

# **Redogörelsetext för nyheter och ändringar i Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – HÖK T**

## **Inledning**

Den 7 april 2025 enades parterna om Huvudöverenskommelse HÖK T för AkademikerAlliansen. Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK T inklusive samtliga protokollsanteckningar, exklusive Allmänna bestämmelser (AB 25). Ändringar i AB 25 beskrivs separat i cirkulär nr 25:10 och redogörelsetext (se rubriken nedan om Allmänna Bestämmelser).

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

LOK (bilaga 6 och 6 a) har i sedvanlig ordning uppdaterats från föregående HÖK T i lydelse 2024-04-01 till nu gällande HÖK T i lydelse 2025-04-01.

## **Allmänt om förhandlingarna**

Vårens avtalsrörelse har omfattat stora delar av arbetsmarknaden. Drygt 500 centrala kollektivavtal som totalt berör mer än 3,4 miljoner arbetstagare har förhandlats om.

Avtalsförhandlingarna mellan SKR/Sobona och de centrala arbetstagarorganisationerna om kollektivavtal för kommuner, regioner och kommunala företag har präglats av de stora samhällsutmaningar som råder. Oro och konflikter i omvärlden, ett tufft ekonomiskt läge, demografiska förändringar med en ökad andel äldre, brist på arbetskraft och ett ökat tryck på välfärdssystemen.

Parterna har i förhandlingarna eftersträvat lösningar som syftar till att underlätta kompetensförsörjningen på såväl kort som lång sikt. Det handlar till exempel om att ge fler medarbetare möjlighet att arbeta heltid, åtgärder som syftar till att förlänga arbetslivet för seniora medarbetare, höja de särskilda ersättningarna och då särskilt på vissa svårbemannade tider. Utöver detta har man enats om flera andra förändringar av bestämmelser som rör arbetstidsfrågor.

Flera överenskommelser har träffats som innebär att parterna ska arbeta med att utveckla avtalen eller se över möjligheterna att utveckla avtalen, så att de blir ännu bättre stöd till kompetensförsörjningen. Det gäller t.ex. löneavtalet och flera frågor inom arbetstidsområdet.

Avtalsförhandlingarna med AkademikerAlliansen har pågått från 20 december 2024 till 7 april 2025 då HÖK T i lydelse 2025-04-01 tecknades. Centrala parter har inom ramen för avtalsförhandlingarna enats om att anta AB 25 i lydelse 2025-04-01.

AkademikerAlliansens yrkanden på löneavtalet har i allt väsentligt haft samma inriktning som under avtalsförhandlingarna 2024. Förhandlingarna kopplade till löneavtalet har huvudsakligen kretsat kring frågor som rör löneprocessens olika delar och chefers förutsättningar kopplat till detta. Fokus har också funnits på arbetsgivarens ansvar för kompetensförsörjning och möjligheter till att kunna fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare.

## **Förhandlingsprotokoll**

### **§ 1 Innehåll**

Innehåller sedvanlig uppräkningslista av överenskommelsens alla delar. Allmänna bestämmelser (AB) gäller i lydelse från 2025-04-01, se särskild redogörelsetext till AB, cirkulär nr 25:10.

b) Bilaga L utgår efter att ha inarbetats i AB § 18.

### **§ 5 Giltighetstid och uppsägning**

Avtalet gäller fortsatt tillsvidare och är uppsägningsbart med en ömsesidig uppsägningstid av 5 kalendermånader. Avtalet kan enbart sägas upp med verkan från 1 april varje år.

## **Löneavtal, bilaga 1**

Dagens löneavtal med lokal lönebildning ger arbetsgivaren ett stort utrymme att sätta lön utifrån den egna verksamhetens behov och förutsättningar. Med det följer också ett stort ansvar. En förutsättning för att lokal lönebildning ska fungera i praktiken är att löneavtalets intentioner förverkligas hos varje arbetsgivare, att lönesättningen är begriplig, att löneprocessen fungerar och ger utrymme för dialog mellan såväl chef och medarbetare som mellan lokala parter.

