

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Powiat kozienski



**Badanie realizowane
na zlecenie:**



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

ul. Młynarska 16
01-205 Warszawa

**Wykonawca
badania:**



44-206 Rybnik
ul. Kowalczyka 17
tel. 32 422 17 07
biuro@biostat.com.pl

Zespół badawczy:

Bartosz Olcha – kierownik projektu
dr Małgorzata Zofia Płaszczyca – członek zespołu badawczego
dr Marian Płaszczyca – członek zespołu badawczego
dr Ewa Tkocz-Piszczek – członek zespołu badawczego
Jakub Galeja – członek zespołu badawczego
Rafał Piszczek – członek zespołu badawczego
Barbara Gorzawska – członek zespołu badawczego
Jeremiasz Pilarz – członek zespołu badawczego

Termin realizacji:

wrzesień – grudzień 2017 r.

Informacje nt. badania

Podstawowym celem zrealizowanego badania była charakterystyka popytu na pracę na poziomie powiatów i województwa mazowieckiego z wyodrębnieniem różnych źródeł danych, zestawienie informacji pochodzących z tych źródeł, wskazanie na różnice i podobieństwa między nimi, interpretacja różnic.

W toku realizacji badania poszukiwano odpowiedzi na pięć głównych pytań sformułowanych na etapie konceptualizacji projektu:

1. Na jakie zawody jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
2. Na jakie kwalifikacje zawodowe jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
3. Na jakie kompetencje jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
4. W jakich branżach jest największy a w jakich najmniejszy popyt na pracę w poszczególnych powiatach i województwie?
5. Jakie jest zróżnicowanie w zakresie popytu na pracę pomiędzy powiatami?

W niniejszym opracowaniu znajdują się wyniki analizy ogłoszeń o wolnych miejscach. Ogłoszenia pozyskane zostały z publikatorów zewnętrznych (strony internetowe, tytuły prasowe) oraz pozyskane bezpośrednio z zasobów Powiatowego Urzędu Pracy. Analiza objęła ogłoszenia opublikowane w okresie: 1.09.2017 r. – 31.10.2017 r.

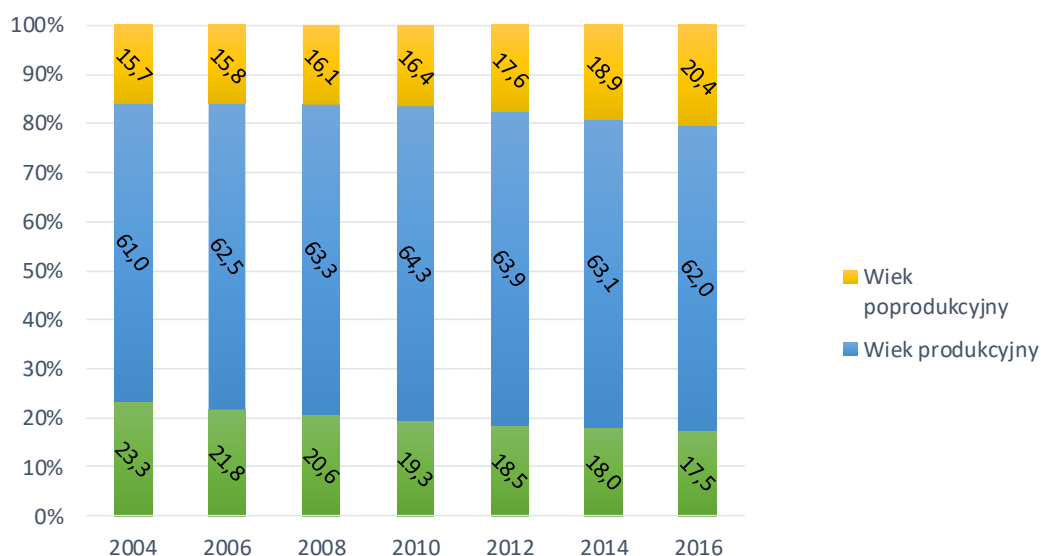
Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku analizy powiatowej.

