

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Powiat legionowski



**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

Autorzy raportu:

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.

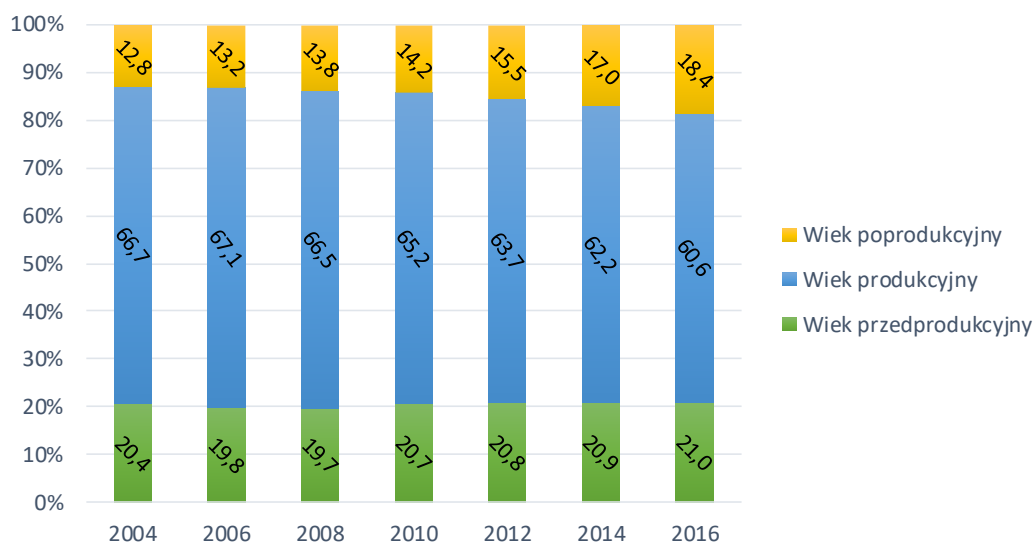
Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku analizy powiatowej.

Charakterystyka powiatu

Powiat legionowski rozciąga się na powierzchni ok. 390 km², a w jego skład wchodzi łącznie pięć gmin (jedna miejska, jedna miejsko-wiejska oraz trzy wiejskie), odpowiednio: Legionowo (gmina miejska), Serock (gmina miejsko-wiejska), Jabłonna (gmina wiejska), Nieporęt (gmina wiejska), Wieliszew (gmina wiejska).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 114421 mieszkańców, z czego 55201 stanowią mężczyźni a 59220 kobiety. Jest to obszar o średniej gęstości zaludnienia (293 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2004 do roku 2016 zwiększyła się, co wskazuje na wysoką atrakcyjność osiedleńczą powiatu legionowskiego. Jednocześnie powiat cechuje dodatni przyrost naturalny kształtujący się na poziomie 329.

Rysunek 1. Procentowy skład ludności powiatu legionowskiego (2016)



