



India's Labour Reforms

Simplification, Security, and Sustainable Growth

भारत सरकार ने 21 नवंबर 2025 से चार लेबर कोड लागू करने की घोषणा की है। भारत ने आज़ादी के बाद के इतिहास में सबसे बड़े लेबर सुधारों में से एक किया है। इसके तहत 29 सेंट्रल लेबर कानूनों को मिलाकर चार लेबर कोड बनाए गए हैं। इस सुधार का मकसद एक आसान, ज़्यादा ट्रांसपेरेंट और वर्कर-फ्रेंडली कानूनी ढांचा बनाना है, साथ ही बिज़नेस करने में आसानी को भी बेहतर बनाना है।

चार श्रम संहिताएँ

1. कोड ऑन वेजेज़, 2019

- कोड ऑन वेजेज़ इसलिए बनाया गया था ताकि ऑर्गनाइज़्ड और अनऑर्गनाइज़्ड सेक्टर के सभी कैटेगरी के वर्कर्स को समय पर और एक जैसी सैलरी मिल सके।
- यह एक कानूनी फ्लोर वेज का कॉन्सेप्ट लाता है, जिसके नीचे कोई भी राज्य सरकार मिनिमम वेज तय नहीं कर सकती, जिससे पूरे देश में एक बेसिक जीवन स्तर पक्का हो सके।
- कोड कहता है कि मिनिमम वेज स्किन लेवल, ज्योग्राफिकल कंडीशन और काम के नेचर जैसे फैक्टर्स के आधार पर तय किया जाना चाहिए, जिससे सैलरी तय करने में फेयरनेस और लॉजिकली को बढ़ावा मिले।
- यह जेंडर-बेस्ड डिस्क्रिमिनेशन को रोकता है, जिसमें एक ही या मिलते-जुलते काम के लिए रिक्लूटमेंट, सैलरी और नौकरी की कंडीशन के मामलों में ट्रांसजेंडर लोगों के साथ डिस्क्रिमिनेशन भी शामिल है।
- यह पक्का करता है कि सभी वर्कर्स, सैलरी की लिमिट चाहे जो भी हो, बिना इजाज़त कटौतियों और देर से पेमेंट से सुरक्षित रहें।
- कोड यह भी गारंटी देता है कि तय काम के घंटों से ज़्यादा किए गए किसी भी काम के लिए नॉर्मल रेट से दोगुना कम्पेन्सेशन दिया जाना चाहिए। लेबर इंस्पेक्शन के पुराने सिस्टम को बदल दिया गया है, जिसमें इंस्पेक्टर की जगह इंस्पेक्टर-कम-फैसिलिटेटर रखे गए हैं, जिनसे उम्मीद की जाती है कि वे एम्प्लॉयर्स को सिर्फ सज़ा देने के बजाय कम्प्लायंस के लिए गाइड करेंगे।

2. इंडस्ट्रियल रिलेशन कोड, 2020

- ❖ इंडस्ट्रियल रिलेशन कोड का मकसद इंडस्ट्रियल तालमेल, झगड़ों का तेज़ी से हल और नौकरी में ज़्यादा फ्लेक्सिबिलिटी को बढ़ावा देना है।
- ❖ यह कोड फिक्सड टर्म एम्प्लॉयमेंट (FTE) का कॉन्सेप्ट लाता है, जो मालिकों को सैलरी और सोशल सिक्योरिटी बेनिफिट्स में पूरी बराबरी के साथ एक तय समय के लिए वर्कर्स को काम पर रखने की इजाज़त देता है, जिससे इनफॉर्मल कॉन्ट्रैक्ट वाले अरेंजमेंट कम होते हैं।
- ❖ यह लेऑफ़, छंटनी और बंद करने के लिए पहले से सरकारी मंजूरी लेने की लिमिट को 100 से बढ़ाकर 300 वर्कर्स करता है, जिससे इंडस्ट्रियल जगहों को ऑपरेशनल फ्लेक्सिबिलिटी मिलती है।
- ❖ यह कोड 51 परसेंट या उससे ज़्यादा मेंबरशिप वाली ट्रेड यूनियन को अकेले बातचीत करने वाली यूनियन के तौर पर मान्यता देकर कलेक्टिव बारगेनिंग के सिस्टम को मज़बूत करता है।

The Government of India announced the implementation of the four Labour Codes with effect from 21st November 2025. India undertook one of the most significant labour reforms in its post-independence history by consolidating 29 central labour laws into four Labour Codes. The objective of this reform is to create a simpler, more transparent, and worker-friendly legal framework while simultaneously improving ease of doing business.

