



کاهش مهاجرت غیر قانونی به اتحادیه اروپا

طبق گزارش فرانتکس، آژانس مرزبانی اروپا میزان ورودهای غیرقانونی به اتحادیه اروپا در سال ۲۰۲۴ شدیداً کاهش یافته است. این روند در حالی است که در برخی مناطق دیگر اروپا رکورد تازه‌ای از ورودهای غیرقانونی ثبت شده است.

بر این اساس، شمار ورودهای غیرقانونی به اتحادیه اروپا در سال ۲۰۲۴ نزدیک به ۲۳۹ هزار مورد بوده است. این آمار نمایانگر کاهش ۳۸ درصدی نسبت به سال ۲۰۲۳ و پایین‌ترین میزان از سال ۲۰۲۱ تاکنون بوده است. گزارش مذکور همچنین حاکی از آن است که میزان مهاجرت‌های غیرقانونی به اتحادیه اروپا، به‌ویژه از طریق مسیرهای مرکزی دریای مدیترانه و بالکان غربی کاهش یافته است. از طریق مسیر مرکزی دریای مدیترانه عبور غیرقانونی از شمال آفریقا به ایتالیا صورت می‌گیرد و توسط مسیر بالکان غربی نیز عمدتاً پناهجویان از مبدأ خاورمیانه، خود را به اتحادیه اروپا می‌رسانند. طبق آمار منتشر شده، میزان مهاجرات‌های غیرقانونی از تونس و لیبی به ایتالیا در سال گذشته به ۶۶ هزار و ۸۰۰ مورد کاهش یافته است. این روند نشان‌دهنده کاهش ۵۹ درصدی نسبت به سال ۲۰۲۳ است. به گفته هانس لیتینز، مدیر اجرایی آژانس مرزبانی اروپا، این کاهش عمدتاً به دلیل بهبود همکاری با کشورهای شمال آفریقا، به‌ویژه تونس بوده و همکاری با این کشور نقشی کلیدی پیرامون از بین بردن شبکه‌های قاچاق انسان ایفا کرده است.

پیش‌تر اتحادیه اروپا در سال ۲۰۲۳ یک توافق همکاری جامع با تونس در زمینه مقابله با مهاجرت غیرقانونی از این کشور به اتحادیه، امضا کرد. همین‌طور طبق گزارش منبع مذکور، میزان مهاجرت غیرقانونی به اتحادیه اروپا از مسیر بالکان غربی به ۲۱ هزار و ۵۰۰ مورد کاهش یافته که نشان‌دهنده نزول ۷۸ درصدی نسبت به سال ۲۰۲۳ است.

باید برای بازگشت مهاجران اقدام کنیم

یونان به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین نقاط ورود مهاجران به اتحادیه اروپا، از تشدید کنترل‌ها علیه مهاجران استقبال می‌کند. مگنوس برورن، کمیسر مهاجرت اتحادیه اروپا روز پنج‌شنبه در جریان سفر خود به یونان اعلام کرد که اخراج مهاجران غیرقانونی یکی از اولویت‌های اصلی این اتحادیه خواهد بود. او این سخنان را در حالی ادا کرد که یونان همچنان با معضل روزافزون مهاجرانی که به‌طور غیرقانونی وارد این کشور می‌شوند، دست و پنجه نرم می‌کند.

برورن در جریان دیدار با کریا کوس میتسوتساکیس، نخست‌وزیر یونان گفت: «موضوع بازگشت مهاجران غیرقانونی چیزی است که ماقطلاً باید آن را عملی کنیم.» این سیاست‌مدار محافظه‌کار اتریشی که در اواخر سال ۲۰۲۴ میلادی کاهش را به‌عنوان کمیسر مهاجرت اتحادیه اروپا آغاز کرد، بر اهمیت اجرای پیمان جدید مهاجرت و پناهندگی اتحادیه اروپا نیز تأکید کرد. این پیمان در واقع مجموعه‌ای از قوانین برای مدیریت پذیرش، جابه‌جایی و اسکان مجدد پناهجویان است که سال گذشته در پارلمان اروپا تصویب شد. یونان یکی از نقاط اصلی ورود مهاجران به اتحادیه اروپاست و به همین دلیل نیز از تشدید کنترل‌ها برای جلوگیری از ورود مهاجرات استقبال می‌کند. نخست‌وزیر یونان در جریان این دیدار گفت: «یونان سال‌هاست که در خط مقدم بحران مهاجرت قرار دارد و به همین دلیل طرفدار تغییر سیاست اتحادیه اروپا با هدف تشدید حفاظت از مرزهای خارجی این اتحادیه و افزایش تمرکز بر بازگشت مهاجران است.» این دیدار در حالی انجام شده که در همان روز در جریان یک عملیات نجات در آب‌های یونان، گارد ساحلی این کشور به درخواست یک کشتی حامل ۳۶ مهاجر که با پرچم مالت در حرکت بوده و در ۵۶ کیلومتری جنوب شرق جزیره دورافتاده گادوس (Gavdos) مشاهده شد، پاسخ دادند.

