



Arbeits- und Lebenszufriedenheit älterer Arbeitskräfte im Saarland

Prof. Dr. Tatjana König

Online-Bericht
Forschungsergebnisse

Prof. Dr. Tatjana König
Hochschule für Technik und Wirtschaft des
Saarlandes
Fachbereich Betriebswirtschaft
Waldhausweg 14
66123 Saarbrücken
Deutschland
Telefon: +49 681 5867-549
Fax: +49 0681 5867-504
tatjana.koenig@htw-saarland.de
www.htw-saarland.de

Hochschule für
Technik und Wirtschaft
des Saarlandes
University of Applied Sciences



Vorwort

Die Überalterung westlicher Gesellschaften geht einher mit einem Transformationsprozess, der nahezu alle Bereiche der Gesellschaft tangiert, so auch den Arbeitsmarkt. Trotz eines prognostizierten künftigen Arbeitskräftemangels in Deutschland und des schrittweisen Anhebens des Renteneintrittsalters scheinen die Arbeitsmöglichkeiten für ältere Arbeitskräfte aktuell noch nicht diese Bedarfe widerzuspiegeln. Neben dem bislang eher verhaltenen Interesse der Wirtschaft an der Thematik älterer Arbeitskräfte ergeben sich für die Forschung mehrere Fragestellungen. Eine dieser Fragestellungen, nämlich inwieweit der Strukturwandel die Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitskräfte begünstigt, soll in der vorliegenden Untersuchung näher beleuchtet werden. Zu diesem Zweck wurde die Arbeits- und die Lebenszufriedenheit von mehr als 200 Arbeitskräften im Rahmen einer empirischen Studie im Saarland erhoben und differenziert nach Sektoren ausgewertet.

Die vorliegende Studie wurde von der Kooperationsstelle für Wissenschaft und Arbeitswelt an der Universität des Saarlandes im Rahmen der Forschungsausschreibung 2008 „Strukturwandel im Saarland – Chancen für ältere Arbeitskräfte?“ finanziell gefördert. Die Autorin bedankt sich an dieser Stelle herzlich für die von der Arbeitskammer des Saarlandes zur Verfügung gestellten Mittel, ohne die die Durchführung dieses Forschungsprojekts nicht möglich gewesen wäre. Weiterhin gilt der Dank Herrn Werner Müller von der Arbeitskammer des Saarlandes, der durch hilfreiche Hinweise sowie durch die Bereitstellung sekundärstatistischer Materials zur Verteilung der Arbeitskräfte im Saarland entscheidende Unterstützung bei der Quotierung der Stichprobe geleistet hat.

Darüber hinaus sei Frau Regine Janes und Herrn Rektor Prof. Dr. W. Cornetz für die motivierende Unterstützung gedankt. Frau Kirsten Ulrich hat im Rahmen der Studienkonzeption sowie zu Beginn der Datenerhebung bei der Koordination und Durchführung einen unschätzbaren Beitrag geleistet. Schließlich sei Herrn Prof. Dr. Bierbaum für seine hilfreichen Anmerkungen zum Fragebogen gedankt. Darüber hinaus gilt der Dank des Projektteams den zahlreichen Unternehmen, Betriebsräten sowie Personalverantwortlichen im Saarland, die uns bei der Durchführung der Datenerhebung unterstützt haben.

Prof. Dr. Tatjana König

HTW des Saarlandes

Inhalt

1	Grundlagen der Untersuchung.....	1
2	Empirische Ergebnisse	3
2.1	Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit	3
2.2	Ergebnisse zur Lebenszufriedenheit.....	9
	Literatur	12

