

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Powiat otwocki



**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-Piszczyk – członek zespołu badawczego
Jakub Galeja – członek zespołu badawczego
Rafał Piszczyk – 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.

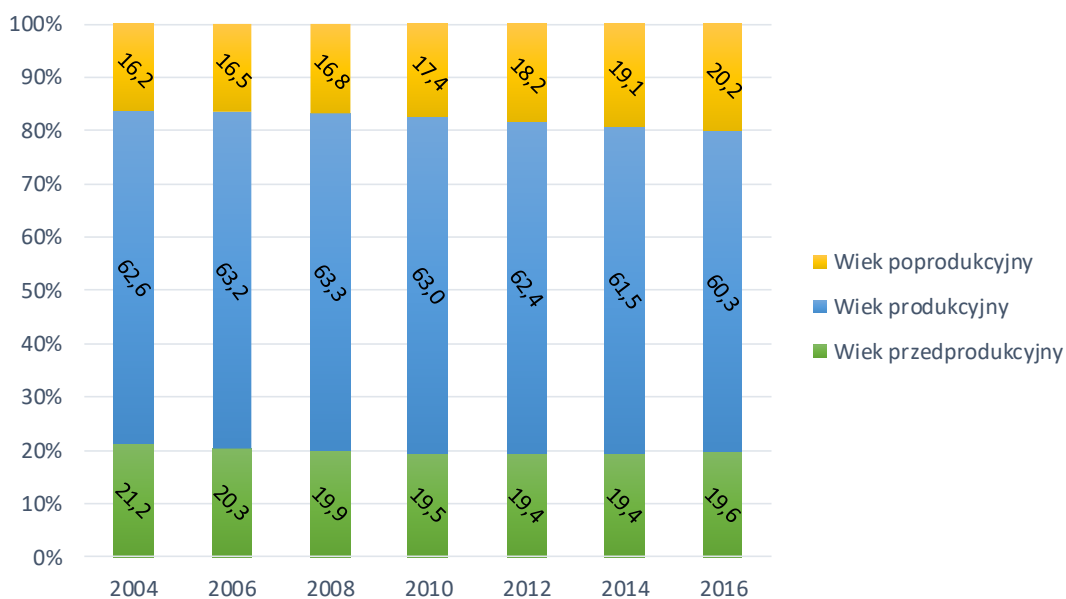
Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku analizy powiatowej.

Charakterystyka powiatu

Powiat otwocki rozciąga się na powierzchni ok. 616 km², a w jego skład wchodzi łącznie osiem gmin (dwie miejskie, jedna miejsko-wiejska oraz pięć gmin wiejskich), odpowiednio: Józefów (gmina miejska), Otwock (gmina miejska), Karczew (gmina miejsko-wiejska), Celestynów (gmina wiejska), Kołbiel (gmina wiejska), Osieck (gmina wiejska), Sobienie-Jeziory (gmina wiejska), Wiązowna (gmina wiejska).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 123443 mieszkańców, z czego 59057 stanowią mężczyźni a 64386 kobiety. Jest to obszar o średniej gęstości zaludnienia (200 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2004 do roku 2016 zwiększyła się, co wskazuje na wysoką atrakcyjność osiedleńczą powiatu otwockiego. Jednocześnie powiat cechuje dodatni przyrost naturalny kształtujący się na poziomie 147.

Rysunek 1. Procentowy skład ludności powiatu otwockiego (2016)



