

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Powiat przasnyski



**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.

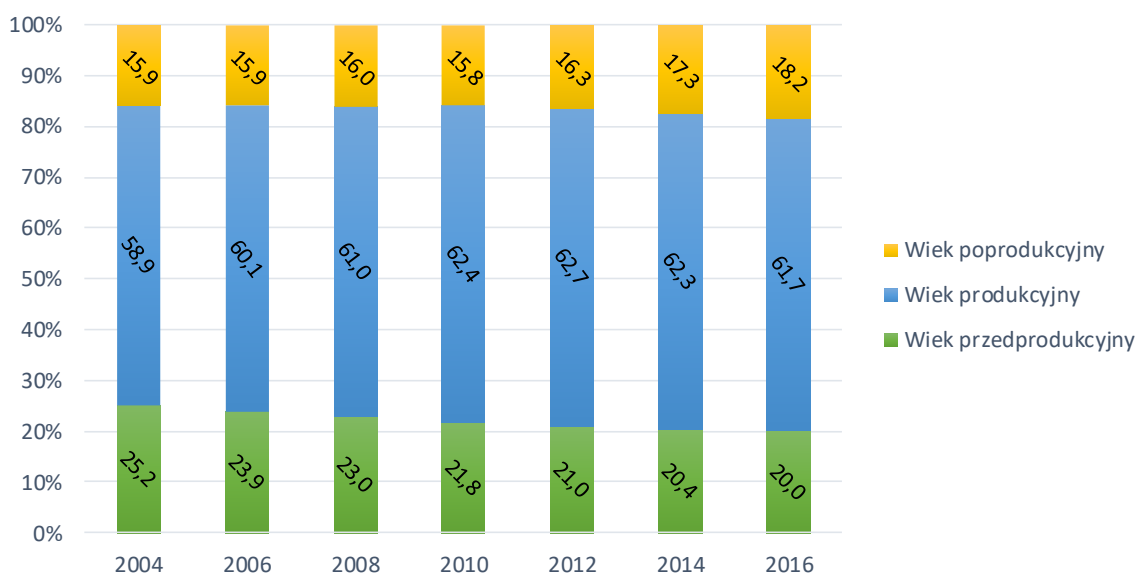
Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku analizy powiatowej.

Charakterystyka powiatu

Powiat przasnyski rozciąga się na powierzchni ok. 1219 km², a w jego skład wchodzi łącznie siedem gmin (jedna miejska, jedna miejsko-wiejska oraz pięć gmin wiejskich), odpowiednio: Przasnysz (gmina miejska), Chorzele (gmina miejsko-wiejska), Czernice Borowe (gmina wiejska), Jednorożec (gmina wiejska), Krasne (gmina wiejska), Krzynowłoga Mała (gmina wiejska), Przasnysz (gmina wiejska).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 53014 mieszkańców, z czego 26532 stanowią mężczyźni a 26482 kobiety. Jest to obszar o niskiej gęstości zaludnienia (45 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu utrzymuje się na stałym poziomie. Jednocześnie powiat cechuje ujemny przyrost naturalny kształtujący się na poziomie -9.

Rysunek 1. Procentowy skład ludności powiatu przasnyskiego (2016)



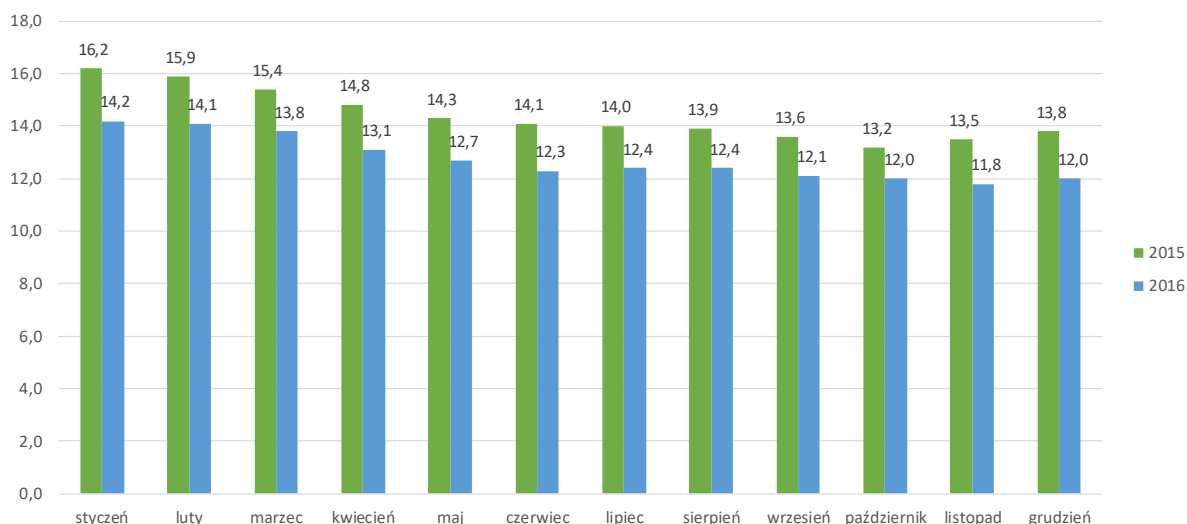
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Dane wskazują ponadto, że ponad 61% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 20% 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 410 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 684 wymeldowań.

¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2016 r

W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu przasnyskiego -274². Saldo migracji zagranicznych w 2016 roku w powiecie przasnyskim wyniosło natomiast -2.³

Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie przasnyskim



Jak wynika z analizy rynku pracy na 1000 mieszkańców pracuje 149 osób. Jest to wskaźnik mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 53% stanowią kobiety, zaś 47% mężczyźni. Powiat przasnyski charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia (12,0%) w porównaniu do danych dla województwa mazowieckiego (7,0%). Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3574,27⁴.

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 283 ogłoszenia (152 ogłoszenia z publikatorów i 131 ogłoszeń z PUP). 82,3% zgromadzonych ogłoszeń pochodziło bezpośrednio od pracodawców, źródłem 7,1% 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 przasnyskim charakteryzowały się branże: Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja P – Edukacja; Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; 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 edukacją. Wśród ogłoszeń internetowych/prasowych największe odsetki pochodziły od podmiotów działających w zakresie handlu hurtowego i detalicznego, naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz administracji publicznej i obronie narodowej; obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych.

Tabela 1. Struktura ofert objętych analizą

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=127]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=56]	Ogółem [%; N=183]
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	22,8%	32,1%	25,7%
Sekcja P – Edukacja	18,9%	5,4%	14,8%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	5,5%	25,0%	11,5%
Sekcja F – Budownictwo	12,6%	1,8%	9,3%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	7,1%	8,9%	7,7%

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=127]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=56]	Ogółem [%; N=183]
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6,3%	7,1%	6,6%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	6,3%	1,8%	4,9%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,1%	7,1%	4,4%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4,7%	1,8%	3,8%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,1%	1,8%	2,7%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	3,1%	1,8%	2,7%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,6%	1,8%	1,6%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1,6%	1,8%	1,6%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,8%	1,8%	1,1%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,6%	0,0%	1,1%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,8%	0,0%	0,5%

Zapotrzebowanie na zawody

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

Analiza struktury ogłoszeń w podziale źródłowym wykazała również, że za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy poszukiwani byli przede wszystkim pracownicy usług i sprzedawcy oraz pracownicy wykonujący prace proste. Ogłoszenia pochodzące z publikatorów najczęściej zawierały oferty pracy dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Tabela 2. Zapotrzebowanie na zawody

Nazwa grupy wielkiej	Struktura ofert z PUP [%; N=131]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=152]	Ogółem [%; N=283]
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	6,9%	30,9%	19,8%
Pracownicy usług i sprzedawcy	22,9%	9,9%	15,9%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	11,5%	18,4%	15,2%
Pracownicy wykonujący prace proste	19,8%	8,6%	13,8%
Pracownicy biurowi	18,3%	3,3%	10,2%
Technicy i inny średni personel	9,2%	11,2%	10,2%
Specjaliści	11,5%	3,3%	7,1%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	9,9%	5,3%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	4,6%	2,5%

Zapotrzebowanie na kwalifikacje

Ogłoszenia w wolnych miejscach pracy zanalizowano także pod kątem ich zawartości. Informacja o doświadczeniu zawodowym pojawiła się w przypadku 43,8% ogłoszeń (27,6% ofert z publikatorów i 62,6% ofert z PUP). Z tej puli 29,8% ofert pracy zawierało wymóg doświadczenia na podobnym stanowisku. Konieczność posiadania doświadczenia branżowego została wyartykułowana w treści 5,6% ogłoszeń. Dodatkowo zauważyć należy, że w przypadku 64,5% ogłoszeń pracodawcy jasno określili, że jakiegokolwiek doświadczenie (branżowe lub na podobnym stanowisku) nie jest wymagane. Zapis o niewymaganym wykształceniu zdecydowanie częściej dotyczył ogłoszeń pochodzących z powiatowego urzędu pracy.

Tabela 3. Wymagane doświadczenie

Wymagane doświadczenie	Struktura ofert z PUP [%; N=82]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=42]	Ogółem [%; N=124]
Niewymagane	92,7%	9,5%	64,5%
Doświadczenie na podobnym stanowisku	3,7%	81,0%	29,8%
Doświadczenie w branży	3,7%	9,5%	5,6%

Informacja o wymaganym stażu pracy pojawiła się w przypadku 30,7% ogłoszeń (10,0% ogłoszeń z publikatorów i 55,0% ogłoszeń z PUP). Spośród ogłoszeń, w których wspomniany został staż pracy, 17,2% ofert zawierało zapis o konieczności posiadania stażu pracy, w tym wyłącznie ogłoszeniach pochodzące z publikatorów. Średni wymagany staż pracy to 1,7 lat. W przypadku pozostałych ofert, których źródłem był powiatowy urząd pracy, autor ogłoszenia zawarł w ich treści zapis potwierdzający, że staż pracy nie jest wymagany.

Tabela 4. Wymagany staż pracy

Wymagany staż pracy	Struktura ofert z PUP [%; N=72]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=15]	Ogółem [%; N=87]
Wymóg stażu pracy	0,0%	100,0%	17,2%
Nie wymagany staż pracy	100,0%	0,0%	82,8%

W 47,7% spośród zgromadzonych ogłoszeń (16,4% ogłoszeń z publikatorów i 98,5% ogłoszeń z PUP) pojawiła się informacja dotycząca pożądanego wykształcenia. Podmioty poszukujące pracowników relatywnie najczęściej oczekiwały ukończonej szkoły podstawowej (wyłącznie ogłoszenia z powiatowego urzędu pracy). Mniej liczne były ogłoszenia, w których odnotowano

wymóg posiadania m.in. wykształcenia średniego ogólnokształcącego i zasadniczego zawodowego.

Tabela 5. Wymagane wykształcenie

Wymagane wykształcenie	Struktura ofert z PUP [%; N=129]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=25]	Ogółem [%; N=154]
ukończona szkoła podstawowa	33,3%	0,0%	27,9%
średnie ogólnokształcące	24,0%	12,0%	22,1%
zasadnicze zawodowe	19,4%	20,0%	19,5%
wyższe zawodowe (licencjat, tytuł inżyniera)	16,3%	8,0%	14,9%
ukończona szkoła średnia - bez sprecyzowania	0,0%	36,0%	5,8%
średnie techniczne	3,9%	16,0%	5,8%
ukończone gimnazjum	2,3%	0,0%	1,9%
wyższe magisterskie	0,0%	8,0%	1,3%
policealne, pomaturalne	0,8%	0,0%	0,6%

Informacja na temat oczekiwanej znajomości języka lub języków obcych odnotowana została w przypadku 3,9% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (4,6% ogłoszeń z publikatorów i 3,1% ogłoszeń z PUP). Analiza ofert wykazała, że od kandydatów do pracy najczęściej oczekiwano znajomości języka angielskiego lub niemieckiego. W pozostałych ogłoszeniach pojawiły się wymogi w zakresie opanowania języków rosyjskiego oraz ukraińskiego. Oba te języki zostały wymienione wyłącznie w ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy. W poniższej tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika to z faktu, iż w 1,4% przypadków (N=4) wskazano więcej niż jeden wymagany język obcy.

Tabela 6. Wymagane języki obce

Wymagana znajomość języka obcego - język	Struktura ofert z PUP [%; N=4]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=7]	Ogółem [%; N=11]
Język angielski	75,0%	57,1%	63,6%
Język niemiecki	50,0%	57,1%	54,5%
Język ukraiński	25,0%	0,0%	9,1%
Język rosyjski	25,0%	0,0%	9,1%

Zbadano również jak w zgromadzonych ofertach pracy przedstawia się rozkład dotyczący uprawnień do kierowania pojazdami. 19,4% ogłoszeń (23,7% ogłoszeń z publikatorów i 14,5% 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.

Tabela 7. Wymagana kategoria prawa jazdy

Wymagana kategoria prawa jazdy	Struktura ofert z PUP [%; N=19]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=36]	Ogółem [%; N=55]
Prawo jazdy kategorii B, B1	94,7%	50,0%	65,5%
Prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E	5,3%	38,9%	27,3%
Prawo jazdy bez sprecyzowanej kategorii	0,0%	5,6%	3,6%
Prawo jazdy kategorii C, C1	10,5%	0,0%	3,6%
Prawo jazdy kategorii T	0,0%	5,6%	3,6%

W 5,7% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (5,9% ogłoszeń z publikatorów i 5,3% ogłoszeń z PUP) pojawiły się dane na temat wymaganych kwalifikacji i uprawnień zawodowych. W powiecie przasnyskim do najczęściej wymaganych kwalifikacji zaliczyć należy uprawnienia elektryczne (wymieniane wyłącznie w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów), do kierowania wózkiem widłowym, operatora koparki/ładowarki/spycharki (wymieniane wyłącznie w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów). Ponadto, 2,8% ofert pracy (3,3% ogłoszeń z publikatorów i 2,3% ogłoszeń z PUP) zawierało informacje o innych wymaganiach stawianych kandydatom (m.in. licencje, kursy). Wymieniano najczęściej książeczkę sanitarno-epidemiologiczną, kurs obsługi kasy fiskalnej oraz kurs pierwszej pomocy.

Tabela 8. Inne wymagania

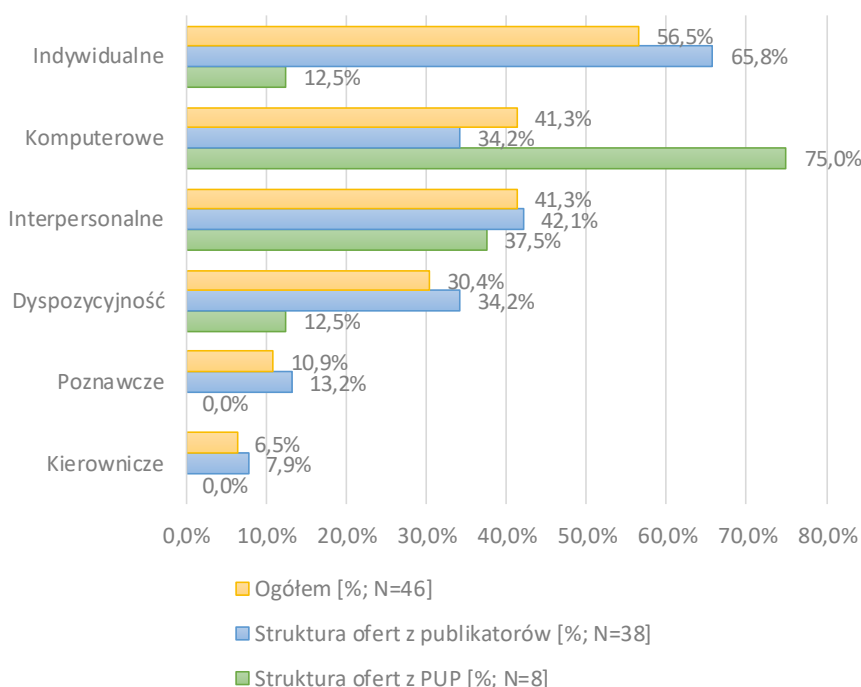
Wymagane/mile widziane kwalifikacje/uprawnienia zawodowe	Odsetek ofert [%]	Inne wymagania (wymagane/mile widziane licencje, ukończone kursy)	Odsetek ofert [%]
Elektryczne	25,0%	Książeczka sanitarno-epidemiologiczna	50,0%
Do kierowania wózkiem widłowym	18,8%	Kurs obsługi kasy fiskalnej	37,5%
Operatora koparki/ładowarki/spycharki	18,8%	Kurs pierwszej pomocy	12,5%
Pedagogiczne	18,8%	-	-
Do przewozu materiałów/osób	12,5%	-	-
Do obsługi maszyn/urządzeń	6,2%	-	-
Karta kierowcy	6,2%	-	-

Zapotrzebowanie na kompetencje

Podmioty poszukujące pracowników w powiecie przasnyskim umieściły informację na temat oczekiwanych kompetencji w 16,3% ogłoszeń (25,0% ogłoszeń z publikatorów i 6,1% 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. Kompetencje indywidualne wyraźnie częściej wskazywane były w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów. Pracodawcy rekrutujący za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy częściej niż kompetencje indywidualne, w treści ogłoszeń wskazywali kompetencje komputerowe i interpersonalne.

Poszczególne najczęściej wskazywane kompetencje to dokładność, skrupulatność, staranność, zaangażowanie oraz komunikatywność.

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 obserwacji dotyczących ogłoszeń z powiatowego urzędu pracy (1 oferta) odstąpiono od przedstawienia wyników w rozróżnieniu uwzględniającym źródło oferty.

Tabela 9. Wymagana dyspozycyjność

Wymagana dyspozycyjność	Ogółem [%; N=14]
Czasowa – elastyczność czasu pracy	71,4%
Wyjazdowa – gotowość do wyjazdów służbowych	28,6%

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. 55,5% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (32,2% ogłoszeń z publikatorów i 82,4% ogłoszeń z PUP) zawierało informację na temat ofertowanej formy zatrudnienia. 94,9% z nich dotyczyło zarobkowania na podstawie umowy o pracę. Propozycję umowy cywilno-prawnej (zlecenie, o dzieło) zidentyfikowano w 3,8% przypadków, w tym tylko w treści ogłoszeń pochodzących z publikatorów.

Tabela 10. Proponowana forma zatrudnienia

Proponowana forma zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=108]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=49]	Ogółem [%; N=157]
umowa o pracę na czas określony	97,2%	46,9%	81,5%
umowa o pracę na czas nieokreślony	0,9%	20,4%	7,0%
umowa o pracę bez określenia rodzaju	0,0%	16,3%	5,1%
umowa cywilno-prawna (o dzieło, zlecenie)	0,0%	12,2%	3,8%
umowa o pracę na okres próbny	0,9%	2,0%	1,3%
umowa na zastępstwo	0,9%	2,0%	1,3%

Podmioty poszukujące pracowników proponowały zwykle zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu. Oferty pracy w wymiarze części etatu stanowiły 2,0% ogółu. Należy także zaznaczyć, że jakakolwiek informacja na temat proponowanego wymiaru zatrudnienia dotyczyła 34,6% zgromadzonych ofert (17,1% ogłoszeń z publikatorów i 55,0% ogłoszeń z PUP).

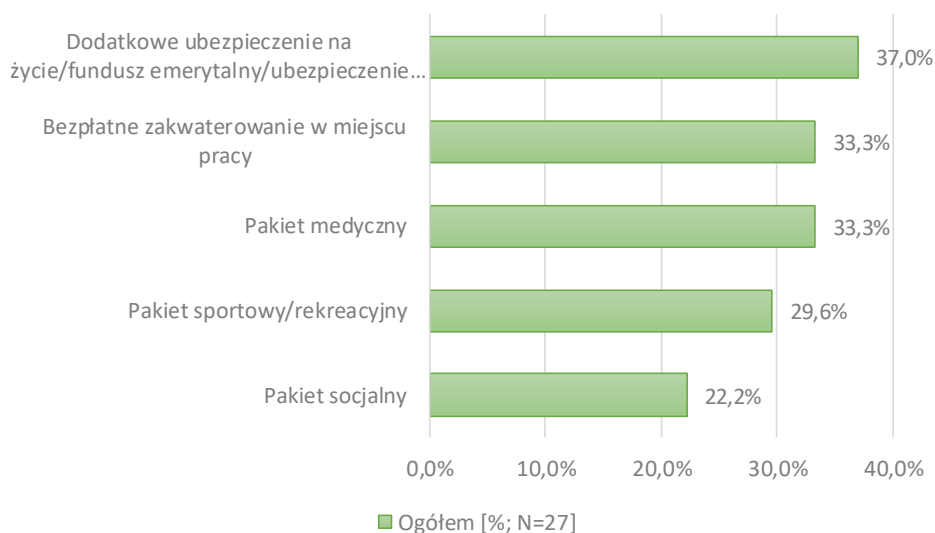
Tabela 11. Proponowany wymiar zatrudnienia

Proponowany wymiar zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=72]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=26]	Ogółem [%; N=98]
Pełen etat	98,6%	96,2%	98,0%
Część etatu	1,4%	3,8%	2,0%

W treści 48,8% ogłoszeń (18,4% ogłoszeń z publikatorów i 84,0% ogłoszeń z PUP) odnotowano kwotę proponowanego wynagrodzenia. Na podstawie zgromadzonych ofert ustalono kwotę średniego wynagrodzenia. W powiecie przasnyskim wyniosła ona 2255,45 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, w tym jedynie w treści ogłoszeń pochodzących z publikatorów, pojawiły się informacje o dodatkowych korzyściach związanych z zatrudnieniem. Najczęściej oferowano: dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe, pakiet medyczny, bezpłatne zakwaterowanie w miejscu pracy oraz pakiet sportowy/rekreacyjny.

Rysunek 4. Najczęściej proponowane korzyści pozapłacowe



Perspektywa ponadlokalna

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