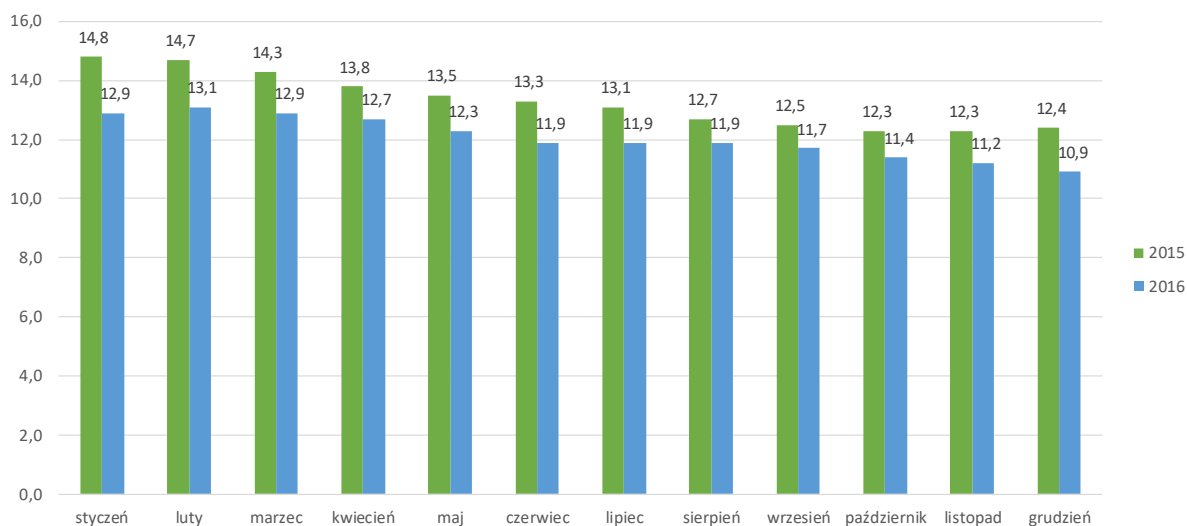
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Dane wskazują ponadto, że ponad 61% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 21% w wieku przedprodukcyjnym, a 18% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2016 zarejestrowano 2131 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 1267 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu legionowskiego

¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2016 r

864². Saldo migracji zagranicznych w 2016 roku w powiecie legionowskim wyniosło natomiast 26.³

Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie legionowskim



Jak wynika z analizy rynku pracy na 1000 mieszkańców pracuje 134 osób. Jest to wskaźnik mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 58% stanowią kobiety, zaś 42% mężczyźni. Powiat legionowski charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia (10,9%) w porównaniu do danych dla województwa mazowieckiego (7,0%). Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3975,24 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 332 ogłoszenia (154 ogłoszenia z publikatorów i 178 ogłoszeń z PUP). 84,3% zgromadzonych ogłoszeń pochodziło bezpośrednio od pracodawców, źródłem 4,5% 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 legionowskim charakteryzowały się branże: Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja F – Budownictwo; Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; Sekcja P – Edukacja.

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 budownictwem oraz działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Wśród ogłoszeń internetowych/prasowych największe odsetki pochodziły od podmiotów działających w obszarach przetwórstwa przemysłowego oraz działalności w zakresie usług administrowania oraz działalności wspierającej.

Tabela 1. Struktura ofert objętych analizą

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=177]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=92]	Ogółem [%; N=269]
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	16,4%	17,4%	16,7%
Sekcja F – Budownictwo	17,5%	12,0%	15,6%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	17,5%	8,7%	14,5%
Sekcja P – Edukacja	13,0%	5,4%	10,4%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	7,3%	10,9%	8,6%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,0%	16,3%	8,2%

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=177]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=92]	Ogółem [%; N=269]
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6,2%	5,4%	5,9%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4,5%	1,1%	3,3%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	2,8%	3,3%	3,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	2,3%	4,3%	3,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	5,4%	1,9%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,3%	1,1%	1,9%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,3%	1,1%	1,9%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1,1%	2,2%	1,5%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,1%	2,2%	1,5%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1,1%	0,0%	0,7%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	2,2%	0,7%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,6%	0,0%	0,4%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%	1,1%	0,4%

Zapotrzebowanie na zawody

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

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

Tabela 2. Zapotrzebowanie na zawody

Nazwa grupy wielkiej	Struktura ofert z PUP [%; N=178]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=154]	Ogółem [%; N=332]
Pracownicy usług i sprzedawcy	28,7%	25,3%	27,1%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	21,3%	26,6%	23,8%
Pracownicy wykonujący prace proste	16,9%	18,2%	17,5%
Technicy i inny średni personel	14,6%	3,2%	9,3%
Pracownicy biurowi	7,9%	7,1%	7,5%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3,9%	9,1%	6,3%
Specjaliści	4,5%	7,1%	5,7%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1,1%	1,9%	1,5%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,1%	1,3%	1,2%