Charakterystyka powiatu

Powiat kozienicki rozciąga się na powierzchni ok. 916 km², a w jego skład wchodzi łącznie siedem gmin (jedna miejska oraz sześć wiejskich), odpowiednio: Kozienice (gmina miejska), Garbatka Letnisko (gmina wiejska), Głowaczów (gmina wiejska), Gniewoszków (gmina wiejska), Grabów nad Pilicą (gmina wiejska), Magnuszew (gmina wiejska), Sieciechów (gmina wiejska).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 51746 mieszkańców, z czego 25567 stanowią mężczyźni a 26179 kobiety. Jest to obszar o niskiej gęstości zaludnienia (67 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2004 do roku 2016 pozostaje na podobnym poziomie. Jednocześnie powiat cechuje ujemny przyrost naturalny kształtujący się na poziomie -143.

Rysunek 1. Procentowy skład ludności powiatu kozienickiego (2016)



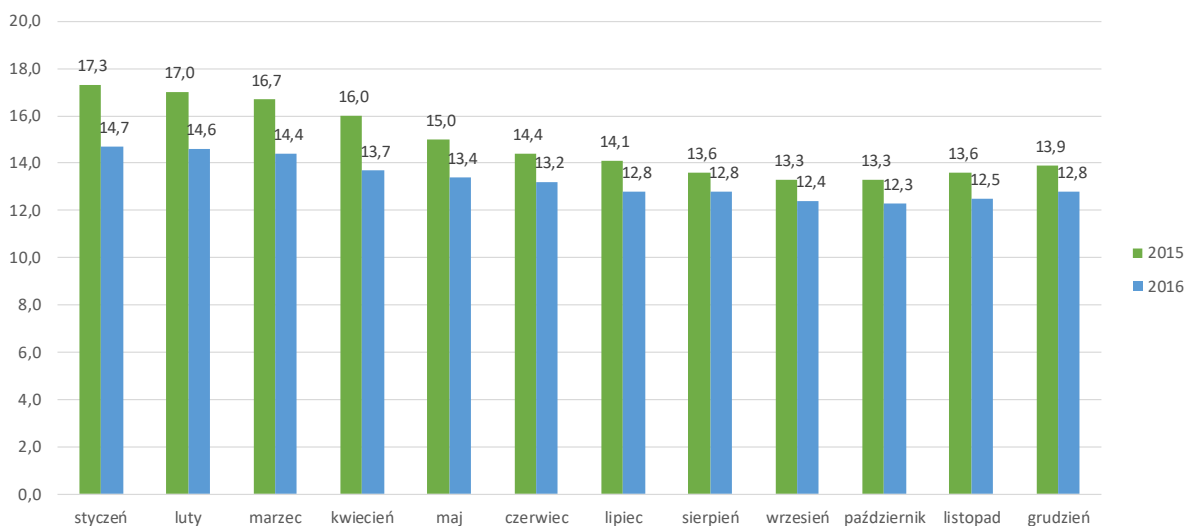
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Dane wskazują ponadto, że ponad 62% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 18% w wieku przedprodukcyjnym, a 20% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2016 zarejestrowano 517 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 753 wymeldowań.

¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2016 r

W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu kozienickiego -236². Saldo migracji zagranicznych w 2016 roku w powiecie kozienickim wyniosło natomiast 13.³

Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie kozienickim



Jak wynika z analizy rynku pracy na 1000 mieszkańców pracuje 178 osób. Jest to wskaźnik mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 44% stanowią kobiety, zaś 56% mężczyźni. Powiat kozienicki charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia (12,8%) w porównaniu do danych dla województwa mazowieckiego (7,0%). Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 4930,22 zł⁴.

