

Een nieuw Functie-
waarderingsysteem
Waterbouw voor een
moderne bedrijfstak en
modern personeelsbeleid.

Hoofdmailing



Inhoudsopgave

3	<i>Het Functiewaarderingsysteem Waterbouw</i>
3	<i>Op wie is het Functiewaarderingsysteem Waterbouw van toepassing?</i>
4	<i>Wie hebben het Functiewaarderingsysteem Waterbouw gemaakt?</i>
4	<i>Hoe is het Functiewaarderingsysteem Waterbouw gemaakt?</i>
4	<i>De vier wegingscriteria</i>
6	<i>De waardering van de functies naar inhoud</i>
6	<i>De indeling in functiegroepen</i>
7	<i>De moderne functiebenamingen</i>
7	<i>De transponering van bestaand naar nieuw</i>
9	<i>De systeemwijziging leidt niet tot loonsverlaging</i>
9	<i>Een rekenvoorbeeld inschaling</i>
9	<i>Wanneer wordt het nieuwe Functiewaarderingsysteem Waterbouw van kracht?</i>
10	<i>Wilt u meer informatie?</i>
10	<i>Ten slotte</i>
10	<i>De adressen van de CAO-partijen</i>
	<i>Bijlagen:</i>
2a	<i>Figuur 1 indeling van functies in het nieuwe systeem</i>
	<i>Figuur 2 de opbouw van het beloningssysteem</i>
2b	<i>Veel Gestelde Vragen (VGV's)</i>
<i>Los achterin</i>	<i>Transponeringstabel</i>

Onlangs ontving u een introductiemailing over het Functiewaarderingsstelsysteem Waterbouw. Met een korte uiteenzetting waarom dit stelsysteem noodzakelijk is, welke partijen bij de ontwikkeling ervan betrokken waren én de toezegging dat u er in CAO-loon niet op achteruit gaat. Ook zou u een uitgebreide brochure toegestuurd krijgen. Deze ligt nu voor u. Op de volgende pagina's krijgt u een volledig beeld van het – specifiek voor de branche opgezette – Functiewaarderingsstelsysteem Waterbouw. Dit is van belang omdat het stelsysteem de steunpilaar wordt van de gemoderniseerde CAO voor de branche waarin u werkt. Neem deze brochure goed door en u krijgt een goed inzicht in de betekenis van het stelsysteem voor u.

Het Functiewaarderingsstelsysteem Waterbouw

Bij een moderne bedrijfstak als de waterbouw hoort een moderne CAO. Omdat de ontwikkeling in de branche leidt tot steeds complexere schepen en technieken is een andere benadering noodzakelijk. Het Functiewaarderingsstelsysteem Waterbouw sluit aan bij een modern personeelsbeleid. De oude functie-indeling is historisch gegroeid en sterk verouderd; dit leidde tot veel vragen en soms onlogische en onjuiste indelingen. Na gedegen onderzoek is er nu een stelsysteem dat de belangrijkste aspecten van de functies in de Waterbouwbranche waardeert. Daaraan is een evenwichtig beloningssysteem gekoppeld.

Bent u – als huidige werknemer – tevreden over het stelsysteem, dan stimuleert dat anderen om in de waterbouwbranche te komen werken. Zo helpt u mee aan een gezonde, concurrerende branche met een constante instroom van kennis en vaardigheden.

Op wie is het Functiewaarderingsstelsysteem Waterbouw van toepassing?

Het Functiewaarderingsstelsysteem Waterbouw gaat gelden voor ongeveer 3000 werknemers.

Wij onderscheiden daarbij de volgende twee categorieën:

- A. Personeel werkzaam in Nederland en vallend onder de CAO Waterbouw.
Hiervoor is het Functiewaarderingsstelsysteem Waterbouw van toepassing.
- B. Personeel, bij de invoering van het functiewaarderingsstelsysteem, werkzaam in het buitenland conform de uitzendvoorwaarden Buitenland voor CAO personeel, wordt wel ingedeeld volgens de nieuwe systematiek, maar het functiewaarderingsstelsysteem wordt pas van toepassing zodra men werkzaam is in Nederland onder de CAO Waterbouw.

Wie hebben het Functiewaarderingssysteem Waterbouw gemaakt?