Mycket av det som kännetecknar en väl fungerande lokal lönebildning beskrivs av centrala parter i bilagan *Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (CPS)*.

För att uppnå avsedd kvalitet på hela löneöversynen fordras förberedelser från båda parter, och framför allt från arbetsgivarsidan. En tydlig och tydligt beskriven arbetsgivarpolitik är viktigt för förtroendet för arbetsgivarens planerade åtgärder och tilltron till att dessa får genomslag i de förslag till ny lön som arbetsgivaren senare ska lämna. Oavsett val av modell för lokalt genomförande (dialogmodell eller förhandling), förenklas löneöversynen av en väl genomförd överläggning där parterna lyssnat till varandras redogörelser och argument.

Löneavtalets tillämpning har stått i fokus i samtalen mellan parterna under en längre tid, och fackliga representanters möjlighet till dialog och insyn i arbetsgivarens lönepolitiska ställningstagen har diskuterats särskilt. Arbetstagarorganisationerna har framfört vissa synpunkter på innehåll och kvalitet i överläggningen, såväl som deras möjlighet till dialog om den lokala löneöversynens olika delar och tidplan för dessa.

Förhandlingarna har även berört frågan om hur bilagan CPS används i den lokala processen. Arbetstagarorganisationerna anser att för liten hänsyn tas till denna bilagas innehåll. Inom ramen för centrala parter *Avsiktsförklaring gällande löneavtalet* (se bilaga 3 till cirkulär) kommer därför centrala parter under avtalsperioden bl.a. undersöka möjligheten att förtydliga den lokala processen och genomförandemodellerna (dialogmodell respektive förhandling) delvis med stöd av de delar parterna redan konstaterat i CPS.

Den uppdaterade avsiktsförklaringen innebär också att centrala parter åtagit sig att, senast den 31 december 2026, enas om ett uppdaterat löneavtal som ska träda ikraft den 1 april 2027.

## **§ 2 Löneöversyn**

*Ny rubrik Chefens roll, ny punkt 2*

Punkten belyser chefens betydelse i den lokala lönebildningsprocessen. Chefers förutsättningar och roll som arbetsgivarens företrädare är särskilt viktiga i ett löneavtal som bygger på individuell och differentierad lönesättning.

Tidigare punkter 2-6 får ny numrering 3-7.

## **Ny § 7 Tidplan för kommande löneöversyn**

Det är angeläget att lokala parter finner samarbetsformer för ett aktivt arbete med lönepolitiska frågor. När arbetsgivare gör arbetstagarorganisationerna delaktiga i diskussioner om analys och bedömningar, ökar också möjligheten att nå samförstånd om vad som ska åstadkommas i löneöversynen. Det gäller såväl lönepolitisk inriktning som tidplan för genomförande.

Löneavtalet anger att resultatet av löneöversynen gäller från och med den 1 april. För att ny lön ska kunna utbetalas i så nära anslutning till löneöversynstidpunkten som möjligt behöver den lokala löneöversynsprocessen bygga på en realistisk tidplan och omhänderta olika steg i processen. Det innefattar avstämningar med arbetstagarorganisationerna likväl som andra givna lokala förutsättningar.

Av olika anledningar kan en lokal löneöversynsprocess dra ut på tiden. I samtal och planering inför nästkommande löneöversyn får parterna möjlighet att identifiera möjliga justeringar i processen som kan bidra till en snabbare process. En sådan justering skulle kunna innebära anpassningar av tidpunkter för lokala partssamtal i relation till andra beslutsprocesser hos arbetsgivaren som parterna inte ensamt förfogar över (t.ex. den lokala budgetprocessen). Dessa samtal kan samordnas för att äga rum mellan parterna inom ramen för befintliga mötes- eller samverkansforum, eller föranleda nya sådana.

## **Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3**

Centrala och lokala protokollsanteckningar bilaga 3 innehåller avtalstext som binder såväl lokala som centrala parter.

### **Anteckningar till AB**

*Punkt 10, För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller*

Tidigare punkten 10 avseende semesteravvikelse för akutsjukhus som är medlemmar i Sobona har strukits ut. Regleringen har flyttats till AB § 27 mom. 21 a).