The Four Labour Codes

1. Code on Wages, 2019

- The Code on Wages was enacted to ensure universal and timely payment of wages to all categories of workers across the organised and unorganised sectors.
- It introduces the concept of a statutory floor wage, below which no State Government is permitted to fix minimum wages, thereby ensuring a basic standard of living across the country.
- The Code mandates that minimum wages must be fixed based on factors such as skill levels, geographical conditions, and nature of work, thus promoting fairness and rationality in wage determination.
- It prohibits gender-based discrimination, including discrimination against transgender persons, in matters of recruitment, wages, and conditions of employment for the same or similar work.
- It ensures that all workers, regardless of wage ceiling, are protected against unauthorised deductions and delayed payments.
- The Code also guarantees that any work done beyond the prescribed working hours must be compensated at twice the normal rate of wages.
- The traditional system of labour inspection has been transformed by replacing inspectors with Inspector-cum-Facilitators, who are expected to guide employers towards compliance rather than merely penalising them.

2. Industrial Relations Code, 2020

- ❖ The Industrial Relations Code aims to promote industrial harmony, faster dispute resolution, and greater flexibility in employment.
- ❖ The Code introduces the concept of Fixed Term Employment (FTE), which allows employers to hire workers for a fixed duration with full parity in wages and social security benefits, thereby reducing informal contractual arrangements.
- ❖ It increases the threshold for seeking prior government approval for layoff, retrenchment, and closure from 100 to 300 workers, thus providing operational flexibility to industrial establishments.
- ❖ The Code strengthens the system of collective bargaining by granting recognition to a trade union having 51 percent or more membership as the sole negotiating union.



- ❖ इसमें सभी जगहों पर हड़ताल और तालाबंदी के लिए 14 दिन पहले नोटिस देना ज़रूरी किया गया है, ताकि बातचीत को बढ़ावा दिया जा सके और अचानक होने वाली इंडस्ट्रियल रुकावटों को कम किया जा सके।
- ❖ इसमें “वर्कर” की परिभाषा को बढ़ाकर इसमें हर महीने ₹18,000 तक कमाने वाले सुपरवाइज़री स्टाफ़, सेल्स प्रमोशन कर्मचारी और पत्रकार शामिल किए गए हैं। छंटनी किए गए वर्करों को ट्रेनिंग देने और उनके दोबारा नौकरी पाने के मौकों को बेहतर बनाने के लिए एक री-स्किलिंग फंड बनाया गया है।
- ❖ यह कोड सर्विस सेक्टर में एम्प्लॉयर और एम्प्लॉई के बीच आपसी सहमति से घर से काम करने की भी इजाज़त देता है।

3. सोशल सिक्योरिटी पर कोड, 2020

- सोशल सिक्योरिटी पर कोड भारत में एक यूनिवर्सल सोशल प्रोटेक्शन सिस्टम बनाने की दिशा में एक बड़ा बदलाव दिखाता है।
- यह गिग वर्कर्स, प्लेटफॉर्म वर्कर्स और अनऑर्गनाइज्ड वर्कर्स को सोशल सिक्योरिटी कवरेज देता है, जो पहले फॉर्मल कानूनी फ्रेमवर्क से बाहर थे।
- यह हेल्थ, इंश्योरेंस, बुढ़ापे की सुरक्षा और मैटरनिटी बेनिफिट्स से जुड़ी वेलफेयर स्कीम्स को फाइनेंस करने के लिए एक सोशल सिक्योरिटी फंड बनाने का प्रस्ताव करता है।
- कोड सैलरी की एक जैसी परिभाषा पेश करता है, जो प्रोविडेंट फंड, ग्रेच्युटी और दूसरे सोशल सिक्योरिटी बेनिफिट्स के कैलकुलेशन में एक जैसा होना पक्का करता है।
- यह प्रोविजन करता है कि फिक्स्ड-टर्म एम्प्लॉई एक साल की सर्विस पूरी करने के बाद ग्रेच्युटी के लिए एलिजिबल हो जाते हैं, जबकि पहले यह पांच साल की ज़रूरत थी।
- यह मानता है कि घर और वर्कप्लेस के बीच आने-जाने के दौरान होने वाले एक्सीडेंट्स को एम्प्लॉयमेंट से जुड़े एक्सीडेंट्स माना जाएगा, जिससे वर्कर्स को कम्पेन्सेशन का हक मिलेगा।
- यह संहिता रिकॉर्ड्स, रजिस्ट्रेशन और इंस्पेक्शन के डिजिटलाइजेशन को बढ़ावा देती है, जिससे ट्रांसपेरेंसी बढ़ती है, कर्प्शन कम होता है और कम्प्लायंस आसान होता है।