Het Functiewaarderingssysteem Waterbouw is het resultaat van een nauwe samenwerking tussen vakbonden en werkgevers. FNV Bouw, de Hout- en Bouwbond CNV en de Vereniging van waterbouwers in Bagger-, Kust- en Oeverwerken (VBKO) hebben niets aan het toeval overgelaten. Samen hebben de CAO-partijen een adviesbureau ingeschakeld dat thuis is in de ontwikkeling van functiewaarderingssystemen: Atos KPMG Consulting. Tussentijds is continu overlegd met ervaren specialisten op de werkvloer, met vakbonden en werkgevers. De inhoud van uw beroep en uw vaardigheden zijn dan ook met respect en kennis van zaken beoordeeld.

Doordat CAO-partijen dit hele proces samen hebben doorlopen, is een modern, evenwichtig en rechtvaardig functiewaarderingssysteem ontstaan. Dit systeem is toegespitst op de eisen van de moderne tijd en de wensen van de waterbouwbranche.

Hoe is het Functiewaarderingssysteem Waterbouw gemaakt?

Aan de huidige indeling van functies en loongroepen ligt geen systeem ten grondslag. Het is historisch zo gegroeid en zit vol met onevenwichtigheden.

Het uitgangspunt bij de ontwikkeling van het Functiewaarderingssysteem Waterbouw was dat het naadloos moest aansluiten op de praktijk. Daarom zijn collega's in allerlei functies in hun werkomgeving geïnterviewd. Met behulp van deze interviews is onderzocht op welke aspecten de diverse functies en functieniveaus van elkaar verschillen. Er zijn vier 'wegingscriteria' geselecteerd, waarmee alle functies goed en evenwichtig met elkaar kunnen worden vergeleken. Daarbij is rekening gehouden met specifieke factoren in de waterbouw: van de natuurlijke hiërarchie aan boord en wettelijke diploma-eisen tot de aard van het materieel en verantwoordelijkheid.

Het nieuwe systeem is logischer dan de huidige indeling en het is de waterbouw op het lijf geschreven. Het ontwikkelde systeem is uitvoerig getest aan de hand van een aantal voorbeeldfuncties. Het hele proces is begeleid door de CAO-partijen. Alle functies zijn vervolgens gewaardeerd met behulp van dit systeem. Ook dit proces is begeleid door de betrokken partijen.

De vier wegingscriteria:

- verantwoordelijkheid;
- kennis & ervaring;
- complexiteit;
- communicatie.

Deze criteria zijn nagenoeg even belangrijk bij de waardering van de functies. Functies worden verschillend gewaardeerd omdat in sommige functies bijvoorbeeld het criterium "verantwoordelijkheid" belangrijker is. In andere functies is meer kennis en ervaring nodig. Zo heeft de functie van kapitein bijvoorbeeld meer verantwoordelijkheid dan die van stuurman. Hierna wordt per criterium een aantal aspecten behandeld.

Verantwoordelijkheid

Bij dit criterium is het van belang of u verantwoordelijk bent voor personeel en/of materieel en hoe groot uw verantwoordelijkheid is. Bent u bijvoorbeeld verantwoordelijk voor het resultaat van het hele schip, dan scoort u hoger op deze vragen dan iemand die verantwoordelijk is voor een deel van het schip. Maar ook een aspect als handelingsvrijheid bij uw werkzaamheden is belangrijk bij de waardering van dit criterium.

Voorbeeld: verantwoordelijkheid kraanmachinist drijvend materieel

De kraanmachinist is verantwoordelijk voor ondersteunend varend materieel – niet voor personeel – en dan specifiek voor onderhoud en reparatie, veiligheid en operationeel productieniveau. De kraanmachinist plant en organiseert zijn eigen werk dagen vooruit en heeft ook de vrijheid om 'normale' problemen op te lossen (voor buitengewone problemen is assistentie noodzakelijk).

Kennis & ervaring

Binnen dit criterium wordt gekeken naar het voor de functie vereiste opleidingsniveau, de nodige aanvullende theoretische kennis en/of praktijkervaring.

Voorbeeld: kennis en ervaring ijzerwerker/lasser

Benodigd is een vakopleiding op mbo-niveau, alsmede aanvullende lasopleidingen. Tevens enige praktijkervaring.