*Punkt 13 och 14, För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller*

Punkter angående uppsägningstider för akutsjukhus anslutna till Sobona samt Sobonas övriga medlemmar har strukits ut. Regleringen har flyttats in i § 33 mom. 1 a) och 1 b). Det innebär ingen förändring i sak utan akutsjukhus som är medlemmar i Sobona ska även fortsatt tillämpa mom. 1a). Övriga medlemmar i

Sobona kan även fortsatt fatta beslut om tillämpningen av uppsägningstiderna i mom. 1a).

#### *Tidigare punkt 11-12, 15*

Punkterna får ny numrering.

#### *Ny punkt 13, Bilaga R*

En ny reglering har tillförts. Regleringen innebär att arbetsgivare inom räddningstjänsten, kan, vid arbetstidsförläggning, besluta att tillämpa Bilaga R till Allmänna bestämmelser ("Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. inom räddningstjänsten") för arbetstagare inom räddningstjänsten som arbetar med arbetsuppgifter som tillhör något av OFR Allmän kommunal verksamhets eller AkademikerAlliansens avtalsområden. Exempel på ingående förbund är Vision och Ledarna (OFRA Allmän kommunal verksamhet) och Sveriges Ingenjörer (AkademikerAlliansen).

Regleringen är tidsbegränsad och är kopplad till "Avsiktsförklaring om samlad arbetstidsreglering inom räddningstjänstens heltidsverksamhet" som är tecknad mellan SKR, Sobona, Kommunal, OFRA Allmän Kommunal Verksamhet och AkademikerAlliansen. Målsättningen är att parterna ska hitta en varaktig lösning.

Möjligheten att tillämpa Bilaga R är begränsad till arbetstagare som uppfyller bilagans kvalificeringsvillkor. Till kvalificeringsvillkoren hör exempelvis att minst 20 procent av tjänstgöringstiden ska vara förlagd mellan kl. 23.00 – 06.00. När bilagan tillämpas gäller den i sin helhet.

#### *Ny punkt 14, Arbetstid*

En ny punkt har tillförts som innebär att det är möjligt för arbetsgivare inom räddningstjänstens verksamhetsområde samt prehospital akutsjukvård (ambulansen) att byta rast mot måltidsuppehåll i vissa fall. Måltidsuppehåll kan tillämpas på arbetstagare vid tjänstgöring i utryckningsorganisation. Regleringen avser planerad förläggning av måltidsuppehåll i ordinarie schema.

För att kunna byta rast mot måltidsuppehåll behöver det finnas särskilda skäl som ska motiveras tydligt. Bedömningen av särskilda skäl motsvarar den bedömning som görs inför undantag från förläggning av 11 timmars dygnsvila enligt § 13 mom. 8a). I bedömningen ska det göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till skydd och möjligheterna att säkra bemanningen. Arbetsgivaren ska först pröva andra möjliga alternativ för att lösa bemanningsbehovet, exempelvis genom tillfällig förstärkning av bemanningen.

Förläggs måltidsuppehåll enligt detta moment ska kompenserande vila förläggas. I första hand förläggs den kompenserande vilan samma dag, och är en följd av att måltidsuppehållet räknas som arbetstid.

#### *Exempel 1*

Arbetstagaren ska arbeta 8 timmar (kl. 8 - 17) en dag då måltidsuppehåll behöver förläggas. Den timmen som skulle ha varit rast räknas då som arbetstid och arbetspasset förläggs därför istället kl. 8-16. Kompenserande vila för måltidsuppehållet har då förlagts.

I verksamheter som kräver ständig förläggning av måltidsuppehåll, saknas det av naturliga skäl arbetspass med rast att jämföra med. Arbetstiden och arbetet förläggs då alltid med beaktan av att rast utbyts mot måltidsuppehåll. Vid längre arbetspass är det därför av extra stor vikt att måltidsuppehållen är tillräckligt långa för att arbetstagaren kan äta sin mat i lämplig miljö och med förhållanden som medför möjlighet till avkoppling och vila.