² Tamże

³ Tamże

⁴ Bank Danych Lokalnych GUS, 2016

Struktura ofert pracy objętych analizą

Pierwszym etapem analizy zgromadzonych ogłoszeń o wolnych miejscach pracy była charakterystyka branżowa podmiotów, które w badanym okresie poszukiwały pracowników. Ogółem analizą objęto 149 ogłoszeń (97 ogłoszeń z publikatorów i 52 ogłoszenia z PUP). 76,5% zgromadzonych ogłoszeń pochodziło bezpośrednio od pracodawców, źródłem 19,5% ofert były agencje zatrudnienia. W przypadku pozostałych ofert nie udało się zidentyfikować podmiotu. Szczegółowe dane uwzględniające podział na źródło ogłoszenia przedstawione zostały w poniższej tabeli. Z zestawienia wynika, że w okresie objętym badaniem największym potencjałem zatrudnieniowym w powiecie kozienickim charakteryzowały się branże: Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja F – Budownictwo.

Analiza struktury ogłoszeń o wolnych miejscach pracy w podziale uwzględniającym źródło pochodzenia oferty wykazała ponadto, że pracowników za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy poszukiwały przede wszystkim podmioty związane z handlem i naprawą pojazdów samochodowych oraz budownictwem. Wśród ogłoszeń internetowych/prasowych największe odsetki pochodziły od podmiotów działających w zakresie administrowania i działalności wspierającej oraz podmiotów związanych z handlem i naprawą pojazdów samochodowych.

Tabela 1. Struktura ofert objętych analizą

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=52]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=96]	Ogółem [%; N=148]
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	30,8%	21,9%	25,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5,8%	30,2%	21,6%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	17,3%	10,4%	12,8%
Sekcja F – Budownictwo	26,9%	3,1%	11,5%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	13,5%	8,8%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,8%	5,2%	4,7%

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=52]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=96]	Ogółem [%; N=148]
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	1,9%	6,2%	4,7%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	5,2%	3,4%
Sekcja P – Edukacja	1,9%	2,1%	2,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,8%	0,0%	1,4%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1,9%	0,0%	0,7%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	1,9%	0,0%	0,7%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	1,0%	0,7%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,9%	0,0%	0,7%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,9%	0,0%	0,7%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%	1,0%	0,7%

Zapotrzebowanie na zawody

Na potrzeby niniejszego opracowania zawody wymienione w ogłoszeniach o wolnych miejscach pracy zagregowane zostały do wielkich grup zawodów. W powiecie kozienickim najczęściej ogłoszeń dotyczyło poszukiwania w grupach: pracownicy usług i sprzedawcy; robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; pracownicy wykonujący prace proste; specjaliści.

Analiza struktury ogłoszeń w podziale źródłowym wykazała również, że za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy poszukiwani byli przede wszystkim robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług i sprzedawcy. Ogłoszenia pochodzące z publikatorów najczęściej zawierały oferty pracy dla pracowników usług i sprzedawców oraz specjalistów.

Tabela 2. Zapotrzebowanie na zawody

Nazwa grupy wielkiej	Struktura ofert z PUP [%; N=52]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=97]	Ogółem [%; N=149]
Pracownicy usług i sprzedawcy	21,2%	29,9%	26,8%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	26,9%	10,3%	16,1%
Pracownicy wykonujący prace proste	13,5%	13,4%	13,4%
Specjaliści	5,8%	16,5%	12,8%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	11,5%	11,3%	11,4%
Technicy i inny średni personel	9,6%	7,2%	8,1%
Pracownicy biurowi	9,6%	6,2%	7,4%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,9%	5,2%	4,0%

Zapotrzebowanie na kwalifikacje

Ogłoszenia w wolnych miejscach pracy zanalizowano także pod kątem ich zawartości. Informacja o doświadczeniu zawodowym pojawiła się w przypadku 40,9% ogłoszeń (54,6% ogłoszeń z publikatorów i 15,4% ogłoszeń z PUP). Z tej puli 49,2% ofert pracy zawierało wymóg doświadczenia na podobnym stanowisku. Konieczność posiadania doświadczenia branżowego została wyartykułowana w treści 19,7% ogłoszeń. Dodatkowo zauważyć należy, że w przypadku 31,1% ogłoszeń pracodawcy jasno określili, że jakiegokolwiek doświadczenie (branżowe lub na podobnym stanowisku) nie jest wymagane.