4. ऑक्यूपेशनल सेफ्टी, हेल्थ और वर्किंग कंडीशंस कोड, 2020

- यह कोड यह पक्का करने की कोशिश करता है कि सभी वर्कर्स को सुरक्षित, हेल्दी और सम्मानजनक वर्किंग कंडीशंस मिलें।
- यह एक सिंगल रजिस्ट्रेशन, लाइसेंस और रिटर्न सिस्टम लाता है, जिससे एम्प्लॉयर्स पर प्रोसेस की मुश्किल और एडमिनिस्ट्रेटिव बोझ कम होता है।
- यह खुद से माइग्रेट करने वाले वर्कर्स सहित इंटर-स्टेट माइग्रेट वर्कर्स को कवरेज बढ़ाता है, और उन्हें सालाना ट्रैवल अलाउंस और राशन की पोर्टेबिलिटी और सोशल सिक्योरिटी बेनिफिट्स जैसे फायदे देता है।
- यह अपॉइंटमेंट लेटर जारी करना ज़रूरी बनाता है, जिससे नौकरी के रिश्तों में ज़्यादा ट्रांसपेरेंसी और अकाउंटेबिलिटी आती है।
- यह महिलाओं को नाइट शिफ्ट में और सभी तरह की जगहों पर काम करने की इजाज़त देता है, बशर्ते सेफ्टी के उपाय और उनकी सहमति हो।
- यह कोड के तहत आने वाली जगहों में वर्कर्स के लिए सालाना फ्री हेल्थ चेक-अप ज़रूरी बनाता है।
- संहिता सामान्य कार्य घंटे 8 घंटे प्रतिदिन और 48 घंटे प्रति सप्ताह तय करती है, और ओवरटाइम को स्वेच्छिक बनाती है तथा इसे दोगुनी मजदूरी दर पर देय बनाती है।

- ❖ It mandates a 14-day prior notice for strikes and lockouts in all establishments, with the objective of encouraging dialogue and reducing sudden industrial disruptions.
- ❖ It expands the definition of “worker” to include supervisory staff earning up to ₹18,000 per month, sales promotion employees, and journalists.
A Re-skilling Fund has been created to provide training to retrenched workers and improve their chances of re-employment.
- ❖ The Code also allows work from home in the service sector through mutual agreement between the employer and employee.

3. Code on Social Security, 2020

- The Code on Social Security represents a major shift towards building a universal social protection system in India.
- It extends social security coverage to gig workers, platform workers, and unorganised workers, who were previously outside the formal statutory framework.
- It proposes the creation of a Social Security Fund to finance welfare schemes relating to health, insurance, old age protection, and maternity benefits.
- The Code introduces a uniform definition of wages, which ensures consistency in the calculation of provident fund, gratuity, and other social security benefits.
- It provides that fixed-term employees become eligible for gratuity after completing one year of service, instead of the earlier requirement of five years.
- It recognises that accidents occurring during commuting between home and workplace shall be treated as employment-related accidents, entitling workers to compensation.
- The Code promotes digitisation of records, registrations, and inspections, thereby improving transparency, reducing corruption, and easing compliance.

4. Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020

- This Code seeks to ensure that all workers are provided with safe, healthy, and dignified working conditions.
- It introduces a single registration, licence, and return system, thereby reducing procedural complexity and administrative burden on employers.
- It expands coverage to inter-state migrant workers, including self-migrating workers, and provides them with benefits such as annual travel allowance and portability of ration and social security benefits.
- It makes the issuance of appointment letters mandatory, thus bringing greater transparency and accountability in employment relationships.
- It allows women to work in night shifts and in all types of establishments, subject to safety safeguards and their consent.
- It mandates free annual health check-ups for workers in establishments covered under the Code.
- The Code fixes normal working hours at 8 hours per day and 48 hours per week, and makes overtime voluntary and payable at double the wage rate.



लेबर सुधारों की ज़रूरत और वजह

- ❖ इन सुधारों की ज़रूरत इसलिए पड़ी क्योंकि पहले का लेबर कानून का ढांचा बिखरा हुआ, पुराना और लागू करने में मुश्किल था। कई कानूनों और अथॉरिटीज़ की वजह से मालिकों और काम करने वालों के लिए कम्प्लायंस पैदा हुआ, कम्प्लायंस की लागत बढ़ी और फॉर्मल नौकरी कम हुई।
- ❖ तेज़ी से हो रहे टेक्नोलॉजी में बदलाव, गिग इकॉनमी की ग्रोथ और नौकरी के बदलते तरीके के लिए एक मॉडर्न और फ्लेक्सिबल कानूनी ढांचे की ज़रूरत थी। सरकार ने ईज़ ऑफ़ डूइंग बिज़नेस इंडेक्स में भारत की रैंकिंग सुधारने और ज़्यादा घरेलू और विदेशी इन्वेस्टमेंट लाने की भी कोशिश की।

नए लेबर कोड का महत्व

- लेबर कानूनों को आसान बनाना जिससे कम्प्लायंस का बोझ कम हो।
- काम करने वालों की इज्जत, सुरक्षा और सैलरी सिक्योरिटी में सुधार
- महिलाओं की वर्कफोर्स में हिस्सेदारी को बढ़ावा
- इन्वेस्टमेंट और इंडस्ट्रियल ग्रोथ को आकर्षित
- गिग इकॉनमी रेगुलेशन को बढ़ावा
- डिजिटल गवर्नेंस और ट्रांसपेरेंसी को बढ़ावा है
- आत्मनिर्भर भारत के विज़न को सपोर्ट करता है
- प्रवासी और गिग काम करने वालों के लिए राज्यों और नौकरियों में फ़ायदों की पोर्टेबिलिटी को मुमकिन बनाता है।
- श्रमिक सुरक्षा के साथ श्रम लचीलेपन में संतुलन बनाकर औद्योगिक विकास को प्रोत्साहित करें।

नए लेबर कोड्स की चुनौतियाँ

- लेबर के कॉन्क्रेट लिस्ट का विषय होने की वजह से राज्यों में इसे एक जैसा लागू नहीं किया जा सकता।
- ज़्यादा स्ट्राइक थ्रेशहोल्ड (75% मंजूरी) कलेक्टिव बारगेनिंग के अधिकारों को कमज़ोर करता है।
- बढ़ी हुई छंटनी थ्रेशहोल्ड (100 से 300 वर्कर) जॉब सिक्योरिटी को कम करती है।
- फिक्स्ड-टर्म कॉन्ट्रैक्ट का गलत इस्तेमाल, जिससे असुरक्षित, टेम्पररी रोज़गार मिलता है।
- बड़े पैमाने पर “पब्लिक इंटरेस्ट” छूट से वर्कर की सुरक्षा कमज़ोर होती है।
- MSMEs और इनफॉर्मल वर्कर्स में नए नियमों के बारे में कम जानकारी।
- जिन छोटे एंटरप्राइज़ के पास इंफ्रास्ट्रक्चर की कमी है, उन पर डिजिटल कम्प्लायंस का बोझ।
- असल में वर्कर वेलफेयर के बजाय “ईज़ ऑफ़ डूइंग बिज़नेस” को प्राथमिकता देने का रिस्क।

Need and Rationale for Labour Reforms

- ❖ The need for these reforms arose because the earlier labour law framework was fragmented, outdated, and difficult to enforce. The multiplicity of laws and authorities created confusion for employers and workers, increased compliance costs, and discouraged formal employment.
- ❖ Rapid technological changes, the growth of the gig economy, and changing nature of employment required a modern and flexible legal framework. The Government also sought to improve India's ranking in the Ease of Doing Business index and attract greater domestic and foreign investment.