Om det finns objektiva skäl kan arbetsgivaren besluta om att skjuta på den kompenserande vilan. Bedömningen av om det finns objektiva skäl är motsvarande bedömning som görs avseende förläggning av kompenserande vila vid avvikelse från dygnsvila. Med objektiva skäl avses att det inte är möjligt att förlägga den kompenserande vilan på grund av att det exempelvis saknas specifik kompetens vid den aktuella tidpunkten eller att det pågår ett arbete som måste slutföras.

Finner arbetsgivaren att det av objektiva skäl inte är möjligt att förlägga kompenserande vila så som beskrivs ovan, exempelvis för att det enbart ligger 11 h mellan passen som utgör dygnsvila och arbetsgivaren inte bedömer att möjlighet finns att genom andra rimliga åtgärder möjliggöra kompenserande vila i direkt anslutning till arbetspasset, eller att det inte finns en i förväg bestämd arbetstid med rast att jämföra med, förläggs den kompenserande vilan sammanhängande med veckovilan.

#### *Exempel 2*

Under en vecka förläggs fyra ordinarie arbetspass. Under dem har måltidsuppehåll förlagts med fyra timmar, kompenserande vila har inte kunnat förläggas i direkt anslutning till de aktuella arbetspassen. De fyra timmarna förläggs sammanhängande i direkt anslutning till efterföljande veckovila. Eftersom detta görs i samband med förläggning av ordinarie arbetstid planeras vilan in i det ordinarie schemat.

Den kompenserande vilan behöver inte innebära att den totala mängden ordinarie arbetstid minskar under perioden.

För arbetstagare som genom lokal tillämpning har kortare arbetstid för att kompensera den uteblivna rasten omfattas inte av denna reglering avseende kompenserande vila.

Innan arbetsgivare fattar beslut om att byta rast mot måltidsuppehåll ska en konsekvensanalys av arbetsmiljön göras och berörd arbetstagarorganisation underrättas.

## **Övriga anteckningar**

*Punkt 10, Bestämmelser för räddningstjänstpersonal med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka*

Tillägg för heltidsanställd arbetstagare inom räddningstjänsten räknas upp med märket och utges med 2 136 kronor per månad fr.o.m. 2025-04-01 och 2 200 kronor per månad, fr. o. m. 2026-04-01, under tid då arbetstagaren huvudsakligen tjänstgör i utryckningsstyrka.

## **Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4**

Centrala protokollsanteckningar bilaga 4 binder enbart centrala parter.

## **Anteckningar till löneavtal**

*Punkt 2, Avtalsvårdande grupp*

Ett tillägg har gjorts i punkten i syftet att förtydliga att parterna också kan aktualisera uppföljande insatser. Möjligheten att vid behov kunna aktualisera avtalsstödande insatser har funnits sedan tidigare.

*Tidigare punkt 3, Partsgemensamt arbete om att synliggöra akademikers roll för en utvecklad välfärd.*

Punkt 3 stryks då det partsgemensamma arbetet avslutats under 2024.

*Tidigare punkt 4 om Avsiktsförklaring gällande Löneavtalet*

Punkt 4 ändras till punkt 3.

Centrala parter har enats om en uppdatering av den avsiktsförklaring gällande löneavtalet som tecknades i samband med HÖK 24. Denna redogörs för i särskild bilaga till cirkuläret för aktuell HÖK.

Avsiktsförklaringen innebär bland annat att centrala parter har åtagit sig att, senast den 31 december 2026, enas om ett uppdaterat löneavtal som ska träda ikraft den 1 april 2027.

## **Anteckningar till AB**

### *Medbestämmandelagen*

#### *Punkt 2*

Ändring av numrering i hänvisning i AB till § 5 mom. 2b).

#### *Punkt 3*

Ändring av numrering i hänvisning i AB till § 22 mom.1.

#### *Punkt 5 c Nämnd arbetstid*

Centrala parter har i en särskild överenskommelse enats om förändringar i Arbetstidsnämndens funktion och förändrat förfarande vid avvikelser från Allmänna bestämmelser § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning.