Complexiteit

Bij dit criterium is gekeken naar aspecten als hoever u vooruit moet denken om doelen te behalen en hoe complex de problemen zijn die u moet oplossen. Maar ook of u veel verschillende dingen tegelijk moet doen of veel dezelfde soort taken uitvoert.

Voorbeeld: complexiteit 1^e werktuigkundige

Voor deze functie is het noodzakelijk complexe technische/specialistische kennis snel te begrijpen. Er moeten complexe problemen opgelost worden en het betreft niet-repeterende werkzaamheden. De 1^e werktuigkundige plant de werkzaamheden ten minste een maand vooruit.

Communicatie

Bepalend voor dit criterium is het niveau van de veel voorkomende contacten. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen interne en externe contacten, maar ook met wie en waarover. Tevens is het benodigd niveau van uw mondelinge en schriftelijke communicatie van belang.

Voorbeeld: communicatie kapitein

Deze heeft interne en externe gevarieerde contacten op hoog niveau. Ook is het belangrijk te beschikken over goede mondelinge en schriftelijke communicatieve vaardigheden. Zoals voor het oplossen van conflicten en om leiding te geven.

De waardering van de functies naar inhoud

Uit de gesprekken op de werkvloer en uit het systematisch beschrijven van functies is gebleken dat veel functies grote overeenkomsten vertonen. Veel functies zijn op grond van hun inhoud dan ook onder één noemer te brengen. Hierdoor is in het nieuwe systeem een vijftigtal functies benoemd, tegen ruim honderd functies in de oude indeling. Losgelaten is de historische indeling van schepen naar grootte, bijvoorbeeld naar liters baggeremmerinhoud, m³ beuninhoud of paardenkrachten. De functies zijn nu gewaardeerd op basis van hun inhoud: bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid die u draagt, de complexiteit van uw takenpakket of de mate van leidinggeven. Sommige functies verschillen qua inhoud zo weinig van elkaar, dat ze in het Functiewaarderingsstelsel Waterbouw met één functienaam zijn aangeduid.

Anders gezegd: op basis van de interviews met betrokkenen en op de beoordeling van de inhoud van de functies blijken veel functies soortgelijk te zijn. Daardoor komen zij in het Functiewaarderingsstelsel Waterbouw onder dezelfde functiebenaming. In de bijgevoegde transponeringstabel ziet u welke functiebenamingen dat betreft.

De indeling in functiegroepen

De circa 50 functies in het nieuwe systeem zijn ondergebracht in zeven functiegroepen: van A voor de hoogste tot en met G voor de laagste functiegroep. Deze functiegroepen corresponderen met zeven loonschalen. De huidige CAO Waterbouw kent dertien functiegroepen, elk met een vast basisloon. Een van de grote voordelen van het nieuwe systeem is dat er binnen de zeven loonschalen loontredes zijn: u kunt binnen een functie in beloning groeien naarmate u langer dezelfde functie vervult. Momenteel krijgt een startende pijpenman hetzelfde loon als een pijpenman die al vijf jaar werkt.

Naast de zeven functiegroepen is er een specifieke functiegroep A+. Hierin zijn werknemers ingedeeld die buiten de beloningstabel van de CAO Waterbouw vallen. Andere arbeidsvoorwaarden uit de CAO zijn wel van toepassing.

De indeling van functies in het nieuwe systeem ziet u in figuur 1 op de flap, voor in deze brochure. De opbouw van het beloningssysteem is toegelicht in figuur 2 op de flap, voor in deze brochure. Hierin staan de bandbreedtes van de lonen van de verschillende loonschalen en ziet u de opbouw van de loontredes per loonschaal.

De moderne functiebenamingen

De bestaande CAO stamt nog uit de tijd van “bazen en knechten”. Dat vind je terug in sommige verouderde functiebenamingen. In het Functiewaarderingsstelsel Waterbouw staan moderne functiebenamingen die ook in soortgelijke bedrijfstakken worden gebruikt of overeenkomen met internationaal gehanteerde functiebenamingen. Dit geldt met name voor de onderstaande functies.

<i>Oude functienaam</i>	<i>Nieuwe functienaam</i>
<i>(Bevaren) dekknecht</i>	<i>Matroos of Lichtmatroos</i>
<i>Pijpenman</i>	<i>Pijpoperator</i>
<i>Zuigbaas</i>	<i>Baggermeester</i>
<i>Stortbaas</i>	<i>Stortmeester</i>
<i>Grondwerker, rijswerker, steenzetter etc.</i>	<i>Vakman Waterbouw</i>
<i>Machinist</i>	<i>Werktuigkundige</i>

De transponering van bestaand naar nieuw

Sommige bestaande functies komen in het nieuwe systeem in twee of meer varianten voor. Natuurlijk steeds op basis van de waardering van de functie op de vier eerdergenoemde criteria.