Significance of New Labour Codes

- Simplify labour laws reducing compliance burden.
- Improves worker dignity, safety, and wage security
- Promotes women's workforce participation
- Attracts investment and industrial growth
- Promotes gig economy regulation
- Enhances digital governance and transparency
- Supports vision of Aatmanirbhar Bharat
- Enable portability of benefits for migrant and gig workers across states and jobs.
- Encourage industrial growth by balancing labour flexibility with worker protection.

Challenges of New Labour Codes

- Uneven implementation across states due to labour being a Concurrent List subject.
- High strike threshold (75% approval) weakens collective bargaining rights.
- Raised retrenchment threshold (100 to 300 workers) reduces job security.
- Misuse of fixed-term contracts leading to insecure, temporary employment.
- Broad “public interest” exemptions allow dilution of worker protections.
- Low awareness among MSMEs and informal workers about new provisions.
- Digital compliance burden for small enterprises lacking infrastructure.
- Risk of prioritising “Ease of Doing Business” over worker welfare in practice.

COP 30:

30th Conference of the Parties to the UN Framework Convention on Climate Change (UNFCCC)



होस्ट: बेलें, ब्राज़ील; 10–21 नवंबर 2025.

COP, UNFCCC की सबसे बड़ी फैसले लेने वाली बाँड़ी है जहाँ सदस्य देश क्लाइमेट में हो रही तरक्की का रिव्यू करते हैं, एग्रीमेंट पर बातचीत करते हैं, और नेशनली डिटरमाइंड कंट्रीब्यूशन (NDCs) जैसे कमिटमेंट को अपडेट करते हैं।

COP30 ने बातचीत के बजाय इम्प्लीमेंटेशन पर ज़ोर दिया, और मौजूदा वादों को एक्शन में बदलने पर फोकस किया।

Host: Belém, Brazil; 10–21 November 2025.

COP is the supreme decision-making body of the UNFCCC where member countries review climate progress, negotiate agreements, and update commitments like Nationally Determined Contributions (NDCs).

COP30 emphasized implementation over negotiation, focusing on translating existing pledges into action.

COP30 फोकस क्षेत्र और मजबूत वैश्विक जलवायु प्रतिबद्धताएं

1. ग्लोबल वार्मिंग को 1.5°C तक सीमित करना: पेरिस एग्रीमेंट (COP21, 2015) के तहत मुख्य लक्ष्यों में से एक: ग्लोबल टेम्परेचर में बढ़ोतरी को प्री-इंडस्ट्रियल लेवल से 1.5°C के अंदर रखने के लिए एक्शन में तेज़ी लाना। COP30 ने इस टारगेट को पूरा करने के लिए ठोस एक्शन में तेज़ी लाने पर ज़ोर दिया।
2. ग्लोबल स्टॉकटेक (GST-1): COP30 पहले ग्लोबल स्टॉकटेक के बाद आता है, जिसमें यह पता लगाया गया था कि देश अपने पेरिस एग्रीमेंट के टारगेट को पूरा करने से कितने दूर हैं। COP30 ने स्टॉकटेक के नतीजों को तेज़ी से लागू करने पर ध्यान दिया।
3. स्ट्रक्चर्ड एक्शन एजेंडा: COP22 (माराकेश, 2016) और COP24 (काटोविस, 2018, काटोविस रूलबुक) के फ्रेमवर्क पर बना है। इसका मकसद सरकारों, शहरों, बिज़नेस, सिविल सोसाइटी और इन्वेस्टर्स को इकट्ठा करना है।

COP30 Focus Areas and Reinforced Global Climate Commitments

1. Limiting Global Warming to 1.5°C: One of the central goals under the Paris Agreement (COP21, 2015): to accelerate action to keep the global temperature rise within 1.5°C above pre-industrial levels. COP30 emphasized on accelerating concrete actions to meet this target.
2. Global Stocktake (GST-1): COP30 follows the first Global Stocktake, which assessed how far countries are from meeting their Paris Agreement targets. COP30 focused on translating the Stocktake findings into accelerated implementation.
3. Structured Action Agenda: Builds on frameworks from COP22 (Marrakech, 2016) and COP24 (Katowice, 2018, Katowice Rulebook). Aims to mobilize governments, cities, businesses, civil society, and investors.