Tabela 3. Wymagane doświadczenie

Wymagane doświadczenie	Struktura ofert z PUP [%; N=8]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=53]	Ogółem [%; N=61]
Doświadczenie na podobnym stanowisku	62,5%	47,2%	49,2%
Doświadczenie w branży	12,5%	20,8%	19,7%
Nie wymagane	25,0%	32,1%	31,1%

Informacja o wymaganym stażu pracy pojawiła się w przypadku 17,4% ogłoszeń (21,6% ogłoszeń z publikatorów i 9,6% ogłoszeń z PUP). Spośród ogłoszeń, w których wspomniany został staż pracy, 69,2% ofert zawierało zapis o konieczności posiadania stażu pracy. W przypadku pozostałych ofert autor ogłoszenia zawarł w ich treści zapis potwierdzający, że staż pracy nie jest wymagany. Zapis ten pojawił się wyłącznie w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów. Średni oczekiwany staż pracy wyniósł 1,9 lat.

Tabela 4. Wymagany staż pracy

Wymagany staż pracy	Struktura ofert z PUP [%; N=5]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=21]	Ogółem [%; N=26]
Wymóg stażu pracy	100,0%	61,9%	69,2%
Nie wymagany staż pracy	0,0%	38,1%	30,8%

W 44,3% spośród zgromadzonych ogłoszeń (27,8% ogłoszeń z publikatorów i 75,0% ogłoszeń z PUP) pojawiła się informacja dotycząca pożądanego wykształcenia. Podmioty poszukujące pracowników najczęściej oczekiwały ukończonej szkoły średniej lub wykształcenia zasadniczego zawodowego. Oczekiwania pracodawców poszukujących pracowników za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy i publikatorów nieco się różniły. W pierwszym wymienionym źródle najczęściej poszukiwano pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W drugim poszukiwani byli przede wszystkim kandydaci z ukończoną szkołą średnią.

Tabela 5. Wymagane wykształcenie

Wymagane wykształcenie	Struktura ofert z PUP [%; N=39]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=27]	Ogółem [%; N=66]
ukończona szkoła średnia - bez sprecyzowania	20,5%	59,3%	36,4%
zasadnicze zawodowe	56,4%	0,0%	33,3%
wyższe magisterskie	7,7%	14,8%	10,6%
średnie techniczne	0,0%	14,8%	6,1%
ukończone gimnazjum	7,7%	0,0%	4,5%
ukończona szkoła podstawowa	5,1%	0,0%	3,0%
średnie ogólnokształcące	0,0%	7,4%	3,0%
wyższe zawodowe (licencjat, tytuł inżyniera)	2,6%	3,7%	3,0%

Informacja na temat oczekiwanej znajomości języka lub języków obcych odnotowana została w przypadku 4% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (4,1% ogłoszeń z publikatorów i 2,0% ogłoszeń z PUP). Analiza ofert wykazała, że od kandydatów do pracy najczęściej oczekiwano znajomości języka angielskiego. W pozostałych ogłoszeniach pojawiły się wymogi w zakresie opanowania języków: niemieckiego, hindi oraz ukraińskiego. W poniższej tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika to z faktu, iż w 2,0% przypadków (N=3) wskazano więcej niż jeden wymagany język obcy.

Tabela 6. Wymagane języki obce

Wymagana znajomość języka obcego - język	Struktura ofert z PUP [%; N=2]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=4]	Ogółem [%; N=6]
Język angielski	50,0%	100,0%	83,3%
Język niemiecki	0,0%	50,0%	33,3%
Język hindi	50,0%	0,0%	16,7%
Język ukraiński	50,0%	0,0%	16,7%

Zbadano również jak w zgromadzonych ofertach pracy przedstawia się rozkład dotyczący uprawnień do kierowania pojazdami. 5,4% ogłoszeń (3,1% ogłoszeń z publikatorów i 9,6% ogłoszeń z PUP) zawierało informację o wymogu posiadania prawa jazdy. W trakcie analizy materiału ustalono, że wśród najczęściej wymaganych kategorii znalazły się: prawo jazdy kategorii B i B1 oraz kategorii B+E, C+E lub D+E. Ostatni wymieniony zbiór kategorii pojawił się wyłącznie w ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy.