Zapotrzebowanie na kwalifikacje

Ogłoszenia w wolnych miejscach pracy zanalizowano także pod kątem ich zawartości. Informacja o doświadczeniu zawodowym pojawiła się w przypadku 37% ogłoszeń (24,0% ogłoszeń z publikatorów i 48,3% ogłoszeń z PUP). Z tej puli 44,7% ofert pracy zawierało wymóg doświadczenia na podobnym stanowisku. Konieczność posiadania doświadczenia branżowego została wyartykułowana w treści 12,2% ogłoszeń. Dodatkowo zauważyć należy, że w przypadku 43,1% ogłoszeń pracodawcy jasno określili, że jakiegokolwiek doświadczenie (branżowe lub na podobnym stanowisku) nie jest wymagane. Ta ostatnia obserwacja dotyczy w szczególności ogłoszeń pochodzących z powiatowego urzędu pracy, bowiem 55,8% z nich zawierało zapis o niewymaganym doświadczeniu.

Tabela 3. Wymagane doświadczenie

Wymagane doświadczenie	Struktura ofert z PUP [%; N=86]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=37]	Ogółem [%; N=123]
Doświadczenie na podobnym stanowisku	27,9%	83,8%	44,7%
Nie wymagane	55,8%	13,5%	43,1%
Doświadczenie w branży	16,3%	2,7%	12,2%

Informacja o wymaganym stażu pracy pojawiła się w przypadku 27,7% ogłoszeń (7,8% ogłoszeń z publikatorów i 44,9% ogłoszeń z PUP). Spośród ogłoszeń, w których wspomniany został staż pracy, 59,8% 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 o niewymaganym stażu pracy zdecydowanie częściej pojawiał się w treści ogłoszeń pochodzących z powiatowego urzędu pracy. Średni wymagany staż pracy wyniósł 2,4 lat.

Tabela 4. Wymagany staż pracy

Wymagany staż pracy	Struktura ofert z PUP [%; N=80]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=12]	Ogółem [%; N=92]
Wymóg stażu pracy	55,0%	91,7%	59,8%
Nie wymagany staż pracy	45,0%	8,3%	40,2%

W 46,4% spośród zgromadzonych ogłoszeń (7,8% ogłoszeń z publikatorów i 79,8% ogłoszeń z PUP) pojawiła się informacja dotycząca pożądanego wykształcenia. Podmioty poszukujące pracowników relatywnie najczęściej oczekiwały wykształcenia zasadniczego zawodowego.

Mniej liczne były ogłoszenia, w których odnotowano m.in. wymóg ukończonej szkoły podstawowej i wykształcenia średniego ogólnokształcącego. Wszystkie wymienione kategorie dotyczyły tylko ogłoszeń pochodzących z powiatowego urzędu pracy.

Tabela 5. Wymagane wykształcenie

Wymagane wykształcenie	Struktura ofert z PUP [%; N=142]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=12]	Ogółem [%; N=154]
zasadnicze zawodowe	40,1%	0,0%	37,0%
ukończona szkoła podstawowa	21,8%	0,0%	20,1%
średnie ogólnokształcące	21,1%	0,0%	19,5%
średnie techniczne	8,5%	58,3%	12,3%
wyższe magisterskie	1,4%	33,3%	3,9%
ukończona szkoła średnia - bez sprecyzowania	2,8%	8,3%	3,2%
wyższe zawodowe (licencjat, tytuł inżyniera)	2,8%	0,0%	2,6%
ukończone gimnazjum	1,4%	0,0%	1,3%

Informacja na temat oczekiwanej znajomości języka lub języków obcych odnotowana została w przypadku 6% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (3,9% ogłoszeń z publikatorów i 7,9% 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: rosyjskiego, francuskiego, albańskiego, ormiańskiego oraz hiszpańskiego. W poniższej tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika to z faktu, iż w 2,1% przypadków wskazano więcej niż jeden wymagany język obcy.