آن‌ها در نهایت کشتی مهاجران را تا بندری در جزیره نزدیکی جزیره کرت اسکورت کردند. سفر کمیسر مهاجرت اتحادیه اروپا به آتن، به‌دنبال حکم اخیر دادگاه حقوق بشر اروپا انجام شد که اقدام یونان در اخراج یک شهروند ترکیه را غیرقانونی اعلام و چنین رفتاری را سیستماتیک توصیف کرده بود. تنها در سال ۲۰۲۴ میلادی بیش از ۶۰ هزار مهاجر به‌طور غیرقانونی وارد یونان شدند. این کشور خواستار دریافت یک بوجه مستقیم از سوی اتحادیه اروپا برای تحکیم دیوارهای مرزی خود در امتداد مرز ترکیه است. بر اساس آمار فرانکس، تعداد مهاجران غیرقانونی که در سال ۲۰۲۴ میلادی از گذرگاه‌های مرزی این اتحادیه عبور کردند، کمی بیش از ۲۳۹ هزار نفر بوده که کمترین رقم از سال ۲۰۲۱ میلادی محسوب می‌شود، یعنی زمانی که مهاجرت به دلیل همه‌گیری کووید ۱۹ کاهش قابل توجهی داشته است.

جهان

گزارش

حمیدرضا علی‌نیا

روزنامه نگار

ساختار سیستم‌های رفاه در سراسر جهان با فشار فزاینده‌ای مواجه‌است؛ زیرا جمعیت‌ها به‌طور چشمگیری در حال تغییر هستند. دو روند کلیدی سالخوردگی جمعیت و تغییر در ترکیب‌های اجتماعی این تحول را هدایت می‌کنند. برای مقابله با این چالش‌ها، رویکردهای نوآورانه‌ای لازم‌است تا سیستم‌های رفاه پایدار و مؤثر باقی بمانند. به نظر می‌رسد سؤال پیش‌روی سیاست‌گذاران این‌است که چگونه می‌توان با حفظ عدالت اجتماعی و ارتقای استانداردهای زندگی، خود را برای دنیایی آماده کرد که در آن تغییرات جمعیتی و فناوری به واقعیت‌های غیرقابل چشم‌پوشی بدل شده‌اند؟ پاسخ به این سؤال، در گرو تعامل هوشمندانه و سازنده میان دولت‌ها، کارفرمایان و نیروهای کار است.

در دنیای امروز، ساختار سیستم‌های رفاهی در کشورهای مختلف با فشارهای بی‌سابقه‌ای روبه‌رو شده‌است، چرا که جمعیت‌ها با سرعتی قابل‌توجه در حال دگرگونی‌اند. این تغییرات ناشی از دو روند اصلی و کلیدی است: افزایش جمعیت سالمندان و تحولاتی که در ترکیب اجتماعی جوامع به‌وجود آمده است. تحولات مذکور نه‌تنها بر میزان و نحوه استفاده از منابع رفاهی تأثیر می‌گذارند، بلکه پرسش‌های مهمی را در مورد آینده پایداری این سیستم‌ها مطرح می‌کنند. سالخوردگی جمعیت که در نتیجه کاهش نرخ زادوولد و افزایش امید به زندگی پدید آمده، یک چالش بنیادین برای بسیاری از کشورها به‌شمار می‌رود. این روند، فشار بی‌سابقه‌ای بر نظام‌های بازنشستگی، خدمات درمانی و شبکه‌های حمایت اجتماعی وارد کرده‌است. در کنار آن، تغییر در ترکیب‌های اجتماعی، از جمله افزایش مهاجرت، تغییر در ساختار خانواده‌ها و رشد شهرنشینی نیاز به بازتعریف نقش و عملکرد سیستم‌های رفاهی را آشکارتر کرده‌است. برای مواجهه با این چالش‌های چندوجهی، تنها راه‌حل پایدار اتخاذ رویکردهایی خلاقانه و متناسب با این شرایط متغیر است. چنین رویکردهایی باید بر بهینه‌سازی منابع، طراحی سیاست‌های جامع و هماهنگی میان دولت‌ها، کارفرمایان و جوامع محلی متمرکز شوند تا سیستم‌های رفاهی بتوانند همواره کارآمد، منصفانه و پایدار باقی بمانند.