Centrala parter arbetstidsnämnd inrättades 2022 i samband med ändringar i regelverket om dygnsvila i Allmänna bestämmelser. Nämndens syfte är att pröva övergripande och principiella frågor och tolkningar av de förändrade arbetstidsbestämmelserna och lämna rekommendation till parterna efter prövning. I samband med att tilläggsöverenskommelsen om dispens tecknades 2023 utökades nämndens uppdrag till att även pröva ärenden som rör dispens från AB § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning.

Under tiden sedan 2023 har nämnden prövat dispensansökningar utifrån tilläggsöverenskommelsen i sådan utsträckning att en praxis har etablerats. Den nya överenskommelsen innebär att det särskilda dispensförfarandet enligt tilläggsöverenskommelsen om dispens fasas ut och upphör den 1 januari 2027. Centrala parter ska enas om ny avtalsreglering som ska tas in i Allmänna Bestämmelser med giltighet från den från den 1 januari 2027. Den nya överenskommelsen innebär att nämnden får ett nytt uppdrag att kontrollera efterlevnaden av fattade beslut om avvikelser från dygnsvila samt fortsatt har möjlighet att överpröva arbetsgivares beslut i sådan fråga. Nämnden kommer även fatta beslut om dispens i frågor där praxis saknas.

Ytterligare information kommer att lämnas närmare ikraftträdandet.



### *Tidigare punkt 6 och 7*

Tidigare punkt 6 och 7 stryks. Avslutade arbeten under 2024.

### *Ny punkt 6, Principöverenskommelse om individuella tidskonton*

Centrala parter har kommit överens om att gemensamt utreda förutsättningarna för införande av individuella tidskonton genom omfördelning av befintliga värden i AB.

Utredningen ska vara slutförd senast den 31 juli 2026 såvida parterna inte enas om annat. Arbetet enligt överenskommelsen görs på central nivå.

### *Ny punkt 7, Principöverenskommelse om översyn av särskilda ersättningar*

Centrala parter har kommit överens om att gemensamt genomföra en översyn av de särskilda ersättningarna i AB §§ 20-24. Syftet med ersättningarna är att de ska vara ändamålsenliga i ett verksamhets- och medarbetarperspektiv och därför ska översynen bland annat omfatta beräkningsmodell, konstruktion och fördelning av värden.

Arbetet bedrivs av centrala parter och ska vara slutförd senast den 30 april 2026.

### *Ny punkt 8, Principöverenskommelse om heltäckande kollektivavtalsreglering om arbetstid*

Centrala parter har tecknat en principöverenskommelse om ett gemensamt arbete som innebär att med stöd av arbetstidslagen ersätta den med kollektivavtalade bestämmelser. Syftet är att arbetstidsregleringen inom sektorn ska bli heltäckande, lättöverskådlig, och tillämpbar.

Nuvarande reglerna i ATL ska föras samman med de kollektivavtalade bestämmelserna som finns reglerade i Allmänna bestämmelser (AB 25), i dess bilagor, specialbestämmelser samt i protokollsanteckningar till HÖK.

Parterna ska även förtydliga i vilka delar lokala parter ska kunna träffa lokala kollektivavtal om avvikelser från centrala bestämmelser.

Arbetet ska vara slutförd senast den 30 april 2027 och regelverket ska gälla från och med den 1 januari 2028.

*Ny punkt 9, Avsiktsförklaring om samlad arbetstidsreglering inom räddningstjänstens heltidsverksamhet*

Det har tillförts en central protokollsanteckning om en avsiktsförklaring om samlad arbetstidsreglering inom räddningstjänstens heltidsverksamhet.

## **Övriga anteckningar**

*Punkt 6, Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden*

Parterna har enats om en fortsättning av avsiktsförklaring om kompetensförsörjning i välfärden med delvis annat innehåll till följd av en höjd ambition mellan parterna att få till en trepartsdialog med regeringen rörande EU-relaterade arbetsmarknadsfrågor.