Tabela 6. Wymagane języki obce

Wymagana znajomość języka obcego - język	Struktura ofert z PUP [%; N=14]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=6]	Ogółem [%; N=20]
Język angielski	57,1%	83,3%	65,0%
Język rosyjski	42,9%	0,0%	30,0%
Język albański	14,3%	0,0%	10,0%
Język ormiański	14,3%	0,0%	10,0%
Język francuski	14,3%	0,0%	10,0%
Język hiszpański	0,0%	16,7%	5,0%
Nie sprecyzowano	0,0%	16,7%	5,0%

**Nie sprecyzowano - pracodawca poszukiwał kogoś ze znajomością języka obcego, jednakże nie określił o jaki język chodzi*

Zbadano również jak w zgromadzonych ofertach pracy przedstawia się rozkład dotyczący uprawnień do kierowania pojazdami. 13% ogłoszeń zawierało informację o wymogu posiadania prawa jazdy (9,1% ogłoszeń z publikatorów i 16,3% ogłoszeń z PUP). W trakcie analizy

materiału ustalono, że wśród najczęściej wymaganych kategorii znalazły się: prawo jazdy kategorii B i B1 oraz kategorii T. Ostatnie wymienione pojawiło się wyłącznie w ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy.

Tabela 7. Wymagana kategoria prawa jazdy

Wymagana kategoria prawa jazdy	Struktura ofert z PUP [%; N=29]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=14]	Ogółem [%; N=43]
Prawo jazdy kategorii B, B1	89,7%	92,9%	90,7%
Prawo jazdy kategorii T	10,3%	0,0%	7,0%
Prawo jazdy bez sprecyzowanej kategorii	0,0%	7,1%	2,3%

W 11,4% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (5,8% ogłoszeń z publikatorów oraz 16,3% ogłoszeń z PUP) pojawiły się dane na temat wymaganych kwalifikacji i uprawnień zawodowych. W powiecie legionowskim do najczęściej wymaganych kwalifikacji zaliczyć należy uprawnienia do obsługi maszyn/urządzeń (wymagane zdecydowanie częściej w ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy), kierowania wózkiem widłowym oraz elektryczne. Ponadto, 10,2% ofert pracy (8,4% ogłoszeń z publikatorów i 11,8% ogłoszeń z PUP) zawierało informacje o innych wymaganiach stawianych kandydatom (m.in. licencje, kursy). Wymieniano tutaj najczęściej książeczkę sanitarno-epidemiologiczną oraz kurs obsługi kasy fiskalnej.

Tabela 8. Inne wymagania

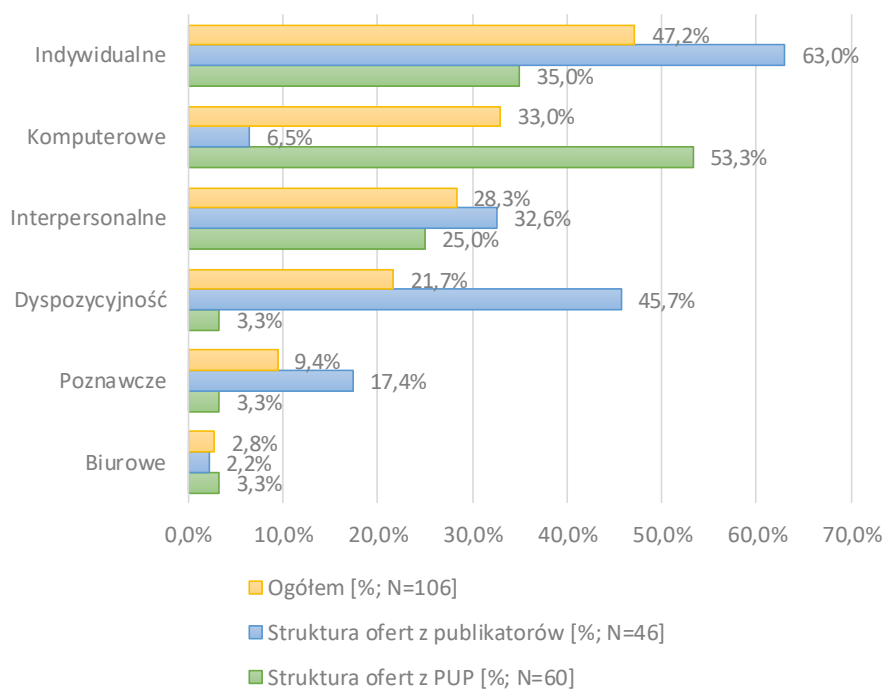
Wymagane/mile widziane kwalifikacje/uprawnienia zawodowe	Odsetek ofert [%]	Inne wymagania (wymagane/mile widziane licencje, ukończone kursy)	Odsetek ofert [%]
Do obsługi maszyn/urządzeń	31,6%	Książeczka sanitarno-epidemiologiczna	79,4%
Do kierowania wózkiem widłowym	28,9%	Kurs obsługi kasy fiskalnej	17,6%
Elektryczne	21,1%	Certyfikat VCA	2,9%
Spawacza/pilarza	10,5%	Zaświadczenia o niekaralności (w momencie zatrudnienia)	2,9%
Inne, jakie?	10,5%	-	-
BHP	2,6%	-	-
Budowlane	2,6%	-	-
Diagnosty technicznego/samochodowego	2,6%	-	-
Gazowe	2,6%	-	-

Zapotrzebowanie na kompetencje

Kompetencje w ostatnich latach zyskały na znaczeniu. Podmioty poszukujące pracowników w powiecie legionowskim umieściły informację na temat oczekiwanych kompetencji w 31,9% ogłoszeń (29,9% ogłoszeń z publikatorów i 33,7% 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. Oczekiwania w zakresie kompetencji nieco różniły się w zależności od źródła pochodzenia oferty. Pracodawcy poszukujący pracowników za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy poszukiwali przede wszystkim osób z kompetencjami komputerowymi. Z kolei w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów najczęściej pojawiał się wymóg posiadania kompetencji indywidualnych.

Poszczególne kompetencje najczęściej oczekiwane przez ogół pracodawców to obsługa komputera w stopniu podstawowym, dyspozycyjność czasowa oraz dokładność, skrupulatność, staranność.

Rysunek 3. Zapotrzebowanie na kompetencje



Pogłębiona analiza wymogów dotyczących dyspozycyjności ujawniła, że oczekiwano tutaj przede wszystkim dyspozycyjności czasowej związanej z elastycznością czasu pracy. Ze

względu na niewielką liczbę ogłoszeń z powiatowego urzędu pracy zawierających ten wymóg, dane przedstawione zostały dla ogółu.

Tabela 9. Wymagana dyspozycyjność

Wymagana dyspozycyjność	Ogółem [%; N=23]
Czasowa – elastyczność czasu pracy	95,7%
Wyjazdowa – gotowość do wyjazdów służbowych	4,3%

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. 70,8% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (37,0% ogłoszeń z publikatorów i 100,0% ogłoszeń z PUP) zawierało informację na temat ofertowanej formy zatrudnienia. 80,9% z nich dotyczyło zarobkowania na podstawie umowy o pracę. Propozycję umowy cywilno-prawnej (zlecenie, o dzieło) zidentyfikowano w 17,4% przypadków. Należy zauważyć, że oferta zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony wyraźnie częściej dotyczyła ogłoszeń opublikowanych w powiatowym urzędzie pracy.

