

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Powiat grójecki



**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.

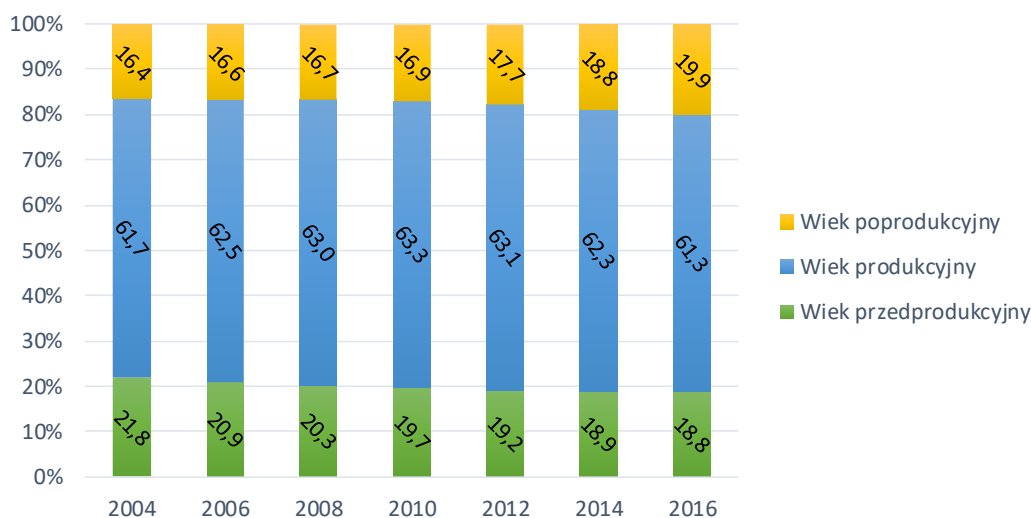
Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku analizy powiatowej.

Charakterystyka powiatu

Powiat grójecki rozciąga się na powierzchni ok. 1268 km², a w jego skład wchodzi łącznie dziesięć gmin (cztery miejskie oraz sześć wiejskich), odpowiednio: Grójec (gmina miejska), Mogielnica (gmina miejska), Nowe Miasto nad Pilicą (gmina miejska), Warka (gmina miejska), Belsk Duży (gmina wiejska), Błędów (gmina wiejska), Chynów (gmina wiejska), Goszczyn (gmina wiejska), Jesieniec (gmina wiejska), Pniewy (gmina wiejska).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 98559 mieszkańców, z czego 48464 stanowią mężczyźni a 50095 kobiety. Jest to obszar o niskiej gęstości zaludnienia (78 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2004 do roku 2016 zwiększyła się, co wskazuje na wysoką atrakcyjność osiedleńczą powiatu grójeckiego. Jednocześnie powiat cechuje ujemny przyrost naturalny kształtujący się na poziomie -123.

Rysunek 1. Procentowy skład ludności powiatu grójeckiego (2016)



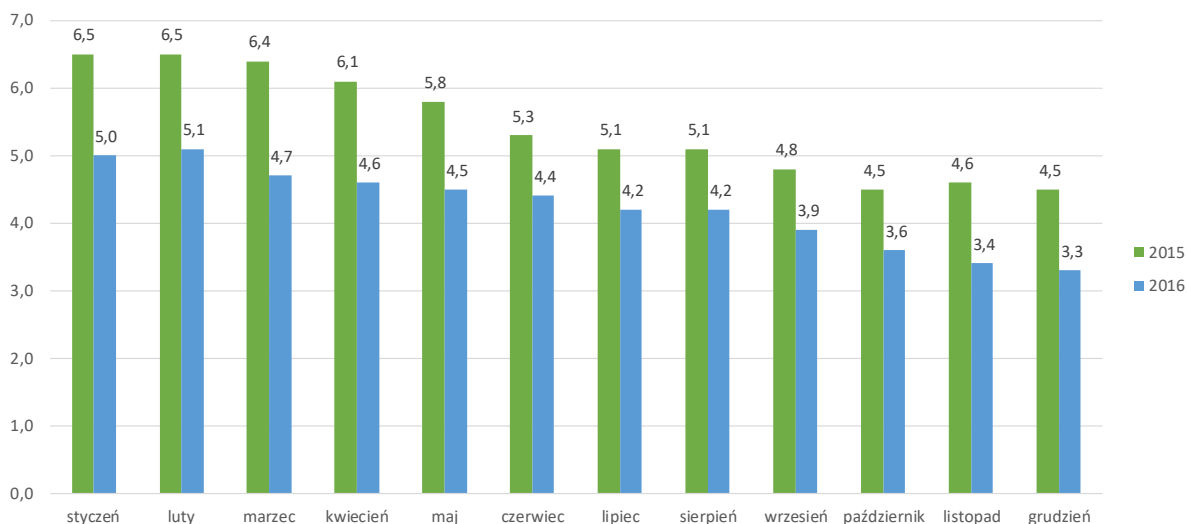
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Dane wskazują ponadto, że ponad 61% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 19% w wieku przedprodukcyjnym, a 20% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku

¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2016 r

2016 zarejestrowano 1038 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 1002 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu grójeckiego 36². Saldo migracji zagranicznych w 2016 roku w powiecie grójeckim wyniosło natomiast 15.³

Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie grójeckim



Jak wynika z analizy rynku pracy na 1000 mieszkańców pracuje 188 osób. Jest to wskaźnik mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 50% stanowią kobiety, zaś 50% mężczyźni. Powiat grójecki charakteryzuje się niższą stopą bezrobocia (3,3%) w porównaniu do danych dla województwa mazowieckiego (7,0%). Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 4133,21 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 230 ogłoszeń (100 ogłoszeń z publikatorów i 130 ogłoszeń z PUP). 82,6% zgromadzonych ogłoszeń pochodziło bezpośrednio od pracodawców, źródłem 10,4% 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 grójeckim 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 A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

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 i naprawą pojazdów, budownictwem oraz przetwórstwem przemysłowym oraz rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem. Wśród ogłoszeń internetowych/prasowych największe odsetki pochodziły od podmiotów działających w obszarach usług administrowania i działalności wspierającej, handlu i naprawy pojazdów oraz przetwórstwa przemysłowego.

Tabela 1. Struktura ofert objętych analizą

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=116]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=90]	Ogółem [%; N=206]
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	26,7%	24,4%	25,7%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,3%	31,1%	16,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	12,9%	12,2%	12,6%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12,9%	6,7%	10,2%
Sekcja F – Budownictwo	14,7%	3,3%	9,7%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3,4%	6,7%	4,9%

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=116]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=90]	Ogółem [%; N=206]
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	2,6%	5,6%	3,9%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,2%	2,2%	3,9%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,4%	3,3%	3,4%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	2,6%	2,2%	2,4%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,6%	2,2%	2,4%
Sekcja P – Edukacja	3,4%	0,0%	1,9%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	2,6%	0,0%	1,5%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,9%	0,0%	0,5%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,9%	0,0%	0,5%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,9%	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 grójeckim najczęściej ogłoszeń dotyczyło poszukiwania w grupach: pracownicy wykonujący prace proste; pracownicy usług i sprzedawcy; robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

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

Tabela 2. Zapotrzebowanie na zawody

Nazwa grupy wielkiej	Struktura ofert z PUP [%; N=130]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=100]	Ogółem [%; N=230]
pracownicy wykonujący prace proste	24,6%	21,0%	23,0%
pracownicy usług i sprzedawcy	15,4%	21,0%	17,8%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	17,7%	9,0%	13,9%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	16,2%	9,0%	13,0%
technicy i inny średni personel	12,3%	9,0%	10,9%
pracownicy biurowi	8,5%	9,0%	8,7%
specjaliści	5,4%	11,0%	7,8%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	6,0%	2,6%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	5,0%	2,2%

Zapotrzebowanie na kwalifikacje

Ogłoszenia w wolnych miejscach pracy zanalizowano także pod kątem ich zawartości. Informacja o doświadczeniu zawodowym pojawiła się w przypadku 33% ogłoszeń (41,0% ogłoszeń z publikatorów i 26,9% ogłoszeń z PUP). Z tej puli 63,2% ofert pracy zawierało wymóg doświadczenia na podobnym stanowisku. Konieczność posiadania doświadczenia branżowego została wymieniona w treści 13,2% ogłoszeń. Dodatkowo zauważyć należy, że w przypadku 23,7% ogłoszeń pracodawcy jasno określili, że jakiegokolwiek doświadczenie (branżowe lub na podobnym stanowisku) nie jest wymagane. Doświadczenie kandydatów częściej oczekiwane było przez pracodawców poszukujących pracowników za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy.

Tabela 3. Wymagane doświadczenie

Wymagane doświadczenie	Struktura ofert z PUP [%; N=35]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=41]	Ogółem [%; N=76]
Doświadczenie na podobnym stanowisku	68,6%	58,5%	63,2%
Doświadczenie w branży	20,0%	7,3%	13,2%
Nie wymagane	11,4%	34,1%	23,7%

Informacja o wymaganym stażu pracy pojawiła się w przypadku 17,8% ogłoszeń (18,0% ogłoszeń z publikatorów i 17,7% ogłoszeń z PUP). Spośród ogłoszeń, w których wspomniany został staż pracy, 82,9% ofert zawierało zapis o konieczności posiadania stażu pracy. W przypadku pozostałych ofert autor ogłoszenia zawarł w ich informację potwierdzającą, że staż pracy nie jest wymagany. Średni wymagany staż pracy wyniósł 1,5 roku.

Tabela 4. Wymagany staż pracy

Wymagany staż pracy	Struktura ofert z PUP [%; N=23]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=18]	Ogółem [%; N=41]
Wymóg stażu pracy	87,0%	77,8%	82,9%
Nie wymagany staż pracy	13,0%	22,2%	17,1%

W 8,3% spośród zgromadzonych ogłoszeń, w tym wyłącznie w ogłoszeniach pozyskanych z publikatorów, pojawiła się informacja dotycząca pożądanego wykształcenia. Podmioty poszukujące pracowników relatywnie najczęściej oczekiwały wykształcenia średniego ogólnokształcącego. Mniej liczne były ogłoszenia, w których odnotowano m.in. wymóg posiadania wykształcenia średniego technicznego, wyższego zawodowego i ukończonej szkoły średniej..

Tabela 5. Wymagane wykształcenie

Wymagane wykształcenie	Ogółem [%; N=19]
średnie ogólnokształcące	26,3%
średnie techniczne	21,1%
ukończona szkoła średnia - bez sprecyzowania	15,8%
wyższe zawodowe (licencjat, tytuł inżyniera)	15,8%
wyższe magisterskie	10,5%
zasadnicze zawodowe	10,5%

Informacja na temat oczekiwanej znajomości języka lub języków obcych odnotowana została w przypadku 11,7% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (15,0% ogłoszeń z publikatorów i 9,2% 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, francuskiego, rosyjskiego, włoskiego, chińskiego oraz tureckiego. W poniższej tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika to z faktu, iż w 2,3% przypadków (N=6) w ogłoszeniu 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=15]	Ogółem [%; N=27]
Język angielski	91,7%	100,0%	96,3%
Język niemiecki	0,0%	13,3%	7,4%
Język chiński	8,3%	0,0%	3,7%
Język turecki	8,3%	0,0%	3,7%
Język francuski	8,3%	0,0%	3,7%
Język rosyjski	0,0%	6,7%	3,7%
Język włoski	0,0%	6,7%	3,7%
Nie sprecyzowano	8,3%	0,0%	3,7%

