

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Powiat pruszkowski



**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.

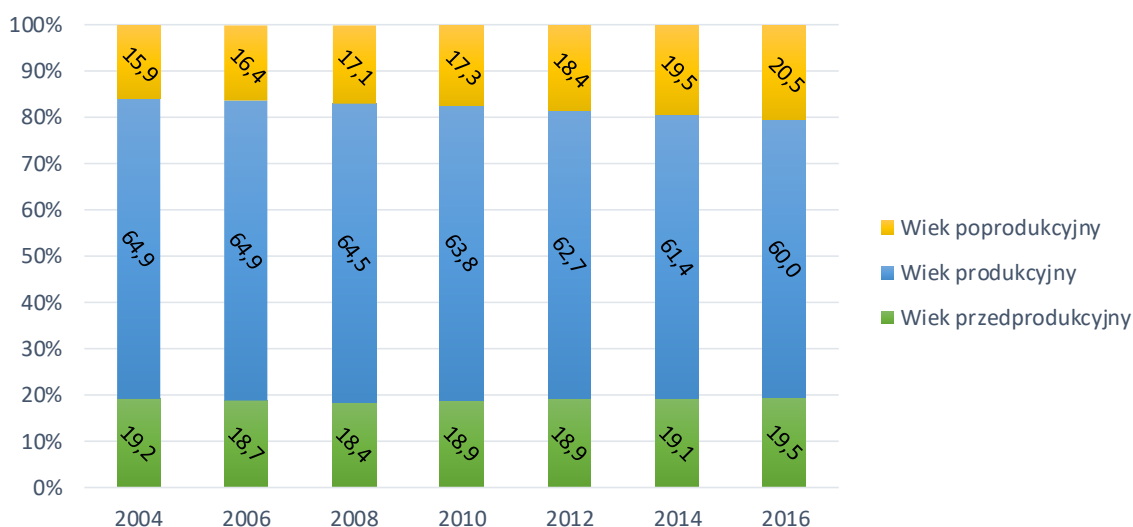
Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku analizy powiatowej.

Charakterystyka powiatu

Powiat pruszkowski rozciąga się na powierzchni ok. 246 km², a w jego skład wchodzi łącznie sześć gmin (dwie miejskie, jedna miejsko-wiejska oraz trzy gminy wiejskie), odpowiednio: Piastów (gmina miejska), Pruszków (gmina miejska), Brwinów (gmina miejsko-wiejska), Michałowice (gmina wiejska), Nadarzyn (gmina wiejska), Raszyn (gmina wiejska).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 161645 mieszkańców, z czego 76841 stanowią mężczyźni a 84804 kobiety. Jest to obszar o wysokiej gęstości zaludnienia (657 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2004 do roku 2016 zwiększyła się, co wskazuje na wysoką atrakcyjność osiedleńczą powiatu pruszkowskiego. Jednocześnie powiat cechuje dodatni przyrost naturalny kształtujący się na poziomie 328.

Rysunek 1. Procentowy skład ludności powiatu pruszkowskiego (2016)



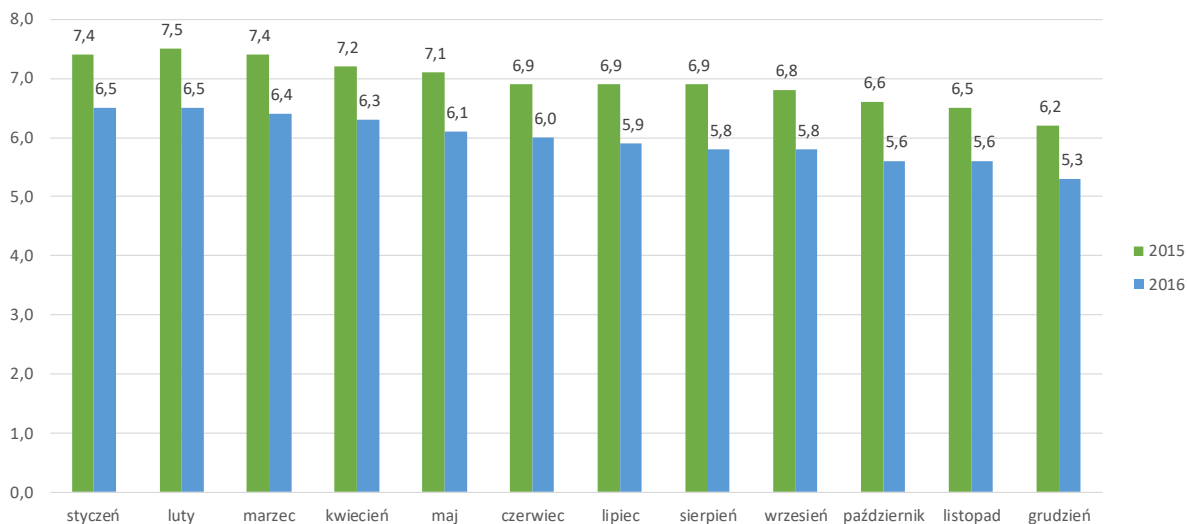
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Dane wskazują ponadto, że ponad 60% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 20% w wieku przedprodukcyjnym, a 21% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2016 zarejestrowano 2663 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 1952 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu pruszkowskiego

¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2016 r

711². Saldo migracji zagranicznych w 2016 roku w powiecie pruszkowskim wyniosło natomiast 91.³

Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie pruszkowskim



Jak wynika z analizy rynku pracy na 1000 mieszkańców pracuje 262 osób. Jest to wskaźnik mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz większy względem danych krajowych. Wśród osób pracujących 47% stanowią kobiety, zaś 53% mężczyźni. Powiat pruszkowski charakteryzuje się niższą stopą bezrobocia (5,3%) w porównaniu do danych dla województwa mazowieckiego (7,0%). Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 5153,53⁴.

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 411 ogłoszeń (182 ogłoszenia z publikatorów i 229 ogłoszeń z PUP). 82,0% zgromadzonych ogłoszeń pochodziło bezpośrednio od pracodawców, źródłem 11,7% 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 pruszkowskim 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 hurtowym i detalicznym; naprawą pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz z przetwórstwem przemysłowym. Wśród ogłoszeń internetowych/prasowych największe odsetki pochodziły od podmiotów działających w zakresie administrowania i działalności wspierającej oraz handlu hurtowego i detalicznego, naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle.

Tabela 1. Struktura ofert objętych analizą

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=227]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=151]	Ogółem [%; N=378]
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	22,9%	17,9%	20,9%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	14,5%	30,5%	20,9%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	19,4%	6,6%	14,3%
Sekcja F – Budownictwo	10,6%	15,2%	12,4%
Sekcja P – Edukacja	7,9%	6,6%	7,4%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	2,6%	9,9%	5,6%

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=227]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=151]	Ogółem [%; N=378]
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,2%	1,3%	4,2%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,5%	4,6%	4,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	4,4%	2,6%	3,7%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,9%	2,6%	1,6%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1,8%	0,0%	1,1%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,8%	0,0%	1,1%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1,3%	0,0%	0,8%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,9%	0,0%	0,5%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,4%	0,0%	0,3%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,4%	0,0%	0,3%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,4%	0,0%	0,3%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	0,7%	0,3%

Zapotrzebowanie na zawody

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

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 pracę proste. Ogłoszenia pochodzące z publikatorów najczęściej zawierały oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników usług i sprzedawców oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

Tabela 2. Zapotrzebowanie na zawody

Nazwa grupy wielkiej	Struktura ofert z PUP [%; N=229]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=182]	Ogółem [%; N=411]
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	22,7%	19,8%	21,4%
Pracownicy usług i sprzedawcy	21,0%	14,8%	18,2%
Pracownicy wykonujący prace proste	17,9%	12,1%	15,3%
Pracownicy biurowi	16,2%	9,3%	13,1%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	6,1%	14,3%	9,7%
Specjaliści	7,4%	11,0%	9,0%
Technicy i inny średni personel	7,4%	7,7%	7,5%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,3%	7,7%	4,1%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	3,3%	1,5%

Zapotrzebowanie na kwalifikacje

Ogłoszenia w wolnych miejscach pracy zanalizowano także pod kątem ich zawartości. Informacja o doświadczeniu zawodowym pojawiła się w przypadku 38,7% ogłoszeń (38,5% ogłoszeń z publikatorów i 38,9% ogłoszeń z PUP). Z tej puli 73% ofert pracy zawierało wymóg doświadczenia na podobnym stanowisku. Konieczność posiadania doświadczenia branżowego została wyartykułowana w treści 6,9% ogłoszeń. Dodatkowo zauważyć należy, że w przypadku 20,1% 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=89]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=70]	Ogółem [%; N=159]
Doświadczenie na podobnym stanowisku	69,7%	77,1%	73,0%
Nie wymagane	24,7%	14,3%	20,1%
Doświadczenie w branży	5,6%	8,6%	6,9%

Informacja o wymaganym stażu pracy pojawiła się w przypadku 29,9% ogłoszeń (17,6% ogłoszeń z publikatorów i 39,7% ogłoszeń z PUP). Spośród ogłoszeń, w których wspomniany został staż pracy, 78,0% 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. Stażu pracy nieco częściej oczekiwali pracodawcy rekrutujący za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy. Średni oczekiwany staż pracy wyniósł 2,3 lata.

Tabela 4. Wymagany staż pracy

Wymagany staż pracy	Struktura ofert z PUP [%; N=91]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=32]	Ogółem [%; N=123]
Wymóg stażu pracy	81,3%	68,8%	78,0%
Nie wymagany staż pracy	18,7%	31,2%	22,0%

W 47,7% spośród zgromadzonych ogłoszeń (18,7% ogłoszeń z publikatorów i 70,7% ogłoszeń z PUP) pojawiła się informacja dotycząca pożądanego wykształcenia. Podmioty poszukujące pracowników relatywnie najczęściej oczekiwały ukończonej szkoły średniej. Mniej liczne były ogłoszenia, w których odnotowano wymóg posiadania m.in. wykształcenia zasadniczego zawodowego lub średniego technicznego.

Tabela 5. Wymagane wykształcenie

Wymagane wykształcenie	Struktura ofert z PUP [%; N=162]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=34]	Ogółem [%; N=196]
ukończona szkoła średnia - bez sprecyzowania	27,8%	11,8%	25,0%
zasadnicze zawodowe	23,5%	14,7%	21,9%
średnie techniczne	20,4%	11,8%	18,9%
ukończona szkoła podstawowa	17,9%	8,8%	16,3%
wyższe magisterskie	6,2%	14,7%	7,7%
średnie ogólnokształcące	1,9%	26,5%	6,1%
wyższe zawodowe (licencjat, tytuł inżyniera)	1,2%	11,8%	3,1%
w trakcie studiów	1,2%	0,0%	1,0%

Informacja na temat oczekiwanej znajomości języka lub języków obcych odnotowana została w przypadku 11,4% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (8,8% ogłoszeń z publikatorów i 13,5% 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 m.in. języków rosyjskiego oraz ukraińskiego. W poniższej tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika to z faktu, iż w 1,2% przypadków (N=5) wskazano więcej niż jeden wymagany język obcy.

Tabela 6. Wymagane języki obce

Wymagana znajomość języka obcego - język	Struktura ofert z PUP [%; N=31]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=16]	Ogółem [%; N=47]
Język angielski	67,7%	93,8%	76,6%
Język rosyjski	16,1%	0,0%	10,6%
Język ukraiński	9,7%	0,0%	6,4%
Język hindi	6,5%	0,0%	4,3%
Nie sprecyzowano*	3,2%	6,2%	4,3%
Język francuski	3,2%	0,0%	2,1%
Język hiszpański	3,2%	0,0%	2,1%
Język niemiecki	0,0%	6,2%	2,1%
Język włoski	3,2%	0,0%	2,1%

*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. 10,2% ogłoszeń (10,4% ogłoszeń z publikatorów i 10,0% 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 prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E. Ostatni wymieniony zbiór kategorii pojawił się wyłącznie w ogłoszeniach pozyskanych z publikatorów.

Tabela 7. Wymagana kategoria prawa jazdy

Wymagana kategoria prawa jazdy	Struktura ofert z PUP [%; N=23]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=19]	Ogółem [%; N=42]
Prawo jazdy kategorii B, B1	95,7%	57,9%	78,6%
Prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E	0,0%	31,6%	14,3%
Prawo jazdy kategorii C, C1	13,0%	10,5%	11,9%
Prawo jazdy kategorii D, D1	0,0%	5,3%	2,4%

W 15,1% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (8,2% ofert z publikatorów i 20,5% ogłoszeń z PUP) pojawiły się dane na temat wymaganych kwalifikacji i uprawnień zawodowych. W powiecie pruszkowskim do najczęściej wymaganych kwalifikacji zaliczyć należy uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym, do obsługi maszyn/urządzeń (wymieniane wyłącznie w ogłoszeniach dostępnych w powiatowym urzędzie pracy) oraz elektryczne. Ponadto, 4,4% ofert pracy (4,4% ogłoszeń z publikatorów i 4,4% ogłoszeń z PUP) zawierało informacje o innych wymaganiach stawianych kandydatom (m.in. licencje, kursy). Wymieniano tutaj najczęściej książeczkę sanitarno-epidemiologiczną, kurs obsługi kasy fiskalnej, agenta celnego oraz kurs pedagogiczny.