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Durchschnittsalter und Geburtenraten in Europa (vgl. König 2006; 2007)	1
Abb. 2: Verschiebung der Bevölkerungsgewichte in Deutschland bis 2050 (vgl. König 2009)	2
Abb. 3: Stichprobenverteilung nach Alter und Geschlecht.....	3
Abb. 4: Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit insgesamt (1)	3
Abb. 5: Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit insgesamt (2)	4
Abb. 6: Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit insgesamt nach Sektoren (1).....	5
Abb. 7: Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit insgesamt nach Sektoren (2).....	5
Abb. 8: Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit insgesamt nach Sektoren (3).....	6
Abb. 9: Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen.....	6
Abb. 10: Zufriedenheit mit den Arbeitsbereichen nach Sektoren (1).....	7
Abb. 11: Zufriedenheit mit den Arbeitsbereichen nach Sektoren (2).....	7
Abb. 12: Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld	8
Abb. 13: Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld nach Sektoren (1).....	8
Abb. 14: Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld nach Sektoren (2).....	9
Abb. 15: Bewertung der Aussagen zur Lebenszufriedenheit	9
Abb. 16: Lebenszufriedenheit nach Sektoren (1)	10
Abb. 17: Lebenszufriedenheit nach Sektoren (2)	10

1 Grundlagen der Untersuchung

Das Ausmaß und die Geschwindigkeit, mit der der Überalterungsprozess der Gesellschaften voranschreitet, veranlasste die Vereinte Nationen (vgl. U.N., 2007) ihn als „unprecedented, without parallel in human history“ zu bezeichnen. Das als demographischer Wandel bezeichnete Phänomen ist weltweit verbreitet, jedoch sind nicht alle Nationen in gleichem Ausmaß betroffen. In Industrienationen ist der Überalterungsprozess deutlich weiter vorangeschritten als in Entwicklungs- und Schwellenländern (vgl. U.N. 2003). Selbst innerhalb der westlichen Industrienationen scheint sich der demographische Wandel in unterschiedlichen Geschwindigkeiten zu vollziehen.

Der jeweilige Grad der Überalterung einer Gesellschaft hängt maßgeblich von der Ausprägung der Haupteinflussfaktoren ab. Diese sind niedrige Geburtenraten sowie eine erhöhte Lebenserwartung. Innerhalb Europas sind v.a. Deutschland, Italien und Spanien besonders stark von diesen beiden Einflussfaktoren betroffen (s. Abb. 1). Das Saarland weist innerhalb Deutschlands noch einmal eine unterdurchschnittliche Geburtenrate mit 1,2 Kindern pro Frau auf. Die Lebenserwartung im Saarland liegt leicht unter dem Bundesdurchschnitt, was vermutlich auf die körperliche Beanspruchung der im Berg- und Stahlbau tätigen Arbeitnehmer zurückzuführen ist. Diese sollte sich mit dem zunehmenden Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft mehr und mehr dem Bundesdurchschnitt angleichen.

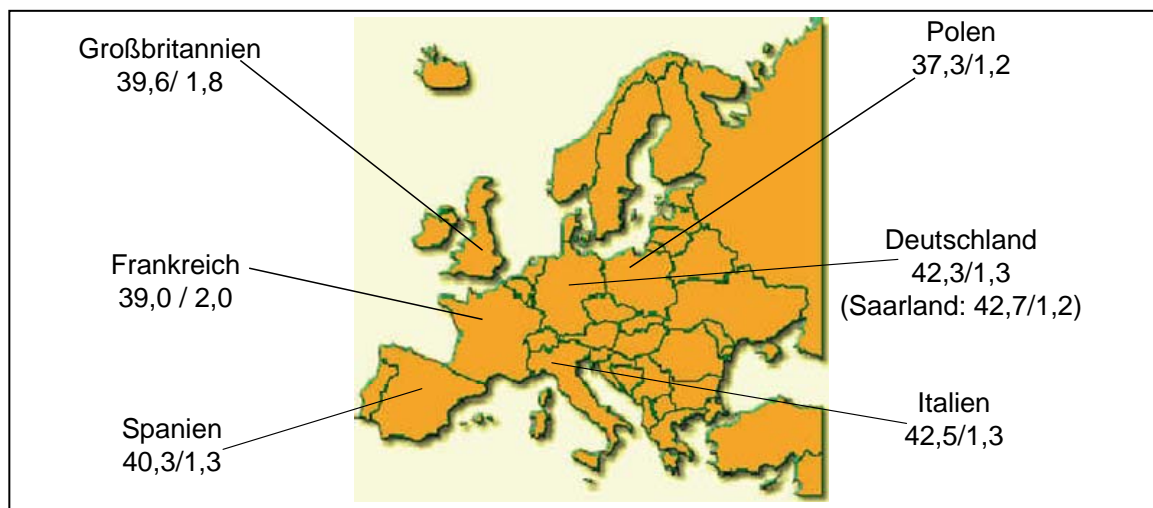


Abb. 1: Durchschnittsalter und Geburtenraten in Europa (vgl. König 2006; 2007)

