Liikenne- ja
viestintävirasto

TRAFICOM/186211/01.OO.01/2019
VES 310451

Tarkentava virkaehtosopimus palkkausjärjestelmästä, joka on tehty 7 päivänä kesäkuuta 2019 Liikenne- ja viestintäviraston, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n välillä.

1 § Sopimuksen tavoitteet

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyn parantaminen. Tavoitteena on lisäksi kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää asiantuntijuutta, esimiestyötä ja parantaa johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Liikenne- ja viestintäviraston (jäljempänä virasto) toistaiseksi virkaan nimitettyihin virkamiehiin.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa virkasuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy.

Sopimusta ei sovelleta enintään kuusi kuukautta kestävissä määräaikaisissa virkasuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki tämän sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä olevaan tai palkkatuella palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuustasoon perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisen työsuorituksen tasoon perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Nämä palkanosat määräytyvät liitteinä 1 ja 2 olevien taulukoiden mukaisesti.

Vaativuuden arviointitekijät ovat:

1. tehtävään liittyvä osaamis- ja vuorovaikutusympäristö
2. tehtävään liittyvä ohjaus- ja päätöksentekoympäristö
3. tehtävän rooli ja vastuu

Työsuorituksen arviointitekijät ovat:

1. asiantuntemus ja tuloksellisuus
2. vuorovaikutus ja yhteistyö
3. kehittämisote ja muutosvalmius

Arvioinnit perustuvat virastossa noudatettaviin vaativuuden ja suorituksen arviointijärjestelmiin.

4 § Palkkauksen määräytymismenettely

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa sekä henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa sekä muulloinkin, jos henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Viimeksi mainituissa tapauksissa aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu henkilön tehtävänkuvaukseen.

Esimies tekee ehdotuksen vaativuus- ja suoritusarvioinneiksi ja -tasoiksi. Työnantaja vahvistaa arvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan. Palkkausjärjestelmäryhmä käsittelee vaativuusarviointeja siten kuin tämän sopimuksen eri kohdissa on sovittu.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden toukokuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen henkilön tehtävien sellaiseksi muuttamiseksi, joka johtaisi tehtävien vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu tehtävien muuttamiseen, työnantaja tai henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi palkkausjärjestelmäryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien vaativuuden alentamiseen ja käsittely ryhmässä tapahtuu mahdollisuuksien mukaan pääsääntöisesti ennen tehtävien muuttamista.

Edellä 6 momentissa sanottu koskee soveltuvin osin myös määräaikaisia ja muutoin rajoitetuksi ajaksi annettuja tehtäviä ja perustettuja palvelussuhteita, mutta ei kuitenkaan tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi annettujen tehtävien taikka määräaikaisen tai muutoin rajoitetuksi ajaksi perustetun palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentit 6 ja 7 eivät koske myöskään vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tarkoitetuin tavoin.

> *[Huomautus, informatiivinen viittaus: Sopimuskaudelle 2018-2020 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan liitteen kohdassa 1.3. on määräyksiä palkkatason turvaamisesta työnantajan tehdessä aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen.]*

5 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

1. Henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen tai tehtävien vaativuustason alentuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, osaamistaan, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan.

2. Henkilön tehtävien vaativuustason noustessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan aluksi hänen siihen mennessä vahvistettua suoritustasoaan yhtä alemman suoritustason mukaisesti. Vaativuustason noustessa kokonaiskuukausipalkka on 4 momentissa sanotusti määräytyvän henkilökohtaisen palkanosan

maksamiseen saakka kuitenkin vähintään yhtä suuri kuin hänen kokonaiskuukausipalkkansa oli aikaisemmalla vaativuustasolla.

3. Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen määritellään myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Tällöin henkilökohtainen palkanosa säilytetään aluksi ennallaan.

4. Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan uudelleen viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta tai vaativuustason muuttumisesta taikka 3 momentissa tarkoitetussa tilanteessa mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarvioinnista. Sitten henkilökohtainen palkanosa määräytyy siten arvioidun suoritustason mukaisesti.

5. Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli tällainen poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä, osaamista, työkokemusta ja aikaisempaa suoriutumista.

6. Jos henkilö on ollut huomattavan osan 4 ja 5 momentissa tarkoitetun toisen arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 5 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritustason alenemisen molemmissa edellisessä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevistä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuustasolle 9. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Sopimuksen rahoitus ja käyttöönotto

Tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän kustannusvaikutus on 1,22 %, joka muodostuu varsinaisesta kustannusvaikutuksesta 1,13 % ja yhden kahdestoistaosan eli 0,09 %-yksikön suuruisesta työnantajan lisäosuudesta.

Sopimuksen kustannusvaikutuksen kattamisessa noudatetaan keskustasolla 14.5.2018 tehtyä virka- ja työehtosopimusta eräissä organisaatiomuutostilanteissa tehtävien vpj-sopimusten rahoituksesta (jäljempänä rahoitussopimus) seuraavasti.

Kustannusvaikutuksesta katetaan

- 0,75 %-yksikköä vuoden 2019 virastoerällä (rahoitussopimuksen 3 §)
- yksi kolmasosa eli 0,38 %-yksikköä työnantajan rahoituserällä (rahoitussopimuksen 4 §)
- yksi kahdestoistaosa 1,13 %:sta eli 0,09 %-yksikköä työnantajan lisäosuudella (rahoitussopimuksen 5 ja 7.3 §:t)

Palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1. päivästä huhtikuuta 2019.

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus sanotun ajankohdan mukaiseen 8 S:ssä tarkoitettuun euromääräiseen vanhaan palkkaansa tai tämän sopimuksen mukaiseen sitä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan.

8 § Palkkatason turvaaminen

Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene palkkausjärjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka uuden vpj-palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana 1.4.2019 ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa olleessa viraston palvelussuhteessa.

Tämän pykälän soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu kuukausipalkka (jäljempänä vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Tätä pykälää sovelletaan vain siihen saakka, kunnes henkilön tämän järjestelmän mukainen kuukausipalkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävien vaativuustaso alenee.

Soveltaminen jatkuu kuitenkin, vaikka vaativuustaso olisi ennen 5 momentissa sanotun 18 kuukauden määräajan tai 9.3.2018 tehdyn valtion keskustason sopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan liitteen kohdassa 2.8. tarkoitetun 24 kuukauden määräajan (31.12.2020 saakka) päättymistä ollut välillä alempikin, jos vaativuustaso palaa ennalleen näiden määräaikojen kuluessa.

Soveltaminen ei kuitenkaan lakkaa, jos tähän järjestelmään perustuvan palkan nousu johtuu määräaikaisista tehtävistä.

Henkilöllä on edellä sovituilla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan samassa suhteessa kuin henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan määrään saakka. Henkilön vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistetun määrän mukaisena 18 kuukautta uuden vpj—järjestelmän käyttöönottamisesta alkaen.

Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitettynä määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräaikaisesti tai muutoin rajoitetun ajan korkeamman vaativuustason tehtävissä, on tämän määräajan tai rajoitetun ajan oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 1 - 5 momentissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan tai rajoitetun ajan päätyttyä palkkataso turvataan 1 - 5 momentissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, johon henkilö on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

Edellä tässä pykälässä sanotun lisäksi oikeus Liikennevirastossa, Liikenteen turvallisuusvirastossa ja Viestintävirastossa voimassa olleiden aikaisempien palkkausjärjestelmämääräysten mukaiseen takuupalkkaan määräytyy niistä siirtyneiden henkilöiden osalta edelleen siten, kuin siitä oli niissä sovittu.

9 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan samoin kuin muistakin tämän sopimuksen mukaisista palkkaustekijöistään ja niiden perusteista.

Sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja 7 §:ssä tarkoitetun käyttöönottovaiheen yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan

kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuin edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Palkkausjärjestelmäryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

10 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään seuraavasti.

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta palkkausjärjestelmäryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §:n 6 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa.

Vastaavasti kuin 4 §:n 3 momentissa työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksissa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamis- ja tulkintaerimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovitulla neuvottelumenettelyllä.

11 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia. Tätä varten on olemassa palkkausjärjestelmäryhmä.

12 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimiin sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä tai sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja henkilöstö, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimea eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

13§ Voimassaolo

Sopimuksen toteuttaminen edellyttää, että valtion talousarviossa on annettu valtuus edellä 7 §:ssä tarkoitetun keskustason virka- ja työehtosopimuksen 4 §:n ja 8 §:n b-kohdan mukaisiin sopimusehtoihin.

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2019 ja on voimassa 31.3.2020 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion keskustason kullekin kaudelle tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Tämän sopimuksen mukaiset palkkaukset maksetaan aluksi niiden tehtävien vaativuustasojen ja henkilöiden suoritustasojen mukaisesti, joita kunkin kohdalla on käytetty sopimuksen neuvottelujen perusteena olleessa tietoaineistossa helmikuussa 2019. Näitä tasoja ei muuteta vuoden 2019 aikana käytävien tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella, vaan tasojen muuttamista tarkastellaan seuraavan kerran vuoden 2020 tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä ja mahdolliset palkkausten tarkistukset toteutetaan toukokuusta 2020 alkaen. Jos työnantaja kuitenkin muuttaa sanottuna aikana henkilön tehtäviä siten, että niiden vaativuustaso sen johdosta muuttuisi, keskustelut käydään ja voidaan tehdä siihen perustuvat palkkauksen muutokset. Samoin menetellään määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä.

14 § Allekirjoitukset

Tätä sopimusta on laadittu kolme (3) saman sisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.

Helsingissä 7 päivänä kesäkuuta 2019

Liikenne- ja viestintävirasto

Kirsi Karlamaa Jarkko Hallikainen

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Iina Rinne Seppo Mäkinen Klaus Nieminen

Ammattiliitto Pro ry

Aila Järveläinen Kaija Potrykus

Yllä olevassa kuvassa sopimuksen allekirjoittajien allekirjoitukset:
Liikenne- ja viestintävirasto: Kirsi Karlamaa, Jarkko Hallikainen
JUKO ry: Iina Rinne, Seppo Mäkinen, Klaus Nieminen
Ammattiliitto Pro ry: Aila Järveläinen, Kaija Potrykus

LIITE 1
TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA 1.4.2019
ALKAEN

LIITE 2
HENKILÖKOHTAISEN PALKANOSAN TAULUKKO