छह थीमैटिक एक्सिस:

1. एनर्जी, इंडस्ट्री और ट्रांसपोर्ट ट्रांज़िशन
 2. जंगल, समुद्र और बायोडायवर्सिटी
 3. खेती और फूड सिस्टम
 4. मजबूत शहर, इंफ्रास्ट्रक्चर और पानी
 5. इंसानी और सोशल डेवलपमेंट
 6. फाइनेंस, टेक्नोलॉजी, कैपेसिटी बिल्डिंग जैसे इनेबलर
4. फॉरेस्ट कंज़र्वेशन और ट्रॉपिकल फॉरेस्ट फॉरएवर फैसिलिटी (TFFF): क्योंकि यह जगह अमेज़न में है, इसलिए फॉरेस्ट प्रोटेक्शन एक सेंट्रल मुद्दा है। TFFF (COP30 में लॉन्च किया गया) REDD+ फ्रेमवर्क पर काम करते हुए, ट्रॉपिकल फॉरेस्ट को बचाने वाले देशों को लंबे समय का अनुमानित फाइनेंस देता है।
5. क्लाइमेट फाइनेंस और इम्प्लीमेंटेशन के तरीके: टेक्नोलॉजी ट्रांसफर, कैपेसिटी-बिल्डिंग और लोकल एक्टर्स के लिए सपोर्ट के साथ, खासकर कमज़ोर देशों के लिए अडैप्टेशन के लिए रिसोर्स बढ़ाना।

Six thematic axes:

1. Energy, industry & transport transition
 2. Forests, oceans & biodiversity
 3. Agriculture & food systems
 4. Resilient cities, infrastructure & water
 5. Human & social development
 6. Enablers like finance, technology, capacity building
4. Forest Conservation & Tropical Forests Forever Facility (TFFF): Since the location is in the Amazon, forest protection is a central issue. TFFF (launched at COP30) provides long-term predictable finance to countries preserving tropical forests, building on REDD+ frameworks.
5. Climate Finance & Means of Implementation: Increasing resources for adaptation, especially for vulnerable countries, along with technology transfer, capacity-building, and support for local actors.



लक्ष्य : इकॉनमी को क्लीनर एनर्जी की ओर ले जाना, साथ ही यह पक्का करना कि फॉसिल फ्यूल पर निर्भर काम करने वाले लोग और कम्युनिटी पर ज़्यादा असर न पड़े।

1. फॉसिल फ्यूल को धीरे-धीरे खत्म करने का रोडमैप
मुख्य बहस: फॉसिल फ्यूल को धीरे-धीरे खत्म करने के लिए एक साफ़ ग्लोबल प्लान को अपनाना अभी भी अधूरा है।
बड़े प्रोजेक्ट्स ने ज़रूरी कमिटमेंट का विरोध किया, जिससे होस्ट देश ने अपनी मज़ी से, खुद तय किया हुआ रोडमैप पेश किया।
अहमियत: क्लाइमेट की चाहत और एनर्जी-सिक्योरिटी/आर्थिक बातों के बीच तनाव को दिखाता है।
2. क्लाइमेट फाइनेंस गैप: डेवलपिंग देश अडैप्टेशन और मिटिगेशन के लिए पहले से पता और बड़े पैमाने पर फंडिंग की मांग करते रहते हैं।
अहमियत: डेवलपिंग और डेवलपिंग देशों के बीच लागू करने के गैप को दिखाता है।
3. मल्टीलेवल एक्शन और गवर्नेंस
लोकल सरकारें, शहर और सब-नेशनल एक्टर क्लाइमेट से जुड़े फैसले लेने में ज़्यादा भूमिका चाहते हैं। COP30 ने नेशनल कमिटमेंट के साथ-साथ नीचे से ऊपर की ओर एक्शन पर ज़ोर दिया, यह मानते हुए कि लागू करना ज़मीन पर होता है।

भारत ने अनुकूलन को समान प्राथमिकता देने, पूर्वानुमानित वित्तीय सहायता प्रदान करने और क्षमता-विकास (capacity building) को मजबूत करने पर जोर दिया।

- **Support for Vulnerable Nations** Stressed equal priority to adaptation, predictable support, and capacity-building.