Tabela 7. Wymagana kategoria prawa jazdy

Wymagana kategoria prawa jazdy	Struktura ofert z PUP [%; N=5]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=3]	Ogółem [%; N=8]
Prawo jazdy kategorii B, B1	80,0%	100,0%	87,5%

Prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E	20,0%	0,0%	12,5%
---	-------	------	-------

W 10,1% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (9,3% ogłoszeń z publikatorów i 11,5% ogłoszeń z PUP) pojawiły się dane na temat wymaganych kwalifikacji i uprawnień zawodowych. W powiecie kozienickim do najczęściej wymaganych kwalifikacji zaliczyć należy uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym (wyłącznie ogłoszenia pochodzące z publikatorów), do obsługi maszyn/urządzeń oraz elektryczne. Ponadto, 6% ofert pracy (8,2% ogłoszeń z publikatorów i 1,9% ogłoszeń z PUP) zawierało informacje o innych wymaganiach stawianych kandydatom (m.in. licencje, kursy). Wymieniano tutaj najczęściej: książeczki sanitarno-epidemiologicznej oraz kursu kosmologii lub wizażu.

Tabela 8. Inne wymagania

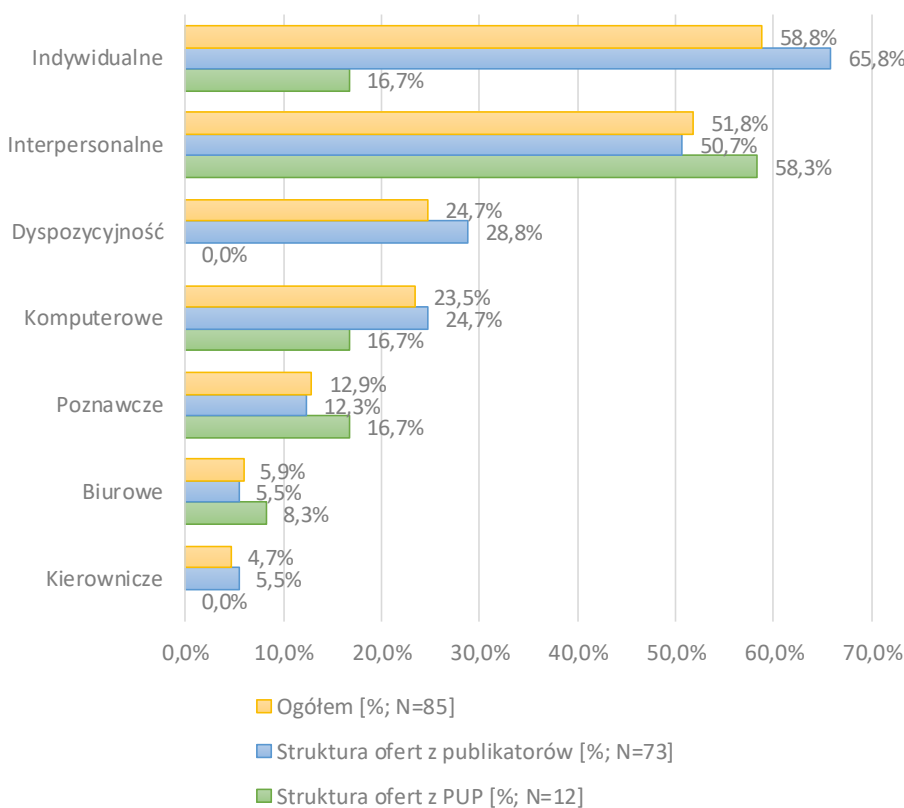
Wymagane/mile widziane kwalifikacje/uprawnienia zawodowe	Odsetek ofert [%]	Inne wymagania (wymagane/mile widziane licencje, ukończone kursy)	Odsetek ofert [%]
Do kierowania wózkiem widłowym	33,3%	Książeczka sanitarno-epidemiologiczna	88,9%
Do obsługi maszyn/urządzeń	20,0%	Kurs kosmologii lub wizażu	11,1%
Inne, jakie?	20,0%	-	-
Elektryczne	13,3%	-	-
Spawacza/pilarza	13,3%	-	-
Do przewozu materiałów/osób	6,7%	-	-