Während die Gesamtbevölkerung in Deutschland zwischen 2005 und 2050 um etwa 10% zurückgehen wird, wächst die Altersgruppe 50+ um etwa 21 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2005). Dies führt zu einem überproportionalen Anstieg dieser Altersgruppe in der Gesamtbevölkerung von heute bereits 37% auf nahezu 50% im Jahr 2035 und über 50% im Jahr 2050 (s. Abb. 2). Im Saarland lag der Anteil der Bevölkerung der Altersgruppe 50+ bereits Ende 2006 mit über 40% bereits deutlich über dem Bundesdurchschnitt (vgl.

Statistisches Amt Saarland 2007, Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales des Saarlandes 2007, S. 26).

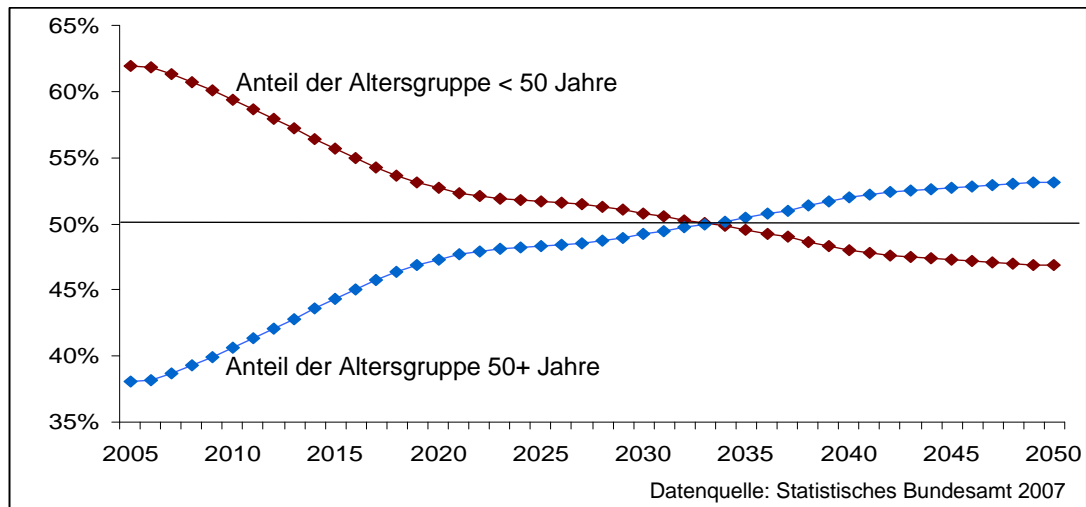


Abb. 2: Verschiebung der Bevölkerungsgewichte in Deutschland bis 2050 (vgl. König 2009)

Die mittelfristige Konsequenz für den Arbeitsmarkt ist ein deutlicher Arbeitskräftemangel, der durch Zuzug aus dem Ausland lediglich teilweise kompensiert werden kann. Diese Entwicklung stellt eine Chance für ältere Arbeitskräfte dar, der durch den Strukturwandel begünstigt wird: mit dem Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft steigt der Teil des Arbeitsangebots in physisch weniger belastenden Bereichen an. Damit sollte sich die Arbeitsmarktsituation für ältere Arbeitskräfte deutlich verbessern.

Der vorliegenden Studie liegen die folgenden **Forschungsfragen** zugrunde:

1. Wie hoch ist die Zufriedenheit älterer Arbeitskräfte mit ihrem Arbeitsplatz?
2. Werden im Dienstleistungssektor höhere Werte erzielt als in anderen Bereichen?
3. Wie hoch ist die Lebenszufriedenheit älterer Arbeitskräfte? Lassen sich hier sektorspezifische Unterschiede feststellen?