COP30 का महत्व एवं निहितार्थ (Significance & Implications)

- 1. **एक्शन का दशक** – COP30 वर्ष 2025–2035 के निर्णायक दशक में वैश्विक जलवायु कार्रवाई को तेज करने का महत्वपूर्ण अवसर प्रदान करता है।
- 2. **प्रकृति-केंद्रित कूटनीति** – अमेज़न क्षेत्र में सम्मेलन की मेजबानी वनों और जैव विविधता संरक्षण की जलवायु परिवर्तन शमन में महत्वपूर्ण भूमिका को रेखांकित करती है।
- 3. **स्थानीय एवं उप-राष्ट्रीय प्रयासों को सशक्त करना** – शहरों, राज्यों, स्वदेशी समुदायों एवं स्थानीय निकायों की भूमिका पर बल व्यावहारिक एवं ज़मीनी जलवायु नीतियों के क्रियान्वयन को मजबूत करता है।
- 4. **जलवायु न्याय एवं समानता** – न्यायपूर्ण संक्रमण (Just Transition) तथा अनुकूलन वित्त में वृद्धि का फोकस यह सुनिश्चित करता है कि कमजोर देशों एवं समुदायों को पीछे न छोड़ा जाए।
- 5. **स्वैच्छिक बनाम बाध्यकारी प्रतिबद्धताएँ** – जीवाश्म ईंधन संक्रमण के लिए स्वैच्छिक रोडमैप अपनाना भू-राजनैतिक समझौते को दर्शाता है; आलोचकों का मत है कि बाध्यकारी प्रतिबद्धताओं की कमी प्रभावशीलता को कमजोर कर सकती है।

COP30 की प्रमुख कमियाँ (Major Shortcomings)

- जीवाश्म ईंधन चरणबद्ध समाप्ति पर कोई सहमति नहीं।
- जलवायु वित्त पर कमजोर प्रगति; अनुच्छेद 9.1 के तहत वित्त स्रोतों पर स्पष्टता नहीं।
- NDC प्रस्तुतियों में देरी से उत्सर्जन अंतर और बढ़ा।
- क्रियान्वयन अंतर बना हुआ: समयसीमा, जवाबदेही एवं प्रवर्तन स्पष्ट नहीं।
- न्यायपूर्ण संक्रमण तंत्र (Just Transition) के लिए समर्पित वित्तीय सहायता का अभाव।

भारत के लिए महत्व (Importance for India)

- एनडीसी प्रगति प्रदर्शित करने और समान व न्यायसंगत जलवायु कार्रवाई की वकालत करने का अवसर।
- LiFE, मैंग्रोव एलायंस, ISA जैसी पहलों के माध्यम से नेतृत्व स्थापित करने में सहायक।
- लॉस एंड डैमेज फंड एवं अनुकूलन रणनीतियों के माध्यम से जलवायु जोखिम प्रबंधन में सहायता।

Significance & Implications of COP30

- 1. **Decade of Action** – COP30 marks a pivotal moment to accelerate global climate action during the decisive 2025–2035 period.
- 2. **Nature-Centric Diplomacy** – Hosting the conference in the Amazon highlights the critical role of forest and biodiversity protection in mitigating climate change.
- 3. **Strengthening Local & Subnational Action** – Emphasis on cities, states, Indigenous peoples, and local governments strengthens on-ground implementation of climate policies.
- 4. **Climate Justice and Equity** – Focus on just transition and increased adaptation finance ensures vulnerable countries and communities are not left behind.
- 5. **Voluntary vs. Binding Commitments** – Adoption of a voluntary fossil fuel transition roadmap reflects geopolitical compromises; critics note the lack of binding commitments may weaken effectiveness.

Major Shortcomings of COP30

- No agreement on fossil fuel phase-out.
- Weak progress on climate finance; no clarity on funding sources under Article 9.1.
- Delays in NDC submissions widened the emissions gap.
- Implementation gap remains: timelines, accountability, and enforcement unclear.
- Just Transition mechanism lacks dedicated financial support.

Importance for India

- Provides a platform to showcase NDC progress and advocate equitable climate action.
- Supports leadership through initiatives like LiFE, Mangrove Alliance, and alliances like ISA.
- Prepares India to manage climate risks via the Loss and Damage Fund and adaptation strategies.