Zbadano również jak w zgromadzonych ofertach pracy przedstawia się rozkład dotyczący uprawnień do kierowania pojazdami. 11,3% ogłoszeń (11,0% ogłoszeń z publikatorów i 11,5% 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, B1, oraz kategorii B+E, C+E lub D+E. Ostatnia z wymienionych grup kategorii odnotowana została wyłącznie w treści ogłoszeń pochodzących z powiatowego urzędu pracy.

Tabela 7. Wymagana kategoria prawa jazdy

Wymagana kategoria prawa jazdy	Struktura ofert z PUP [%; N=15]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=11]	Ogółem [%; N=26]
--------------------------------	---------------------------------	--	------------------

Prawo jazdy kategorii B, B1	66,7%	100,0%	80,8%
Prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E	20,0%	0,0%	11,5%
Prawo jazdy bez sprecyzowanej kategorii	13,3%	0,0%	7,7%

W 17% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (6,0% ogłoszeń z publikatorów i 25,4% ogłoszeń z PUP) pojawiły się dane na temat wymaganych kwalifikacji i uprawnień zawodowych. W powiecie grójeckim do najczęściej wymaganych kwalifikacji zaliczyć należy uprawnienia do obsługi maszyn/urządzeń (wyłącznie w ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy); do kierowania wózkiem widłowym (zdecydowanie częściej w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów) oraz budowlane (wyłącznie w ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy). Ponadto, 10,4% ofert pracy (15,0% ogłoszeń z publikatorów i 6,9% ogłoszeń z PUP) zawierało informacje o innych wymaganiach stawianych kandydatom (m.in. licencje, kursy). Wymieniano tutaj najczęściej: książeczkę sanitarno-epidemiologiczną; kurs obsługi kasy fiskalnej oraz prowadzenie ksiąg rachunkowych. Dwa ostatnie wymogi pojawiły się wyłącznie w ogłoszeniach pozyskanych z powiatowego urzędu pracy.

Tabela 8. Inne wymagania

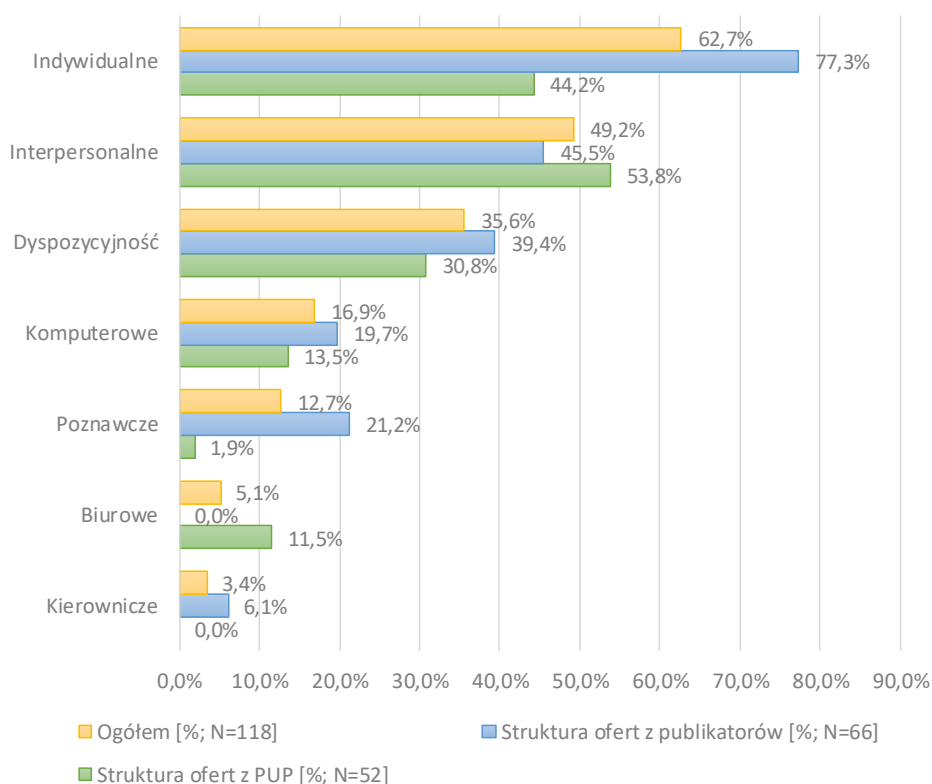
Wymagane/mile widziane kwalifikacje/uprawnienia zawodowe	Odsetek ofert [%]	Inne wymagania (wymagane/mile widziane licencje, ukończone kursy)	Odsetek ofert [%]
Do obsługi maszyn/urządzeń	38,5%	Książeczka sanitarno- epidemiologiczna	91,7%
Do kierowania wózkiem widłowym	28,2%	Kurs obsługi kasy fiskalnej	4,2%
Budowlane	17,9%	Prowadzenie ksiąg rachunkowych	4,2%
Diagnosty technicznego/samochodowego	5,1%	-	-
Pedagogiczne	5,1%	-	-
Do prowadzenia pojazdów specjalnych (cysterny, betoniarki, itp..)	2,6%	-	-
Do pracy na wysokości	2,6%	-	-
Elektryczne	2,6%	-	-
Palaczy CO	2,6%	-	-
Spawacza/pilarza	2,6%	-	-

Zapotrzebowanie na kompetencje

Kompetencje w ostatnich latach zdecydowanie zyskały na znaczeniu. Podmioty poszukujące pracowników w powiecie grójeckim umieściły informację na temat oczekiwanych kompetencji w 51,3% ogłoszeń (66,0% ogłoszeń z publikatorów i 40,0% 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 oraz kompetencje interpersonalne. Wskazania poszczególnych kompetencji są nieco rozbieżne w poszczególnych źródłach. Za pośrednictwem publikatorów poszukiwano przede wszystkim pracowników z kompetencjami indywidualnymi. Dla pracodawców rekrutujących we współpracy z powiatowym urzędem pracy większe znaczenie miały kompetencje interpersonalne.

Ogółem wśród poszczególnych kompetencji w ogłoszeniach wymieniano przede wszystkim umiejętność współpracy z klientem, zdobywania klientów i nawiązywania relacji z klientami, dyspozycyjność czasową oraz dokładność, staranność, skrupulatność.

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=16]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=26]	Ogółem [%; N=42]
Czasowa – elastyczność czasu pracy	75,0%	92,3%	85,7%
Wyjazdowa – gotowość do wyjazdów służbowych	25,0%	3,8%	11,9%
Lokalizacyjna – gotowość do relokacji	0,0%	3,8%	2,4%

Oferowane warunki zatrudnienia

Analizą objęto także informacje najistotniejsze z punktu widzenia osób poszukujących pracy, dotyczące proponowanej formy zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia oraz innych korzyści pozapłacowych. 61,7% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (62,0% ogłoszeń z publikatorów i 61,5% ogłoszeń z PUP) zawierało informację na temat ofertowanej formy zatrudnienia. 79,6% z nich dotyczyło zarobkowania na podstawie umowy o pracę. Propozycję umowy cywilno-prawnej (zlecenie, o dzieło) zidentyfikowano w 19,7% przypadków. W ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy częściej można było odnaleźć propozycję pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Tabela 10. Proponowana forma zatrudnienia

Proponowana forma zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=80]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=62]	Ogółem [%; N=142]
umowa o pracę na czas określony	41,2%	12,9%	28,9%
umowa o pracę bez określenia rodzaju	16,2%	45,2%	28,9%
umowa cywilno-prawna (o dzieło, zlecenie)	16,2%	24,2%	19,7%
umowa o pracę tymczasową	10,0%	8,1%	9,2%
umowa o pracę na czas nieokreślony	6,2%	8,1%	7,0%
umowa o pracę na okres próbny	8,8%	1,6%	5,6%
umowa na zastępstwo	1,2%	0,0%	0,7%

Podmioty poszukujące pracowników proponowały zwykle zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu. Oferty pracy w wymiarze części etatu stanowiły około 2,8% ogółu. Należy także zaznaczyć, że jakakolwiek informacja na temat proponowanego wymiaru zatrudnienia dotyczyła 15,7% zgromadzonych ofert (w tym wyłącznie ofert z publikatorów).

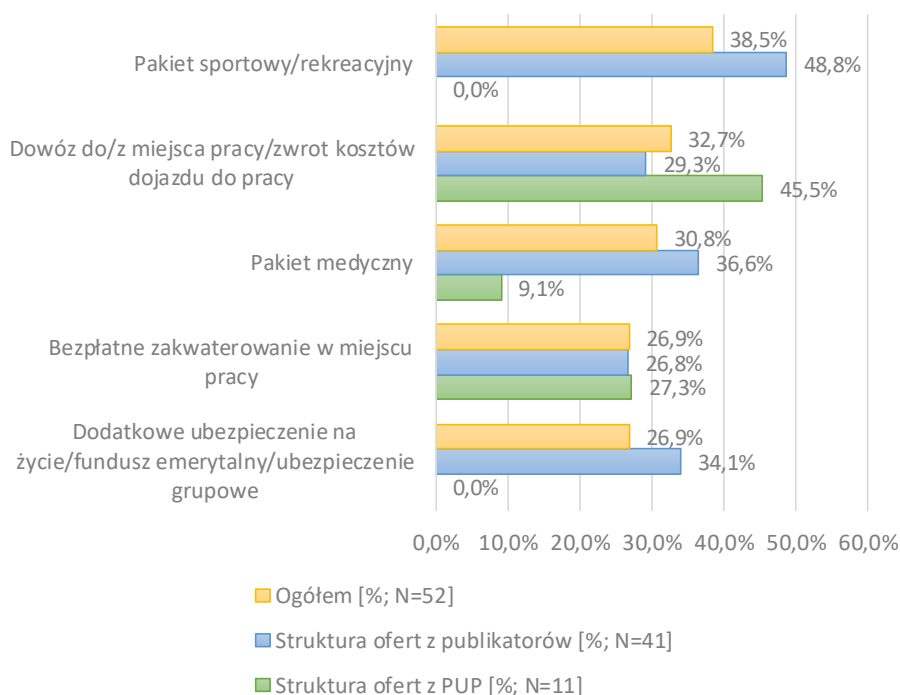
Tabela 11. Proponowany wymiar zatrudnienia

Proponowany wymiar zatrudnienia	Ogółem [%; N=36]
Pełen etat	91,7%
Część etatu	2,8%
Praca dodatkowa	2,8%
Praca sezonowa	2,8%

Wyłącznie w treści 12,6% ogłoszeń (9,0% ogłoszeń z publikatorów i 15,4% ogłoszeń z PUP) odnotowano kwotę proponowanego wynagrodzenia. Na podstawie zgromadzonych ofert ustalono kwotę średniego wynagrodzenia. W powiecie grójeckim wyniosła ona 2897,69 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 22,6% zgromadzonych ogłoszeń (41,0% ogłoszeń z publikatorów i 8,5% ogłoszeń z PUP) pojawiły się informacje o dodatkowych korzyściach związanych z zatrudnieniem. Najczęściej oferowano: pakiet sportowy/rekreacyjny (wyłącznie w ogłoszeniach z publikatorów), dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy oraz pakiet medyczny.

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, 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 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