Zapotrzebowanie na kompetencje

Kompetencje w ostatnich latach zdecydowanie zyskały na znaczeniu. Podmioty poszukujące pracowników w powiecie kozienskim umieściły informację na temat oczekiwanych kompetencji w 57% ogłoszeń (75,3% ogłoszeń z publikatorów i 23,1% ogłoszeń z PUP). Od kandydatów oczekuje się przede wszystkim kompetencji indywidualnych, w skład których wchodzi m.in. zaangażowanie, dokładność, samodzielność, pozytywne nastawienie do pracy, czy odporność na stres. Za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy najczęściej poszukiwano pracowników z kompetencjami interpersonalnymi. Z kolei w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów najczęściej wymieniano kompetencje indywidualne.

Ogółem, poszczególne kompetencje najczęściej pojawiające się w ogłoszeniach to komunikatywność, dyspozycyjność czasowa oraz umiejętność współpracy z klientem, zdobywania klientów i nawiązywania relacji z klientami.

Rysunek 3 Zapotrzebowanie na kompetencje



Pogłębiona analiza wymogów dotyczących dyspozycyjności ujawniła, że oczekiwano tutaj przede wszystkim dyspozycyjności czasowej związanej z elastycznością czasu pracy. Wymogi w zakresie dyspozycyjności pojawiały się wyłącznie w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów.

Tabela 9. Wymagana dyspozycyjność

Wymagana dyspozycyjność	Ogółem [%; N=21]
Czasowa – elastyczność czasu pracy	95,2%
Wyjazdowa – gotowość do wyjazdów służbowych	4,8%
Lokalizacyjna – gotowość do relokacji	0,0%

Oferowane warunki zatrudnienia

Analizą objęto także informacje najistotniejsze z punktu widzenia osób poszukujących pracy, dotyczące proponowanej formy zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia i innych korzyści pozapłacowych. 79,9% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (69,1% ogłoszeń z publikatorów i 100,0% ogłoszeń z PUP) zawierało informację na temat ofertowanej formy zatrudnienia. 87,4% z nich dotyczyło zarobkowania na podstawie umowy o pracę. Propozycję umowy cywilno-prawnej (zlecenie, o dzieło) zidentyfikowano w 10,1% przypadków. Należy zauważyć, że w ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy wyraźnie częściej pojawiała się propozycja umowy o pracę na czas określony.

Tabela 10. Proponowana forma zatrudnienia

Proponowana forma zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=52]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=67]	Ogółem [%; N=119]
umowa o pracę na czas określony	78,8%	7,5%	38,7%
umowa o pracę bez określenia rodzaju	0,0%	50,7%	28,6%
umowa o pracę tymczasową	0,0%	19,4%	10,9%
umowa cywilno-prawna (o dzieło, zlecenie)	5,8%	13,4%	10,1%
umowa o pracę na okres próbny	15,4%	0,0%	6,7%
umowa o pracę na czas nieokreślony	0,0%	4,5%	2,5%
umowa agencyjna	0,0%	3,0%	1,7%
umowa na zastępstwo	0,0%	1,5%	0,8%

Podmioty poszukujące pracowników proponowały zwykle zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu. Oferty pracy w wymiarze części etatu stanowiły 9,3% ogółu. Należy także zaznaczyć, że jakakolwiek informacja na temat proponowanego wymiaru zatrudnienia dotyczyła 21,5% zgromadzonych ofert (30,9% ogłoszeń z publikatorów i 3,8% ogłoszeń z PUP). Ze względu na niewielką liczbę ogłoszeń z powiatowego urzędu pracy zawierających ten wymóg, dane przedstawione zostały dla ogółu.