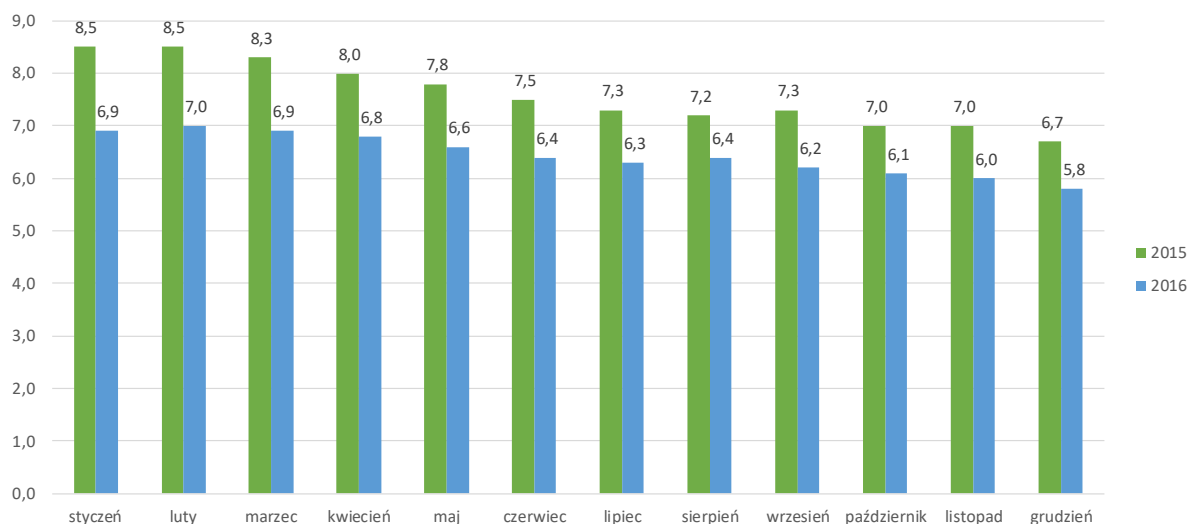
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Dane wskazują ponadto, że ponad 60% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 20% w wieku przedprodukcyjnym, a kolejne 20% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2016 zarejestrowano 1399 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 1155 wy-

¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2016 r

meldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu otwockiego 244². Saldo migracji zagranicznych w 2016 roku w powiecie otwockim wyniosło natomiast 32.³

Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie otwockim



Jak wynika z analizy rynku pracy na 1000 mieszkańców pracuje 231 osób. Jest to wskaźnik mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 51% stanowią kobiety, zaś 49% mężczyźni. Powiat otwocki charakteryzuje się niższą stopą bezrobocia (5,8%) w porównaniu do danych dla województwa mazowieckiego (7,0%). Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3952,57⁴.

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 284 ogłoszenia (117 ogłoszeń z publikatorów i 167 ogłoszeń z PUP). 91,9% zgromadzonych ogłoszeń pochodziło bezpośrednio od pracodawców, źródłem 6,3% 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 otwockim charakteryzowały się branże: Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; 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 przetwórstwem przemysłowym, handlem i naprawą pojazdów oraz budownictwem. Wśród ogłoszeń internetowych/prasowych największe odsetki pochodziły od podmiotów działających w obszarach administrowania i działalności wspierającej, handlu i naprawy pojazdów oraz przetwórstwa przemysłowego.

Tabela 1. Struktura ofert objętych analizą

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=163]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=109]	Ogółem [%; N=272]
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	22,7%	14,7%	19,5%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16,0%	15,6%	15,8%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	7,4%	27,5%	15,4%
Sekcja F – Budownictwo	14,7%	11,0%	13,2%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	5,5%	6,4%	5,9%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8,0%	1,8%	5,5%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6,7%	0,9%	4,4%

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=163]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=109]	Ogółem [%; N=272]
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,7%	5,5%	4,4%
Sekcja P – Edukacja	3,1%	3,7%	3,3%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,5%	3,7%	2,9%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	3,1%	2,8%	2,9%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	2,5%	0,9%	1,8%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	4,6%	1,8%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,8%	0,0%	1,1%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,8%	0,0%	1,1%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,6%	0,9%	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 otwockim najczęściej ogłoszeń dotyczyło poszukiwania w grupach: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; pracownicy wykonujący prace proste; pracownicy usług i sprzedawcy; operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz technicy i inny średni personel.