Diese Fragen sollen im Rahmen einer empirischen Messung beantwortet werden. Dabei wurden die interessierenden Konstrukte weitestgehend durch validierte Skalen operationalisiert (s. für eine ausführliche Darstellung König/Wienbrügge 2010). Der Fragebogen wurde im Rahmen eines Pretests überprüft und angepasst, bevor mehr als 200 persönliche Interviews mit älteren Arbeitskräften aus dem Saarland von März bis Mai 2009 geführt wurden. Dabei wurde die Stichprobe quotiert nach Alter, Geschlecht, Sektorzugehörigkeit, Berufsgruppe, Region und Branche, um die Arbeitskräftestruktur des Saarlandes in der Stichprobe möglichst genau abzubilden. In Abb. 3 ist beispielhaft die Quotenerfüllung für die kombinierte Alters-Geschlechtsverteilung dargestellt. Für eine ausführliche Stichprobenverteilung sei auf König/Wienbrügge 2010 verwiesen.

Altersgruppe	Quote Männer (Soll)	Quote Männer (Ist)	Abweichung (Ist - Soll)	Quote Frauen (Soll)	Quote Frauen (Ist)	Abweichung (Ist - Soll)	Quote Gesamt (Soll)	Quote Gesamt (Ist)	Abweichung (Ist - Soll)
50-54	28,4%	28,6%	+ 0,2% Punkte	21,2%	18,7%	-2,5% Punkte	49,6%	47,3%	-2,3% Punkte
55-59	23,0%	26,1%	+ 3,1% Punkte	14,8%	15,7%	+ 0,9% Punkte	37,8%	41,8%	+4,0% Punkte
60+	8,2%	8,9%	+ 0,7%	4,4%	2,0%	-2,4% Punkte	12,6%	10,9%	-1,7% Punkte
Gesamt	59,6%	63,6%	+ 4,0% Punkte	40,4%	36,4%	-4,0% Punkte	100,0%	100,0%	0,0%

Abb. 3: Stichprobenverteilung nach Alter und Geschlecht

2 Empirische Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit und zur Lebenszufriedenheit differenziert nach Sektoren dargestellt. Für eine ausführliche Darstellung der Gesamtergebnisse sei wiederum auf das zugehörige Arbeitspapier (König/Wienbrügge 2010) verwiesen.

2.1 Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit

Die Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit insgesamt (operationalisiert nach Homburg/Stock 2005 bzw. Babin/Boles 1998 und Brayfield/Rothe 1951) erreichen recht erfreuliche Werte, die sich zwischen 4,4 und 5,6 auf der zugrunde liegenden 6er-Skala bewegen (vgl. Abb. 4). Dabei sind die vereinzelt genutzten negativ formulierten Aussagen schraffiert dargestellt und weisen entsprechend niedrigere Zustimmungswerte auf.



Abb. 4: Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit insgesamt (1)

Der zweite Fragenblock zur Arbeitszufriedenheit insgesamt (vgl. Fischer/Lück 1972) ergibt ein leicht differenziertes Bild (vgl. Abb. 5). Die Probanden schätzen insgesamt ihre Arbeit als interessant und befriedigend ein, stimmen allerdings auch der Aussage zu, dass sie sich aufgrund der Arbeit oft müde und abgespannt fühlen. Die höchste Zustimmung bei den negativ formulierten Aussagen zur Gesamtarbeitszufriedenheit („Ich habe es aufgegeben, daran zu denken, dass ich mal weiterkommen könnte“) signalisiert leicht resignative Tendenzen, was die Aufstiegsmöglichkeiten angeht. Dies überrascht wenig angesichts der in der Stichprobenverteilung dargestellten überaus langen Verweildauer auf ein und derselben Position. Nichtsdestotrotz attestieren die Probanden eine gewisse Zufriedenheit mit ihrer Stellung.

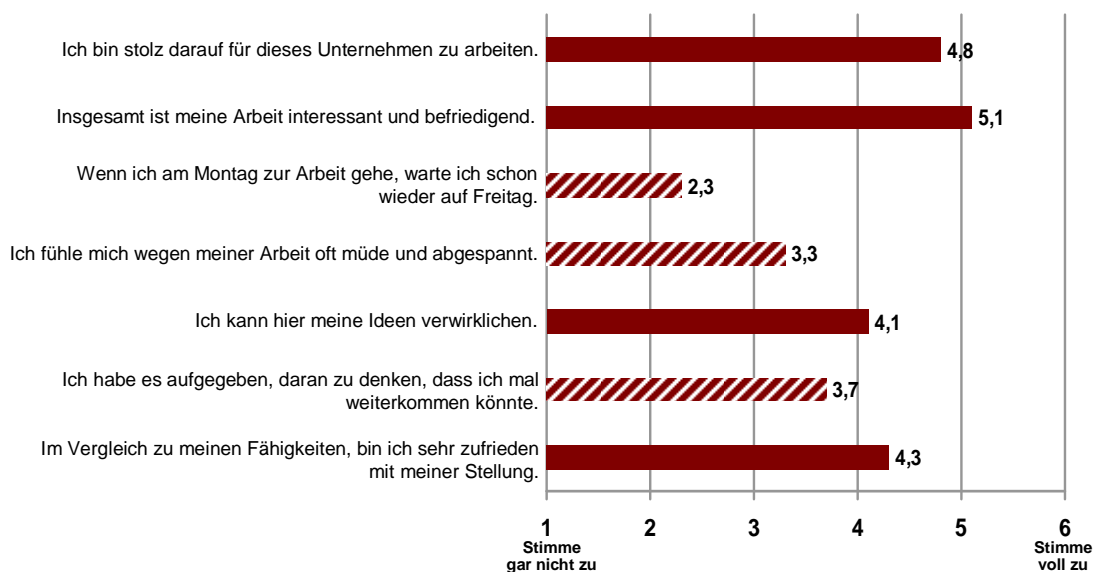


Abb. 5: Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit insgesamt (2)

Bei einer differenzierten Betrachtung nach Sektoren sind vor allem diejenigen Ergebnisse interessant, die signifikante Unterschiede zwischen den Befragten der Sektoren markieren. Dabei sind die Signifikanzniveaus mit „*“ für eine Fehlerwahrscheinlichkeit $< 10\%$ ($p < 0,1$), „**“ für $< 5\%$ ($p < 0,05$) und „***“ für eine Fehlerwahrscheinlichkeit $< 1\%$ ($p < 0,01$) markiert. Die Unterschiede in der Betrachtung nach Sektoren sind nicht alle signifikant. Beispielsweise ergeben sich ähnlich hohe Zustimmung bei der ersten Aussagen (Abb. 6) „Insgesamt bin ich ganz zufrieden mit meiner Arbeit“. Ins Auge fällt die sehr hohe Bindung älterer Arbeitskräfte im Dienstleistungssektor „Ich habe nicht vor, meine Stelle zu wechseln“, die mit 5,9 nahezu den Höchstwert erreicht und signifikant höher liegt als bei Befragten aus anderen Sektoren. Die Bewertung des Arbeitsgebers („halte ihn für die erste Wahl“, „bin stolz für dieses Unternehmen/diese Institution/Organisation zu arbeiten“) erreicht im öffentlichen Bereich deutlich weniger Zustimmung als in den anderen Sektoren (vgl. Abb. 7). Dieses Ergebnis wird später auch bei der Bewertung des „Images des Arbeitsgebers“ bestätigt.