چالش جهانی جمعیت سالخورده

سالخوردگی جمعیت یکی از چالش‌های بزرگ برای سیستم‌های رفاهی است. در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته، نرخ زادوولد کاهش یافته، در حالی که امید به زندگی افزایش پیدا کرده‌است و این امر منجر به افزایش نسبت سالمندان شده‌است. این تغییر جمعیتی سیستم‌های بازنشستگی، خدمات بهداشتی و شبکه‌های مراقبت اجتماعی را تحت فشار قرار می‌دهد. دولت‌ها با وظیفه دوگانه تأمین مالی مزایای بیشتر برای بازنشستگان و هم‌زمان حمایت کافی از جمعیت جوان‌تر و در سن کار روبه‌رو هستند.

برای مثال کشورهایمانند ژاپن و ایتالیا که هرکدام یکی از پیرترین جمعیت‌های جهان را دارند، شروع به آزمایش سیاست‌هایی برای تشویق افراد مسن به ادامه فعالیت در نیروی کار کرده‌اند. افزایش سن بازنشستگی، ارائه تریببات کاری انعطاف‌پذیر و سرمایه‌گذاری در برنامه‌های آموزشی مادام‌العمر از جمله استراتژی‌هایی هستند که برای انطباق با این تغییرات اجرا می‌شوند. در ژاپن دولت ترویج استفاده از ربات‌ها در مراقبت از سالمندان را به‌عنوان راه‌حلی برای جبران کمبود مراقبان انسانی آغاز کرده‌است. این نشان می‌دهد چگونه فناوری می‌تواند منابع انسانی را تکمیل کند. به همین ترتیب، در آلمان اصلاحات بر تشویق پس‌انداز بازنشستگی خصوصی تمرکز داشته تا وابستگی به مستمری‌های تأمین شده توسط دولت کاهش یابد. با این حال، چنین اقداماتی اغلب با مقاومت کسانی روبه‌رو می‌شود که نسبت به از دست دادن مزایای بازنشستگی یا چالش‌های مربوط به محدودیت‌های سنی در محیط کار هراس دارند. علاوه بر این، فشار

گزارش

نتایج یک مطالعه جدید نشان می‌دهد که افراد حاضر در کشورهای موسوم به جنوب جهانی در مقایسه با شهروندان کشورهای اتحادیه اروپا از تعادل بین کار و زندگی خود رضایت بیشتری دارند. این مطالعه توسط آمروپ (Amrop)، شرکتی که در زمینه مدیریت و جست‌وجوی مدیران عامل برای نهادها و مؤسسات متقاضی فعالیت می‌کند انجام شده‌است. این تحقیق با عنوان «معنای کار» با مشارکت ۸۰۰۰ نفر از آلمان، فرانسه، لهستان، بریتانیا، ایالات متحده، چین، هند و برزیل صورت پذیرفته است. اصطلاح جنوب جهانی که در این مطالعه توسط آمروپ به کار رفته، به‌طور کلی به اقتصادهای در حال توسعه مانند سه کشور آفری که در تحقیق یادشده تحت مطالعه قرار گرفته‌اند، اشاره دارد. در این مطالعه، شرکت کنندگان آلمانی، فرانسوی و لهستانی میزان رضایت کمتر از ۵۰ درصد را گزارش کردند، در حالی که هند با ۷۳.۳ درصد رضایت و ایالات متحده آمریکا با ۵۹.۹

آینده سیستم‌های رفاه چگونه خواهد بود؟

تطبیق بازنشستگان با تغییرات جمعیتی



پلنفرم‌های دیجیتال فرایندهای اجرایی برنامه‌های رفاه را متحول کرده و نا کارآمدی‌های بوروکراتیک را کاهش داده‌اند.