*Tidigare punkt 8, Översyn av arbetstidsreglerna med mera inom räddningstjänsten*

Tidigare punkt 8 stryks då arbetet är avslutat.

*Tidigare punkt 9, Kompetensutveckling*

Punkt 9 ändras till punkt 8. Tidigare punkt om kompetensutveckling har bytts ut mot en ny punkt om kompetensutveckling. Den tidigare punkten omfattade endast legitimationsyrken och punkten har nu breddats till att gälla kompetensutveckling för samtliga yrkeskategorier inom AkademikerAlliansens kollektivavtalsområden.

Samtidigt har punkten om arbetets och centrala parter konstaterar det delade ansvaret för, och vikten av, kompetensutveckling. Skrivningen innebär inga nya formkrav för hur samtal ska gå till eller hur dessa ska dokumenteras. Många arbetsgivare hanterar redan idag frågan om enskild medarbetares kompetensutveckling inom ramen för befintliga strukturer för utvecklingssamtal, där individuella utvecklingsplaner är vanligt förekommande.

Den nya skrivningen medför inte några ändringar i sak gällande det parterna tidigare konstaterat beträffande fortbildning för legitimerad personal. Det innebär även fortsatt att det är sjukvårdshuvudmannen som svarar för att varje medarbetare med legitimation har den kompetens som krävs för fullgörandet av arbetsuppgifterna och ska ge förutsättningar för kompetensutveckling.

*Ny punkt 9, Partsgemensamt arbete för kompetensförsörjning inom räddningstjänst*

Centrala parter har enats om ett partsgemensamt arbete för att hitta fler vägar in och i räddningstjänsten och tydliggöra möjligheterna att stärka kompetensen.

*Ny punkt 10, Prolongation av ”Tillfällig överenskommelse om avvikelser från dygnsvila artikel 3, Direktiv 2003/88/EU i samband med särskild övning, allmänna val och nationella folkomröstningar samt insatser för nationell och regional beredskapsfunktion*

Punkten beskriver att den tillfälliga överenskommelsen mellan centrala parter prolongerats till och med 2027-03-31.

*Ny punkt 11, Partsgemensamt arbete om att stärka den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet*

Parterna är överens om ett gemensamt initiativ i syfte att stärka den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet.

## **Centrala parter syn, bilaga 5 och bilaga 5 a**

Bilagan binder endast centrala parter. En förändring har skett enligt nedan.

*Tidigare rubrik, Löneutveckling för äldre arbetstagare, utgår*

Rubrik samt innehåll utgår och ersätts med nedan.

*Ny rubrik, Karriär- och löneutveckling över tid*

Parterna har uppdaterat skrivningen för att bättre spegla vikten av tillvaratagande av erfarenhet och kompetens genom hela yrkeslivet.

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK, bilaga 6 och bilaga 6 a**

Avtalsmall för LOK uppdaterad utifrån aktuella datum.

Redan antagen och tecknad LOK enligt ÖLA 01 eller tidigare HÖK T behöver inte nytecknas.

## **Rekommendation till beslut**

Ändring av HÖK T medför inte att det föreligger någon rekommendation till beslut.

Redan antagen LOK enligt ÖLA 01 eller tidigare HÖK T behöver inte antas på nytt. Inte heller behöver LOK enligt ÖLA 01 eller tidigare HÖK T nytecknas.

För befintliga LOK kan om så bedöms lämpligt för att öka tydligheten eller av andra skäl till protokollet antecknas:

- att tillsvidareavtalet HÖK T tillförs de ändringar som de centrala parterna enats om i den träffade överenskommelsen 7 april 2025 om HÖK T i lydelse fr.o.m. 2025-04-01.

I de fall LOK enligt ÖLA 01 eller tidigare HÖK T inte antagits gäller följande:

Sveriges Kommuner och Regioners styrelse och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisations styrelse rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör kommun, region och kommunalförbund besluta, med anledning av ändrad Huvudöverenskommelse, HÖK T – med AkademikerAlliansen för tillämpning fr.o.m. 2025-04-01,

- att anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK T, samt
- att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – LOK – i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet