

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Powiat sochaczewski



**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.

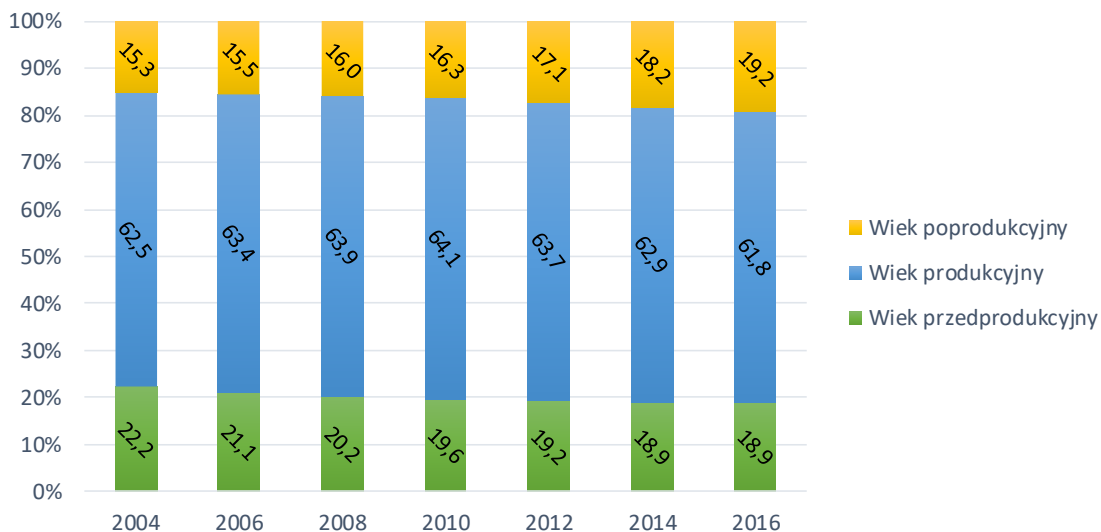
Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku analizy powiatowej.

Charakterystyka powiatu

Powiat sochaczewski rozciąga się na powierzchni ok. 735 km², a w jego skład wchodzi łącznie osiem gmin (jedna miejska oraz siedem gmin wiejskich), odpowiednio: Sochaczew (gmina miejska), Teresin (gmina wiejska), Sochaczew (gmina wiejska), Iłów (gmina wiejska), Nowa Sucha (gmina wiejska), Młodzieszyn (gmina wiejska), Brochów (gmina wiejska), Rybno (gmina wiejska).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 85175 mieszkańców, z czego 41459 stanowią mężczyźni a 43716 kobiety. Jest to obszar o niskiej gęstości zaludnienia (116 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2004 do roku 2016 zwiększyła się, co wskazuje na wysoką atrakcyjność osiedleńczą powiatu sochaczewskiego. Jednocześnie powiat cechuje dodatni przyrost naturalny kształtujący się na poziomie 38.

Rysunek 1. Procentowy skład ludności powiatu sochaczewskiego (2016)



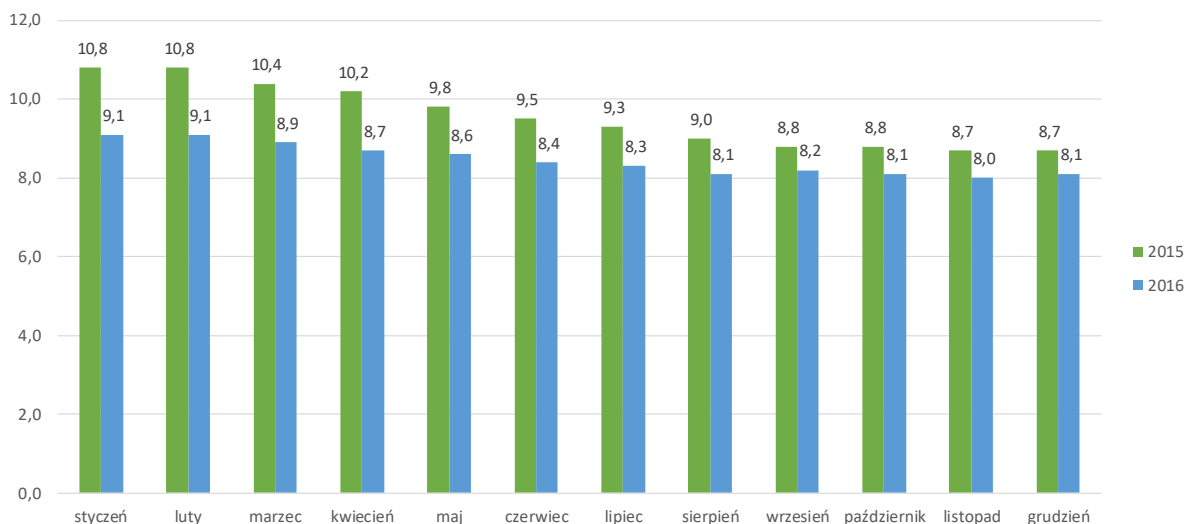
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

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

¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2016 r

roku 2016 zarejestrowano 804 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 844 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu sochaczewskiego -40². Saldo migracji zagranicznych w 2016 roku w powiecie sochaczewskim wyniosło natomiast 16.³

Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie sochaczewskim



Jak wynika z analizy rynku pracy na 1000 mieszkańców pracuje 215 osób. Jest to wskaźnik mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 47% stanowią kobiety, zaś 53% mężczyźni. Powiat sochaczewski charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia (8,1%) w porównaniu do danych dla województwa mazowieckiego (7,0%). Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 4171,83⁴.

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 210 ogłoszeń (141 ogłoszeń z publikatorów i 69 ogłoszeń z PUP). 65,2% zgromadzonych ogłoszeń pochodziło bezpośrednio od pracodawców, źródłem 23,3% 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 sochaczewskim charakteryzowały się branże: Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa.

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 działalnością w zakresie usług administrowania i działalnością wspierającą oraz transportem i gospodarką magazynową. Wśród ogłoszeń internetowych/prasowych największe odsetki pochodziły od podmiotów działających w zakresie administrowania i działalności wspierającej oraz handlu hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych włączając motocykle.

Tabela 1. Struktura ofert objętych analizą

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=69]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=104]	Ogółem [%; N=173]
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	24,6%	54,8%	42,8%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	11,6%	14,4%	13,3%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	13,0%	7,7%	9,8%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	17,4%	4,8%	9,8%
Sekcja F – Budownictwo	13,0%	6,7%	9,2%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8,7%	2,9%	5,2%

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=69]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=104]	Ogółem [%; N=173]
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4,3%	0,0%	1,7%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	2,9%	1,7%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	2,9%	1,7%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2,9%	0,0%	1,2%
Sekcja P – Edukacja	2,9%	0,0%	1,2%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	1,0%	0,6%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	1,0%	0,6%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,4%	0,0%	0,6%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	0,0%	1,0%	0,6%

Zapotrzebowanie na zawody

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

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

Tabela 2. Zapotrzebowanie na zawody

Nazwa grupy wielkiej	Struktura ofert z PUP [%; N=69]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=141]	Ogółem [%; N=210]
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	13,0%	24,1%	20,5%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	13,0%	16,3%	15,2%
Pracownicy wykonujący prace proste	20,3%	12,1%	14,8%
Pracownicy biurowi	21,7%	10,6%	14,3%
Pracownicy usług i sprzedawcy	15,9%	12,1%	13,3%
Specjaliści	7,2%	12,1%	10,5%
Technicy i inny średni personel	8,7%	11,3%	10,5%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	1,4%	1,0%

Zapotrzebowanie na kwalifikacje

Ogłoszenia w wolnych miejscach pracy zanalizowano także pod kątem ich zawartości. Informacja o doświadczeniu zawodowym pojawiła się w przypadku 22,9% ogłoszeń (29,1% ogłoszeń z publikatorów i 10,1% ogłoszeń z PUP). Z tej puli 64,6% ofert pracy zawierało wymóg doświadczenia na podobnym stanowisku (głównie ogłoszenia pochodzące z publikatorów). Konieczność posiadania doświadczenia branżowego została wyartykułowana w treści 25% ogłoszeń (głównie ogłoszenia pochodzące z powiatowego urzędu pracy). Dodatkowo zauważyć należy, że w przypadku 10,4% ogłoszeń, w tym wyłącznie ogłoszeń pochodzących z publikatorów, 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=7]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=41]	Ogółem [%; N=48]
Doświadczenie na podobnym stanowisku	14,3%	73,2%	64,6%
Doświadczenie w branży	85,7%	14,6%	25,0%
Nie wymagane	0,0%	12,2%	10,4%

Informacja o wymaganym stażu pracy pojawiła się w przypadku 5,2% ogłoszeń. Spośród ogłoszeń, w których wspomniany został staż pracy, 90,9% 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 3,2 lata. Z uwagi na niewielką liczbę obserwacji dotyczących ogłoszeń pochodzących z powiatowego urzędu pracy (1 oferta) odstąpiono od przedstawienia wyników w podziale uwzględniającym podział na źródło oferty.

Tabela 4. Wymagany staż pracy

Wymagany staż pracy	Ogółem [%; N=11]
Wymóg stażu pracy	90,9%
Nie wymagany staż pracy	9,1%

W 41,4% spośród zgromadzonych ogłoszeń (14,2% ogłoszeń z publikatorów i 97,1% ogłoszeń z PUP) pojawiła się informacja dotycząca pożądanego wykształcenia. Podmioty poszukujące pracowników relatywnie najczęściej oczekiwały wykształcenia zasadniczego zawodowego lub ukończonej szkoły podstawowej (jedynie ogłoszenia pochodzące z powiatowego urzędu

pracy). Mniej liczne były ogłoszenia, w których odnotowano wymóg posiadania m.in. wykształcenia średniego technicznego.

Tabela 5. Wymagane wykształcenie

Wymagane wykształcenie	Struktura ofert z PUP [%; N=67]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=20]	Ogółem [%; N=87]
zasadnicze zawodowe	28,4%	30,0%	28,7%
ukończona szkoła podstawowa	32,8%	0,0%	25,3%
średnie techniczne	10,4%	30,0%	14,9%
ukończona szkoła średnia - bez sprecyzowania	0,0%	35,0%	8,0%
średnie ogólnokształcące	10,4%	0,0%	8,0%
wyższe zawodowe (licencjat, tytuł inżyniera)	10,4%	0,0%	8,0%
ukończone gimnazjum	4,5%	0,0%	3,4%
policealne, pomaturalne	1,5%	0,0%	1,1%
wyższe magisterskie	0,0%	5,0%	1,1%
wyższe lekarskie	1,5%	0,0%	1,1%

Informacja na temat oczekiwanej znajomości języka lub języków obcych odnotowana została w przypadku 7,1% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (5,7% ogłoszeń z publikatorów i 10,1% 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 rosyjskiego, ukraińskiego i niemieckiego. W poniższej tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika to z faktu, iż w 1,0% przypadków (N=2) w ogłoszeniu wskazano więcej niż jeden wymagany język obcy.

Tabela 6. Wymagane języki obce

Wymagana znajomość języka obcego - język	Struktura ofert z PUP [%; N=7]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=8]	Ogółem [%; N=15]
Język angielski	28,6%	100,0%	66,7%
Język rosyjski	57,1%	0,0%	26,7%
Język ukraiński	42,9%	0,0%	20,0%
Język niemiecki	14,3%	0,0%	6,7%

Zbadano również jak w zgromadzonych ofertach pracy przedstawia się rozkład dotyczący uprawnień do kierowania pojazdami. 12,4% ogłoszeń (11,3% 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=10]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=16]	Ogółem [%; N=26]
Prawo jazdy kategorii B, B1	50,0%	50,0%	50,0%
Prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E	50,0%	31,2%	38,5%
Prawo jazdy kategorii C, C1	10,0%	18,8%	15,4%
Prawo jazdy kategorii D, D1	20,0%	0,0%	7,7%
Prawo jazdy bez sprecyzowanej kategorii	0,0%	6,2%	3,8%

W 16,7% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (17,0% ogłoszeń z publikatorów i 15,9% ogłoszeń z PUP) pojawiły się dane na temat wymaganych kwalifikacji i uprawnień zawodowych. W powiecie sochaczewskim do najczęściej wymaganych kwalifikacji zaliczyć należy uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym, do obsługi maszyn/urządzeń oraz elektryczne (wskazywane tylko w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów). Ponadto, 16,7% ofert pracy (12,8% ogłoszeń z publikatorów i 24,6% ogłoszeń z PUP) zawierało informacje o innych wymaganiach stawianych kandydatom (m.in. licencje, kursy). Wymieniano tutaj najczęściej książeczkę sanitarno-epidemiologiczną.

Tabela 8. Inne wymagania

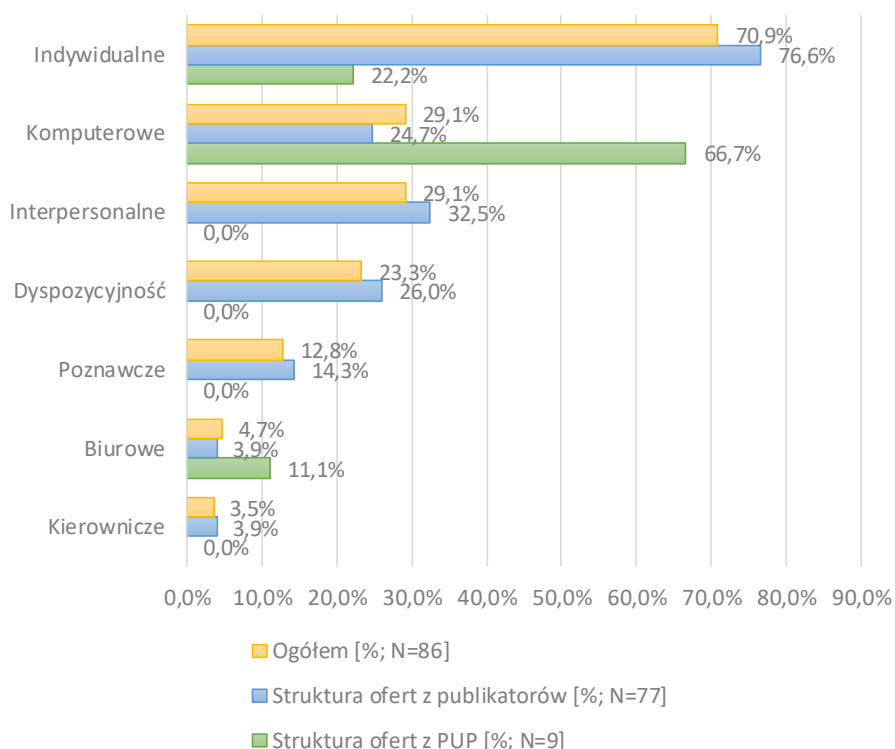
Wymagane/mile widziane kwalifikacje/uprawnienia zawodowe	Odsetek ofert [%]	Inne wymagania (wymagane/mile widziane licencje, ukończone kursy)	Odsetek ofert [%]
Do kierowania wózkiem widłowym	65,7%	Książeczka sanitarno-epidemiologiczna	88,5%
Inne	14,3%	Kurs obsługi kasy fiskalnej	2,9%
Do obsługi maszyn/urządzeń	11,4%	Badanie lekarskie oraz psychologiczne	2,9%
Elektryczne	8,6%	Karta kierowcy, Świadectwo kwalifikacji zawodowej	2,9%
Do przewozu materiałów/osób	2,9%	Kurs na przewóz rzeczy	2,9%
-	-	Kurs sushi master	2,9%
-	-	Obsługa terminala	2,9%

Zapotrzebowanie na kompetencje

Kompetencje w ostatnich latach zdecydowanie zyskały na znaczeniu. Podmioty poszukujące pracowników w powiecie sochaczewskim umieściły informację na temat oczekiwanych kompetencji w 41,0% ogłoszeń (54,6% ogłoszeń z publikatorów i 13,0% 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. Dodatkowo należy zauważyć, że pracodawcy rekrutujący za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy najczęściej poszukiwali pracowników z kompetencjami komputerowymi.

Poszczególne kompetencje najczęściej wymieniane w ogłoszeniach to zaangażowanie, dokładność, skrupulatność, staranność oraz pozytywne nastawienie do pracy.

Rysunek 3. Zapotrzebowanie na kompetencje



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

nie dotyczące dyspozycyjności zidentyfikowane zostały wyłącznie w treści ogłoszeń pochodzących z publikatorów. W poniższej tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika to z faktu, iż w 0,5% przypadków (N=1) w ogłoszeniu wskazano więcej niż jedną formę wymaganej dyspozycyjności.

Tabela 9. Wymagana dyspozycyjność

Wymagana dyspozycyjność	Ogółem [%; N=20]
Czasowa – elastyczność czasu pracy	90,0%
Lokalizacyjna – gotowość do relokacji	10,0%
Wyjazdowa – gotowość do wyjazdów służbowych	5,0%

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. 71,4% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (59,6% ogłoszeń z publikatorów i 95,7% ogłoszeń z PUP) zawierało informację na temat ofertowanej formy zatrudnienia. 80,7% z nich dotyczyło zarobkowania na podstawie umowy o pracę. Propozycję umowy cywilno-prawnej (zlecenie, o dzieło) zidentyfikowano w 18% przypadków. Należy zauważyć, że propozycja zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas określony wyraźnie częściej pojawiała się w ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy.

Tabela 10. Proponowana forma zatrudnienia

Proponowana forma zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=66]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=84]	Ogółem [%; N=150]
umowa o pracę bez określenia rodzaju	0,0%	46,4%	26,0%
umowa o pracę na czas określony	42,4%	7,1%	22,7%
umowa cywilno-prawna (o dzieło, zlecenie)	18,2%	17,9%	18,0%
umowa o pracę na czas nieokreślony	15,2%	16,7%	16,0%
umowa o pracę na okres próbny	22,7%	0,0%	10,0%
umowa o pracę tymczasową	0,0%	10,7%	6,0%
umowa na zastępstwo	1,5%	0,0%	0,7%
umowa o współpracy	0,0%	1,2%	0,7%

Podmioty poszukujące pracowników proponowały zazwyczaj zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu. Oferty pracy w wymiarze części etatu stanowiły 8,0% ogółu, w tym wyłącznie ogłoszeniach pochodzące z powiatowego urzędu pracy. Należy także zaznaczyć, że jakakolwiek informacja na temat proponowanego wymiaru zatrudnienia dotyczyła 53,8% zgromadzonych ofert (41,8% ofert z publikatorów i 78,3% ofert z PUP).

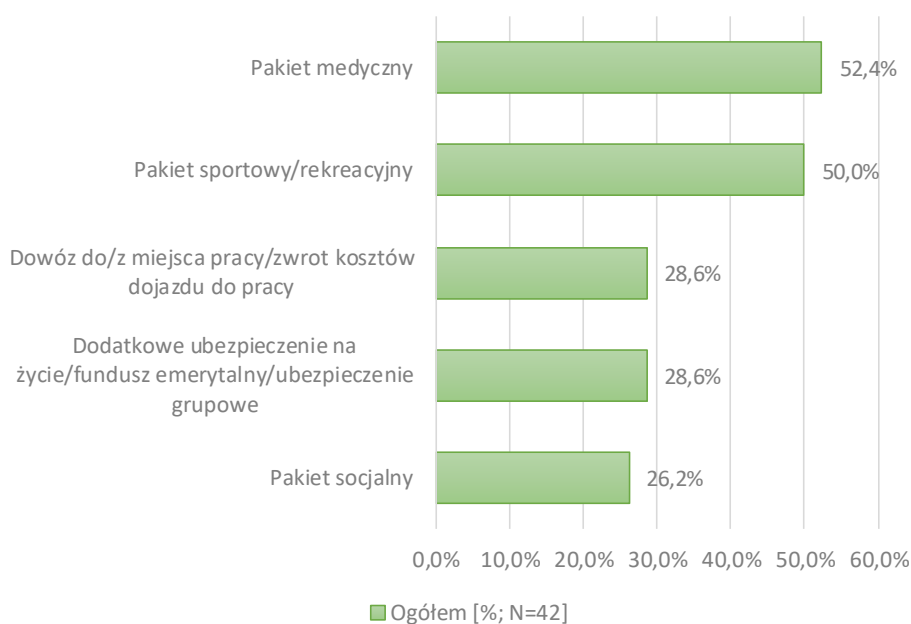
Tabela 11. Proponowany wymiar zatrudnienia

Proponowany wymiar zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=54]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=59]	Ogółem [%; N=113]
Pełen etat	83,3%	96,6%	90,3%
Część etatu	16,7%	0,0%	8,0%
Inne	0,0%	3,4%	1,8%

W treści 45,7% ogłoszeń (19,1% ofert z publikatorów i 100,0% ofert z PUP) odnotowano kwotę proponowanego wynagrodzenia. Na podstawie zgromadzonych ofert ustalono kwotę średniego wynagrodzenia. W powiecie sochaczewskim wyniosła ona 2464,08 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 20% zgromadzonych ogłoszeń, w tym wyłącznie w ogłoszeniach 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 dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy.

Rysunek 4. Najczęściej proponowane korzyści pozapłacowe



Perspektywa ponadlokalna

Na tle pozostałych podregion warszawski zachodni wyróżnia się szczególnie wysokim potencjałem zatrudnienia w działalności w zakresie handlu hurtowego i detalicznego; naprawy 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