Tabela 10. Proponowana forma zatrudnienia

Proponowana forma zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=178]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=57]	Ogółem [%; N=235]
umowa o pracę na czas określony	43,8%	15,8%	37,0%
umowa o pracę na okres próbny	29,8%	3,5%	23,4%
umowa cywilno-prawna (o dzieło, zlecenie)	15,7%	22,8%	17,4%
umowa o pracę na czas nieokreślony	8,4%	17,5%	10,6%
umowa o pracę bez określenia rodzaju	0,0%	33,3%	8,1%
umowa na zastępstwo	2,2%	0,0%	1,7%
umowa o pracę tymczasową	0,0%	7,0%	1,7%

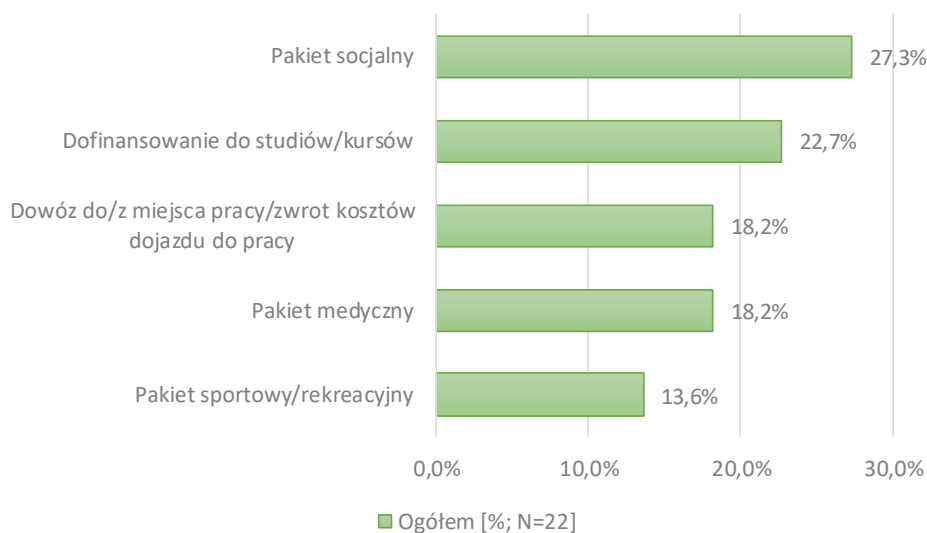
Podmioty poszukujące pracowników proponowały zwykle zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu. Oferty pracy w wymiarze części etatu stanowiły 3,3% ogółu. Należy także zaznaczyć, że jakakolwiek informacja na temat proponowanego wymiaru zatrudnienia dotyczyła 64,8% zgromadzonych ofert (25,3% ogłoszeń z publikatorów i 98,9% ogłoszeń z PUP).

Tabela 11. Proponowany wymiar zatrudnienia

Proponowany wymiar zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=176]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=39]	Ogółem [%; N=215]
Pełen etat	96,6%	92,3%	95,8%
Część etatu	2,3%	2,6%	3,3%
Inne	0,0%	5,1%	0,9%

W treści 60,2% ogłoszeń (14,3% ogłoszeń z publikatorów i 100,0% ogłoszeń z PUP) odnotowano kwotę proponowanego wynagrodzenia. Na podstawie zgromadzonych ofert ustalono kwotę średniego wynagrodzenia. W powiecie legionowskim wyniosła ona 2322,24 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 6,6% zgromadzonych ogłoszeń, w tym wyłącznie ogłoszeń pochodzących z publikatorów, pojawiły się informacje o dodatkowych korzyściach związanych z zatrudnieniem. Najczęściej oferowano: pakiet socjalny, dofinansowanie do studiów/kursów, pakiet medyczny oraz dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy.

Rysunek 4. Najczęściej proponowane korzyści pozapłacowe

Perspektywa ponadlokalna

Na tle pozostałych podregion Warszawski Wschodni wyróżnia się szczególnie wysokim potencjałem zatrudnienia w przetwórstwie przemysłowym. Najbardziej poszukiwanymi pracownikami są natomiast robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

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