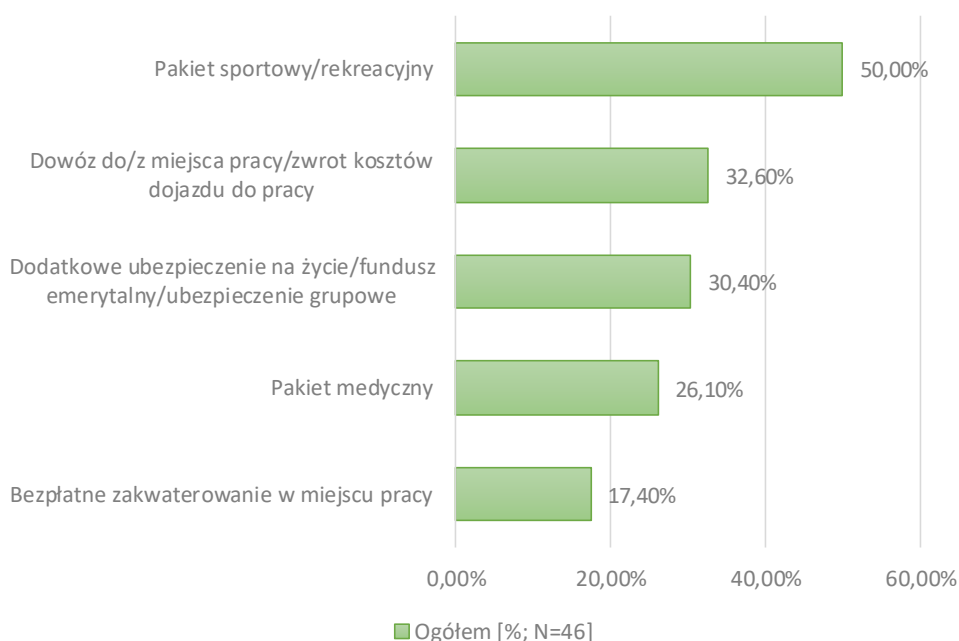
Tabela 11. Proponowany wymiar zatrudnienia

Proponowany wymiar zatrudnienia	Ogółem [%; N=32]
Pełen etat	87,5%
Część etatu	6,2%
Inne	6,2%

W treści 44,3% ogłoszeń (14,4% ogłoszeń z publikatorów i 100,0% ogłoszeń z PUP) odnotowano kwotę proponowanego wynagrodzenia. Na podstawie zgromadzonych ofert ustalono kwotę średniego wynagrodzenia. W powiecie kozienickim wyniosła ona 2099,98 złotych.

Pracodawcy coraz częściej korzystają z możliwości zapewnienia swoim pracownikom dodatkowych korzyści pozapłacowych. Zaliczyć można do nich m.in. pakiety medyczne i rekreacyjne, dofinansowanie szkoleń, dodatkowe ubezpieczenia i pakiety socjalne. W treści 30,9% zgromadzonych ogłoszeń (w tym wyłącznie ogłoszeń pochodzących z publikatorów) pojawiły się informacje o dodatkowych korzyściach związanych z zatrudnieniem. Najczęściej oferowano: pakiet sportowy/rekreacyjny, dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy oraz dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe.

Rysunek 4. Najczęściej proponowane korzyści pozapłacowe



Perspektywa ponadlokalna

Na tle pozostałych podregion Radomski wyróżnia się szczególnie wysokim potencjałem zatrudnienia w handlu hurtowym i detalicznym; naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Najbardziej poszukiwanymi pracownikami są natomiast pracownicy usług i sprzedawcy.

Tabela 12. Perspektywa ponadlokalna

Podregion	Liczba ofert pracy objętych analizą	Sekcja z największym potencjałem zatrudnienia	Najbardziej poszukiwana grupa wielka zawodów
Warszawa	4542	budownictwo	pracownicy usług i sprzedawcy
Radomski	1916	handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	pracownicy usług i sprzedawcy
Warszawski Wschodni	2365	przetwórstwo przemysłowe	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Warszawski Zachodni	4223	handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	pracownicy usług i sprzedawcy
Ciechanowski	1719	handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Płocki	1070	działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Ostrołęcki	1433	handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Siedlecki	1267	handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy