

Wiadomości Związkowe

www.solidarnosc.starachowice.pl

PISMO KM NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” W MAN Bus – PKC GROUP POLAND – GEGENBAUER POLSKA w STARACHOWICACH



Obłędna rządza pomnażania

Wiadomo, że celem każdej inwestycji jest osiągnięcie zysku lub zaspokojenie określonych potrzeb. Przeważnie oba te cele łączą się z sobą, bo przecież za zaspokojanie potrzeb trzeba płacić a więc dawać dochód temu, kto potrzeby te zaspokaja. Wraz z rozwojem cywilizacji potrzeby człowieka są coraz większe i nic nie wskazuje na to, aby kiedykolwiek zostały one zaspokojone. Wprost przeciwnie potrzeby te zdają się nie mieć końca, chociaż z praktycznego punktu widzenia niejednokrotnie nie mają jakiegokolwiek logicznego uzasadnienia. No, bo czy uzasadnione jest kupowanie kolejnego telewizora skoro w mieszkaniu ma się ich już kilka? Czy uzasadnione jest wyrzucanie niedawno kupionego regału tylko dlatego, że obecnie modny jest inny kolor umebłowania? Przykłady można by mnożyć, ale przecież nie o to chodzi. Ten sposób podejścia do potrzeb własnych powoduje, że zawsze pojawi się ktoś, kto będzie się starał te potrzeby zaspokoić. Powstanie, więc jakaś firma, która będzie wytwarzała taki czy inny produkt czy świadczyła dane usługi. Na pierwszy rzut oka jest to zjawisko pozytywne, bo przecież firma nie tylko, że zaspokoi potrzeby, ale da zatrudnienie ludziom. Wszystko jest w porządku, gdy zaspokaja się rzeczywiste niezbędne do życia potrzeby i gdy praca, którą pracownik przy wytwarzaniu danych przedmiotów czy świadczeniu danych usług wykonuje jest odpowiednio wynagradzana, to znaczy tak, aby stać go było na zapłacenie za potrzebne mu do życia towary i usługi. Tu trzeba nadmienić, że przeważnie wszyscy jesteśmy osobami pracującymi przy zaspokajaniu potrzeb i jednocześnie tymi, których potrzeby są zaspokajane. Oczywiście każdy z nas ma jedynie wąską specjalizację i zaspokaja potrzeby innych w tylko ściśle określonym zakresie to znaczy w takim, w jakim wykonuje pracę przy powstawaniu towarów i świadczeniu usług. Niejednokrotnie jest jednak tak, że wykonujemy pracę czy świadczymy usługi, bez których z powodzeniem ludzie mogliby się obyć, bo są one w zasadzie do niczego niepotrzebne. Jednak jakaś moda czy narzucony styl życia powoduje, że jest popyt na dany towar czy dane usługi. Często jest tak, że zapotrzebowanie na ten czy inny towar jest sztucznie kształtowane za pomocą reklamy czy narzucaniu określonego stylu życia przez tych, którzy

chcą osiągnąć dochód. We współczesnym świecie są tak ogromne możliwości wytwórcze, że niemożliwe jest, aby wszyscy, którzy chcą się zajmować produkcją i wytwórczością wyprodukowane dobra mogli sprzedać. Dlatego wytwórcy czynią działania, aby klient wybrał ich towar a nie konkurencji. Możliwości te są jednak bardzo ograniczone, bo towar jest w zasadzie podobny. To, czym można zachęcić klienta to jak najniższa cena. I tu powstaje problem, bo w zasadzie wszelkie możliwości zmniejszenia ceny poprzez ulepszanie produkcji zostały już dokonane. Pozostało tylko zwiększenie wydajności i ograniczenie uczestnictwa człowieka w procesie produkcji i świadczeniu usług. Można to osiągnąć poprzez zastosowanie nowoczesnej techniki. Jest jeszcze jeden sposób obniżenia ceny a mianowicie jak najniższe wynagradzanie pracujących. W ostatnich latach daje się zaobserwować, że sposoby te są stosowane łącznie to znaczy, że gdzie tylko można automatyzuje się produkcję i usługi a tam gdzie nie jest to możliwe dąży się do zwiększania wydajności pracowników przy jednoczesnym jak największym zaniżaniu ich płacy. Działania te jak już powiedziałem powodują, że produkt czy usługa stają się tańsze. Tu jednak dochodzimy do paradoksu. Bo chociaż produkty są tańsze to coraz mniej jest tych, którzy mogą je nabyć a to z powodu, że coraz mniej zarabiają lub nie zarabiają wcale. Logicznym, więc by było, aby zwiększyć zatrudnienie i podnieść zarobki. To niestety spowodowałoby wzrost ceny, co uczyniłoby produkt czy usługę jeszcze mniej dostępną. Spowodowałoby to również znaczny spadek dochodów właścicieli firm i przedsiębiorstw. Dlatego nikt w tym kierunku iść nie zamierza. Idzie się w kierunku ograniczania kosztów, co powoduje skutek opisany powyżej i jest drogą do nikąd. Idąc tą drogą należałoby w ogóle wyeliminować płace a cenę obniżyć do zera. Jest to oczywiście niemożliwe. To, co się obecnie dzieje niewątpliwie doprowadzi kiedyś do tragedii. Niestety ci, którzy pomnażanie swoich dochodów stawiają ponad wszystko brną w ślepią uliczkę nie zważając na drugiego człowieka jak również na to, że zgromadzonych majątków nigdy nie będą w stanie spożytkować.

Jan Seweryn

*Po co kłamać, skoro wystarczy mówić prawdę, żeby nam nie wierzono.
Guy de Maupassant*

Marne koszule w PKC

Od pewnego czasu pracownicy PKC informowali nas o fatalnej jakości koszul wydawanych przez firmę. W sprawie tej zasięgnęliśmy opinii osób, które zajmują się zaopatrzeniem pracowników w odzież ochronną. Okazuje się, że rzeczywiście, jakoś koszul jest zła gdyż już po pierwszym praniu materiał kurczy się i rozchodzi. Jak nas poinformowały osoby odpowiedzialne za zaopatrzenie na złą jakość koszul złożona została reklamacja do producenta. Sprawa ma być wyjaśniona w najbliższym czasie.

A jednak można pić

Również pracownicy PKC skarżyli się, że nie mogą pić kawy czy herbaty po za godzinami przerwy. Podczas spotkania w tej sprawie z dyrektorem Abramem otrzymaliśmy wyjaśnienie, że nie jest to prawda. Pracownicy nie mogą pić na swoich stanowiskach pracy, ale nic nie stoi na przeszkodzie, aby robili to na zakładowej jadalni gdzie są zainstalowane specjalne urządzenia do gotowania wody. Musi się to jednak odbywać w granicach zdrowego rozsądku. Natomiast nic nie stoi na przeszkodzie, aby na stanowiskach pracy znajdowały się zakręcane butelki z wodą czy innym napojem.

Kamery

Jak się okazuje zapowiadane już z chwilą przejścia „wiązek” przez PKC okamerowanie firmy weszło w fazę realizacji. Kamery zostaną zainstalowane w całym zakładzie w tym także na hali produkcyjnej. Jak nam wyjaśniano ma to na celu zapobieganie kradzieżom. Jest rzeczą oczywistą, że pracodawca ma prawo chronić swoją własność, ale powinien to robić w taki sposób, aby nie stresować pracowników, którzy z kradzieżami nie mają nic wspólnego. Nie jest na pewno przyjemnie pracować, gdy ma się świadomość, że cały czas ktoś patrzy człowiekowi na ręce. Inną sprawą jest, że kamery mogą być wykorzystywane do kontroli dyscypliny pracy, co według nas jest już totalną inwigilacją pracownika. Mając to wszystko na uwadze uważamy, że firma powinna odstąpić od instalowania kamer na hali produkcyjnej. Nie ma za to przeszkód, aby kamery rozmieścić w takich miejscach w których istnieje prawdopodobieństwo kradzieży.

Karuzela

W PKC uruchomiona została tak zwana „karuzela”. Jest to typowa taśma produkcyjna, na której rozmieszczone są tablice montażowe. Wokół całej taśmy rozstawione są stanowiska pracowników. Taśma przesuwa się powoli między stanowiskami a pracownicy montują poszczególne przewody na podjeżdżających do nich tablicach. Miejmy nadzieję, że ktoś nie zechce zwiększyć wydajności zwiększając szybkość przesuwa taśmy.

Prosto na... ryj

Na wychodzących z hali produkcyjnej PKC drzwiami od strony wschodniej czeka niemiła niespodzianka. Otóż po przekroczeniu progu drzwi wpada się w dziurę, która powstała po wyjęciu kostek brukowych. Zaskoczenie jest całkowite i może się skończyć dla niespodziewającego się zasadzki delikwenta wyrwaniem się na przysłowiowy...ryj.

Dobra współpraca

Dobrze układa się współpraca związków zawodowych z Zarządem PKC. Co miesiąc odbywają się spotkania, na których omawiane są bieżące sprawy dotyczące firmy i zatrudnionych w niej pracowników. Co prawda zdarza się, że załatwianie niektórych zgłoszonych problemów nie zawsze przebiega tak jak powinno, ale ważne jest, że Zarząd stara się je rozwiązywać. Mamy nadzieję, że skuteczność tych działań będzie coraz większa.

Zima trzyma

Tegoroczna zima jest bardzo uciążliwa. Duże mrozy i obfite opady śniegu spowodowały zatrzymanie prac przy budowie zakładowej drogi, co skutkuje sporymi utrudnieniami w dotarciu do niektórych wydziałów. Usuwaniem śniegu z chodników, dróg i dachów zajmuje się obecnie firma Gegenbauer dysponująca - jak obserwujemy - dosyć dobrym sprzętem.

Przewodnicząca Komisji Pojednawczej zwolniona!

Pod koniec ubiegłego roku zwolniona została z pracy przewodnicząca Komisji Pojednawczej w MAN-ie Małgorzata Zielińska. Jako powód zwolnienia podano likwidację stanowiska pracy. Pani Zielińska nie zgadza się z decyzją pracodawcy, dlatego skierowała sprawę do Sądu Pracy.

Nowe czytniki

Chyba dużym niewypałem są zainstalowane w firmie MAN Bus nowe czytniki kart magnetycznych służących do kontroli czasu pracy pracowników. W sprawie tej mieliśmy ostatnio całą masę interwencji zdenerwowanych osób. Okazuje się, że jeden z czytników na bramie przy PKC cały czas jest nieczynny. Ponad to czytniki mają słaby refleks i trzeba kartę przytrzymać kilka sekund, aby została ona odczytana. Kolejnym mankamentem jest zbyt słaby sygnał informujący o odczytaniu karty. Pracownik bardzo często nie słyszy czy karta została „odbita”. Wszystko to spowodowało, że znacznie wydłuża się czas „odbijania” karty a przez to wydłuża się kolejka do czytnika. W ubiegłym tygodniu kolejka sięgała budynku PKC. Podobne kolejki tworzą się na wydziałach. Uważamy, że coś z tym trzeba zrobić!

Czy spóźnienie to przestępstwo?

Groźnie brzmiący e-mail został wysłany na wydziały przez panią K. Włoskowicz. Można w nim przeczytać, że każde spóźnienie się do pracy zostanie zarejestrowane, jako spóźnienie i nie ma żadnej możliwości korekty. Pani Włoskowicz pisze (dużymi literami): „**ABSOLUTNIE NIE MA TAKIEJ MOŻLIWOŚCI I NIE WYRAŻAM ZGODY, aby w ten sposób tuszować brak dyscypliny pracownika i naruszanie zapisów Regulaminu Pracy**”. I dalej: „**Proszę uczulić również pracowników, aby odbijali karty. Jeśli stwierdzimy w systemie brak odbić, pracownik zostanie zaproszony na rozmowę do działu personalnego celem wyjaśnienia braku rejestracji czasu pracy**”. Nie można się zgodzić z tym, że spóźnienie się do pracy jest brakiem dyscypliny. Jest rzeczą ludzką zaspasnąć, spóźnić się w wyniku awarii samochodu czy autobusu lub z powodu innych nieprzewidzianych okoliczności. Traktowanie ludzi jak przestępców jest delikatnie mówiąc nadużyciem. Do człowieka należy podchodzić z wyrozumiałością, bo życie nie jest takie proste i nie zawsze da się je przeżyć przestrzegając rygorystycznie jakichś regulaminów. Jeżeli chodzi o „odbijanie” kart to piszemy o tym powyżej. Dodać należy jedynie to, że najpierw należy stworzyć odpowiednie warunki do ich „odbijania” a później wymagać, aby było to zrobione tak jak to sobie wymyślono. Przesadą jest chyba „zapraszanie” pracownika do działu personalnego na rozmowy wyjaśniające. Czyżby dział ten nie miał się już czym zajmować? Czy nie wystarczy wyjaśnienie sprawy na danym wydziale przez bezpośredniego przełożonego?

Likwidacja wydziału WA

Trwa powolna likwidacja produkcji w wydziale WA. Część maszyn już została wywieziona a inne do wywiezienia są przygotowywane. Pracownicy, którzy zatrudnieni byli przy dotychczasowej produkcji (18 osób) z dniem 1 lutego przeniesieni zostali na wydziały autobusowe. W najbliższym czasie praca będzie kończona na kolejnych maszynach. W wydziale pozostać ma zaledwie około 30 pracowników zatrudnionych na centrach obróbczych, które na chwilę obecną nie mogą być sprzedane gdyż zakupione zostały przy finansowym wsparciu państwa, które przysługuje pracodawcy, którego firma znajduje się w specjalnej strefie ekonomicznej. Produkcja na tych maszynach ma być utrzymywana do końca 2011 roku. Dziwne i niezrozumiałe jest pozbywanie się przez firmę obróbki mechanicznej gdyż wiele pieniędzy włożono w wyremontowanie i przetransportowanie maszyn z obecnego wydziału PLBM i wprowadzenie na jednej z placówek systemu MNPS. Pieniądze te zostały praktycznie zmarnowane. Inną sprawą jest to, że w wydziale pracują wykwalifikowani fachowcy z długoletnimi stażami pracy, co sprawia, że są oni w stanie wykonać każdą pracę. Wydawać by się mogło, że naturalne jest wykorzystanie tego potencjału. Co dziwniejsze to nikt tak naprawdę nie potrafi przekonywująco wyjaśnić, dlaczego zdecydowano o pozbyciu się tego przynoszącego firmie dochód i dającego pracownikom zatrudnienie wydziału.

Warunki szczególne i szkodliwe

Wyjaśniamy, że niezaliczenie stanowiska do pracy w warunkach szczególnym nie oznacza, że pracownik, który dotychczas pobierał dodatek szkodliwy zostanie go pozbawiony. W tej sprawie nic się nie zmienia. Osoby, które „szkodliwe” brały będą je w dalszym ciągu pobierały i to w podwyższonej wysokości.

Wysokość dodatków do płac oraz nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych od 01.01.2010r. w PKC GROUP

Podstawa do naliczania dodatków do płac oraz wysokości nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych od 01.01.2010r wynosi – 1767zł.

Od 01.01.2010r. wysokość dodatków do płac wynosi odpowiednio:

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych:	
I grupa szkodliwości	0,42zł/godz.
II grupa szkodliwości	0,63zł/godz.
III grupa szkodliwości	0,84zł/godz.
IV grupa szkodliwości	1,05zł/godz.

Dodatek za pracę w warunkach niebezpiecznych – 0,84zł/godz.

Dodatek za pracę w porze nocnej – 1,58zł/godz.

Wysokość nagród jubileuszowych wynosi:

Po 15 latach pracy	1767zł.
Po 20 latach pracy	1767zł.
Po 25 latach pracy	2651zł.
Po 30 latach pracy	2651zł.
Po 35 latach pracy	3534zł.
Po 40 latach pracy	3534zł.
Po 45 latach pracy	4418zł.

Wysokość odpraw emerytalnych i rentowych wynosi:

Po 10 latach pracy	1767zł.
Po 15 latach pracy	2651zł.
Po 20 latach pracy	3534zł.
Po 25 latach pracy	4418zł.
Po 30 latach pracy	5301zł.
Po 35 latach pracy	6185zł.
Po 40 latach pracy	7068zł.
Po 45 latach pracy	7952zł.

Wysokość dodatków do płac oraz nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych od 01.01.2010r. w MAN Bus

Podstawa do naliczania dodatków do płac oraz wysokości nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych od 01.01.2010r wynosi – 2237zł.

Wysokość dodatków do płac wynosi odpowiednio:

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych:	
I grupa szkodliwości	0,53zł/godz.
II grupa szkodliwości	0,79zł/godz.
III grupa szkodliwości	1,06zł/godz.
IV grupa szkodliwości	1,32zł/godz.

Dodatek za pracę w warunkach niebezpiecznych – 1,06zł/godz.

Dodatek za pracę w porze nocnej – 1,99zł/godz.

Wysokość nagród jubileuszowych wynosi:

Po 15 latach pracy	2237zł.
Po 20 latach pracy	2237zł.
Po 25 latach pracy	3356zł.
Po 30 latach pracy	3356zł.
Po 35 latach pracy	4474zł.
Po 40 latach pracy	4474zł.
Po 45 latach pracy	5593zł.

Wysokość odpraw emerytalnych i rentowych wynosi:

Po 10 latach pracy	2237zł.
Po 15 latach pracy	3356zł.
Po 20 latach pracy	4474zł.
Po 25 latach pracy	5593zł.
Po 30 latach pracy	6711zł.
Po 35 latach pracy	7830zł.
Po 40 latach pracy	8948zł.
Po 45 latach pracy	10067zł.

Wyборы związkowe

Wyniki wyborów przeprowadzonych w dniu 20 stycznia 2010 r. w Gegenbauer Polska oddział w Starachowicach

Przewodniczącym Komisji Oddziałowej został:

Szewczykowski Edward

Członkiem Komisji Oddziałowej został:

Dudek Adam

Delegatami na WZD KM NSZZ „Solidarność” przy Philip Morris Polska S.A. zostali:

Szewczykowski Edward, Dudek Adam

Wyniki wyborów przeprowadzonych w dniu 26 stycznia 2010 r. w Kole Emerytów i Rencistów NSZZ „Solidarność”.

Przewodniczącą Koła Emerytów i Rencistów została:

Lipiec Maria

Członkami Komisji Koła Emerytów i Rencistów zostali:

Romańczuk Kazimiera, Kalita Irena, Garbacz Andrzej, Strzelec Halina, Erbel Grażyna

Delegatami na WZD MOZ NSZZ „Solidarność” zostali:

Lipiec Maria, Strzelec Halina, Romańczuk Kazimiera, Erbel Grażyna, Kusiak Czesława, Łakomic Halina

Delegatami na WZD Regionalnej Sekcji Emerytów i Rencistów NSZZ „Solidarność”

Regionu Świętokrzyskiego zostali:

Strzelec Halina, Lipiec Maria, Romańczuk Kazimiera, Erbel Grażyna, Garbacz Andrzej
Kusiak Czesława

Nazwisko i imię	obecności	nieobecność usprawiedliwiona	nieobecność nieuspraw.
Bañcer Ewa	14	3	6
Chorab Mirosław	20	3	0
Górecki Mirosław	13	10	0
Kępiński Andrzej	22	1	0
Krakowiak Kamil	14	9	0
Kurek Mieczysław	9	13	1
Maciag Waldemar	13	9	1
Moroń Stanisław	18	2	3
Moskwa Beata	20	3	0
Palacz Zbigniew	0	23	0
Piwko Piotr	10	12	1
Przygoda Remigiusz	18	4	1
Seweryn Jan	23	0	0
Sokołowski Marcin	15	6	2
Staniek Krzysztof	14	9	0
Szewczykowski Edward	18	5	0
Wójtowicz Krzysztof	15	6	2
Wrona Hubert	11	9	3

Jeden procent dla dobra wspólnego

Fundacja Dla Dobra Wspólnego jest organizacją pożytku publicznego utworzoną przez Region Świętokrzyski NSZZ „Solidarność”. Głównym celem Fundacji jest „udzielanie pomocy społecznej w tym pomocy rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej, dzieciom i młodzieży oraz osobom bezrobotnym, osobom zagrożonym utratą pracy” (§10 Statutu Fundacji).

Realizujemy ten cel poprzez między innymi współorganizowanie letniego wypoczynku dzieci i młodzieży w ramach akcji „Lato z Solidarnością” oraz poprzez udzielanie pomocy finansowej i materialnej osobom bezrobotnym w bardzo trudnej sytuacji życiowej. Fundusze na ten cel pozyskujemy z darowizn od firm i od osób fizycznych w ramach odpisu 1% z podatku PIT.

Aby przekazać 1% podatku za 2009 rok, wystarczy w zeznaniu podatkowym podać nazwę fundacji, tj.:

FUNDACJA DLA DOBRA WSPÓLNEGO
oraz numer Krajowego Rejestru Sądowego
KRS 000283723

Rubryki te mieszczą się odpowiednio w pozycjach:

PIT-28 – poz. 129, 130

PIT-36 – poz. 305, 306

PIT-36L – poz. 105, 106

PIT-37 – poz. 124, 125

PIT-38 – poz. 58,59

Fundacja działa bez zysku (non profit) i jej Zarząd pracuje w pełni społecznie.

Każda Twoja złotówka podarowana Fundacji trafia do osób potrzebujących wsparcia.

Nadchodzą ciężkie czasy dla fabryk motoryzacyjnych w Polsce

Branżę motoryzacyjną pozbawioną dopłat złomowych czeka spadek sprzedaży nowych samochodów. "Rzeczpospolita" wroży spadek produkcji fabryk motoryzacyjnych także w Polsce. Dziennik opiera swoje przewidywania na przykładzie Volkswagena Poznań, produkującego modele Caddy i Transporter, który już zdecydowała o zmniejszeniu produkcji na 2010 r. ze 149 tys. do 145 tys. aut, a w pierwszym tygodniu stycznia przerwała na tydzień produkcję ze względu na spadek zamówień. A wszystko przez spadek popytu na auta w Europie, a także koniec premii złomowych w Europie Zachodniej

PKC kończy produkcję wiązek w Kempele

PKC Wiring Systems przedstawiło propozycje negocjacyjne dotyczące zakładu w Kempele (Finlandia).

Negocjacje będą dotyczyły wszystkich zatrudnionych w PKC Wiring Systems i mogą doprowadzić do wypowiedzenia pracy 45 osobom. Obecne kroki są wynikiem podjętej wcześniej decyzji o zakończeniu produkcji wiązek i ograniczeniu funkcji zakładu w Kempele. Wydzielony z wcześniejszych struktur koncernu zeszłej jesieni PKC Wiring Systems świadczy usługi zamawiane przez inne spółki koncernu, na które popyt uległ znacznemu ograniczeniu.

Produkcja autobusów w Polsce w 2009 r.

Lp.	MARKA Producent / Przedstawiciel	2009	udział [%]	2008	udział [%]
1	MAN MAN Bus Sp. z o. o.	1532	32,9%	1353	29,1%
2	SOLARIS Solaris Bus &Coach	1095	23,5%	1021	22,0%
3	VOLVO Volvo Polska	739	15,9%	737	15,9%
4	SCANIA Scania Production Słupsk	729	15,7%	619	13,3%
5	AUTOSAN Polskie Autobusy	193	4,1%	333	7,2%
6	inni	368	7,9%	585	12,6%
Σ	Razem	4656	100,0%	4648	100,0%

Liczba wyeksportowanych autobusów z polskich fabryk w 2009 r.

Lp	MARKA –Producent	2009	udział [%]	2008	udział [%]
1	MAN MAN Bus Sp. z o. o.	1504	37,8%	1347	40,6%
2	SOLARIS Solaris Bus &Coach	836	21,0%	544	16,4%
3	VOLVO Volvo Polska	739	18,6%	725	21,8%
4	SCANIA Scania Production Słupsk	722	18,2%	559	16,8%
5	inni	176	4,4%	146	4,4%
Σ	Razem	3977	100,0%	3321	100,0%

Polski rynek autobusów w 2009 r.

Lp.	MARKA –Producent / Przedstawiciel	2009	udział [%]	2008	udział [%]
1	SOLARIS Solaris Bus &Coach	260	27,3%	477	27,3%
2	MERCEDES-BENZ EvoBus Polska	144	15,1%	183	10,5%
3	AUTOSAN Autosan SA	140	14,7%	268	15,3%
4	CMS CMS Auto	129	13,5%	132	7,6%
5	KAPENA-IRISBUS Kapena S.A.	69	7,2%	225	12,9%
5	SOLBUS FA Solbus	69	7,2%	89	5,1%
7	MAN MAN Truck &Bus Polska	45	4,7%	32	1,8%
8	SCANIA Scania Polska	33	3,5%	98	5,6%
9	SETRA EvoBus Polska	15	1,6%	26	1,5%
10	MAZ MAZ Auto Poland	11	1,2%	32	1,8%
11	inni	38	6,9%	186	10,6%
Σ	Razem	953	100,0%	1748	100,0%