Tabela 8. Inne wymagania

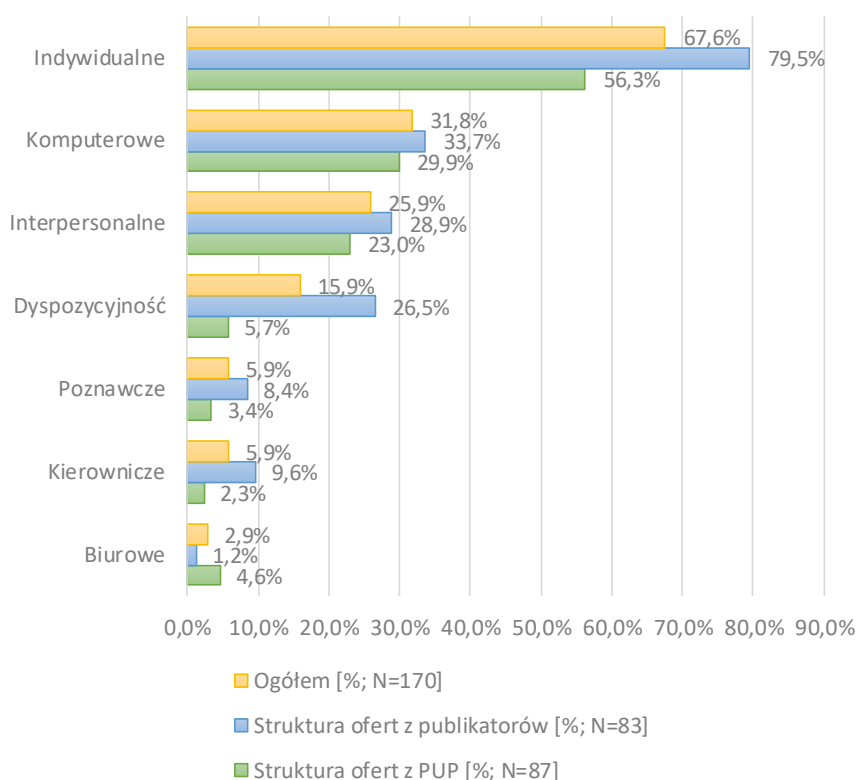
Wymagane/mile widziane kwalifikacje/uprawnienia zawodowe	Odsetek ofert [%]	Inne wymagania (wymagane/mile widziane licencje, ukończone kursy)	Odsetek ofert [%]
Do kierowania wózkiem widłowym	38,7%	Książeczka sanitarno-epidemiologiczna	45,5%
Do obsługi maszyn/urządzeń	21,0%	Kurs obsługi kasy fiskalnej	27,8%
Elektryczne	11,3%	Kurs pedagogiczny	11,1%
Pedagogiczne	8,1%	Agenta celnego	5,6%
Spawacza/pilarza	6,5%	Kurs pierwszej pomocy	5,6%
-	-	Kurs kwalifikacyjny medycyny szkolnej	5,6%
-	-	Kurs szefa sushi	5,6%
-	-	Prawo do wykonywania zawodu	5,6%

Zapotrzebowanie na kompetencje

Kompetencje w ostatnich latach zdecydowanie zyskały na znaczeniu. Podmioty poszukujące pracowników w powiecie pruszkowskim umieściły informację na temat oczekiwanych kompetencji w 41,4% ogłoszeń (45,6% ogłoszeń z publikatorów i 38,0% 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 najczęściej wskazywane kompetencje to dokładność, skrupulatność, staranność, umiejętność organizacji pracy własnej oraz zaangażowanie.

Rysunek 3. Zapotrzebowanie na kompetencje



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

Tabela 9. Wymagana dyspozycyjność

Wymagana dyspozycyjność	Struktura ofert z PUP [%; N=5]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=22]	Ogółem [%; N=27]
-------------------------	--------------------------------	--	------------------

Czasowa – elastyczność czasu pracy	100,0%	90,9%	92,6%
Wyjazdowa – gotowość do wyjazdów służbowych	0,0%	9,1%	7,4%

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. 70,1% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (32,4% ofert z publikatorów i 100,0% ofert z PUP) zawierało informację na temat ofertowanej formy zatrudnienia. 81,6% z nich dotyczyło zarobkowania na podstawie umowy o pracę. Propozycję umowy cywilno-prawnej (zlecenie, o dzieło) zidentyfikowano w 18,1% przypadków. Ogłoszenia dostępne w powiatowym urzędzie pracy wyraźnie częściej zawierały propozycje zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, umowy o pracę na okres próbny oraz na podstawie umowy cywilno-prawnej.