از سوی دیگر فناوری نگرانی‌هایی را درباره برابری و دسترسی ایجاد می‌کند. پلنفرم‌های دیجیتال ممکن است افرادی را که دسترسی به اینترنت یا مهارت‌های دیجیتال ندارند حذف و نابرابری‌های موجود را تشدید کنند. مثلاً در مناطق روستایی هند، طرح‌های رفاه دیجیتال برای دستیابی به جوامعی با اتصال محدود دچار مشکل شده‌اند که اهمیت توسعه زیرساخت‌ها را برجسته می‌کند. سیاست‌گذاران باید اطمینان حاصل کنند که پیشرفت‌های فناوری شمولیت را افزایش داده و شکاف‌ها را عمیق‌تر نمی‌کند. اجرای برنامه‌های آموزشی برای بهبود سواد دیجیتال و گسترش دسترسی اینترنت مقرون به‌صرفه گام‌های مهمی در پر کردن این شکاف‌ها محسوب می‌شود.

چالش‌های حقوقی

سیستم‌های رفاهی و حقوق کار رابطه‌ای تنگاتنگ با یکدیگر دارند؛ زیرا هر دو در تلاش‌اند تا امنیت اقتصادی و اجتماعی افراد را تضمین کنند. همچنین تغییرات جمعیتی و فناوری‌هایی که بر رفاه تأثیر می‌گذارند، مستقیماً وضعیت کارکنان و حقوق آن‌ها را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند. افزایش سال‌های کاری و بالا بردن سن بازنشستگی ممکن است به‌طور ضمنی بر حقوق کارگران در حوزه‌هایی مانند دسترسی به مرخصی‌های پزشکی، ساعات کاری قابل تحمل و امنیت شغلی تأثیر بگذارد. کارگران مسن‌تر اغلب با چالش‌هایی نظیر فرسودگی جسمی و کاهش فرصت‌های شغلی دست و پنجه نرم می‌کنند که این موارد به‌ویژه در صنایع فیزیکی‌تر یا فناوری محور اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. به همین دلیل، قوانین کار باید بازنگری شوند تا اطمینان حاصل شود که از حقوق و شرایط کاری این گروه سنی به‌درستی محافظت می‌شود. افزایش شهرنشینی و مهاجرت نیز بر حقوق کارکنان به‌خصوص در بخش‌های غیررسمی اقتصاد مؤثر است. در بسیاری از شهرهای در حال رشد، کارگران مهاجر و غیررسمی به دلیل کمبود مقررات حمایتی اغلب از حداقل دستمزد، بیمه‌های اجتماعی یا شرایط کاری ایمن محروم هستند. برای نمونه، مهاجرانی که به‌صورت موقت در کشورهای پیشرفته مشغول به کار می‌شوند، ممکن است با قراردادهای کوتاه‌مدت یا مشاغل ناپایدار مواجه شوند، درحالی‌که سیستم‌های رفاهی کشورهای یادشده آن‌ها را تحت پوشش کافی قرار نمی‌دهند. این وضعیت نیازمند تدوین سیاست‌های جدید برای حفاظت از حقوق کارگران در بخش‌های غیررسمی و تضمین دسترسی آن‌ها به حمایت‌های رفاهی مانند الزام کارفرمایان به ارائه بیمه درمانی و بازنشستگی یا ایجاد صندوق حمایتی دولتی برای کارگران آسیب‌پذیر است. فناوری به شکلی پیچیده بر حقوق کارکنان و تعامل آن‌ها با سیستم‌های رفاهی تأثیر می‌گذارد. از یک‌سو، فناوری با کاهش وظایف خطرناک یا تکراری می‌تواند شرایط کاری را بهبود بخشد، از سوی دیگر اتوماسیون و هوش مصنوعی می‌توانند منجر به کاهش

فرصت‌های شغلی و افزایش مشاغل قراردادی و ناپایدار شوند. این تغییرات فشار مضاعفی بر قوانین کار و سیستم‌های رفاهی می‌آورد تا حقوق افرادی که شغل خود را از دست می‌دهند یا مجبور به فعالیت در شرایط کاری انعطاف‌ناپذیر هستند تضمین شود. به‌عنوان نمونه، در صناعی که به‌سرت به سمت دیجیتالی شدن حرکت می‌کنند، لازم است قوانین جدیدی برای حمایت از کارگران دور کار یا مستقل مانند الزام به پرداخت بیمه‌های اجتماعی و تأمین دسترسی به امکانات رفاهی مشابه کارکنان رسمی وضع شود.