In bepaalde gevallen wordt in het nieuwe systeem onderscheid gemaakt in het aantal personen waaraan men leidinggeeft. In andere gevallen zijn de specifieke binnenvaartfuncties apart benoemd. Dit heeft gevolgen voor bepaalde functies. Neem bijvoorbeeld de bestaande functie Kapitein sleepopperzuiger < 1000 m³.

Deze functie komt in het nieuwe systeem twee keer terug:

- niet alleen “Kapitein (4 – 10 medewerkers)”,
- maar ook “Kapitein/schipper zelfarend productiematerieel binnenvaart”.

Op basis van uw werkzaamheden bepaalt de werkgever welke functie het best bij u past. In het onderstaande schema krijgt u een overzicht van de huidige functies die in het nieuwe systeem twee of meer keer voorkomen.

Achterman komt voor als:

2^e schipper stationair materieel

3^e schipper stationair materieel

Schipper op drijvende kraan met een vermogen kleiner dan 50 tonmeter komt voor als:

1^e schipper stationair materieel

Kapitein/schipper beunschip/sleep-/duwboot Binnenvaart

Kraandrijver op drijvende kraan met een vermogen kleiner dan 50 tonmeter komt voor als:

1^e schipper stationair materieel

Kapitein/schipper beunschip/sleep-/duwboot Binnenvaart

1^e zuigerbaas op zuiger met een vermogen van 3000 IPK of meer op grondpomp(en) plus cutter komt voor als:

1^e schipper zelfvarende cutter

1^e schipper stationair materieel

Hoofdmachinist op zuiger met een vermogen van 3000 IPK of meer op grondpomp(en) plus cutter komt voor als:

Hoofdwerktuigkundige (>5 medewerkers)

Hoofdwerktuigkundige (3 – 5 medewerkers)

Hoofdschipper op zuiger met een vermogen van 3000 IPK of meer op grondpomp(en) plus cutter komt voor als:

Hoofdschipper (20 medewerkers)

Hoofdschipper stationair materieel (10 – 20 medewerkers)

Hoofdschipper stationair materieel (4 – <10 medewerkers)

Hoofdwerktuigkundige op sleepopperzuiger met een laadruiminhoud van 1000 m³ of meer komt voor als:

Hoofdwerktuigkundige (>5 medewerkers)

Hoofdwerktuigkundige (3 – 5 medewerkers)

Hoofdwerktuigkundige (<3 medewerkers)

Kapitein op sleepopperzuiger met een laadruiminhoud van 1000 m³ of meer komt voor als:

Kapitein (>20 medewerkers)

Kapitein (10 – 20 medewerkers)

Kapitein (4 – <10 medewerkers)

Kapitein/schipper Binnenvaart (zelfvarend productiematerieel)

De systeemwijziging leidt niet tot loonsverlaging

De CAO-partijen verzekeren u dat er geen (financieel) addertje onder het gras zit. Bij het maken van de nieuwe systematiek is gezorgd dat geen enkele werknemer erop achteruit gaat bij de invoering. Deze garantieregeling geldt voor u als u in dienst bent op de datum die in de nieuwe CAO Waterbouw wordt vastgesteld. Ook als u overstapt naar een andere werkgever in de waterbouwbranche, hoeft u zich geen zorgen te maken.

Tot slot nog iets over promoties. Komt u bij promotie naar een hogere functie met uw nieuwe loon hoger uit dan uw oude gegarandeerde CAO-loon, dan vervalt de garantieregeling.

Een rekenvoorbeeld inschaling

Hoe wordt u met uw huidige CAO-loon overgezet naar uw nieuwe CAO-loon? Er zijn vier mogelijkheden; zie de onderstaande voorbeelden.

Stel: uw huidige loon is € 100,- per week en u wordt opnieuw ingeschaald:

- 1. In de nieuwe loonschaal sluit uw loon precies aan:
uw loon blijft € 100,-.*
- 2. In uw nieuwe schaal valt u precies tussen twee loontredes in: die van € 95,- en van € 105,-.
In plaats van € 100,- gaat u € 105,- verdienen.
In een dergelijke situatie wordt de naast hogere loontrede gekozen.*
- 3. In uw nieuwe schaal bedraagt de laagste loontrede € 105,-.
U gaat € 105,- verdienen in plaats van € 100,-.*
- 4. In uw nieuwe schaal is de hoogste loontrede € 95,-.
U beloning blijft € 100,-.
Het verschil van € 5,- ontvangt u als garantiebedrag.*

Wanneer wordt het nieuwe Functiewaarderingssysteem Waterbouw van kracht?

De CAO-partijen willen het Functiewaarderingssysteem Waterbouw zo snel mogelijk invoeren.

In de nieuwe CAO Waterbouw zal die invoeringsdatum worden vastgelegd.

Wilt u meer informatie?

Hopelijk hebben we u met deze brochure voldoende geïnformeerd. Heeft u toch nog vragen over het Functiewaarderingsstelsysteem Waterbouw:

- bezoek onze website: www.caowaterbouw.nl;
- of bel de speciale helpdesk: 0800-0230105 (een gratis nummer, alleen bereikbaar vanuit Nederland).

Alle vragen worden door ons schriftelijk binnen 14 dagen beantwoord.

Stel vragen over het stelsysteem vooral via deze site en aan deze helpdesk. Uw werkgever – die samenwerkt met een van onze deskundige contactpersonen – kan de toepassing van het stelsysteem in uw eigen bedrijfssituatie toelichten.

Ten slotte

De CAO-partijen hebben zich ingespannen om in een goede samenwerking te komen tot een Functiewaarderingsstelsysteem dat past in een moderne branche én dat door werknemers en werkgevers ervaren wordt als rechtvaardig, helder en praktisch toepasbaar. We hebben ernaar gestreefd om het stelsysteem zó te presenteren, dat ook u – net als CAO-partijen – ervan overtuigd raakt dat dit goed is voor de branche en goed voor werknemers en werkgevers. Dus ook voor u persoonlijk.

CAO-partijen hebben voorzien in een geschillenprocedure.

adressen van de CAO-partijen

FNV Bouw
Postbus 520
3440 AM Woerden

Hout- en Bouwbond CNV
Postbus 38
3984 ZG Odijk

VBKO
Postbus 474
2800 AL Gouda

Figuur 1 indeling van functies in het nieuwe systeem

	nautische functies	werktuigkundige functies	baggerfuncties	binnenvaartfuncties	overige functies
A+	Kapitein > 20 medew. Kapitein 10– 20 medew.		Hoofdschipper > 20 medew.		
A	Kapitein 4– 10 medew.	Hoofdwerktuigkundige (> 5 medewerkers)	Hoofdschipper stationair mat. (10 – 20 medewerkers)		
B	1 ^e stuurman	Hoofdwerktuigkundige (3 – 5 medewerkers)	Hoofdschipper stationair mat. (4 – < 10 medewerkers)		Scheepselectronicus
		Hoofdwerktuigkundige (< 3 medewerkers)	1 ^e schipper zelfvarende cutter		
C		1 ^e werktuigkundige (< 3 medewerkers)	1 ^e schipper stationair mat.	Kapitein/schipper binnenvaart (zelfvarend productiematerieel)	
		1 ^e werktuigkundige (3 of meer medew.)	Baggermeester		
D	2 ^e stuurman	2 ^e werktuigkundige	1 ^e schipper - werktuigkundige stationair materieel	Kapitein/schipper binnenvaart (beunschip/sleep-/duwboot)	Scheepskok
			2 ^e schipper stationair materieel		Scheepselectricien
			Schipper klein(schalig) materieel		
			Stortmeester		
			Werktuigkundige tussenstation		
E	3 ^e stuurman	3 ^e werktuigkundige	Pijpoperator	Stuurman-motordrijver binnenvaart (zelfvarend materieel)	Ass. scheepselectronicus
	Bootsman				Machinist grondverzet.mach.
			2 ^e schipper - werktuigkundige stationair materieel	Schipper hulpmaterieel	IJzerwerker/lasser
					Monteur (werktuigbouw)
F	Matroos		3 ^e schipper stationair materieel	Matroos	Chauffeur
				Ass. schipper kleinschalig materieel	Lasser
					Magazijnmedewerker
G				Lichtmatroos	Bediende
					Ass. vakman waterbouw

