, aby zminimalizować czas i koszt podróży. Trend ten w nadchodzących latach będzie się istotnie umacniał z uwagi na cyfryzację projektów klinicznych, elektroniczną dokumentację medyczną badania oraz tak zwany „Remote Monitoring”, który umożliwia CRA bezpośredni dostęp do danych ośrodka przez Internet. Zmiana technologiczna zminimalizuje zatem liczbę osobistych wizyt w ośrodku oraz jeszcze bardziej uelastyczni model pracy zdalnej dla CRA.

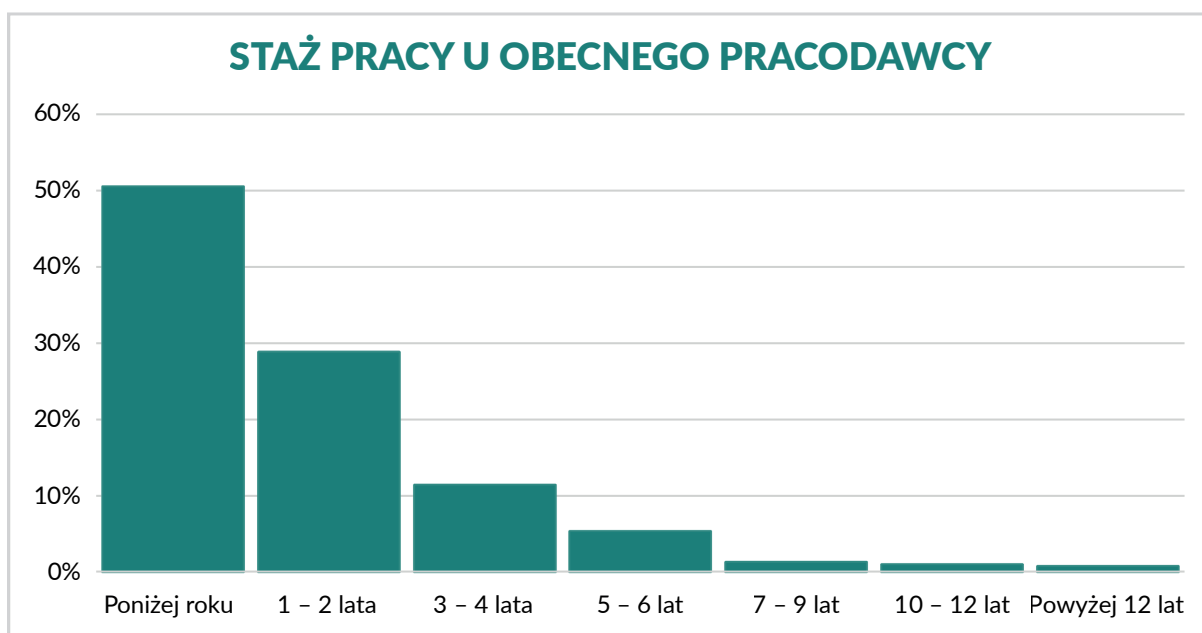
W przypadku pracy Koordynatora badań klinicznych, pomimo cyfryzacji jego obecność osobista podczas wizyt pacjenckich jest dziś niezastąpiona. W wielu ośrodkach badawczych koordynator pełni rolę nadzorca zespołu, jest osobą pierwszego kontaktu z pacjentem czy wielokrotnie udziela pomocy zespołowi badawczemu. Myślę, że z biegiem czasu wydzieli się dwa stanowiska Koordynatorów badań klinicznych tzn. stacjonarny – tradycyjny, jaki znamy z dzisiejszych projektów (przyjmujący jednak bardziej rolę Project Managera i Pa-

tient Relations Specialist) oraz zdalny – koordynator danych, pracujący z domu przy użyciu systemów przeglądarkowych zintegrowanych z Ośrodkiem Badawczym.

Dawniej jednym z powodów, dla których Koordynator badań klinicznych nie chciał zmienić pracy (na zdecydowanie lepiej płatną) na CRA, była właśnie konieczność częstych podróży. Jeżeli w wyniku cyfryzacji liczba podróży spadnie, będzie to kolejny pozapłacowy argument motywujący koordynatorów do przejścia do firmy CRO lub Sponsora.

Staż pracy u obecnego pracodawcy

Częsta zmiana pracy w branży badań klinicznych jest zjawiskiem bardzo powszechnym. Wśród ankietowanych blisko 80% osób zadeklarowało, że pracuje nie dłużej niż 2 lata u obecnego pracodawcy.



• Ryc. 12 Staż pracy respondentów u aktualnego pracodawcy. N=346

Komentarz eksperta**Karol Szczukiewicz****DYREKTOR DZIAŁU ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI W FIRMIE CRO**

Znaczna część respondentów wykazuje krótki staż pracy u obecnego pracodawcy. W związku z rosnącą ilością rejestrowanych badań klinicznych oraz otwieraniem globalnych i regionalnych hub'ów na terenie Polski, obecny popyt branży na doświadczonych pracowników jest bardzo wysoki, co skutkuje dużą ilością ruchów na rynku pracy. W związku ze wspomnianym rozwojem hub'ów firm farmaceutycznych, duże zapotrzebowanie odnotowuje się także w odniesieniu do stanowiska Project Managera oraz ról wspierających dział zarządzania projektami. Moim zdaniem jest to trend, który będzie się w najbliższym czasie pogłębiał. Istotne jest jednak, aby wysoki popyt mógł zostać zaspokojony poprzez odpowiednią podaż osób wykazujących się oczekiwanymi kompetencjami. Pośrednio może to prowadzić do rozwoju obszaru globalnego zarządzania projektami z terenu Polski. Aby uzyskać ten efekt, istotne jest ciągłe podnoszenie swoich kompetencji poprzez dostępne szkolenia¹, czy też udział w branżowych inicjatywach².

1 m.in. studia podyplomowe „Zarządzanie Projektami w Badaniach Klinicznych” na Akademii Leona Koźmińskiego

2 m.in. Liderzy Badań Klinicznych



II. Wynagrodzenia podstawowe w branży badań klinicznych

Zarobki w badaniach klinicznych są bardzo zróżnicowane, nawet w obrębie jednego stanowiska. Wysokość wynagrodzenia w dużej mierze zależy od posiadanego doświadczenia, zakresu obowiązków, a w wielu przypadkach także od umiejętności negocjacyjnych kandydata. Różny rozdział kompetencji i odpowiedzialności na tych samych stanowiskach u różnych pracodawców powoduje, że trudno jest określić wąskie przedziały wynagrodzeń dla każdego stanowiska.

Powyższe dane pozwalają stwierdzić, że zarobki w sektorze badań klinicznych są wysokie w porównaniu do innych branż. Farmacja, podobnie jak obszar IT, jest tzw. „rynkem pracownika” – pracodawcy aktywnie konkurują o kandydatów, wykorzystując wynagrodzenie jako jeden z głównych czynników motywujących do zmiany pracy. To wszystko sprawia, że badania kliniczne przyciągają wielu młodych absolwentów kierunków związanych ze zdrowiem i obszarem Life Science.

Nazwa stanowiska	Przedział wynagrodzeń (brutto)	Mediana wynagrodzeń (brutto)	Liczba ankietowanych
Clinical Research Coordinator (CRC, Site Coordinator, Koordynator badań klinicznych)	Poniżej 4 000 – 10 000	5 000	60
Clinical Research Trainee	Poniżej 4000 – 10 000	4 000	16
Clinical Trial Assistant/Associate (CTA, Asystent badań klinicznych)	Poniżej 4 000 – 10 000	7 000	51
Clinical Research Associate-I (CRA-I)	Poniżej 4 000 – 16 000	11 000	39
Clinical Research Associate-II (CRA-II)	10 000 – 18 000	15 000	13
Senior Clinical Research Associate (Senior CRA, CRA-III)	14 000 – 20 000	17 000	22
Clinical Team Leader (Lead CRA, Lead Clinical Research Associate, Local Trial Manager)	6 000 – 25 000	22 500	3
Clinical Research Director (CRD)	Powyżej 30 000	-	1
Clinical Operations Manager (COM, Manager of Clinical Operations i inne stanowiska z obszaru Line Management)	6 000 – 25 000	10 000	4
Clinical Trial Manager (Regional Clinical Trial Manager, Regional Country Study Manager)	8 000 – 30 000	17 000	11
Global Trial Manager (Global Project Manager, Project Leader)	12 000 – 25 000	17 000	7
Start-up Associate (Study Start-up Specialist)	4 000 – 14 000	11 000	9
Start-up Manager	18 000 – 20 000	-	1
Stanowiska związane z rejestracją badań (regulatory)	4 000 – 14 000	7 000	5
Stanowiska związane z monitorowaniem bezpieczeństwa farmakoterapii (pharmacovigilance)	Poniżej 4 000 – 20 000	7 000	6
Stanowiska związane z zarządzaniem i analizą danych (data management)	Poniżej 4 000 – 25 000	7 000	18
Stanowiska związane z umowami i kontraktami (contracts negotiations)	8 000 – 16 000	12 000	4
Stanowiska związane z kwestiami finansowymi (financial operations)	Poniżej 4 000 – 10 000	6 000	2
Stanowiska wspierające globalny dział Project Management (Associate Project Manager, Project Specialist, Global Project Associate)	4 000 – 30 000	9 000	23
Inne	-	-	51

Komentarz eksperta**Karol Szczukiewicz****DYREKTOR DZIAŁU ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI W FIRMIE CRO**

Na podstawie zebranych danych można zauważyć, że wynagrodzenie w branży pozostaje na podobnym poziomie do roku poprzedniego. Pomimo utrzymującego się zwiększonego popytu na niektóre role, można odnieść wrażenie powolnej stabilizacji rynku w odniesieniu do wysokości płac. Oczywiście nie należy jednak zapominać o nowych, bardziej agresywnych formach rekrutacji, m.in. w postaci coraz częściej spotykanych bonusów typu „sign-in”, co w szczególności jest zauważalne w grupie najbardziej pożądaných ról, takich jak CRA.

Komentarz eksperta**Paulina Dmochowska****STUDY START-UP ASSOCIATE W FIRMIE FARMACEUTYCZNEJ**

Obszar start-upu w badaniach klinicznych obejmuje kilka podstawowych grup obowiązków: złożenia do Komisji Bioetycznych i URPLW MiPB, przygotowanie Informed Consent Form, współpraca z ośrodkami w zakresie przygotowania ich do przyjęcia pacjentów oraz negocjowanie kontraktów z badaczami i ośrodkami.

Powyższe zadania mogą być dowolnie mieszane w zależności od preferencji firmy. Ważne jest więc, aby dobrze czytać opisy stanowisk i dopytywać o zakres obowiązków podczas rozmowy rekrutacyjnej. Według moich doświadczeń segmentem najbardziej wydzielonym jest negocjowanie kontraktów. Bywa, że u osób zatrudnianych przy negocjacjach preferuje się inne kompetencje, np. wykształcenie prawnicze, a niekoniecznie z obszaru life sciences.

Opisane wyżej stanowiska i obowiązki dotyczą poziomu specjalisty. Na stanowiskach asystenckich możemy się natomiast spodziewać głównie obowiązków administracyjnych, związanych z obiegiem dokumentacji czy obsługą danych w systemach informatycznych. Zdarzają się stanowiska asystenckie dedykowane działowi start-up w 100%, ale są też takie wspomagające więcej działów.

W kwestii zarobków na tych dwóch poziomach, można przyjąć kwotę ok. 8000 PLN brutto jako granicę, poniżej której plasują się zarobki asystenckie, a powyżej – specjaliści. Specjaliści z pewnością mogą liczyć na regularny wzrost wynagrodzenia wraz z nabywaniem doświadczenia i kompetencji aż do pułapu niewiele niższego niż w przypadku CRAs.

Ze względu na rozpoczęcie stosowania Rozporządzenia 536³ w lutym 2022 roku, możemy się spodziewać zmian w zakresie obowiązków dotyczących złożzeń, spowodowanych wprowadzeniem wspólnej oceny badania klinicznego przez KB i URPL na podstawie jednego wniosku oraz koniecznością obsługi portalu CTIS⁴.

Ścieżka rozwoju w obszarze start-up obejmuje też stanowiska w działach regionalnych i globalnych, a także wyższe stanowiska z kategorii line i project managementu. Na tym pułapie line managerowie zarządzają np. lokalnym zespołem specjalistów lub kilkoma zespołami z różnych krajów. Project management w start-upie zazwyczaj będzie obejmował nadzór nad przebiegiem tego etapu w kilku krajach czy w regionie, i tutaj też znajdziemy różny zakres obowiązków – są stanowiska skupione bardziej na tzw. regulatory (dostarczanie dokumentacji i koordynacja złożzeń), a są takie obejmujące bardziej kwestie aktywacji ośrodków i inne tzw. operacyjne.

3 Rozporządzenie 536 – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 536/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie badań klinicznych produktów leczniczych stosowanych u ludzi oraz uchylania dyrektywy 2001/20/WE.

4 CTIS – Clinical Trial Information System, portal UE służący m. in do obsługi wniosków o pozwolenie na badania kliniczne.



III. Różnice w wynagrodzeniach w zależności od pracodawcy

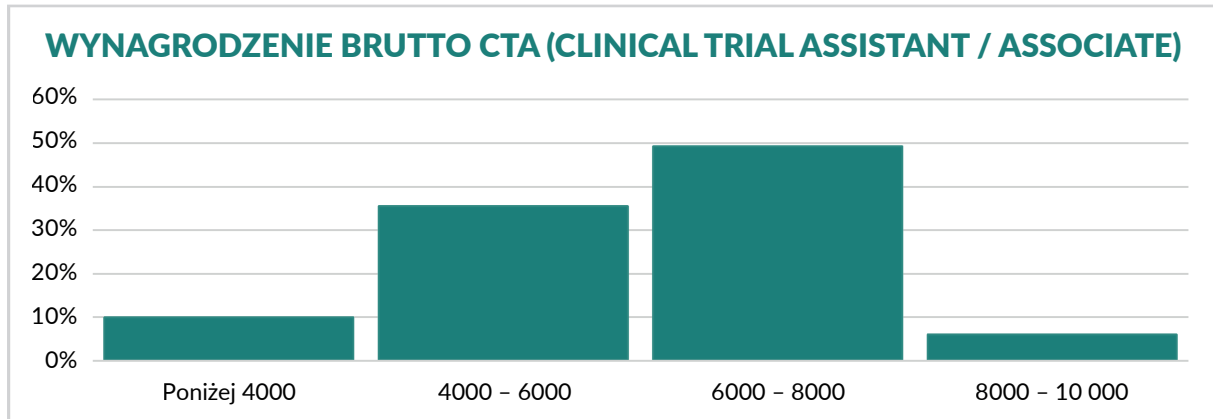
Na rynku badań klinicznych wyróżniamy trzy grupy głównych pracodawców:

- firmy farmaceutyczne (sponsorzy), na których zlecenie prowadzone są badania kliniczne lub które same zajmują się prowadzeniem i obsługą badań klinicznych;
- firmy outsourcingowe, Clinical Research Organisation (CRO) – firmy, które na zlecenie sponsora przejmują część lub całość obowiązków związanych z prowadzeniem badań klinicznych;
- ośrodki badań klinicznych – placówki, w których przyjmowani są pacjenci i prowadzone są badania kliniczne.

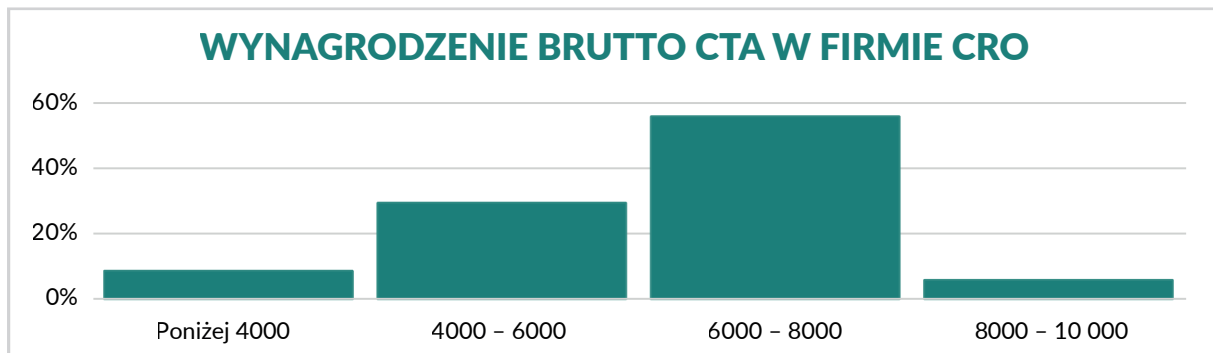
Obserwujemy różnice w wynagrodzeniach na tych samych lub analogicznych stanowiskach w zależności od tego, w której grupie znajduje się pracodawca. W tej części raportu analizujemy te różnice dla konkretnych stanowisk.

Wynagrodzenie Clinical Trial Associate (CTA) w zależności od pracodawcy

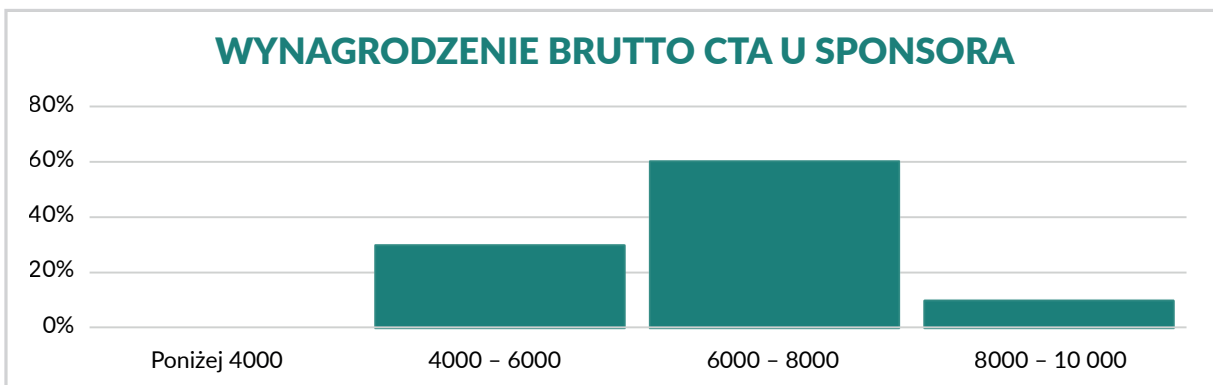
84% ankietowanych Asystentów badań klinicznych deklaruje zarobki między 4 000 a 8 000 zł brutto, a tylko 10% zadeklarowało, że zarabia mniej niż 4 000 zł brutto.



• Ryc. 13 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CTA. N=51



• Ryc. 14 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CTA zatrudnionych w firmie CRO. N=34



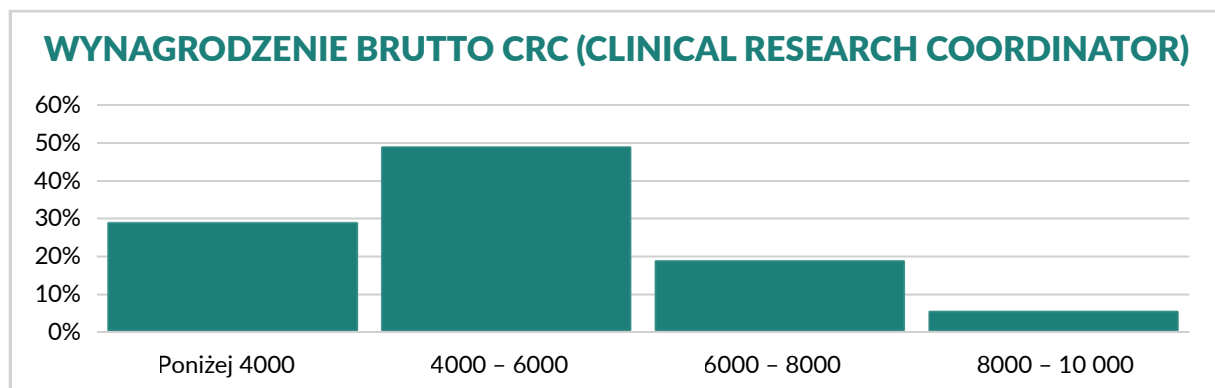
• Ryc. 15 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CTA zatrudnionych w firmie farmaceutycznej (po stronie sponsora). N=10

Poziomy wynagrodzeń dla Asystenta badań klinicznych w firmie CRO oraz u sponsora są zbliżone. Wśród pracowników firm CRO, 56% ankietowanych zadeklarowało wynagrodzenie w przedziale 6000 do 8 000.

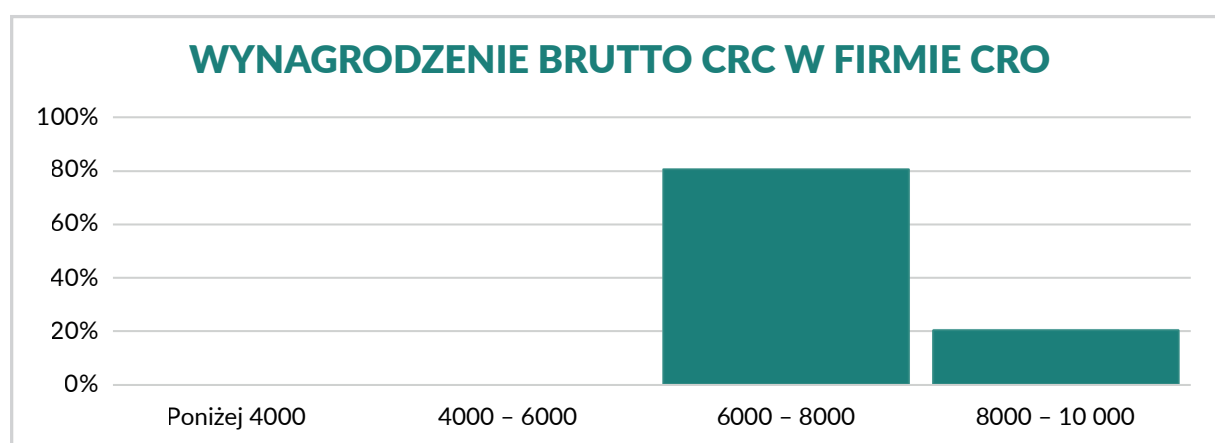
Wynagrodzenie Clinical Research Coordinator (CRC) w zależności od pracodawcy

Clinical Research Coordinator (CRC, Site Coordinator, Koordynator badań klinicznych)

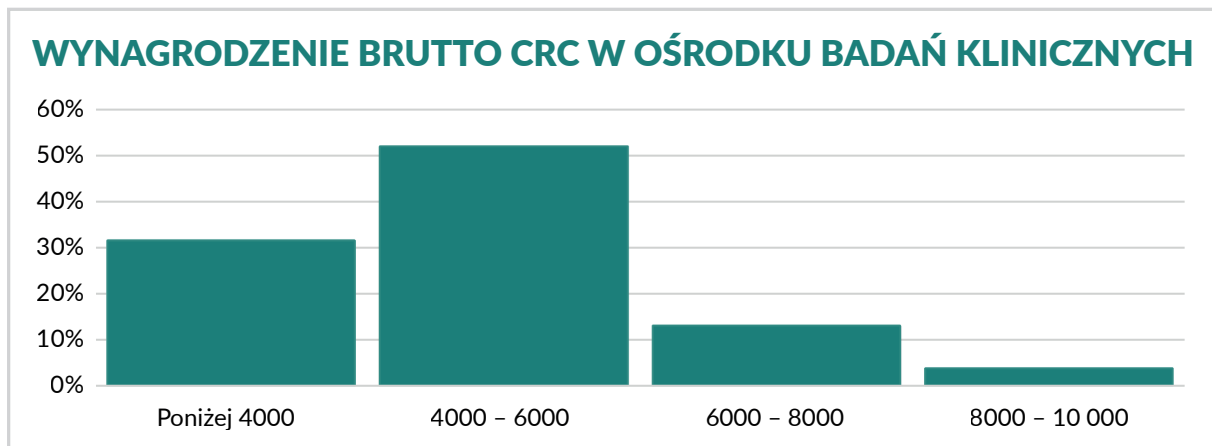
Ankietowani na stanowisku Clinical Research Coordinator (Koordynator badań klinicznych) deklaruje zarobki rozpoczynające się od kwot poniżej 4000 i sięgające aż do 10 000 złotych brutto. Pomimo tak dużej rozpiętości wynagrodzeń, prawie połowa koordynatorów zarabia między 4 000 a 6 000 zł brutto, a jedna trzecia poniżej 4 000 zł brutto.



• Ryc. 16 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CRC. N=60



• Ryc. 17 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CRC zatrudnionych w firmie CRO. N=5



▪ Ryc. 18 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CRC zatrudnionych w ośrodku badań klinicznych. N=54

Koordynatorzy badań klinicznych zatrudnieni w firmach CRO, mogą liczyć na wyższe wynagrodzenie niż osoby zatrudnione bezpośrednio w ośrodkach. Co istotne, prawie jedna trzecia pracowników ośrodków otrzymuje wynagrodzenie poniżej 4 000 zł brutto. Wynika to z faktu, że wielu koordynatorów to osoby z bardzo małym doświadczeniem, które dopiero stawiają pierwsze kroki w branży.

Komentarz eksperta

Edyta Kwiatkowska-Doniec

QUALITY ASSURANCE & COMPLIANCE SPECIALIST, WCZEŚNIEJ CLINICAL RESEARCH SITE MANAER W OŚRODKU BADAŃ KLINICZNYCH

Koordynatorzy badań klinicznych (w porównaniu do CTA/CRA) osiągają zazwyczaj niższe wynagrodzenie. Z mojego doświadczenia wynika, że najczęściej są to osoby rozpoczynające karierę zawodową i zajmowane stanowisko to często ich pierwsza praca. W miarę nabywania doświadczenia i zwiększania zakresu odpowiedzialności, następuje progres stanowiskowy i zwiększa się również poziom wynagrodzenia. Ośrodki mocno pracują nad perspektywą rozwoju swoich pracowników, wzmacnianiu ich kompetencji zarówno twardych i miękkich. Wbrew pozorom w ośrodkach badań klinicznych poza stanowiskami Koordynatora badań klinicznych (wymienionego w ankiecie), Badacza, Pielęgniarki czy Farmaceuty, możemy zaobserwować bardzo szerokie spektrum funkcji wspierających czy nie uczestniczących bezpośrednio w samym prowadzeniu badania klinicznego w ośrodku.

Mam na myśli m.in.:

- osoby zajmujące się przygotowaniem badania w fazie Start-up,
- negocjujące kontrakty,
- rozliczające badania,
- nawiązujące i dbające o relacje z klientami i kontrahentami,
- wspierające pozyskiwanie pacjentów oraz ich rejestrację,
- zarządzające i dbające o jakość prowadzonych badań,
- zajmujące stanowiska top managementu, organizujące pracę – podejmujące kluczowe decyzje dla rozwoju ośrodków.

Perspektywa rozwoju pracowników jest więc ogromna i zależna od wielu czynników, do których należy niewątpliwie zaliczać predyspozycje pracowników, jak i potrzeby pracodawców.

Dynamiczne środowisko i zmieniający się rynek wymaga zaangażowania zarówno od pracowników, jak i pracodawców. Wyzwania jakie stanęły przed branżą badań klinicznych w obliczu pandemii COVID-19 zahamowały zwiększoną w poprzednich latach fluktuację pracowników, jednak rynek wciąż ma wiele potrzeb, którym na co dzień wszyscy staramy się sprostać.

Praca w ośrodku badań klinicznych jest niezwykle inspirująca, satysfakcjonująca i pełna wyzwań. Praca z pacjentami bywa ciężka, ale świadomość pomocy potrzebującym stanowi na koniec dnia najlepsze wynagrodzenie. Każdy z pracowników swoją codzienną, sumienną pracą, dokłada małą cegiełkę do ogromnego rozwoju medycyny i poprawy komfortu życia pacjentów. Stanowi to ogromną motywację do pracy w ośrodkach badań klinicznych. To praca, którą często wybierają ludzie pełni empatii, zaangażowania i chęci pomocy pacjentom, często nawet kosztem poświęcenia dodatkowego czasu na pracę. Zawsze byłam dumna mogąc być częścią takiego zespołu. Jako manager starałam się wybierać do współpracy ludzi, którzy wykazywali ponadprzeciętną wrażliwość i chęć niesienia pomocy innym, co nie wykluczało kompetencji twardych, niezbędnych do wykonywania pracy koordynatora, pielęgniarki itd. Sama wiedza merytoryczna nie stanowi więc determinanty zatrudnienia, co z perspektywy osób poszukujących zatrudnienia w obszarze badań klinicznych powinno być cenną wskazówką.

Komentarz eksperta**Tomasz Dąbrowski****CHIEF EXECUTIVE OFFICER W FIRMIE BĘDĄCEJ SIECIĄ OŚRODKÓW
BADAŃ KLINICZNYCH**

Zarobki Koordynatora badań klinicznych i Monitora badań klinicznych różnią się diametralnie. Różnica wynika głównie z modelu, w jaki dziś kontraktowane są projekty badań klinicznych. CRA otrzymuje wynagrodzenie, którego koszty są bezpośrednio przerzucane na Sponsora badania (pokrywa je bezpośrednio sponsor). Do tych kosztów następnie doliczana jest marża. Można więc powiedzieć, że w modelu CRO każda aktywność Monitora badań klinicznych generuje dla firmy przychód i marżę.

W Ośrodkach Badań Klinicznych, wynagrodzenie Koordynatora badania klinicznego jest pokrywane z przychodów generowanych przez projekt – taki budżet jest dzielony pomiędzy cały zespół z czego ponad 40-70% otrzymują badacze (pomijam sytuacje skrajne, gdzie Badacz pobiera 90% wynagrodzenia). W takim modelu każda dodatkowa godzina koordynatora generuje koszt pracodawcy, a nie marżę jak ma to miejsce w firmach typu CRO. Z takiego budżetu należy pokryć również koszty infrastruktury, pielęgniarek, personelu pomocniczego, budynków, administracji, rekrutacji pacjentów, materiałów medycznych i wiele innych.

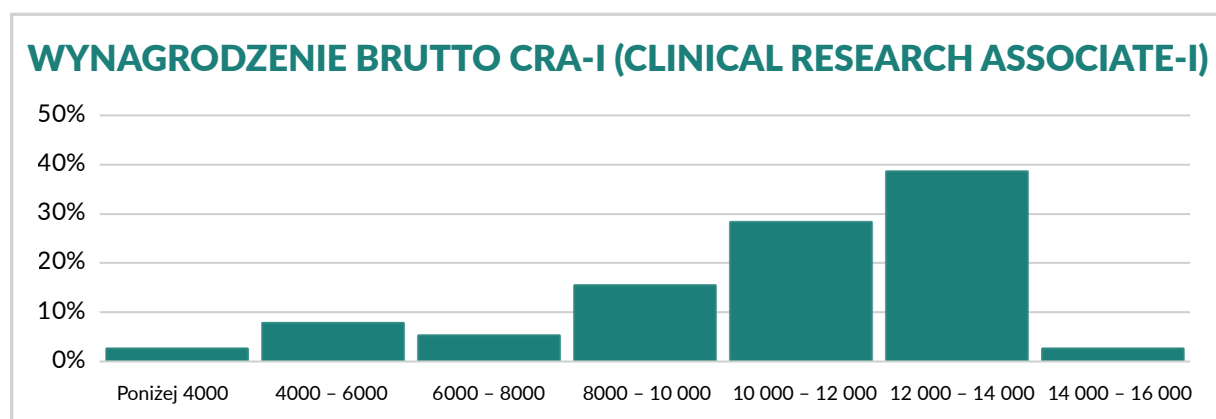
W środowisku trwa gorąca dyskusja odnośnie ról oraz bezpośredniego wpływu na jakość prowadzonego badania klinicznego i co za tym idzie wysokości wynagrodzeń. Wydaje się, że rola koordynatora badania klinicznego w całym procesie badawczym jest zdecydowanie bardziej newralgiczna i odpowiedzialna aniżeli monitora badań klinicznych. Jeżeli uznalibyśmy takie założenie za słuszne to poziom wynagrodzeń koordynatorów jest zdecydowanie niedoszacowany a monitorów przeszacowany.

Obecnie z uwagi na dużą ilość prowadzonych badań klinicznych na świecie, firmy farmaceutyczne oraz CRO prześcigają się w zatrudnianiu CRA (często bez doświadczeń), co doprowadziło do wzrostu wynagrodzeń nieadekwatnych do poziomu wiedzy i doświadczenia wielu tego typu zespołów. Średnia czasu pracy CRA w jednej firmie wynosi często mniej niż 12 miesięcy. Jest wiele krajów, w których ponad 20% monitorów badań klinicznych zmienia pracę raz w roku, będąc skuszonymi kolejnymi łatwymi podwyżkami oferowanymi przez branżę. Na rynku zarówno międzynarodowym, jak i w Polsce są firmy, które wypłacają monitorom badań klinicznych dodatki w wysokości 10.000 USD za zmianę pracodawcy. Koniec końców odbija się to na spadku zaangażowania pracowników, pogarszającej się jakości oraz coraz większych kosztach po stronie sponsora badań

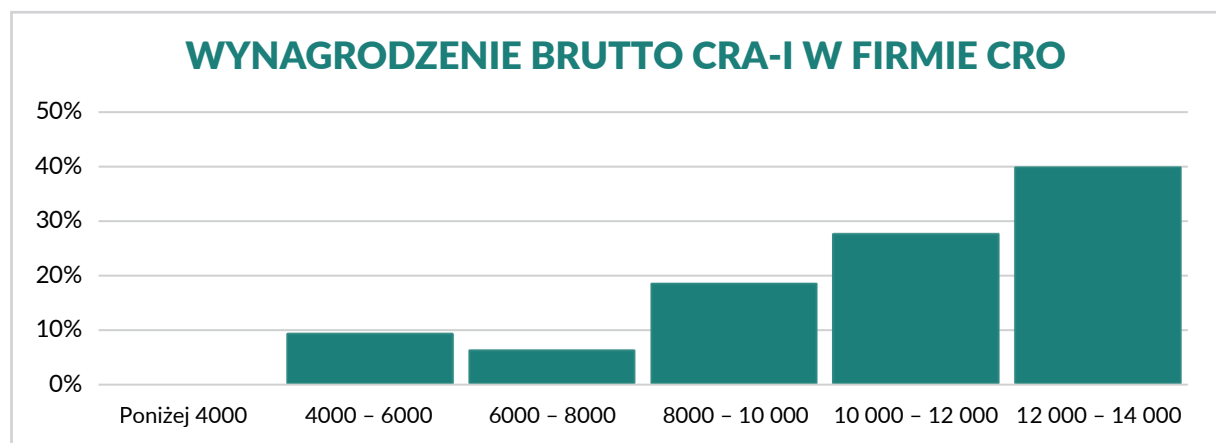
klinicznych. Z uwagi na to, że firmy CRO bardzo chętnie zatrudniają na stanowiska CRA doświadczonych koordynatorów, ośrodki również borykają się z dużą fluktuacją pracowników. Stanowi to pewnego rodzaju samonapędzające się koło spadku jakości i zaangażowania pracownika po obu stronach – CRO i Ośrodkach.

Wynagrodzenie Clinical Research Associate-I (CRA-I) w zależności od pracodawcy

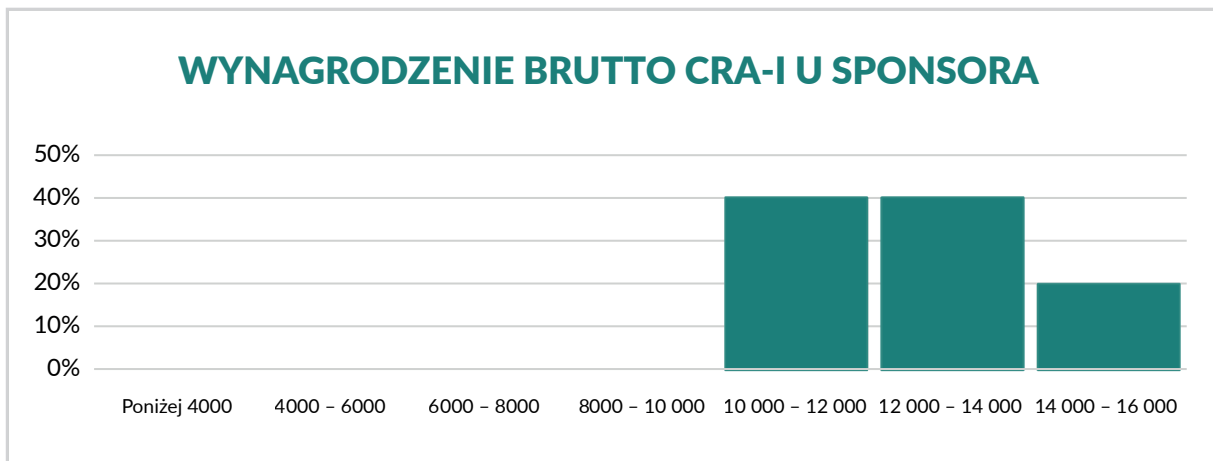
Widelki zarobkowe na stanowisku Clinical Research Associate-I (Monitora badań klinicznych I) są bardzo rozległe (od poniżej 4 000 zł do 16 000 zł brutto). Jest to stanowisko, na którym widać duże rozwarstwienie. Wiele firm w inny sposób definiują zakres obowiązków, co przekłada się na różnice w wynagrodzeniu. Pomimo takiego rozkładu danych, 84% ankietowanych zarabia powyżej 8 000 zł brutto miesięcznie, a 38% deklaruje zarobki pomiędzy 12 000 a 14 000 zł brutto.



• Ryc. 19 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CRA-I. N=39



• Ryc. 20 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CRA-I zatrudnionych w firmie CRO. N=33

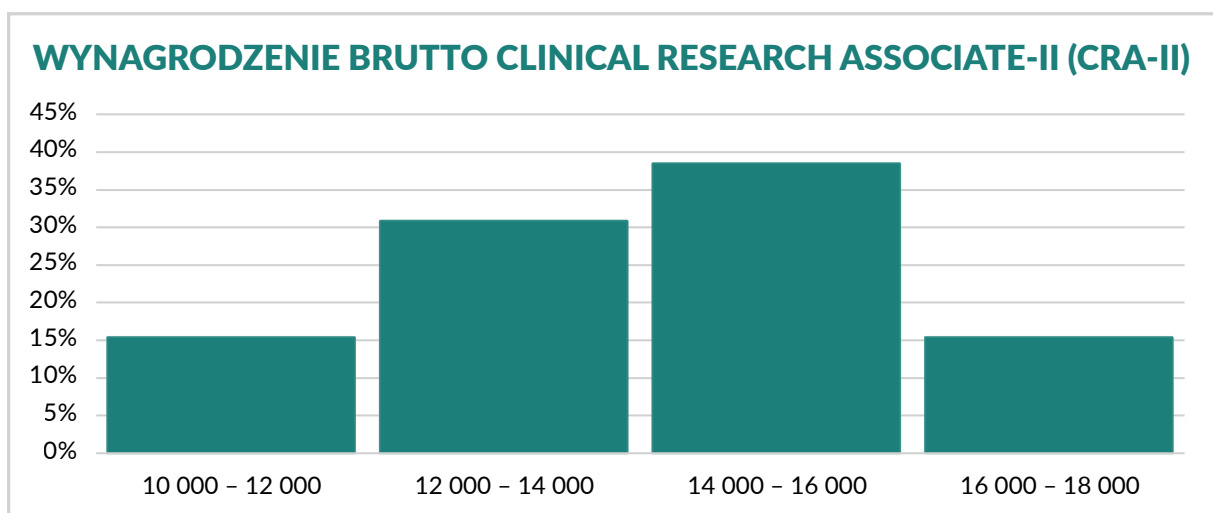


• Ryc. 21 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CRA-I zatrudnionych w firmie farmaceutycznej (po stronie sponsora). N=5

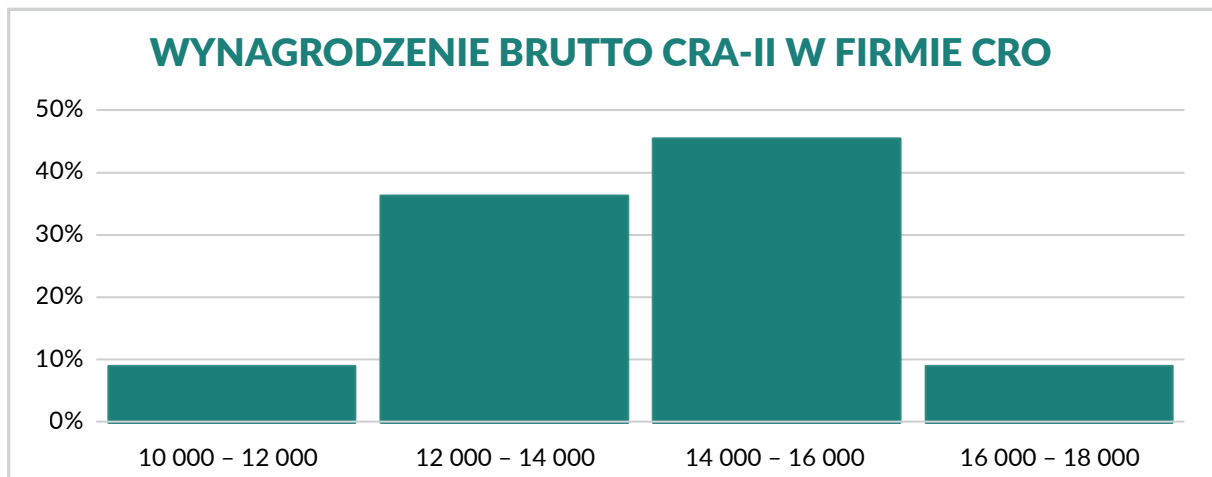
Podobnie jak w przypadku CTA, wynagrodzenie oferowane przez firmy CRO mieści się w dużo szerszych zakresach, podczas gdy poziom wynagrodzeń po stronie sponsora jest bardziej jednolity. Firmy farmaceutyczne oferują zazwyczaj wyższe wynagrodzenie niż CRO.

Wynagrodzenie Clinical Research Associate-II (CRA-II) w zależności od pracodawcy

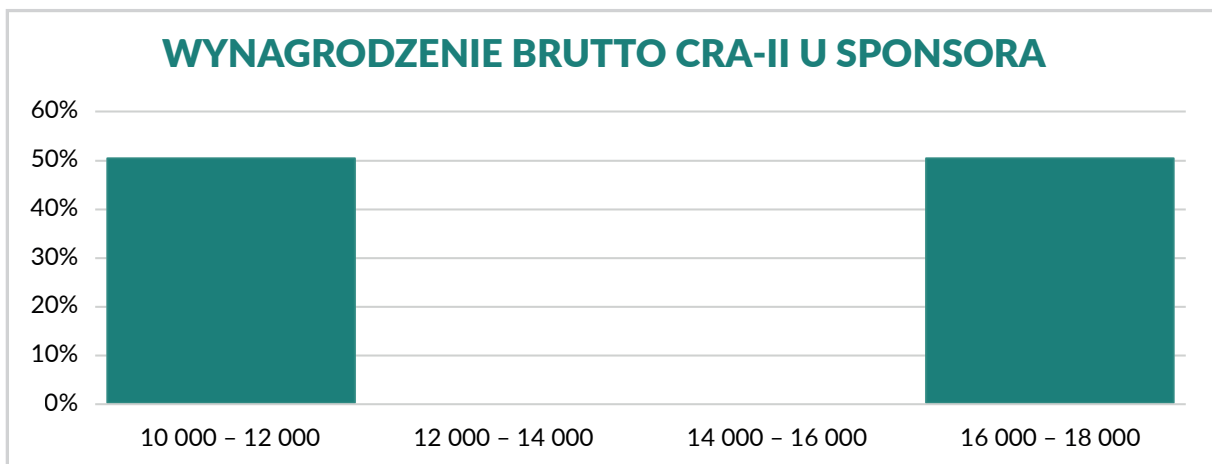
Zarobki na stanowisku Clinical Research Associate-II mieszczą się w zakresie do 18 000 złotych brutto. Deklarowane zarobki rozkładają się w podobnym stopniu pomiędzy przedziałami 12 000 zł - 14 000 zł brutto oraz 14 000 - 16 000 zł brutto.



• Ryc. 22 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CRA-II. N=13



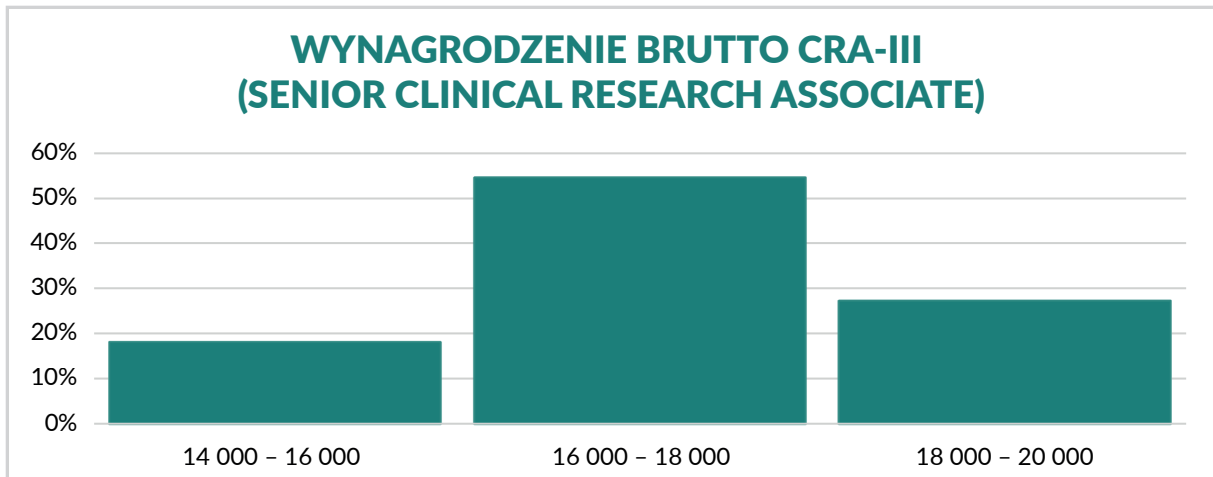
▪ Ryc. 23 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CRA-II zatrudnionych w firmie CRO. N=11



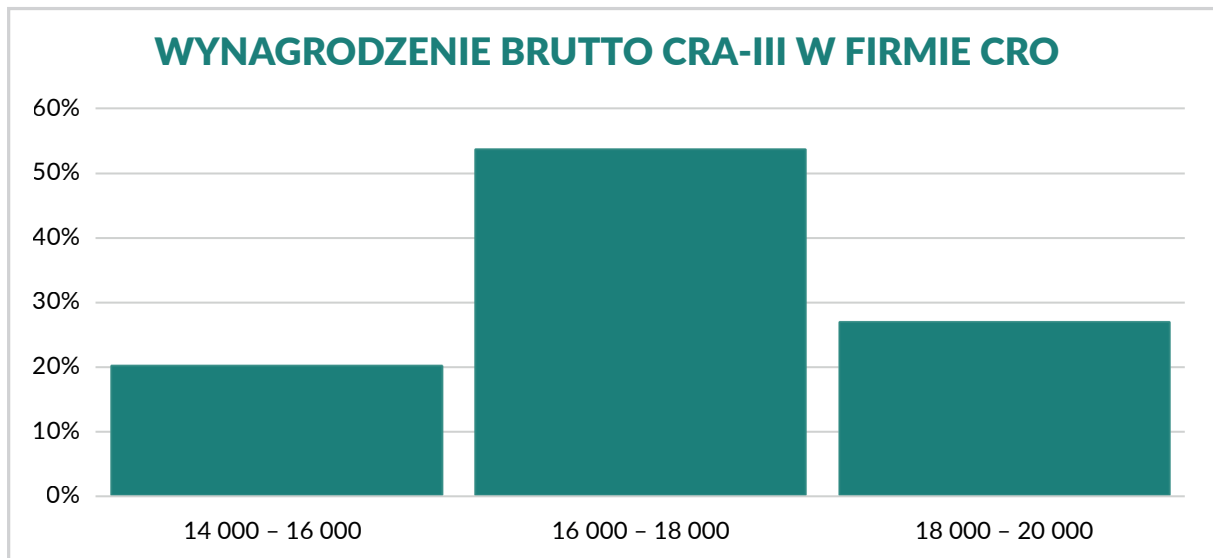
▪ Ryc. 24 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CRA-II zatrudnionych w firmie farmaceutycznej (po stronie sponsora). N=2

Wynagrodzenie Clinical Research Associate-III (CRA-III) w zależności od pracodawcy

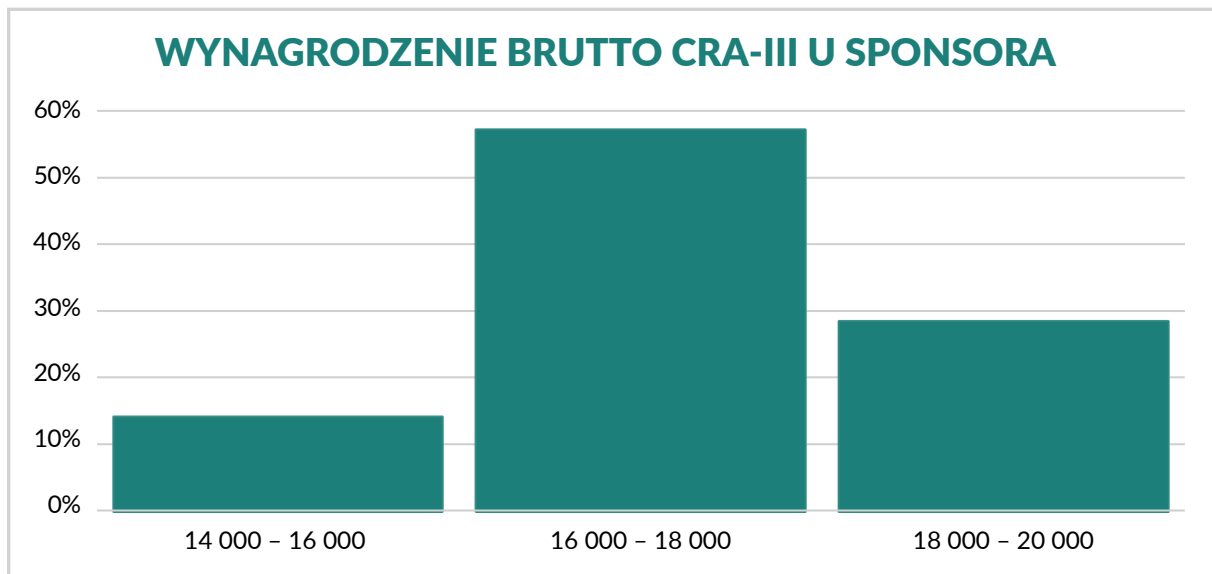
Zarobki osób pracujących jako Senior Clinical Research Associate (Senior CRA) / Clinical Research Associate-III (CRA-III) wahają się pomiędzy 14 000 – 20 000 zł brutto. Blisko 60% ankietowanych deklaruje, że zarabia pomiędzy 16 000 a 18 000 złotych brutto.



▪ Ryc. 25 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CRA-III. N=22



▪ Ryc. 26 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CRA-III zatrudnionych w firmie CRO. N=15



▪ Ryc. 27 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto na stanowisku CRA-III zatrudnionych w firmie farmaceutycznej (po stronie sponsora). N=7

Wynagrodzenia na stanowisku CRA-III są bardzo podobne w firmach CRO i po stronie sponsora. Nie widać wyraźnych różnic w wynagrodzeniach, jakie można było obserwować dla innych stanowisk (np. CRC)

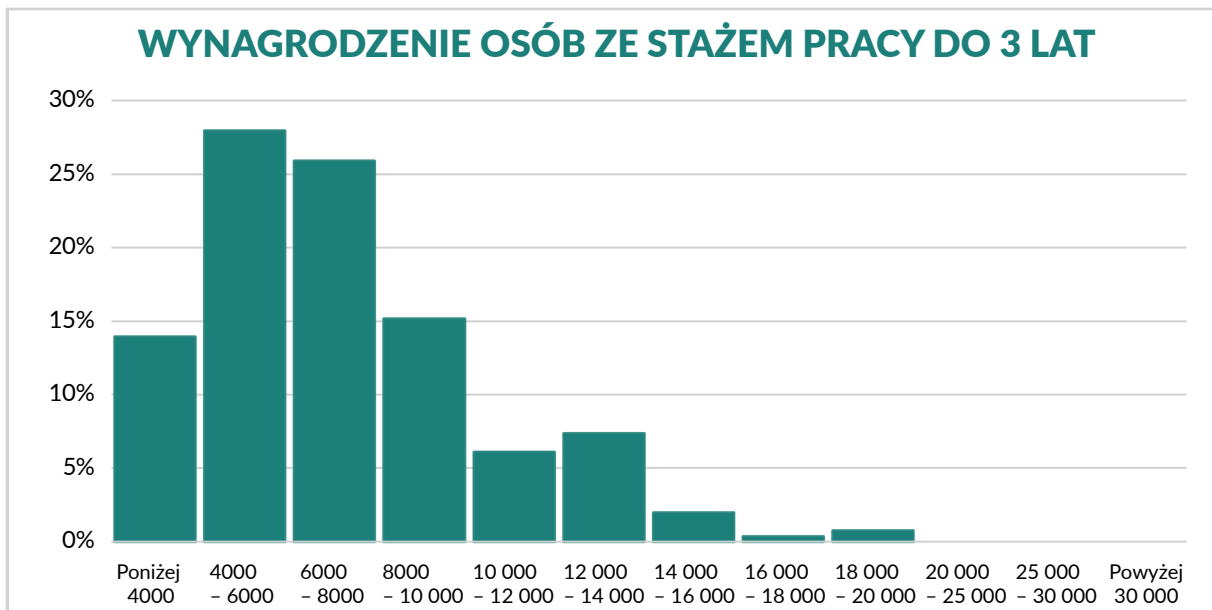


IV. Różnice w wynagrodzeniach w zależności od stażu pracy

Jednym z głównych czynników wpływających na poziom wynagrodzenia jest doświadczenie w branży i coraz bardziej odpowiedzialne stanowiska, zajmowane wraz z jego wzrostem. Dane na temat wynagrodzenia zestawiliśmy z doświadczeniem w branży badań klinicznych.

Wynagrodzenie osób ze stażem pracy w branży do 3 lat

Zarobki osób z doświadczeniem zawodowym w obszarze badań klinicznych do 3 lat mieszczą się w bardzo szerokim zakresie. Wynagrodzenia rozpoczynają się od kwot poniżej 4000 i sięgają aż do 20 000 złotych brutto. 54% ankietowanych z takim doświadczeniem zadeklarowało, że ich miesięczne wynagrodzenie mieści się w przedziale 4 000 – 8 000 złotych, a ponad 30% zarabia powyżej 8 000 zł brutto miesięcznie. Tylko niecałe 4% wszystkich ankietowanych pracujących do 3 lat na rynku zarabia powyżej 14 000 zł brutto.



▪ Ryc. 28 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto wśród osób ze stażem pracy w branży badań klinicznych do 3 lat. N=243

Komentarz eksperta

Edyta Kwiatkowska-Doniec

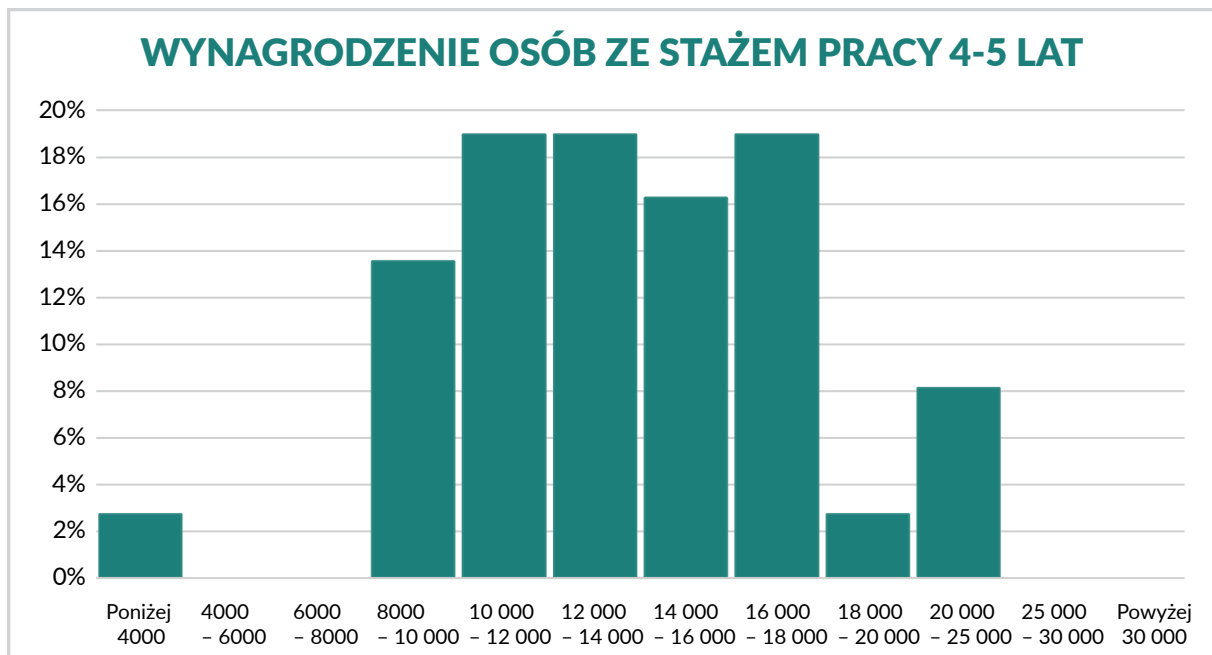
QA AND COMPLIANCE SPECIALIST W FIRMIE CRO, WCZEŚNIEJ CLINICAL RESEARCH SITE MANAGER W OŚRODKU BADAŃ KLINICZNYCH

Wyniki ankiety, dotyczące wysokości miesięcznego wynagrodzenia, jednoznacznie wskazują na bardzo dużą rozpiętość uzależnioną w większości przypadków od stażu pracy oraz zajmowanego stanowiska. Przedstawiony raport w moim odczuciu powinien napawać optymizmem osoby, które rozważają rozpoczęcie kariery w obszarze badań klinicznych. Perspektywa rozwoju, zapewniona przez możliwość zajmowania różnorodnych stanowisk wraz z obiecującym wzrostem wynagrodzenia, przyciąga zarówno młodych ludzi, poszukujących dopiero swojej drogi zawodowej, jak i doświadczonych pracowników często zastanawiających się nad zmianą branży i poszukujących nowych wyzwań w ciekawym, rozwojowym środowisku.

Co mnie osobiście zaskoczyło to osiągnięte wynagrodzenie powyżej 8000,00 PLN u ponad 30% ankietowanych, pracujących w branży poniżej 3 lat. To bardzo wyraźny sygnał, że branża badań klinicznych jest rynkiem mocno konkurencyjnym i perspektywicznym, a pracownicy w stosunkowo krótkim czasie mają szansę na osiągnięcie wynagrodzenia znacząco przewyższającego przeciętne miesięczne wynagrodzenie mierzone w skali naszego kraju.

Wynagrodzenie osób ze stażem pracy w branży 4-5 lat

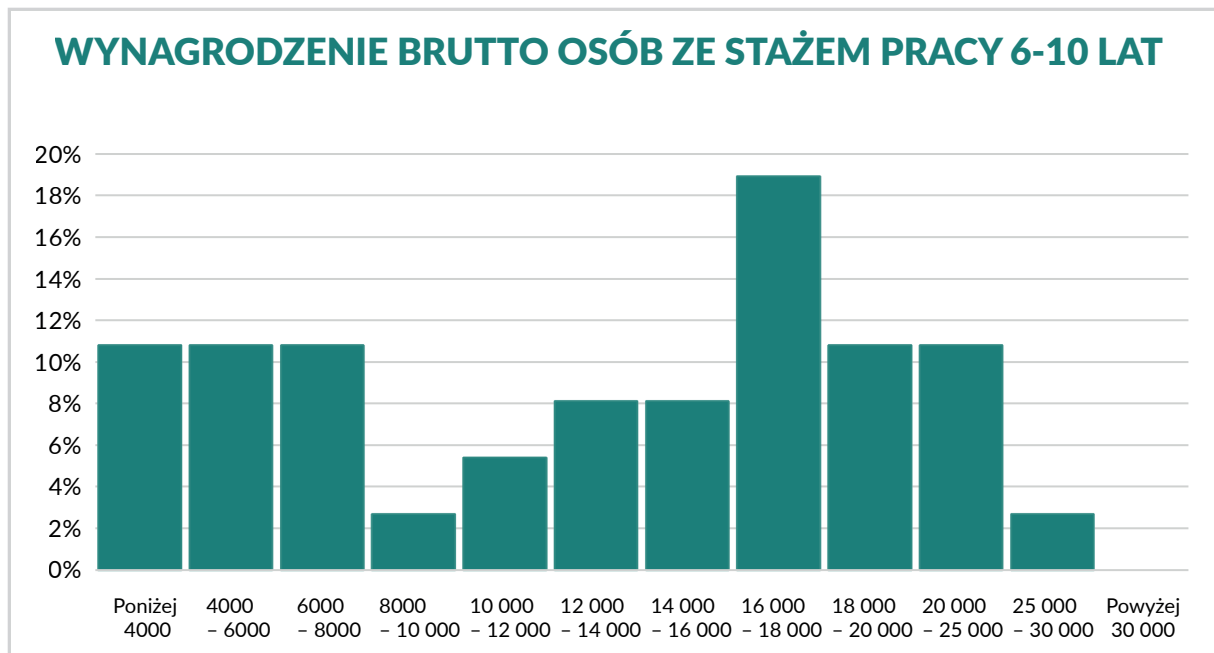
Miesięczne wynagrodzenie brutto wśród osób pracujących w branży badań klinicznych między 4 a 5 lat mieszczą się w głównej mierze w przedziale 8 000 zł – 18 000 zł brutto – aż 87% ankietowanych udzieliło takich odpowiedzi. Zarobki rozkładają się równomiernie pomiędzy poszczególnymi przedziałami. Jedynie niewielka ilość osób, tylko 11%, odpowiedziało, że ich miesięczne zarobki są wyższe niż 18 000 zł brutto.



▪ Ryc. 29 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto wśród osób ze stażem pracy w branży badań klinicznych 4-5 lat. N=37

Wynagrodzenie osób ze stażem pracy w branży 6-10 lat

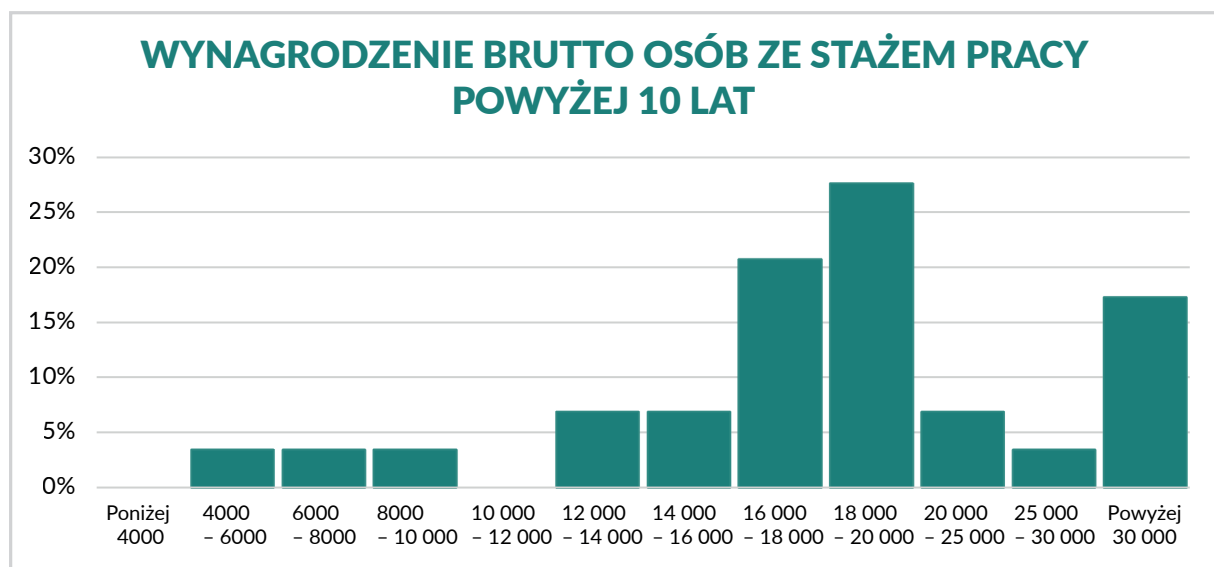
Deklarowane wynagrodzenia osób z doświadczeniem pomiędzy 6 a 10 lat są bardzo zróżnicowane. 41% ankietowanych wskazało, że ich zarobki mieszczą się w przedziale 16 000 zł – 25 000 zł brutto.



▪ Ryc. 30 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto wśród osób ze stażem pracy w branży badań klinicznych 6-10 lat. N=37

Wynagrodzenie brutto osób ze stażem pracy powyżej 10 lat

Wśród osób z doświadczeniem powyżej 10 lat, połowa ankieterowanych deklarowała zarobki mieszczące się w zakresie 16 000 zł – 20 000 zł brutto. Aż 17% osób wskazało wynagrodzenie przekraczające 30 000 zł brutto miesięcznie.



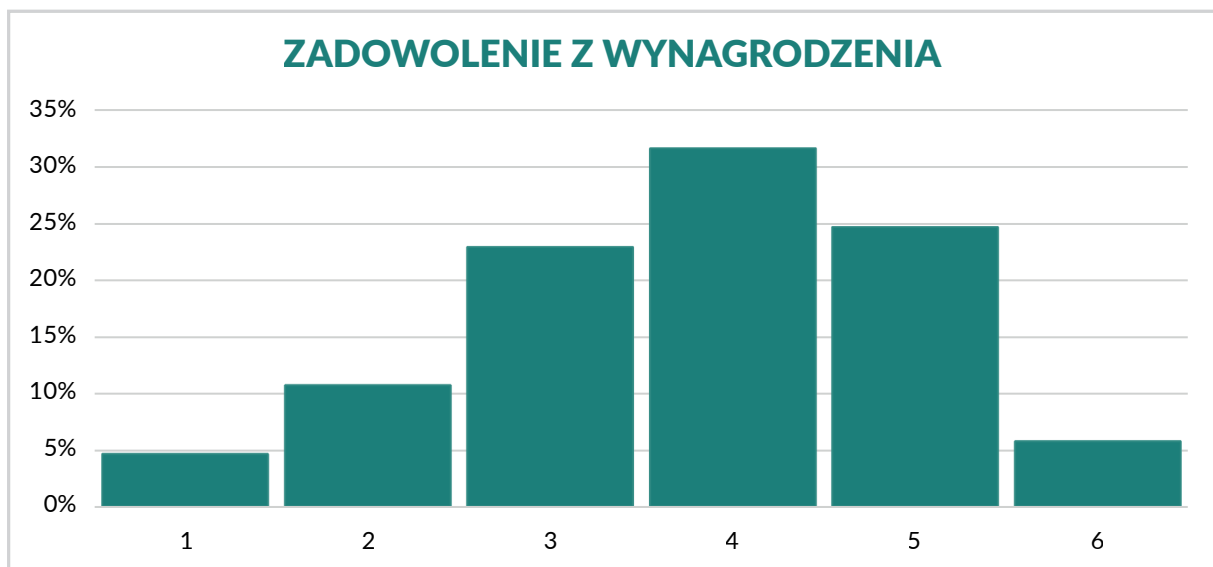
▪ Ryc. 31 Deklarowane przez respondentów wynagrodzenie brutto wśród osób ze stażem pracy w branży badań klinicznych powyżej 10 lat. N=29



V. Preferencje i zadowolenie z warunków pracy osób z branży badań klinicznych

Zadowolenie z wynagrodzenia w branży badań klinicznych

Respondenci ocenili zadowolenie z obecnych zarobków w skali 1-6, gdzie 1 to „w ogóle nie jestem zadowolony, a 6 to „jestem w pełni zadowolony”.



▪ Ryc. 32 Deklarowane przez respondentów zadowolenie z wynagrodzenia w skali 1-6, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie jestem zadowolony” a 6 „jestem w pełni zadowolony”. N=346

Pracownicy branży badań klinicznych w Polsce są w większości zadowoleni z wysokości swoich wynagrodzeń. 31% ankietowanych wskazała poziom zadowolenia 5 lub 6 w 6-stopniowej skali. Jedynie 5% ankietowanych oceniło zadowolenie ze swoich zarobków jako „w ogóle nie jestem zadowolony”.

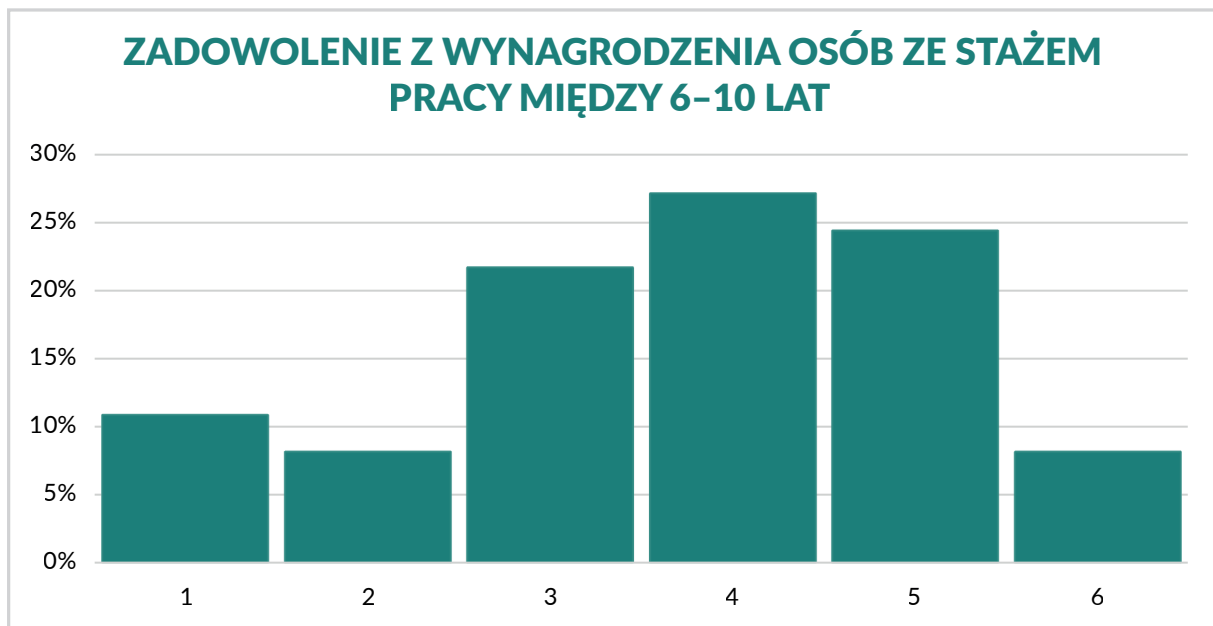
Zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia zestawiono także ze stażem pracy w branży.



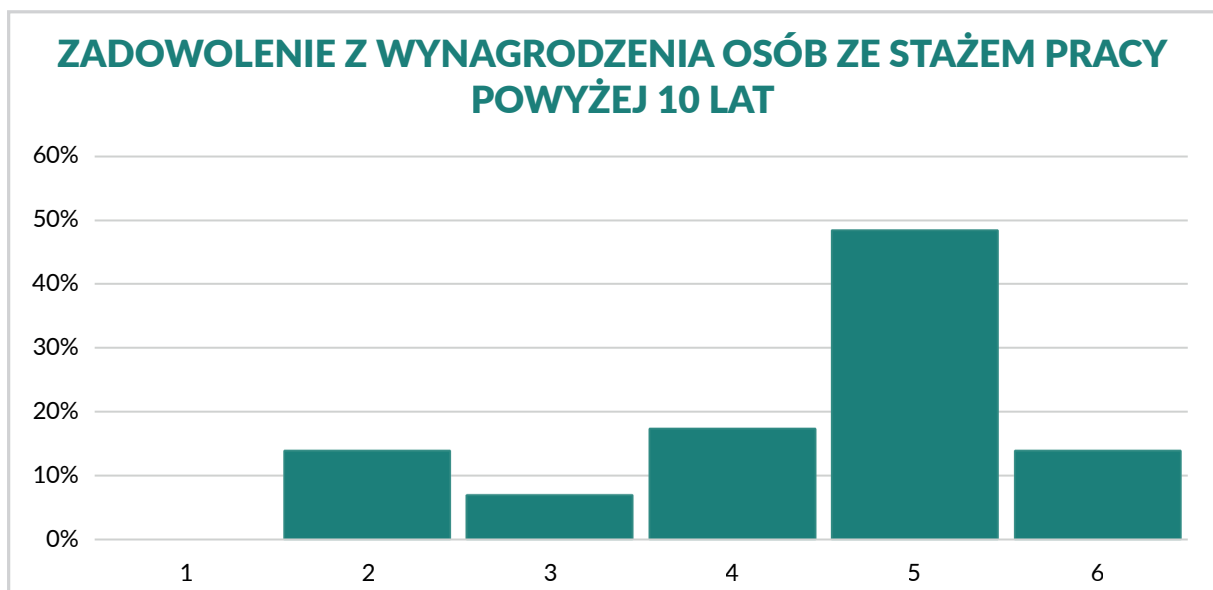
▪ Ryc. 33 Deklarowane przez respondentów posiadających do 3 lat doświadczenia w branży badań klinicznych zadowolenie z wynagrodzenia w skali 1-6, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie jestem zadowolony” a 6 „jestem w pełni zadowolony”. N=243



▪ Ryc. 34 Deklarowane przez respondentów posiadających 4-5 lat doświadczenia w branży badań klinicznych zadowolenie z wynagrodzenia w skali 1-6, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie jestem zadowolony” a 6 „jestem w pełni zadowolony”. N=37



▪ Ryc. 35 Deklarowane przez respondentów posiadających 6-10 lat doświadczenia w branży badań klinicznych zadowolenie z wynagrodzenia w skali 1-6, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie jestem zadowolony” a 6 „jestem w pełni zadowolony”. N=37



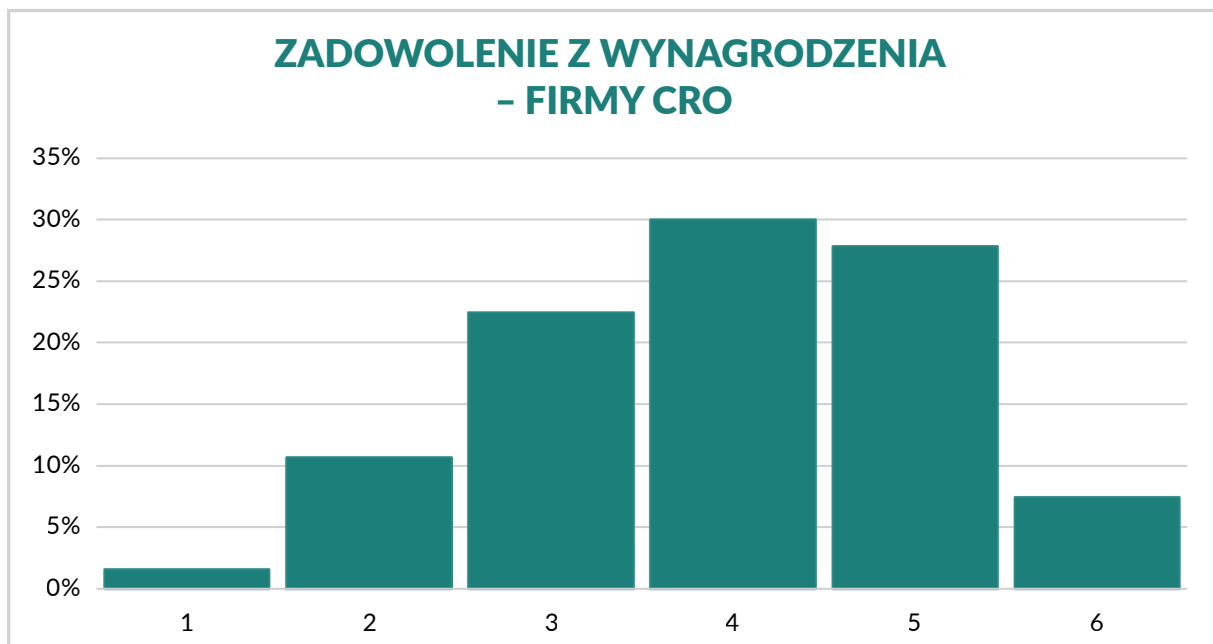
▪ Ryc. 36 Deklarowane przez respondentów posiadających powyżej 10 lat doświadczenia w branży badań klinicznych zadowolenie z wynagrodzenia w skali 1-6, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie jestem zadowolony” a 6 „jestem w pełni zadowolony”. N=29

Średnia ocena zadowolenia z uzyskiwanego wynagrodzenia w zależności od stażu pracy w branży wynosiła:

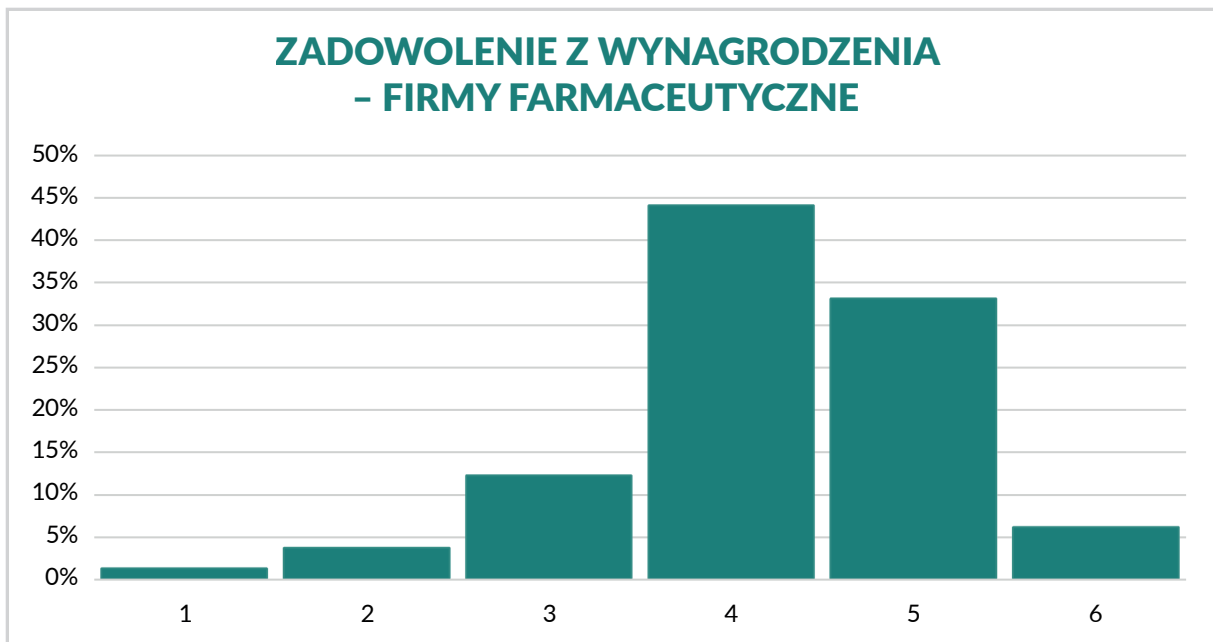
- osoby ze stażem pracy do 3 lat – średnia ocena: 3,70 w skali do 6,
- osoby ze stażem pracy 4-5 lat – średnia ocena: 3,89 w skali do 6,
- osoby ze stażem 6-10 lat – średnia ocena: 3,70 w skali do 6,
- osoby ze stażem powyżej 10 lat – średnia ocena: 4,41 w skali do 6.

Głównym powodem obserwowanych średnich oraz ich wzrostu jest wzrost wynagrodzeń bezpośrednio powiązany z doświadczeniem na rynku. Ze względu na złożoną hierarchię stanowisk, pracownicy mają duże pole do rozwoju zawodowego, a co za tym idzie dalszego zwiększania wynagrodzenia. Już dziś obserwujemy bardzo dużą dynamikę tego rynku i trend ten będzie się tylko umacniał.

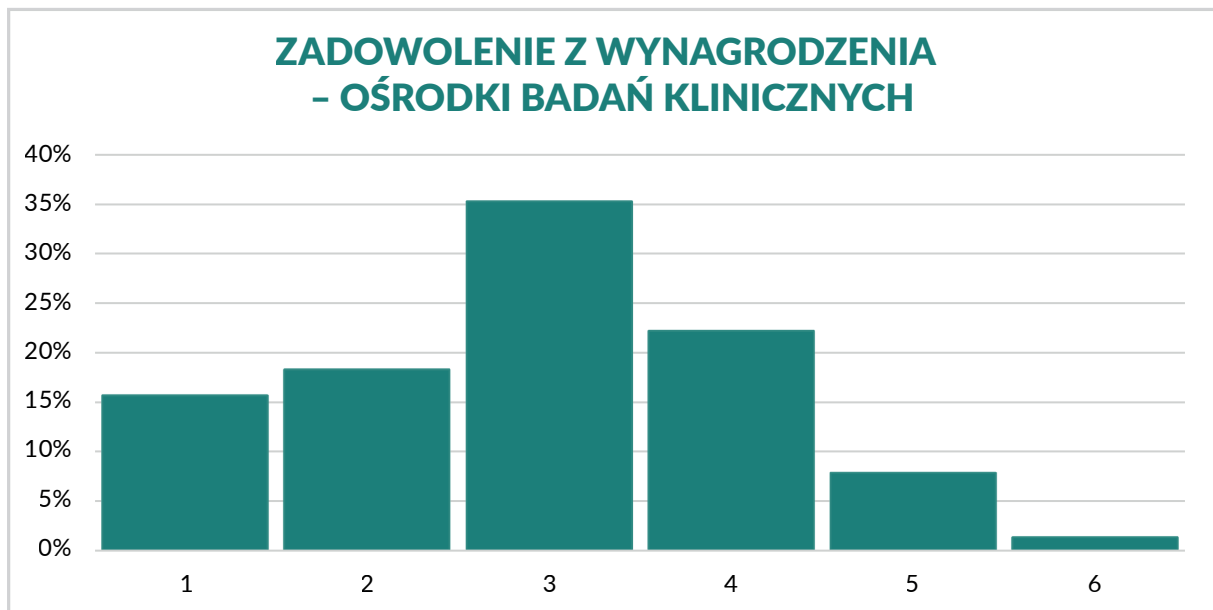
Zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia zestawiono z danymi na temat pracodawcy.



- **Ryc. 37** Deklarowane przez respondentów zatrudnionych w firmach CRO zadowolenie z wynagrodzenia w skali 1-6, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie jestem zadowolony” a 6 „jestem w pełni zadowolony”. N=187



▪ Ryc. 38 Deklarowane przez respondentów zatrudnionych w firmach farmaceutycznych (po stronie sponsora) zadowolenie z wynagrodzenia w skali 1-6, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie jestem zadowolony” a 6 „jestem w pełni zadowolony”. N=82



▪ Ryc. 39 Deklarowane przez respondentów zatrudnionych w ośrodkach badań klinicznych zadowolenie z wynagrodzenia w skali 1-6, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie jestem zadowolony” a 6 „jestem w pełni zadowolony”. N=77

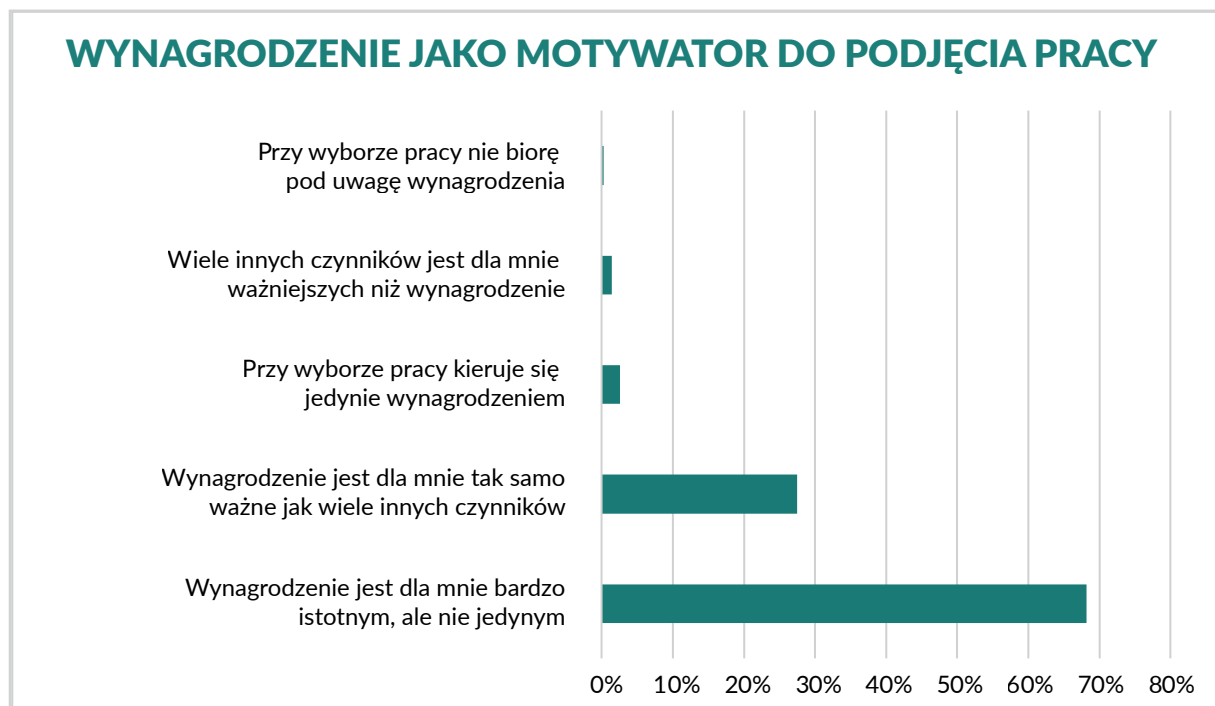
Średnia ocena zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia w zależności od pracodawcy:

- pracownicy firm CRO – średnia ocena: 3,94;
- pracownicy firm farmaceutycznych (sponsora)– średnia ocena: 4,22;
- pracownicy ośrodków badań klinicznych – średnia ocena: 2,92.

Zarówno pracownicy firm CRO, jak i firm farmaceutycznych są zadowoleni ze swoich wynagrodzeń. Znacznie niższe zadowolenie widzimy w przypadku pracowników ośrodków badań klinicznych. Jest to odzwierciedleniem niższych zarobków w ośrodkach w porównaniu do analogicznych stanowisk w firmach CRO lub firmach farmaceutycznych.

Znaczenie wynagrodzenia podstawowego w wyborze pracy

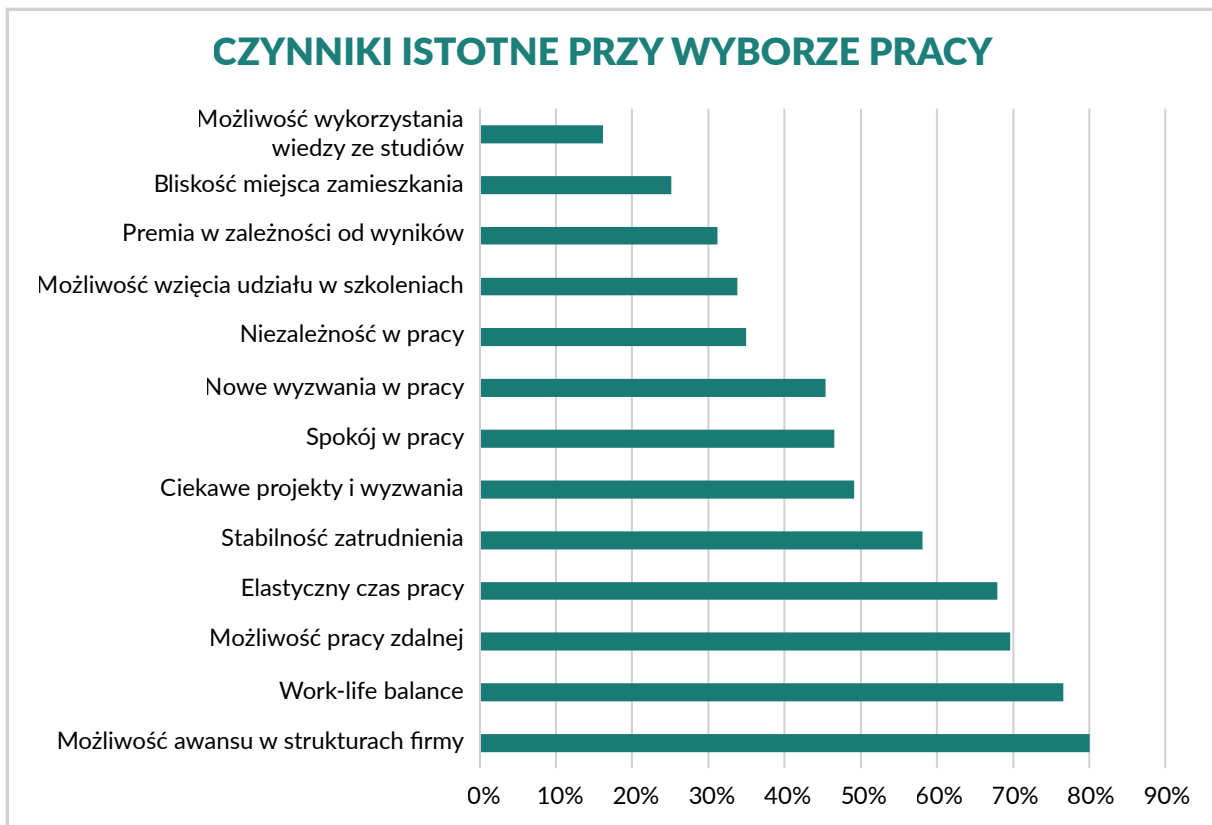
Ankietowani zostali zapytani o to, jakie znaczenie dla podjęcia nowej pracy ma wynagrodzenie podstawowe. Aż 68% ankietowanych zadeklarowało, że wynagrodzenie jest bardzo ważne, ale nie jest jedynym czynnikiem brany pod uwagę w wyborze pracy. Przyczyną takiego podejścia jest prawdopodobnie ogólnie wysoki poziom wynagrodzeń w branży oraz coraz bardziej widoczne zmiany społeczne, np. chęć zadbania o inne aspekty życia i work-life balance.



• Ryc. 40 Nastawienie do wynagrodzenia podstawowego pracowników branży badań klinicznych w momencie podejmowania decyzji o wyborze nowej pracy. N=346

Czynniki pozapłacowe motywujące do wyboru pracy

Ankietowani zostali zapytani także o czynniki, które mają wpływ na ich decyzję o wyborze nowej pracy. Respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.



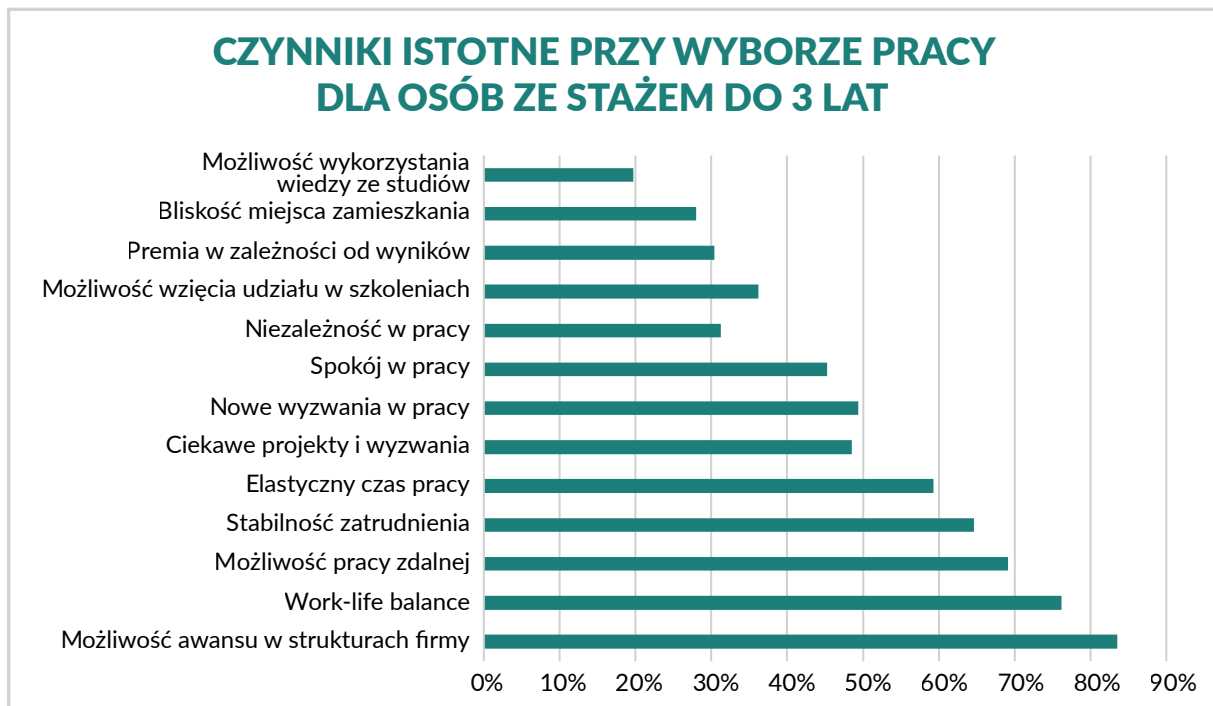
▪ Ryc. 41 Czynniki istotne dla pracowników branży badań klinicznych w momencie podejmowania decyzji o wyborze nowej pracy. Respondenci mogli wskazać więcej niż jeden czynnik. N=346

Wśród 4 najczęściej wymienianych czynników istotnych przy wyborze pracy, ankietowani wskazali, że oprócz wysokości wynagrodzenia biorą także pod uwagę:

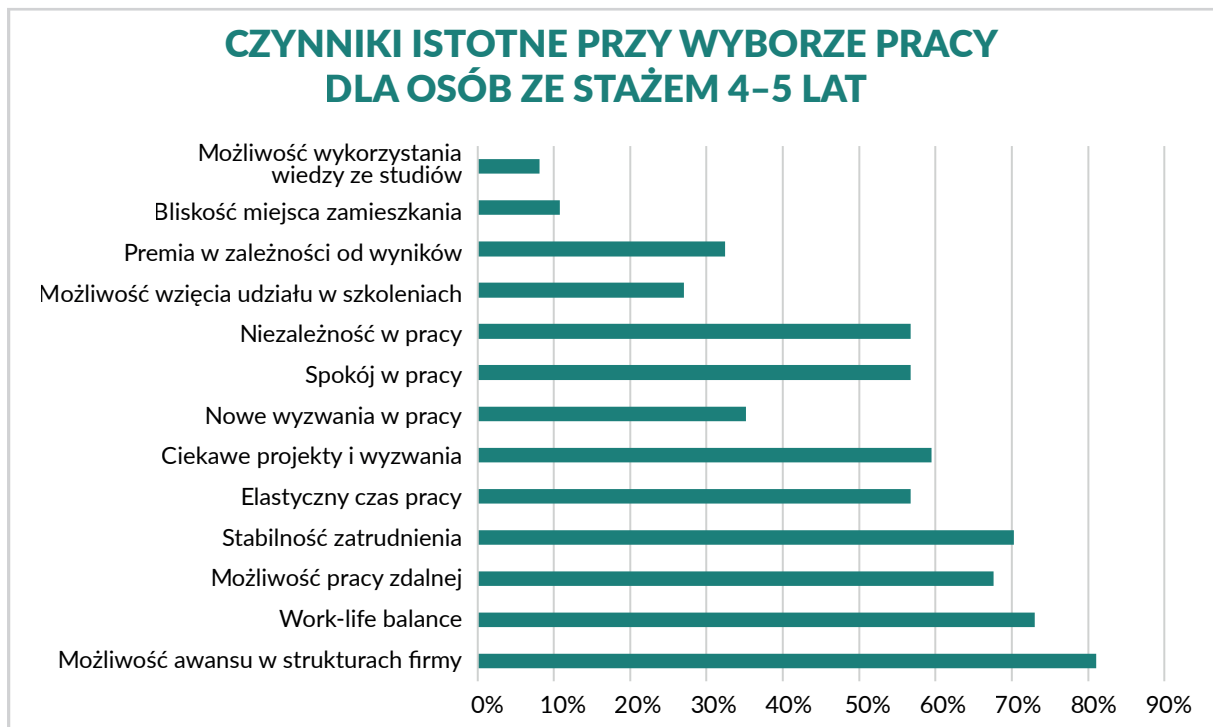
- możliwość awansu w strukturach firmy – 80% respondentów;
- work-life balance – 77% respondentów;
- możliwość pracy zdalnej – 70% respondentów;
- elastyczny czas pracy – 68% respondentów.

Możliwość rozwoju jest najważniejszym, poza płacą, czynnikiem wpływającym na wybór pracy. W czołówce czynników uwzględnianych przy wyborze pracy znajdują się udogodnienia, świadczące o potrzebie łączenia życia prywatnego i zawodowego. Work-life balance, możliwość pracy zdalnej oraz elastyczny czas pracy wskazywało blisko 7 na 10 ankietowanych. Pracownicy tego rynku coraz bardziej cenią sobie komfort pracy, co jest odzwierciedleniem zmian społecznych i zmian priorytetów pracowników.

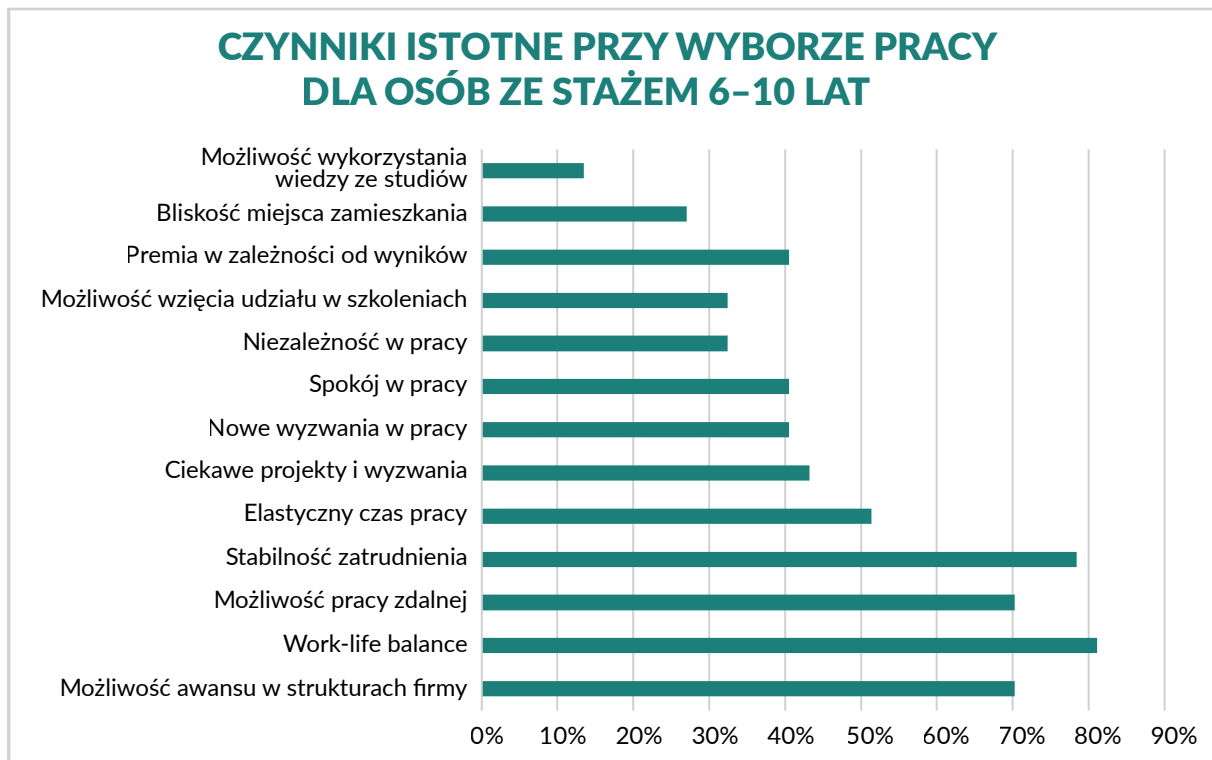
Czynniki wpływające na decyzję o wyborze pracy zestawiono także ze stażem pracy.



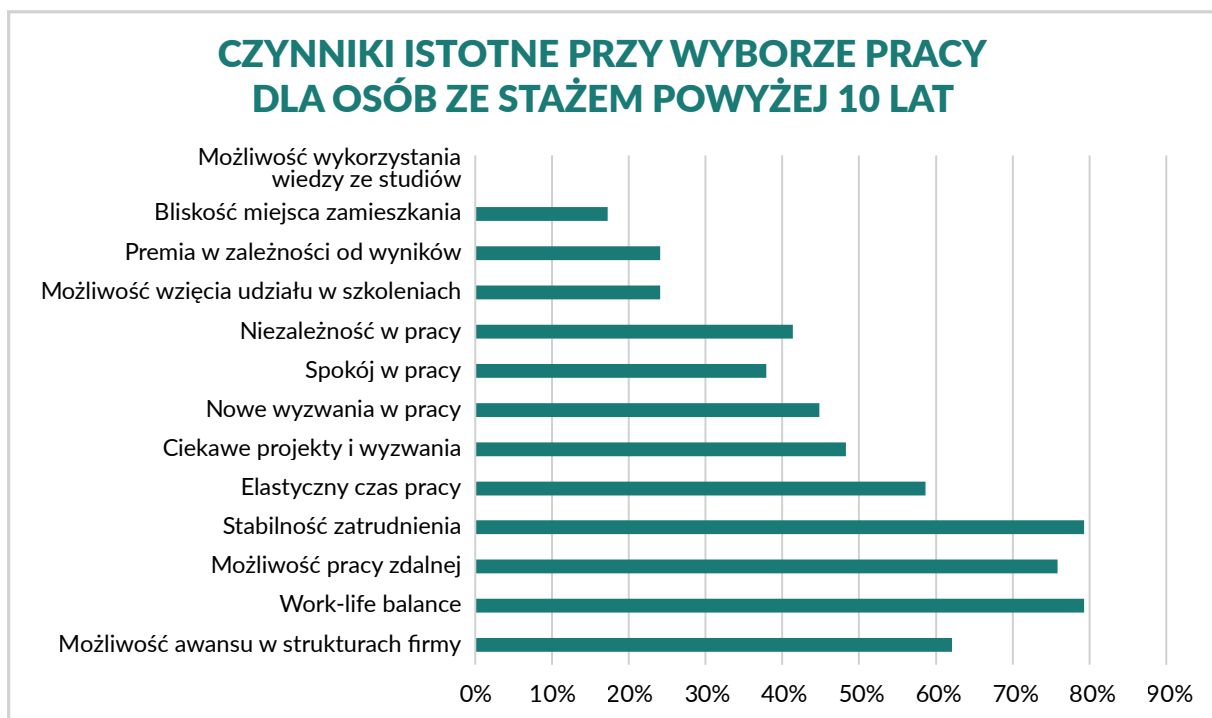
▪ **Ryc. 42** Czynniki istotne dla pracowników branży badań klinicznych posiadających do 3 lat doświadczenia w momencie podejmowania decyzji o wyborze nowej pracy. Respondenci mogli wskazać więcej niż jeden czynnik. N=243



▪ **Ryc. 43** Czynniki istotne dla pracowników branży badań klinicznych posiadających 4-5 lat doświadczenia w momencie podejmowania decyzji o wyborze nowej pracy. Respondenci mogli wskazać więcej niż jeden czynnik. N=37



▪ Ryc. 44 Czynniki istotne dla pracowników branży badań klinicznych posiadających 6-10 lat doświadczenia w momencie podejmowania decyzji o wyborze nowej pracy. Respondenci mogli wskazać więcej niż jeden czynnik. N=37

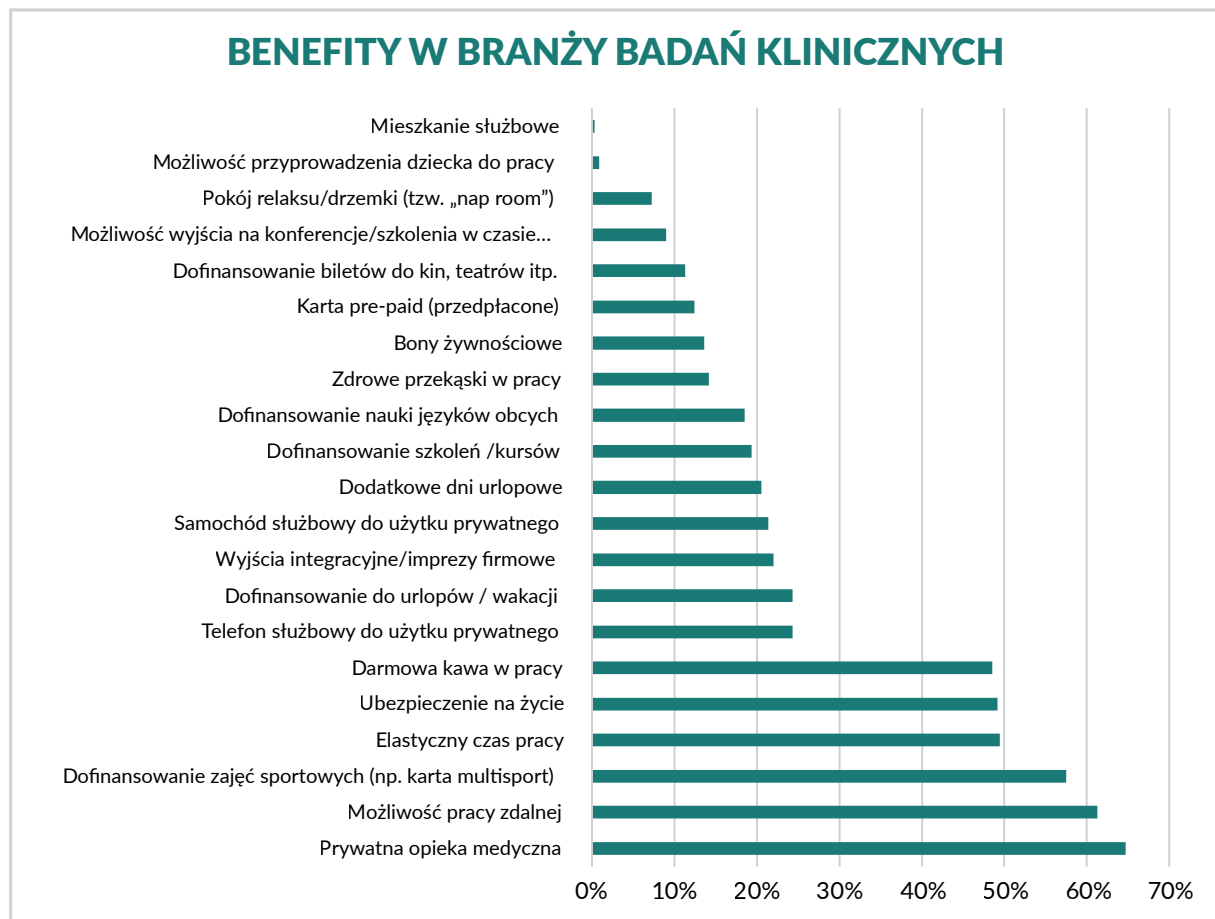


▪ Ryc. 45 Czynniki istotne dla pracowników branży badań klinicznych posiadających powyżej 10 lat doświadczenia w momencie podejmowania decyzji o wyborze nowej pracy. Respondenci mogli wskazać więcej niż jeden czynnik. N=29

Dla osób ze stażem pracy do 6 lat najistotniejszym czynnikiem motywującym do wyboru miejsca pracy jest możliwość awansu. Natomiast dla osób ze stażem pracy powyżej 6 lat najważniejszymi czynnikami okazały się work-life balance oraz elastyczny czas pracy. Co ciekawe, w obrębie wszystkich grup premia znajduje się pod koniec istotnych czynników. Dla ankietowanych mało ważna jest także bliskość pracy do miejsca zamieszkania. Nie jest to zaskoczeniem, ponieważ dla wielu stanowisk w tym sektorze częste podróże są na porządku dziennym i należą do specyfiki zawodu, jak np. w przypadku monitorów badań klinicznych (CRA).

Benefity oferowane przez pracodawców w sektorze badań klinicznych

Ankietowani zostali zapytani także o benefity oferowane przez obecnego pracodawcę. Respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.



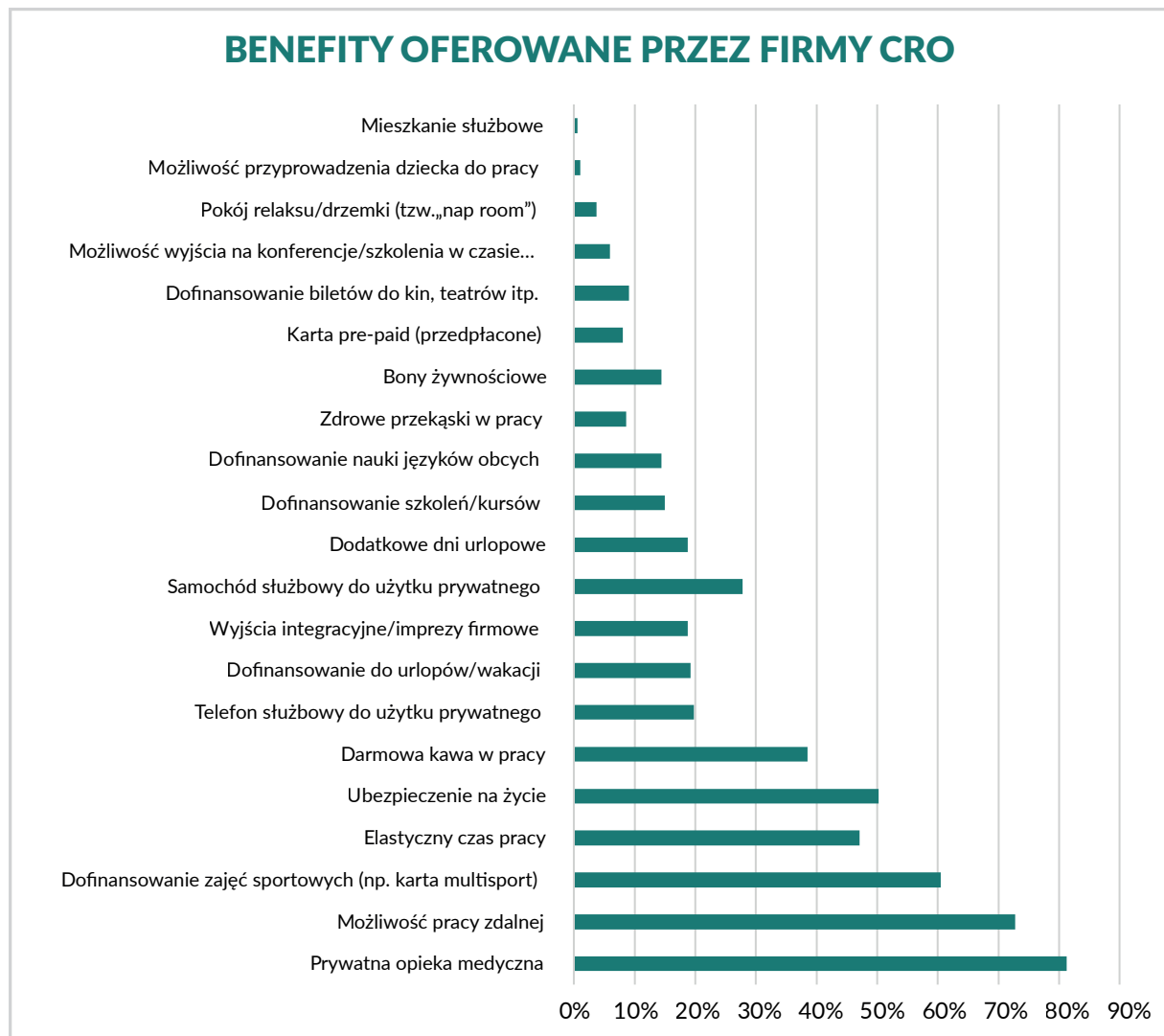
▪ Ryc. 46 Benefity oferowane przez pracodawców w branży badań klinicznych. Respondenci mogli wskazać więcej niż jeden czynnik. N=346

Najczęściej oferowanymi przez pracodawców benefitami są:

- prywatna opieka medyczna – 65% respondentów,
- możliwość pracy zdalnej – 61% respondentów,
- dofinansowanie do zajęć sportowych (karta Multisport) – 58% respondentów,
- elastyczny czas pracy – 49% respondentów.

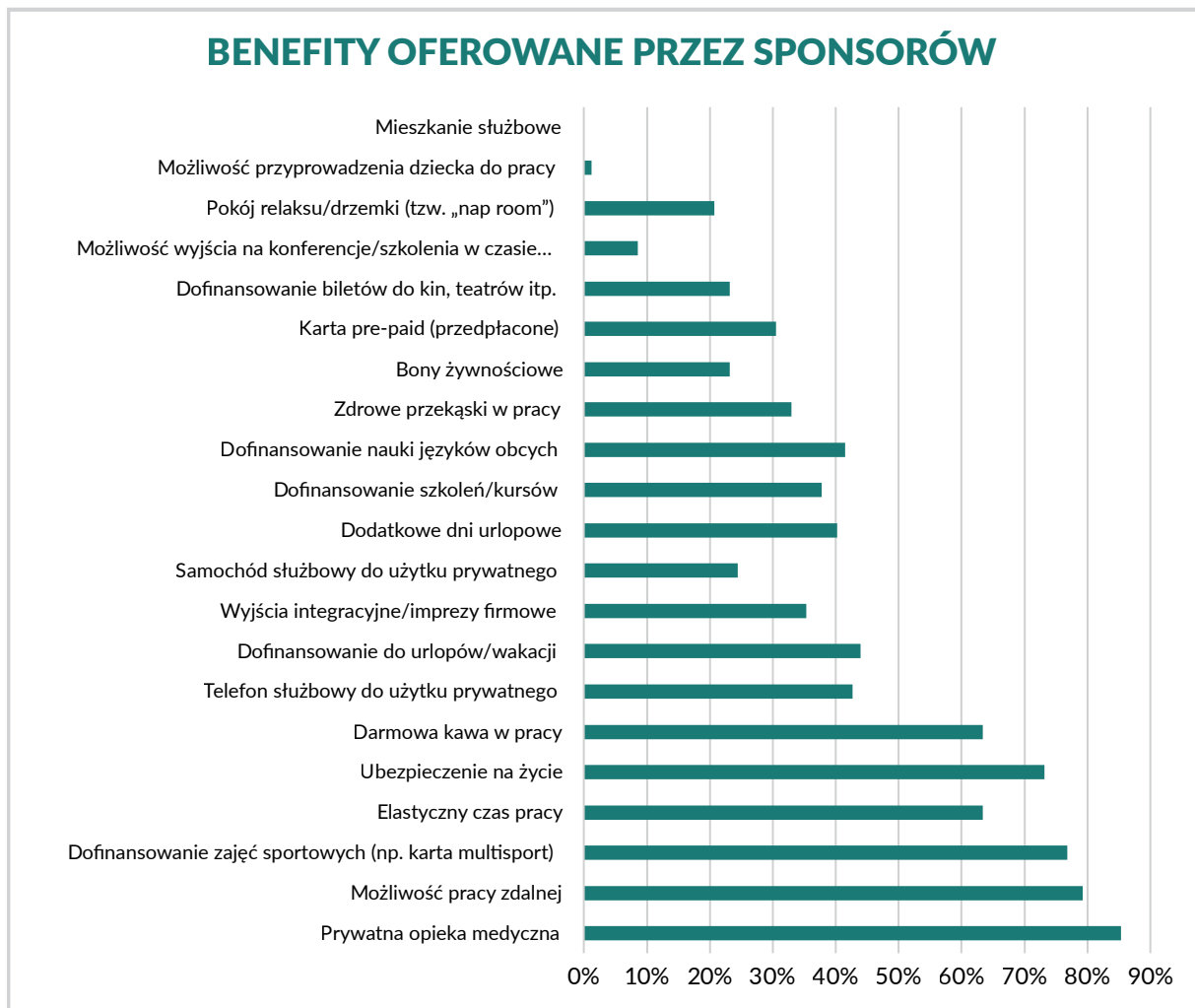
Benefitami, które według ankietowanych praktycznie w ogóle nie występują w tej branży, są mieszkania służbowe i możliwość przyprowadzenia dziecka do pracy. Na uwagę zasługuje fakt oferowania przez pracodawców szerokiego wachlarza benefitów – stanowi to standard rynkowy.

Benefity oferowane przez pracodawców różnią się na rynku. Poniżej sprawdzisz rozkład odpowiedzi, wśród ankietowanych pracujących w różnych rodzajach miejsc.



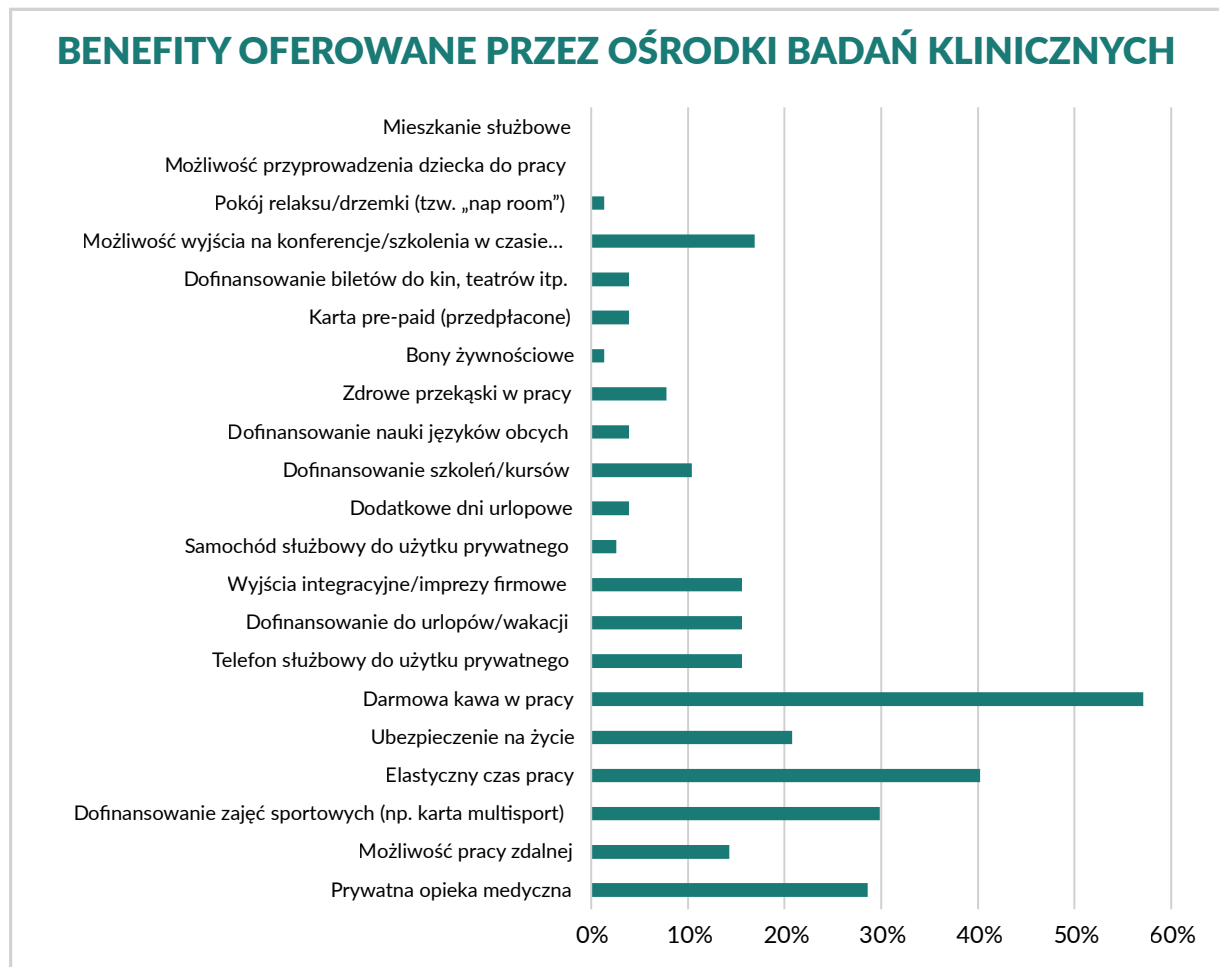
▪ Ryc. 47 Benefity oferowane pracownikom przez firmy CRO. Respondenci mogli wskazać więcej niż jeden czynnik. N=187

BENEFITY OFEROWANE PRZEZ SPONSORÓW



▪ Ryc. 48 Benefity oferowane pracownikom przez firmy farmaceutyczne. Respondenci mogli wskazać więcej niż jeden czynnik. N=82

BENEFITY OFEROWANE PRZEZ OŚRODKI BADAŃ KLINICZNYCH



• Ryc. 49 Benefity oferowane pracownikom przez ośrodki badań klinicznych. Respondenci mogli wskazać więcej niż jeden czynnik. N=77

Pakiety benefitów oferowane pracownikom ośrodków badań klinicznych są znacznie mniej rozbudowane niż te oferowane przez firmy farmaceutyczne i firmy CRO. Benefitem, który dominuje w ośrodkach badań klinicznych jest dostęp do darmowej kawy, elastyczny czas pracy oraz dofinansowanie do zajęć sportowych (np. karty Multisport). W firmach CRO i firmach farmaceutycznych najczęściej wymienianym benefitem jest to prywatna opieka medyczna, możliwość pracy zdalnej oraz dofinansowanie do zajęć sportowych (np. karty Multisport).

Komentarz eksperta**Tomasz Dąbrowski****CHIEF EXECUTIVE OFFICER W FIRMIE BĘDĄCEJ SIECIĄ OŚRODKÓW
BADAŃ KLINICZNYCH**

Porównując benefity oferowane przez firmy CRO / farmaceutyczne względem Ośrodków Badań Klinicznych, musimy pamiętać o tym, że większość firm po stronie Sponsora Badania oraz CRO to duże międzynarodowe korporacje. Jako takie, posiadają rozbudowane działy HR i benefitów. Dziś ciężko znaleźć CRA lub PMA bez samochodu służbowego (lub dodatku), pakietu zdrowotnego (dla siebie i rodziny) oraz dodatkowych benefitów pozapłacowych, takich jak zajęcia sportowe, czy bilety do kina. Firmy prześcigają się w tego typu zachętach, które przez pracownika tej branży są traktowane jako standard, a nie benefit.

Jeżeli spojrzymy na to, jak ta sytuacja wygląda w środowisku Ośrodków Badań Klinicznych – koordynatorów to wydaje mi się, że możemy wydzielić co najmniej dwa segmenty pracodawców:

- silnie rozwijające się sieci ośrodków badań klinicznych oraz mocne pojedyncze ośrodki badawcze – takie w wielu przypadkach dorównują międzynarodowym korporacjom w standardzie pozapłacowym, niejednokrotnie nawet go przewyższając.
- drugi segment pracodawców to mniejsze ośrodki badawcze, często połączone z niewielkimi przychodniami, dla których zachęty pozapłacowe to nadal niepotrzebna dodatkowa praca administracyjna i wydatek. Takich firm dziś jest już zdecydowanie mniej, jednak nie stanowią one wyjątku na rynku i często możemy spotkać tego typu pracodawców. Taki scenariusz wydaje się być nadal standardem w publicznych ośrodkach badań klinicznych (szpitalach), które musimy pamiętać, prowadzą ponad połowę wszystkich projektów w naszym kraju.

Komentarz eksperta

Dorota Kulikowska

DYREKTOR HR W FIRMIE FARMACEUTYCZNEJ

Branża farmaceutyczna, a w szczególności obszar badań klinicznych, to w Polsce wciąż niewielkie środowisko. Często obieraną ścieżką kariery jest droga od pracy w ośrodku badań klinicznych, Clinical Research Organization (CRO) lub bezpośrednio w firmie farmaceutycznej. Osoby z doświadczeniem, chcące zmienić pracę, poruszają się zazwyczaj w gronie firm farmaceutycznych i CRO. U kluczowych pracodawców możliwości rozpoczęcia kariery w strukturze R&D jest co najmniej kilka. Praca w badaniach klinicznych to nie tylko stanowiska związane z ich monitorowaniem. To również możliwość dołączenia do zespołów zarządzających projektami klinicznymi czy rejestracją badań. W takich firmach dostępne są również stanowiska dla osób zajmujących się zagadnieniami związanymi z bezpieczeństwem czy samym projektowaniem badań i protokołów, bez których pełen proces badawczy nie byłby możliwy do zrealizowania.

Jak wynika z niniejszego raportu, praca w obszarze badań klinicznych daje ciekawe możliwości w kontekście rozwoju kariery. Biorąc pod uwagę poziom wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach i czas pomiędzy awansami, można uznać karierę w badaniach klinicznych za atrakcyjną. Wielu respondentów zaznaczyło, że zarobki są dla nich ważne, jednak nie kluczowe przy wyborze pracodawcy. Na pierwszym miejscu poza finansowymi motywatorami pojawia się zainteresowanie możliwościami rozwoju i awansu w firmach. W organizacjach o rozbudowanej strukturze, istnieje wiele możliwości transferów wewnętrznych, w tym również międzynarodowych. Szczególnie cenieni są pracodawcy oferujący pracownikom szeroki wachlarz szkoleń i programów, umożliwiających nabywanie wiedzy i umiejętności. W organizacjach, które wyznają zasadę, iż pracownicy są podstawą ich sukcesu, duży nacisk kładziony jest na ich rozwój.

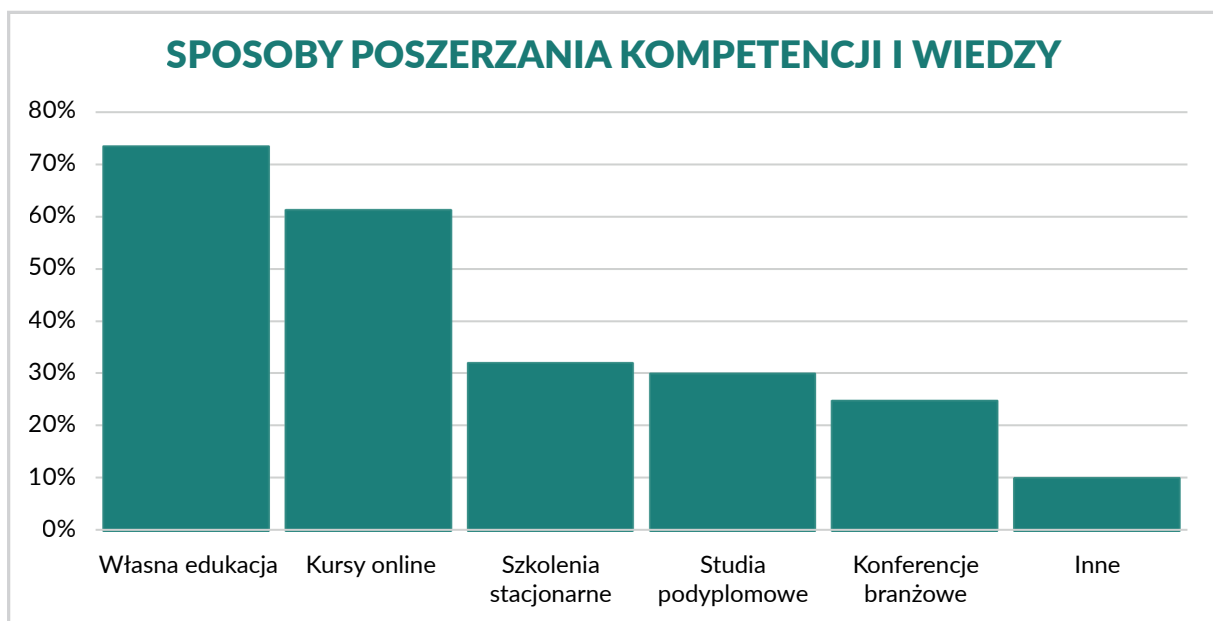
W gronie liderów rynkowych pakiety benefitów pracowniczych obejmują już pełną listę wymienionych w ankiecie udogodnień. Pracodawcy w dbałości o pracowników prześcigają się obecnie w pomysłach na niestandardowe dodatki zapłacone. Wśród elementów, nadal robiących wrażenie na kandydatach, są oferty z zakresu usług zdrowotnych. Jako że zdrowie to dobrostan fizyczny, jak i psychiczny, dla pracowników ważne są benefity dotyczące obu tych sfer. Należą do nich np. siłownie biurowe, zajęcia gimnastyczne (zumba, joga, gry zespołowe) oraz różne formy wsparcia psychologicznego, jak m.in.: nowoczesne programy wsparcia pracowników (EAP), zajęcia mindfulness, profesjonalna pomoc psychologiczna czy programy wellbeingowe.

Kolejnymi, wymienionymi w raporcie pożądanymi elementami atrakcyjnych ofert pracy są elastyczność, możliwość łączenia życia prywatnego z zawodowym i stabilizacja. W czasie pandemii wśród pracodawców można było zauważyć różnorodne strategie działań rekrutacyjnych. Firmy, które nie wstrzymały tych procesów i w których nie doszło do masowych redukcji etatów były i nadal są postrzegane jako stabilne.

To jednak nie wystarczy. Firmy o globalnym zasięgu, jak AstraZeneca, wykorzystują potencjał nauki i innowacji, aby wywierać pozytywny wpływ na społeczeństwo, systemy opieki zdrowotnej i środowisko w ramach zrównoważonego rozwoju. Jest to element, który będzie nabierał coraz większego znaczenia w wyborze potencjalnego pracodawcy.

Sposoby poszerzania kompetencji i wiedzy

Ankietowani zostali zapytani także o sposoby, z jakich korzystali w celu poszerzenia swojej wiedzy i kompetencji z zakresu badań klinicznych. Respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.



▪ Ryc. 50 Sposoby poszerzania kompetencji wskazane przez respondentów. Respondenci mogli wskazać więcej niż jeden sposób poszerzania wiedzy. N=346

Pracownicy sektora badań klinicznych jako sposoby na poszerzenie wiedzy i kompetencji wskazali głównie własną edukację (73% ankietowanych) oraz kursy online (61% ankietowanych). Natomiast prawie co trzeci ankietowany korzystał z usług uczelni wyższych, poprzez uczestnictwo w studiach podyplomowych z tego zakresu.

Komentarz eksperta**Łukasz Więch****LIDER STUDIÓW W OCHRONIE ZDROWIA, UCZELNIA WYŻSZA**

Z przyjemnością przeczytałem raport i jestem przekonany, że każda osoba związana z tym rynkiem znajdzie w nim dla siebie wartościowe treści. W dokumencie szczególnie zaintrygowały mnie kwestie dotyczące zmian w ofercie rynku, dotyczące benefitów pozapłacowych oraz wykształcenia respondentów.

W zakresie tych pierwszych cieszy wyraźny udział różnego rodzaju elementów umowy o pracę, które nie stanowią bezpośredniego wynagrodzenia finansowego, ale tworzą ofertę jako całość. Elastyczne godziny pracy, większa liczba dni urlopu czy koncepcja 4-dniowego tygodnia pracy to te parametry, które stanowią o epokowej zmianie w myśleniu o zatrudnieniu. Tego typu zmiana jest zgodna z tym, o jakim świecie przyszłości uczymy i rozmawiamy na ALK.

W perspektywie źródeł wiedzy zawodowej, bardzo doceniam wielość odpowiedzi, świadcząca o dużym zainteresowaniu uczeniem się. Jest dla mnie wysoce satysfakcjonujące, że na pierwszym miejscu spośród wybieranych opcji kształcenia uczestnicy badania wskazali samokształcenie – to doskonale świadczy o poczuciu konieczności ciągłego kształcenia.

W kontekście tempa zachodzących globalnych zmian, których sygnały widzimy również w niniejszym raporcie, należy zwrócić uwagę na rosnącą wagę ciągłego kształcenia w ogóle – zarówno jeśli chodzi o używanie różnych form, jak i różnych dziedzin merytorycznych. Szczególnie kładę nacisk na takie dziedziny jak umiejętności miękkie, zarządzanie, przywództwo, wiedza wysokospecjalistyczna. Receptą na trudne, kryzysowe czasy, których obecnie jesteśmy świadkami jest powiększanie zakresu kompetencji i posiadanej, praktycznej wiedzy. Dzięki temu stajemy się bardziej konkurencyjnymi na wymagającym rynku pracy i nasza szansa na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia rośnie.

Słowem podsumowania – wszystkim czytelnikom raportu życzę wspianego rozwoju osobistego, zdobywania nowej wiedzy i ciekawej pracy.