پیشبرد سیاست‌های حمایتی در این زمینه نیازمند مشارکت چندجانبه میان دولت‌ها، کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری است. تنها از این طریق می‌توان اطمینان یافت که تغییرات اقتصادی و اجتماعی ناشی از روندهای نوین، همچنان در چارچوب عدالت و پایداری پیش رفته و حقوق کارگران در عین بهره‌مندی از نوآوری‌ها تضمین شود.

تأمین مالی آینده رفاه

پایدار نگهداشتن سیستم‌های رفاه در مواجهه با این تغییرات جمعیتی، مکانیسم‌های تأمین مالی نوآورانه‌ای می‌طلبد. ممکن است مدل‌های سنتنی وابسته به مالیات‌های حقوق و دستمزد، با کاهش نسبت کارگران به بازنشستگان کمتر کارآمد شوند. جایگزین‌هایی مانند مالیات بر ثروت، مالیات مصرفی و مشارکت‌های عمومی-خصوصی برای تنوع بخشیدن به منابع تأمین مالی می‌تواند مفید باشد.

علاوه بر این، برخی اقتصاددانان حمایت از درآمد پایه همگانی (UBI) را به‌عنوان راه‌حلی بالقوه برای چالش‌های ناشی از خودکارسازی و سالخوردگی مطرح می‌کنند. در حالی که UBI می‌تواند سیستم‌های رفاه را ساده کرده و یک شبکه ایمنی برای همه شهروندان فراهم کند، امکان سنجی آن به دلیل بودجه عظیمی که نیاز دارد همچنان موضوع بحث است. در این زمینه برنامه‌های آزمایشی در فنلاند و کنیا نتایج امیدوارکننده‌ای در کاهش فقر و بهبود سلامت روان نشان داده‌اند اما سؤالاتی درباره مقیاس‌پذیری و پایداری بلندمدت باقی مانده‌است. منتقدان استدلال می‌کنند که احتمال دارد UBI منابع را از سایر برنامه‌های رفاهی هدفمند منحرف کرده و به‌طور بالقوه آسیب‌پذیرترین جمعیت‌ها را بدون حمایت کافی باقی بگذارد.

تطبیق سیستم‌های رفاه با جمعیت‌های سالخورده و تغییرات جمعیتی وظیفه‌ای پیچیده اما ضروری است. سیاست‌گذاران باید بین اولویت‌های متضاد از جمله پایداری مالی، عدالت اجتماعی و نیازهای متنوع جمعیت‌های خود تعادل برقرار کنند. با بهره‌گیری از فناوری، تقویت نوآوری و پذیرش شمولیت، سیستم‌های رفاه می‌توانند برای پاسخگویی به خواسته‌های دنیای در حال تغییر به تکامل برسند. آینده رفاه تنها در پاسخ به چالش‌های کنونی نهفته نیست، بلکه در پیش‌بینی و آماده‌سازی برای چالش‌هایی است که هنوز پیش‌رو هستند.

تطبیق دو حوزه رفاه و حقوق کارکنان نیز چالش دیگری است که از این وضعیت ناشی می‌شود. سیستم‌های رفاهی و حقوق کار باید به‌طور هماهنگ و انعطاف‌پذیر طراحی شوند تا بتوانند نیازهای متنوع جوامع امروزی را پاسخ دهند. محافظت از حقوق کارگران، به‌ویژه در برابر اثرات منفی سالخوردگی جمعیت، مهاجرت و اتوماسیون برای تأمین عدالت اجتماعی حیاتی است و نقش کلیدی در حفظ پایداری اقتصادی ایفا می‌کند.

برای دستیابی به این هدف، دولت‌ها باید قوانین کار را با سرعت تغییرات تطبیق دهند، کارفرمایان را به ارائه حمایت‌های بیشتر تشویق کنند و از فناوری برای بهبود دسترسی و شمولیت در سیستم‌های رفاهی بهره‌برند. از سوی دیگر، ایجاد فرصت‌های بازآموزی مهارت‌ها و بهبود دسترسی به حمایت‌های اجتماعی برای تمامی کارگران همچون شاغلان بخش‌های غیررسمی یا قراردادی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در نهایت، آینده رفاه و حقوق کار به توانایی جوامع برای تقویت همبستگی اجتماعی و پذیرش تغییرات بستگی دارد. تنها از طریق تعامل سازنده میان سیاست‌گذاران، کارگران و کارفرمایان می‌توان سیستم‌هایی ایجاد کرد که نه‌تنها در برابر چالش‌های کنونی مقاوم باشند، بلکه برای چالش‌های آینده نیز آماده باشند.

میزان رضایت جهانی از تعادل بین کار و زندگی

فرانسه برانگیخته و بحث‌های سیاسی را در آلمان تشدید کرده است. رئیس بخش جهانی آمروپ یادآور شد: «یکی از موضوعاتی که واقعاً باید درباره آن صحبت کنیم و می‌دانم که خیلی‌ها دوست ندارند درباره آن بحثشوند، این است که شاید افراد در برخی کشورها، حداقل در برخی بازارهای اروپایی، مجبور شوند مدت بیشتری کار کنند.»

فارین پیشنهاد می‌دهد ابتکاراتی مانند کاهش مالیات برای بازنشستگی که مدت بیشتری کار می‌کنند، ایجاد شود و همچنین از الگوهای کارآفرینی در رسانه‌ها و جامعه استفاده شود تا فاصله بین نسل‌های مسن‌تر و جوان‌تر کاهش یابد. این مطالعه همچنین نشان می‌دهد که کشورهای جنوب جهانی علاقه بیشتری به نقش‌های مدیریتی نشان می‌دهند.

حدود ۷۶ درصد پاسخ‌دهندگان هندی و ۶۶ درصد برزیلی‌ها به نقش‌های مدیریتی یا کارآفرینی تمایل دارند. در مقایسه، تنها ۳۶ درصد در آلمان و ۲۷ درصد در فرانسه این بلندپروازی را در سر دارند.

رئیس بخش جهانی آمروپ اضافه کرد: «چیزی که در این مطالعه برایم جالب بود و به‌طور مثبت شگفت‌زده‌ام کرد این بود که به نظر می‌رسد کشوری مانند آلمان همچنان برای سایر مناطق و بیان کرد: «بیشترین چیزی که در این مطالعه او را شگفت‌زده کرده، عدم تمایل اروپا به پذیرش نقش‌های مسئولیت‌پذیر، چه

در حوزه کسب‌وکار و چه در سیاست بوده است.» او این موضوع را رزنگ خطری برای رهبران اروپایی دانست و افزود: «ما باید این مسئله را جدی بگیریم و به‌صورت مشترک برای آن اقدام کنیم.» با توسعه هوش مصنوعی و تغییرات جمعیتی، مانند بازنشستگی نسل‌های مسن‌تر و ورود نسل زد به نیروی کار، جوامع باید تغییرات گسترده‌ای را بپذیرند.

فارین ادامه داد: «فکر می‌کنم نباید تغییراتی که در راه هستند را دست کم بگیریم. اگر به جمعیت‌شناسی نگاه کنیم، می‌بینیم چه چیزی در پیش است. ما مجبور خواهیم بود افراد بیشتری را به کشورهای خود بیاوریم.» او خواستار نوآوری بیشتر در زمینه مهاجرت شد.

درصدراتیات، علی‌رغم استانداردهای اجتماعی و مقررات کاری پایین‌تر، نتایج بهتری داشتند.

آنیکا فارین، رئیس بخش جهانی آمروپ در گفت‌وگو با یورونیوز بیان کرد: «بیشترین چیزی که در این مطالعه او را شگفت‌زده کرده، عدم تمایل اروپا به پذیرش نقش‌های مسئولیت‌پذیر، چه

در حوزه کسب‌وکار و چه در سیاست بوده است.» او این موضوع را رزنگ خطری برای رهبران اروپایی دانست و افزود: «ما باید این مسئله را جدی بگیریم و به‌صورت مشترک برای آن اقدام کنیم.» با توسعه هوش مصنوعی و تغییرات جمعیتی، مانند بازنشستگی نسل‌های مسن‌تر و ورود نسل زد به نیروی کار، جوامع باید تغییرات گسترده‌ای را بپذیرند. فارین ادامه داد: «فکر می‌کنم نباید تغییراتی که در راه هستند را دست کم بگیریم. اگر به جمعیت‌شناسی نگاه کنیم، می‌بینیم چه چیزی در پیش است. ما مجبور خواهیم بود افراد بیشتری را به کشورهای خود بیاوریم.» او خواستار نوآوری بیشتر در زمینه مهاجرت شد.