

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Powiat sztydłowiecki



**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.

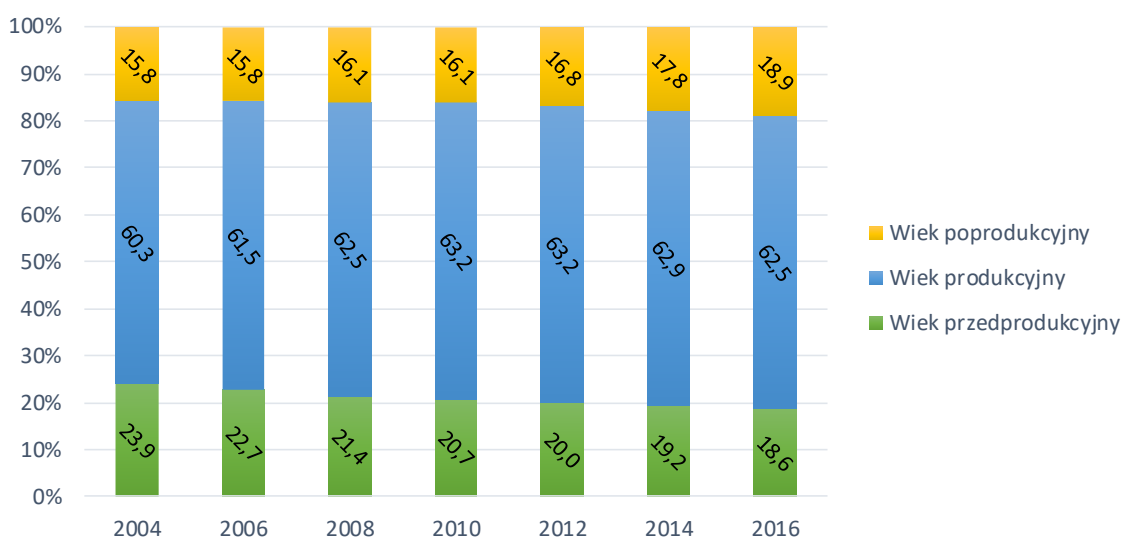
Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku analizy powiatowej.

Charakterystyka powiatu

Powiat szydłowiecki rozciąga się na powierzchni ok. 452 km², a w jego skład wchodzi łącznie pięć gmin (jedna miejsko-wiejska oraz cztery gminy wiejskie), odpowiednio: Szydłowiec (gmina miejsko-wiejska), Chlewiska (gmina wiejska), Jastrząb (gmina wiejska), Mirów (gmina wiejska), Orońsko (gmina wiejska).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 40075 mieszkańców, z czego 19968 stanowią mężczyźni a 20107 kobiety. Jest to obszar o niskiej gęstości zaludnienia (89 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2004 do roku 2016 zmniejszyła się, co wskazuje na niską atrakcyjność osiedleńczą powiatu szydłowieckiego. Jednocześnie powiat cechuje ujemny przyrost naturalny kształtujący się na poziomie -30.

Rysunek 1. Procentowy skład ludności powiatu szydłowieckiego (2016)



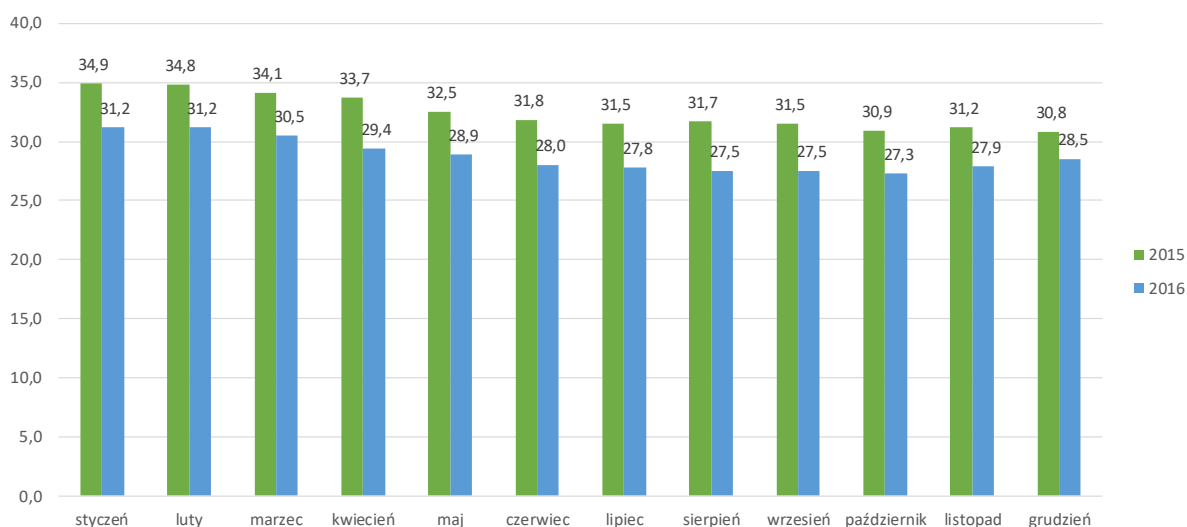
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Dane wskazują ponadto, że ponad 62% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 19% w wieku przedprodukcyjnym, a kolejne 19% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2016 zarejestrowano 273 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 400 wymel-

¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2016 r

dowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu szydłowieckiego -127². Saldo migracji zagranicznych w 2016 roku w powiecie szydłowieckim wyniosło natomiast 6.³

Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie szydłowieckim



Jak wynika z analizy rynku pracy na 1000 mieszkańców pracuje 113 osób. Jest to wskaźnik mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 55% stanowią kobiety, zaś 45% mężczyźni. Powiat szydłowiecki charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia (28,5%) w porównaniu do danych dla województwa mazowieckiego (7,0%). Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3329,68⁴.

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 262 ogłoszenia (103 ogłoszenia z publikatorów i 159 ogłoszeń z PUP). 81,7% zgromadzonych ogłoszeń pochodziło bezpośrednio od pracodawców, źródłem 10,3% 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 szydłowieckim charakteryzowały się branże: Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja F – Budownictwo; Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne.

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 hurtowym i detalicznym; naprawą pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz administracją publiczną i obroną narodową; obowiązkowymi zabezpieczeniami społecznymi. Wśród ogłoszeń internetowych/prasowych największe odsetki pochodziły od podmiotów działających w obszarach związanych z przetwórstwem przemysłowym, działalnością w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca oraz handlem hurtowym i detalicznym; naprawą pojazdów samochodowych, włączając motocykle.

Tabela 1. Struktura ofert objętych analizą

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=159]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=65]	Ogółem [%; N=224]
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	20,1%	27,7%	22,3%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	14,5%	15,4%	14,7%
Sekcja F – Budownictwo	10,7%	9,2%	10,3%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	13,8%	1,5%	10,3%

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=159]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=65]	Ogółem [%; N=224]
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,3%	18,5%	6,2%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	8,2%	0,0%	5,8%
Sekcja P – Edukacja	6,3%	1,5%	4,9%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	5,7%	1,5%	4,5%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,1%	4,6%	3,6%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	1,3%	7,7%	3,1%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4,4%	0,0%	3,1%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,6%	9,2%	3,1%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3,1%	0,0%	2,2%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,5%	0,0%	1,8%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,9%	0,0%	1,3%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1,3%	1,5%	1,3%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,6%	1,5%	0,9%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,6%	0,0%	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 szydłowieckim najwięcej ogłoszeń dotyczyło poszukiwania w grupach: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; pracownicy usług i sprzedawcy; operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń; 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 usług i sprzedawcy. Ogłoszenia pochodzące z publikatorów najczęściej zawierały oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

Tabela 2. Zapotrzebowanie na zawody

Nazwa grupy wielkiej	Struktura ofert z PUP [%; N=159]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=103]	Ogółem [%; N=262]
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	22,0%	33,0%	26,3%
pracownicy usług i sprzedawcy	20,1%	12,6%	17,2%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	10,1%	19,4%	13,7%
pracownicy biurowi	13,8%	7,8%	11,5%
pracownicy wykonujący prace proste	11,9%	8,7%	10,7%
technicy i inny średni personel	10,1%	9,7%	9,9%
specjaliści	8,2%	8,7%	8,4%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3,8%	0,0%	2,3%

Zapotrzebowanie na kwalifikacje

Ogłoszenia w wolnych miejscach pracy zanalizowano także pod kątem ich zawartości. Informacja o doświadczeniu zawodowym pojawiła się w przypadku 21% ogłoszeń (30,1% ogłoszeń z publikatorów i 15,1% ogłoszeń z PUP). Z tej puli 36,4% ofert pracy zawierało wymóg doświadczenia na podobnym stanowisku (w tym zdecydowanie częściej ogłoszenia z publikatorów). Konieczność posiadania doświadczenia branżowego została wyartykułowana w treści 23,6% ogłoszeń. Dodatkowo zauważyć należy, że w przypadku 40% ogłoszeń pracodawcy jasno określili, że jakiegokolwiek doświadczenie (branżowe lub na podobnym stanowisku) nie jest wymagane. Taka informacja częściej znajdowała się w treści ogłoszeń pochodzących z powiatowego urzędu pracy.

Tabela 3. Wymagane doświadczenie

Wymagane doświadczenie	Struktura ofert z PUP [%; N=24]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=31]	Ogółem [%; N=55]
Niewymagane	66,7%	19,4%	40,0%
Doświadczenie na podobnym stanowisku	12,5%	54,8%	36,4%
Doświadczenie w branży	20,8%	25,8%	23,6%

Informacja o wymaganym stażu pracy pojawiła się w przypadku 9,2% ogłoszeń (5,8% ogłoszeń z publikatorów i 11,3% ogłoszeń z PUP). Spośród ogłoszeń, w których wspomniany został staż pracy, 95,8% 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. Średni wymagany staż pracy wyniósł 2 lata.

Tabela 4. Wymagany staż pracy

Wymagany staż pracy	Struktura ofert z PUP [%; N=18]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=6]	Ogółem [%; N=24]
Wymóg stażu pracy	94,4%	100,0%	95,8%
Nie wymagany staż pracy	5,6%	0,0%	4,2%

W 68,3% spośród zgromadzonych ogłoszeń (22,3% ofert z publikatorów i 98,1% ofert z PUP) pojawiła się informacja dotycząca pożądanego wykształcenia. Podmioty poszukujące pracowników relatywnie najczęściej oczekiwały wykształcenia zasadniczego zawodowego. Mniej liczne były ogłoszenia, w których odnotowano wymóg posiadania m.in. wykształcenia wyższego magisterskiego i średniego technicznego.

Tabela 5. Wymagane wykształcenie

Wymagane wykształcenie	Struktura ofert z PUP [%; N=156]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=23]	Ogółem [%; N=179]
zasadnicze zawodowe	36,5%	47,8%	38,0%
wyższe magisterskie	16,7%	13,0%	16,2%
średnie techniczne	13,5%	21,7%	14,5%
ukończona szkoła średnia - bez sprecyzowania	12,8%	0,0%	11,2%
ukończone gimnazjum	11,5%	0,0%	10,1%
średnie ogólnokształcące	6,4%	4,3%	6,1%
ukończona szkoła podstawowa	1,9%	0,0%	1,7%
w trakcie studiów	0,0%	13,0%	1,7%
wyższe zawodowe (licencjat, tytuł inżyniera)	0,6%	0,0%	0,6%

Informacja na temat oczekiwanej znajomości języka lub języków obcych odnotowana została w przypadku 8% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (8,7% ogłoszeń z publikatorów i 7,5% 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 języków niemieckiego, rosyjskiego, bengalskiego oraz włoskiego. W poniższej tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika to z faktu, iż w 2,6% przypadków (N=6) wskazano więcej niż jeden wymagany język obcy.

Tabela 6. Wymagane języki obce

Wymagana znajomość języka obcego - język	Struktura ofert z PUP [%; N=12]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=9]	Ogółem [%; N=21]
Język angielski	58,3%	55,6%	57,1%
Język niemiecki	33,3%	66,7%	47,6%
Język bengalski	16,7%	0,0%	9,5%
Język rosyjski	16,7%	0,0%	9,5%
Nie sprecyzowano*	16,7%	0,0%	9,5%
Język włoski	8,3%	0,0%	4,8%

*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. 7,6% ogłoszeń (12,6% ogłoszeń z publikatorów i 4,4% 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, D+E. Ostatni wymieniony zbiór kategorii odnotowano wyłącznie w treści ogłoszeń pochodzących z publikatorów.

Tabela 7. Wymagana kategoria prawa jazdy

Wymagana kategoria prawa jazdy	Struktura ofert z PUP [%; N=7]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=13]	Ogółem [%; N=20]
Prawo jazdy kategorii B, B1	57,1%	69,2%	65,0%
Prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E	0,0%	30,8%	20,0%
Prawo jazdy kategorii C, C1	14,3%	15,4%	15,0%
Prawo jazdy kategorii C1+E, D1+E	28,6%	0,0%	10,0%

W 9,2% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (15,5% ofert z publikatorów i 5,0% ofert z PUP) pojawiły się dane na temat wymaganych kwalifikacji i uprawnień zawodowych. W powiecie sztylwoieckim do najczęściej wymaganych kwalifikacji zaliczyć należy elektryczne (wymienione wyłącznie w treści ogłoszeń pochodzących z publikatorów); do kierowania wózkiem widłowym (wymienione wyłącznie w treści ogłoszeń pochodzących z publikatorów). Ponadto, 4,6% ofert pracy (7,8% ofert z publikatorów i 2,5% ofert z PUP) zawierało informacje o innych wymaganiach stawianych kandydatom (m.in. licencje, kursy). Wymieniano tutaj wymóg posiadania książeczki sanitarno-epidemiologicznej, kurs obsługi kasy fiskalnej i zaświadczenie o niekaralności.

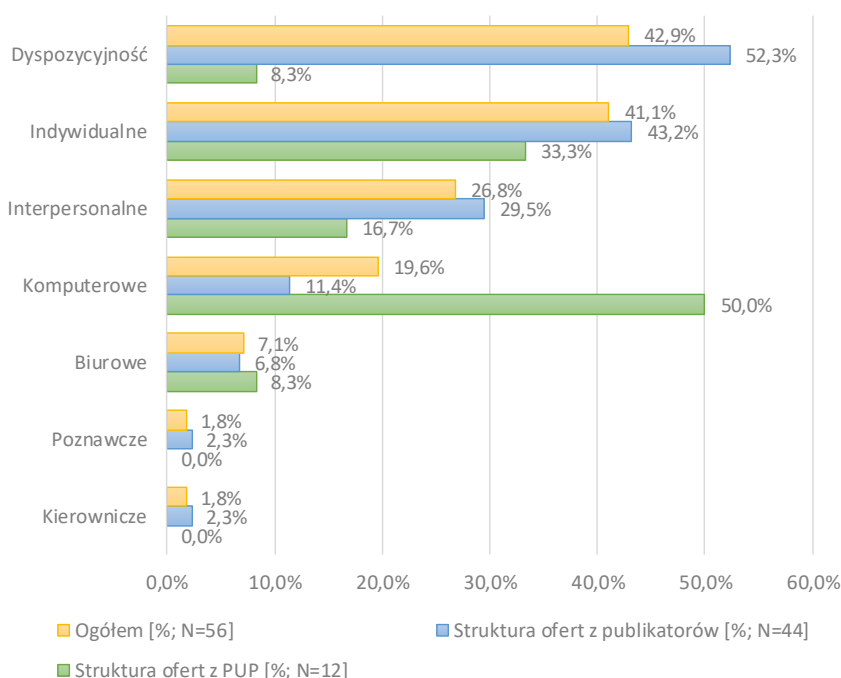
Tabela 8. Inne wymagania

Wymagane/mile widziane kwalifikacje/uprawnienia zawodowe	Odsetek ofert [%]	Inne wymagania (wymagane/mile widziane licencje, ukończone kursy)	Odsetek ofert [%]
Elektryczne	37,5%	Książeczka sanitarno epidemiologiczna	91,6%
Do kierowania wózkiem widłowym	12,5%	Kurs obsługi kasy fiskalnej	8,3%
Budowlane	8,3%	Zaświadczenie o niekaralności	8,3%
Operatora koparki/ładowarki/spycharki	8,3%	-	-
Do obsługi maszyn/urządzeń	8,3%	-	-
Do przewozu materiałów/osób	8,3%	-	-
Do prowadzenia pojazdów specjalnych (cysterny, betoniarki, itp..)	4,2%	-	-
Do pracy na wysokości	4,2%	-	-
Palaczy CO	4,2%	-	-
Spawacza/pilarza	4,2%	-	-

Zapotrzebowanie na kompetencje

Podmioty poszukujące pracowników w powiecie szydłowieckim umieściły informację na temat oczekiwanych kompetencji w 21,4% ogłoszeń (42,7% ogłoszeń z publikatorów i 7,5% ogłoszeń z PUP). Od kandydatów oczekuje się przede wszystkim dyspozycyjność i kompetencji indywidualnych, w skład której wchodzi m.in. zaangażowanie, dokładność, samodzielność, pozytywne nastawienie do pracy, czy odporność na stres. Należy również zauważyć, że pracodawcy poszukujący kandydatów za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy relatywnie często w treści ogłoszeń wskazywali kompetencje komputerowe. Poszczególne kompetencje najczęściej wymieniane w treści ogłoszeń to dyspozycyjność czasowa, komunikatywność, dokładność, staranność, skrupulatność 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. Ze względu na niewielką liczbę obserwacji dotyczących ogłoszeń z powiatowego urzędu pracy (1 oferta) odstąpiono od przedstawienia wyników w podziale uwzględniającym źródło oferty.

Tabela 9. Wymagana dyspozycyjność

Wymagana dyspozycyjność	Ogółem [%; N=24]
-------------------------	------------------

Czasowa – elastyczność czasu pracy	91,7%
Wyjazdowa – gotowość do wyjazdów służbowych	8,3%

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. 76% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (39,8% ogłoszeń z publikatorów i 99,4% ogłoszeń z PUP) zawierało informację na temat ofertowanej formy zatrudnienia. 91% z nich dotyczyło zarobkowania na podstawie umowy o pracę. Propozycję umowy cywilno-prawnej (zlecenie, o dzieło) zidentyfikowano w 9% przypadków. Należy zauważyć, że propozycje zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas określony zdecydowanie częściej pojawiały się w treści ogłoszeń pochodzących z powiatowego urzędu pracy.

Tabela 10. Proponowana forma zatrudnienia

Proponowana forma zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=158]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=41]	Ogółem [%; N=199]
umowa o pracę na czas określony	70,9%	2,4%	56,8%
umowa o pracę bez określenia rodzaju	0,0%	63,4%	13,1%
umowa o pracę na okres próbny	15,2%	0,0%	12,1%
umowa cywilno-prawna (o dzieło, zlecenie)	5,7%	22,0%	9,0%
umowa o pracę na czas nieokreślony	8,2%	7,3%	8,0%
umowa o pracę tymczasową	0,0%	4,9%	1,0%

Podmioty poszukujące pracowników proponowały zwykle zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu. Oferty pracy w wymiarze części etatu stanowiły 2,1% ogółu. Należy także zaznaczyć, że jakakolwiek informacja na temat proponowanego wymiaru zatrudnienia dotyczyła 69,5% zgromadzonych ofert (27,2% ogłoszeń z publikatorów i 96,9% ogłoszeń z PUP).

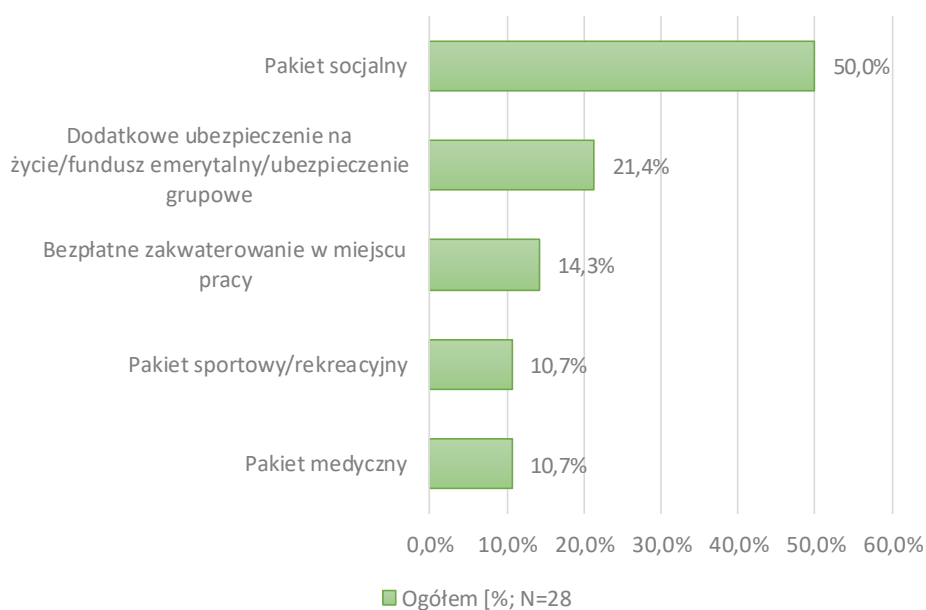
Tabela 11. Proponowany wymiar zatrudnienia

Proponowany wymiar zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=154]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=28]	Ogółem [%; N=182]
Pełen etat	98,7%	85,7%	96,7%
Część etatu	1,3%	7,2%	2,1%
Inne	0,0%	7,2%	1,0%

W treści 66,4% ogłoszeń (14,6% ogłoszeń z publikatorów i 100,0% ogłoszeń z PUP) odnotowano kwotę proponowanego wynagrodzenia. Na podstawie zgromadzonych ofert ustalono kwotę średniego wynagrodzenia. W powiecie szydlowieckim wyniosła ona 2492,71 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 ogłoszeniach pochodzących z publikatorów, pojawiły się informacje o dodatkowych korzyściach związanych z zatrudnieniem. Najczęściej oferowano: pakiet socjalny; dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe; bezpłatne zakwaterowanie w miejscu pracy; pakiet sportowy; pakiet medyczny.

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
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