Tabela 10. Proponowana forma zatrudnienia

Proponowana forma zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=229]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=59]	Ogółem [%; N=288]
umowa o pracę na czas określony	40,6%	16,9%	35,8%
umowa o pracę na okres próbny	26,2%	3,4%	21,5%
umowa cywilno-prawna (o dzieło, zlecenie)	21,0%	6,8%	18,1%
umowa o pracę na czas nieokreślony	11,8%	18,6%	13,2%
umowa o pracę bez określenia rodzaju	0,0%	47,5%	9,7%
umowa o pracę tymczasową	0,0%	6,8%	1,4%
umowa na zastępstwo	0,4%	0,0%	0,3%

Podmioty poszukujące pracowników proponowały zwykle zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu. Oferty pracy w wymiarze części etatu stanowiły 4,1% ogółu. Należy także zaznaczyć, że jakakolwiek informacja na temat proponowanego wymiaru zatrudnienia dotyczyła 52,8% zgromadzonych ofert (18,7% ofert z publikatorów i 79,9% ofert z PUP).

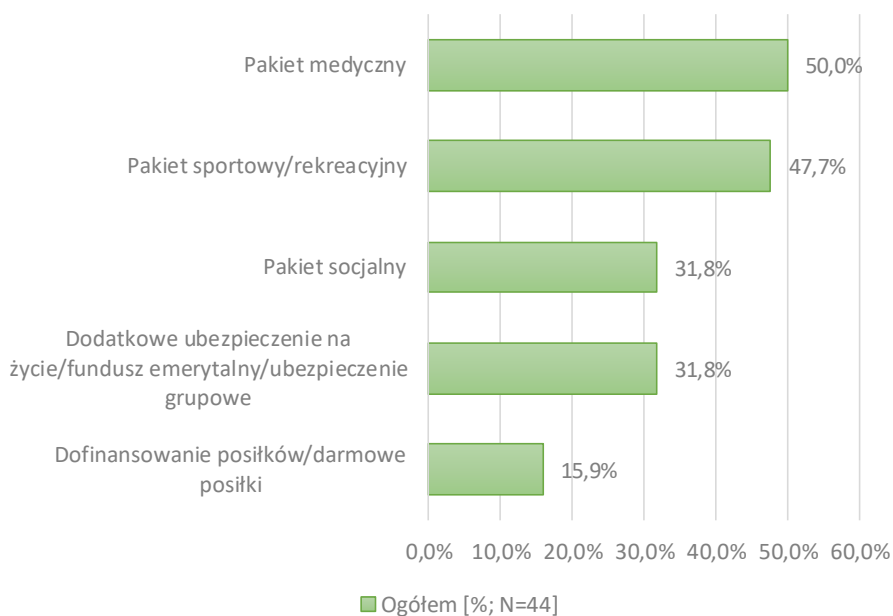
Tabela 11. Proponowany wymiar zatrudnienia

Proponowany wymiar zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=183]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=34]	Ogółem [%; N=217]
Pełen etat	97,8%	85,3%	95,9%
Część etatu	2,2%	5,9%	2,8%
Inne	0,0%	8,8%	1,4%

W treści 61,8% ogłoszeń (13,7% ofert z publikatorów i 100,0% ofert z PUP) odnotowano kwotę proponowanego wynagrodzenia. Na podstawie zgromadzonych ofert ustalono kwotę średniego wynagrodzenia. W powiecie pruszkowskim wyniosła ona 2543,61 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 10,7% zgromadzonych ogłoszeń, w tym wyłącznie w treści ogłoszeń pochodzących z publikatorów, pojawiły się informacje o dodatkowych korzyściach związanych z zatrudnieniem. Najczęściej oferowano: pakiet medyczny, pakiet sportowy/rekreacyjny, dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe oraz pakiet socjalny.

Rysunek 4. Najczęściej proponowane korzyści pozapłacowe



Perspektywa ponadlokalna

Na tle pozostałych podregion Warszawski Zachodni wyróżnia się szczególnie wysokim potencjałem zatrudnienia w handlu hurtowym i detalicznym; naprawie pojazdów samochodowych, wyłączając 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