Analiza struktury ogłoszeń w podziale źródłowym wykazała również, że za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy poszukiwani byli przede wszystkim robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy wykonujący prace proste. 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=167]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=117]	Ogółem [%; N=284]
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	26,3%	23,1%	25,0%
Pracownicy wykonujący prace proste	23,4%	8,5%	17,3%
Pracownicy usług i sprzedawcy	14,4%	18,8%	16,2%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	12,6%	12,0%	12,3%
Technicy i inny średni personel	10,8%	14,5%	12,3%
Specjaliści	4,8%	11,1%	7,4%
Pracownicy biurowi	6,0%	7,7%	6,7%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,2%	3,4%	2,1%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,6%	0,9%	0,7%

Zapotrzebowanie na kwalifikacje

Ogłoszenia w wolnych miejscach pracy zanalizowano także pod kątem ich zawartości. Informacja o doświadczeniu zawodowym pojawiła się w przypadku 36,3% ogłoszeń (48,7% ogłoszeń z publikatorów i 27,5% ogłoszeń z PUP). Z tej puli 68% ofert pracy zawierało wymóg doświadczenia na podobnym stanowisku. Konieczność posiadania doświadczenia branżowego została wyartykułowana w treści 8,7% ogłoszeń. Dodatkowo zauważyć należy, że w przypadku 23,3% 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=46]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=57]	Ogółem [%; N=103]
Doświadczenie na podobnym stanowisku	67,4%	68,4%	68,0%
Doświadczenie w branży	10,9%	7,0%	8,7%
Nie wymagane	21,7%	24,6%	23,3%

Informacja o wymaganym stażu pracy pojawiła się w przypadku 20,8% ogłoszeń (7,7% ogłoszeń z publikatorów i 29,9% ogłoszeń z PUP). Spośród ogłoszeń, w których wspomniany został staż pracy, 86,4% 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. Wymóg posiadania stażu pracy wyraźnie częściej pojawiał się w ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy. Średni wymagany staż pracy to 1,8 lat.

Tabela 4. Wymagany staż pracy

Wymagany staż pracy	Struktura ofert z PUP [%; N=50]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=9]	Ogółem [%; N=59]
Wymóg stażu pracy	94,0%	44,4%	86,4%
Nie wymagany staż pracy	6,0%	55,6%	13,6%

W 19,7% spośród zgromadzonych ogłoszeń (25,6% ofert z publikatorów i 15,6% ofert z PUP) pojawiła się informacja dotycząca pożądanego wykształcenia. Podmioty poszukujące pracowników relatywnie najczęściej oczekiwały wykształcenia średniego technicznego. Mniej liczne były ogłoszenia, w których odnotowano wymóg posiadania m.in. wykształcenia zasadniczego zawodowego i wyższego magisterskiego.

Tabela 5. Wymagane wykształcenie

Wymagane wykształcenie	Struktura ofert z PUP [%; N=26]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=30]	Ogółem [%; N=56]
średnie techniczne	26,9%	26,7%	26,8%
zasadnicze zawodowe	34,6%	6,7%	19,6%
wyższe magisterskie	0,0%	30,0%	16,1%
ukończona szkoła średnia - bez sprecyzowania	3,8%	20,0%	12,5%
średnie ogólnokształcące	15,4%	10,0%	12,5%
wyższe zawodowe (licencjat, tytuł inżyniera)	15,4%	3,3%	8,9%
w trakcie studiów	3,8%	0,0%	1,8%
wyższe - posiadanie stopnia naukowego (doktor i wyższe)	0,0%	3,3%	1,8%

Informacja na temat oczekiwanej znajomości języków obcych odnotowana została w przypadku 10,9% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (11,1% ogłoszeń z publikatorów i 10,8% 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, rosyjskiego, ukraińskiego, francuskiego, hiszpańskiego i wietnamskiego. W poniższej tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika to z faktu, iż w 3,9% przypadków (N=11) wskazano więcej niż jeden wymagany język obcy.

Tabela 6. Wymagane języki obce

Wymagana znajomość języka obcego - język	Struktura ofert z PUP [%; N=18]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=13]	Ogółem [%; N=31]
Język angielski	66,7%	84,6%	74,2%
Język niemiecki	5,6%	46,2%	22,6%
Język rosyjski	16,7%	23,1%	19,4%
Język ukraiński	22,2%	0,0%	12,9%
Język francuski	0,0%	7,7%	3,2%
Język hiszpański	0,0%	7,7%	3,2%
Język wietnamski	5,6%	0,0%	3,2%
Nie sprecyzowano*	5,6%	0,0%	3,2%

*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. 9,9% ogłoszeń (12,0% ogłoszeń z publikatorów i 8,4% ogłoszeń z PUP) zawierało informację o wymogu posiadania prawa jazdy. W trakcie analizy materiału ustalono, że wśród wymaganych kategorii znalazły się prawo jazdy kategorii B i B1, kategorii B+E, C+E, D+E oraz kategorii C1+E, D1+E.

Tabela 7. Wymagana kategoria prawa jazdy

Wymagana kategoria prawa jazdy	Struktura ofert z PUP [%; N=14]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=14]	Ogółem [%; N=28]
Prawo jazdy kategorii B, B1	64,3%	85,7%	75,0%
Prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E	28,6%	7,1%	17,9%
Prawo jazdy kategorii C, C1	14,3%	7,1%	10,7%

W 22,9% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (9,4% ogłoszeń z publikatorów i 32,3% ogłoszeń z PUP) pojawiły się dane na temat wymaganych kwalifikacji i uprawnień zawodowych. W powiecie otwockim do najczęściej wymaganych kwalifikacji zaliczyć należy uprawnienia do obsługi maszyn/urządzeń (częściej wymieniane w ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy); do kierowania wózkiem widłowym (częściej wymagane w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów); budowlane (wymieniane wyłącznie w ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy). Ponadto, 7,4% ofert pracy (8,5% ogłoszeń z publikatorów i 6,6% ogłoszeń z PUP) zawierało informacje o innych wymaganiach stawianych kandydatom (m.in. licencje, kursy). Wymieniano tutaj najczęściej książeczkę sanitarno-epidemiologiczną.

Tabela 8. Inne wymagania

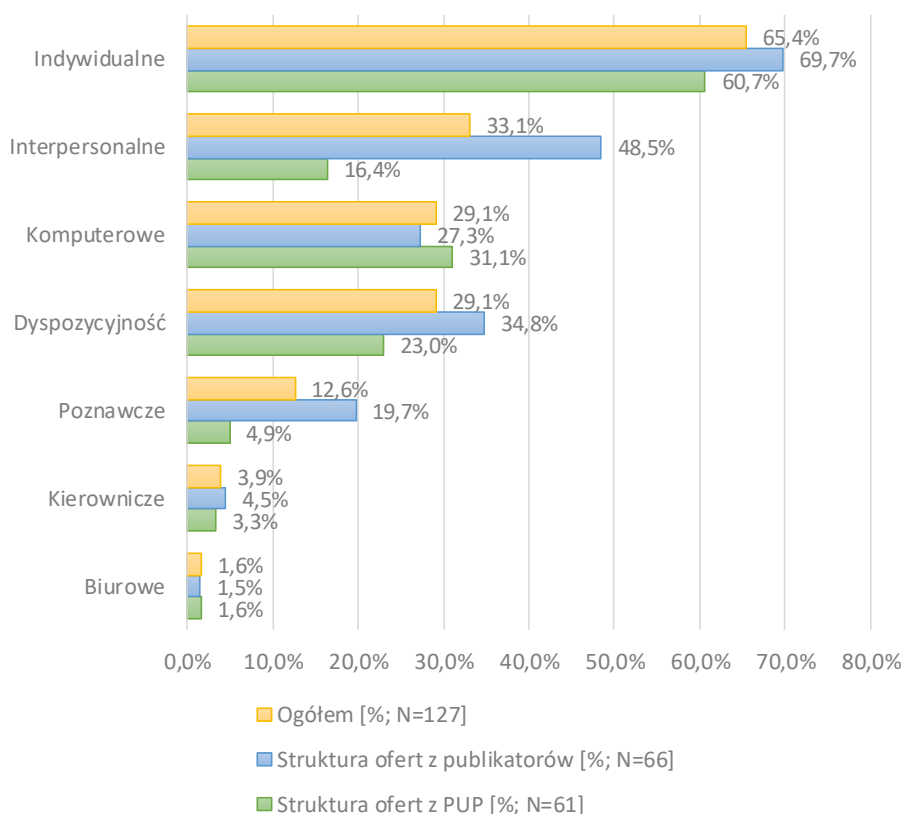
Wymagane/mile widziane kwalifikacje/uprawnienia zawodowe	Odsetek ofert [%]	Inne wymagania (wymagane/mile widziane licencje, ukończone kursy)	Odsetek ofert [%]
Do obsługi maszyn/urządzeń	27,7%	Książeczka sanitarno-epidemiologiczna	71,4%
Do kierowania wózkiem widłowym	21,5%	Kurs obsługi kasy fiskalnej	14,3%
Budowlane	18,5%	Czytanie rysunków technicznych	6,2%
Elektryczne	9,2%	Kurs endoskopowy	4,8%
Spawacza/pilarza	9,2%	Kurs asystenta osoby niepełnosprawnej, starszej	4,8%
Do pracy na wysokości	3,1%	Prawo wykonywania zawodu pielęgniarki	4,8%
BHP	1,5%	Posługiwanie się przyrządami meteorologicznymi	4,8%
Diagnosty technicznego/samochodowego	1,5%	Karta kierowcy	4,8%
Do prowadzenia pojazdów specjalnych (cysterny, betoniarki, itp..)	1,5%	-	-
Operatora koparki/ładowarki/spycharki	1,5%	-	-
Do przewozu materiałów/osób	1,5%	-	-
Pedagogiczne	1,5%	-	-

Zapotrzebowanie na kompetencje

Kompetencje w ostatnich latach zdecydowanie zyskały na znaczeniu. Podmioty poszukujące pracowników w powiecie otwockim umieściły informację na temat oczekiwanych kompetencji w 44,7% ogłoszeń (56,4% ogłoszeń z publikatorów i 36,5% 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.

Poszczególne kompetencje najczęściej wymagane w ogłoszeniach to zaangażowanie, dokładność, skrupulatność, staranność oraz dyspozycyjność czasowa.

Rysunek 3. Zapotrzebowanie na kompetencje



Pogłębiona analiza wymogów dotyczących dyspozycyjności ujawniła, że oczekiwano tutaj przede wszystkim dyspozycyjności czasowej związanej z elastycznością czasu pracy. W poniższej tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika to z faktu, iż w 0,4% przypadków (N=1) w ogłoszeniu wskazano więcej niż jedną formę wymaganej dyspozycyjności.

Tabela 9. Wymagana dyspozycyjność

Wymagana dyspozycyjność	Struktura ofert z PUP [%; N=14]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=23]	Ogółem [%; N=37]
Czasowa – elastyczność czasu pracy	85,7%	87,0%	86,5%
Lokalizacyjna – gotowość do relokacji	7,1%	0,0%	2,7%
Wyjazdowa – gotowość do wyjazdów służbowych	7,1%	17,4%	13,5%

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. 61,3% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (59,0% ogłoszeń z publikatorów i 62,9% ogłoszeń z PUP) zawierało informację na temat ofertowanej formy zatrudnienia. 90,2% z nich dotyczyło zarobkowania na podstawie umowy o pracę. Umowa o pracę wyraźnie częściej proponowana była w ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy. Propozycję umowy cywilno-prawnej (zlecenie, o dzieło) zidentyfikowano w 9,8% przypadków.