Figuur 2 De opbouw van het beloningssysteem

A	—	—	—	€ 573,95	€ 592,31	€ 610,68	€ 629,05	€ 647,41	€ 665,78	
B	—	—	€ 520,77	€ 534,66	€ 548,55	€ 562,44	€ 576,32	€ 590,21	€ 604,10	
C	—	—	€ 474,90	€ 487,56	€ 500,22	€ 512,89	€ 525,55	€ 538,21	€ 550,88	
D	—	€ 442,45	€ 452,56	€ 462,67	€ 472,79	€ 482,90	€ 493,01	€ 503,13	€ 513,24	
E	—	€ 417,80	€ 427,35	€ 436,90	€ 446,45	€ 456,00	€ 465,54	€ 475,09	€ 484,64	
F	€ 394,33	€ 402,22	€ 410,10	€ 417,99	€ 425,88	€ 433,76	€ 441,65	€ 449,54	€ 457,42	
G	€ 380,26	€ 387,86	€ 395,47	€ 403,08	€ 410,68	€ 418,29	€ 425,89	€ 433,50	€ 441,10	

Indicatie van bruto CAO-weeklonen per 01.01.2003 volgens het nieuwe functiewaarderingsstelsel

Veel Gestelde Vragen (VGV's)

Vraag: Mijn huidige functie is ingedeeld in de huidige CAO Waterbouw onder Kleinschalig baggeren. Waar vind ik deze functie terug in het nieuwe systeem?

Antwoord: Ook de functies voor Kleinschalig Baggeren uit de huidige Waterbouw CAO zijn gewaardeerd en ondergebracht in het Functiewaarderingsstelsel Waterbouw (zie bijlage transponeringstabel).

Vraag: Hoe wordt de indeling van mijn nieuwe functie vastgesteld; zijn de werkzaamheden bepalend of de nieuwe functiebenaming?

Antwoord: In alle gevallen, dus zowel bij een ongewijzigde functiebenaming als bij een nieuwe functiebenaming, geldt dat de opgedragen werkzaamheden bepalend zijn voor de indeling in de nieuwe functiestructuur.

Vraag: Waarom wordt er in het nieuwe systeem bij de functie-indeling niet meer gekeken naar bijvoorbeeld scheepsgrootte/motorvermogen of beuninhoud?

Antwoord: Omdat zaken als scheepsgrootte, motorvermogen of beuninhoud niet bepalend zijn voor de zwaarte van de functie. Wel bepalend zijn de werkzaamheden, de verantwoordelijkheden, de benodigde kennis en ervaring, etc.

Vraag: Ik heb begrepen dat aan de nieuwe functiegroepen loonschalen zijn gekoppeld, die elk een aantal loontreden hebben. Hoe ontwikkelt mijn loon zich in dat systeem?

Antwoord: Het doorlopen van de loontreden binnen een loonschaal gebeurt deels op basis van ervaringsjaren in de functie en deels op basis van een beoordeling van het functioneren. Het eerste jaar in de functie krijg je de loontrede op basis van een jaar ervaring in de functie, het daarop volgende jaar op basis van een positieve beoordeling. Is in dat jaar de beoordeling niet positief, dan wordt de loontredestijging dat jaar overgeslagen. Het daarop volgende jaar is er weer een stijging op basis van het tweede ervaringsjaar. Met andere woorden: de loontredes die je binnen een functie kunt doorlopen, worden om en om bepaald door ervaring dan wel door een positieve beoordeling.

Vraag: Als ik in aanmerking kom voor de garantieregeling, hoelang houd ik die regeling en volgt mijn garantiebedrag dan de CAO verhogingen?

Antwoord: Alle werknemers die bij invoering van het Functiewaarderingsstelsel Waterbouw in aanmerking komen voor de Garantieregeling behouden het recht op die regeling tot het moment:

- dat ze de waterbouwbranche verlaten, dan wel niet meer onder de CAO-Waterbouw vallen;*
- dat ze door promotie niet meer van de Garantieregeling gebruik kunnen maken.*

Zolang men gebruik kan maken van de garantieregeling, wordt het garantiebedrag geïndexeerd op basis van de loonsverhogingen van de CAO Waterbouw.