Tabela 10. Proponowana forma zatrudnienia

Proponowana forma zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=105]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=69]	Ogółem [%; N=174]
umowa o pracę na czas określony	56,2%	33,3%	47,1%
umowa o pracę bez określenia rodzaju	8,6%	39,1%	20,7%
umowa o pracę na okres próbny	18,1%	0,0%	10,9%
umowa cywilno-prawna (o dzieło, zlecenie)	3,8%	18,8%	9,8%
umowa o pracę na czas nieokreślony	10,5%	7,2%	9,2%
umowa o pracę tymczasową	2,9%	1,4%	2,3%

Podmioty poszukujące pracowników proponowały zwykle zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu. Oferty pracy w wymiarze części etatu stanowiły 8,6% ogółu, w tym wyłącznie ogłoszeń pochodzących z powiatowego urzędu pracy. Należy także zaznaczyć, że jakakolwiek informacja na temat proponowanego wymiaru zatrudnienia dotyczyła 73,6% zgromadzonych ofert (43,6% ogłoszeń z publikatorów i 94,6% ogłoszeń z PUP).

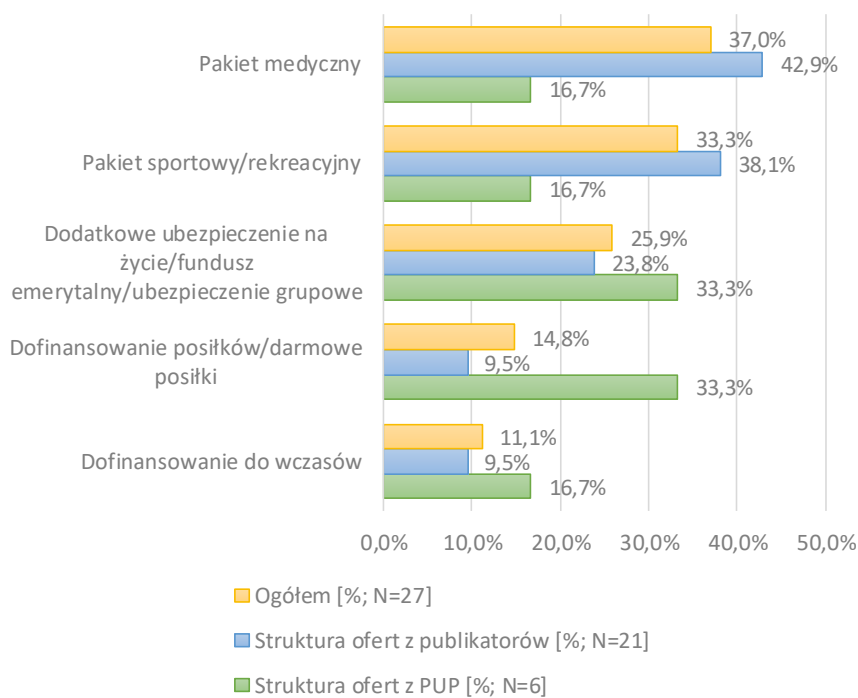
Tabela 11. Proponowany wymiar zatrudnienia

Proponowany wymiar zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=158]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=51]	Ogółem [%; N=209]
Pełen etat	88,6%	96,1%	90,4%
Część etatu	11,4%	0,0%	8,6%
Inne	0,0%	3,9%	1,0%

W treści 65,8% ogłoszeń (17,9% ogłoszeń z publikatorów i 99,4% ogłoszeń z PUP) odnotowano kwotę proponowanego wynagrodzenia. Na podstawie zgromadzonych ofert ustalono kwotę średniego wynagrodzenia. W powiecie otwockim wyniosła ona 2318,33 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 9,5% zgromadzonych ogłoszeń (17,9% ogłoszeń z publikatorów i 3,6% ogłoszeń z PUP) pojawiły się informacje o dodatkowych korzyściach związanych z zatrudnieniem. Najczęściej oferowano: pakiet medyczny; pakiet sportowy/rekreacyjny; dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe; dofinansowanie posiłków/darmowe posiłki.

Rysunek 4. Najczęściej proponowane korzyści pozapłacowe



Perspektywa ponadlokalna

Na tle pozostałych podregion warszawski wschodni wyróżnia się zapotrzebowaniem na robotników przemysłowych i rzemieślników. Najwięcej ogłoszeń w podregionie pochodziło od przedsiębiorstw przypisanych do sekcji przetwórstwa przemysłowego.

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