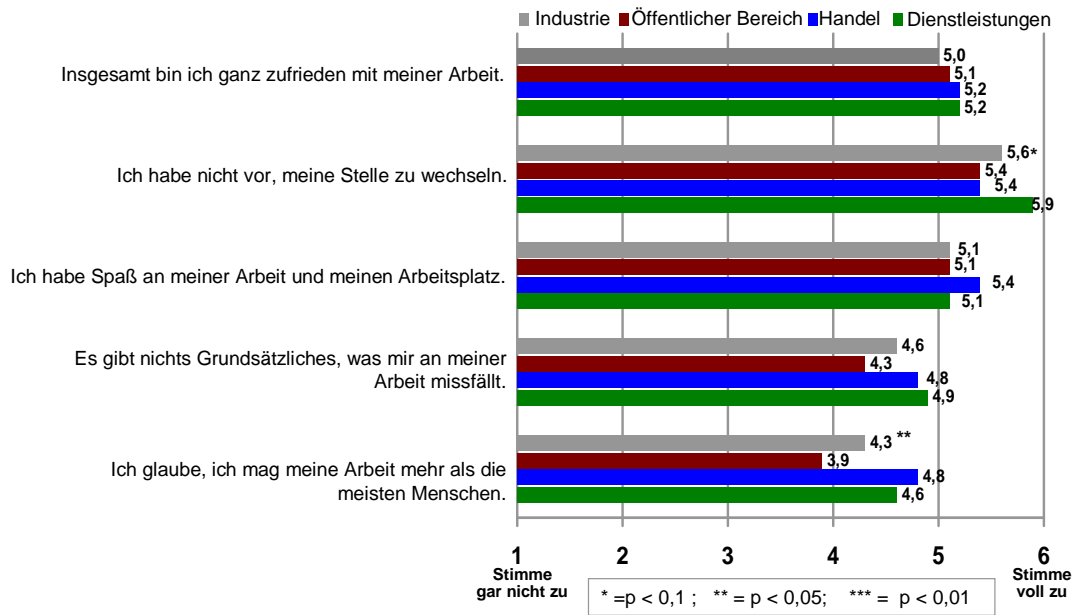


Abb. 6: Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit insgesamt nach Sektoren (1)

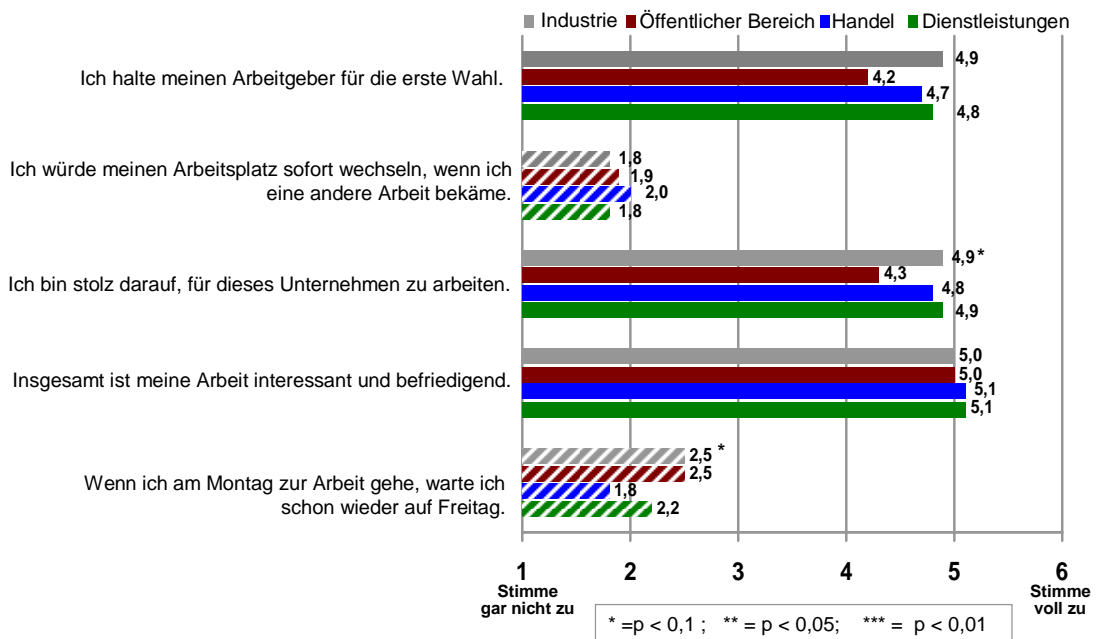


Abb. 7: Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit insgesamt nach Sektoren (2)

Der Dienstleistungsbereich schneidet in der Gesamtzufriedenheit der Befragten recht positiv ab, auch wenn die Arbeit den älteren Arbeitskräften nicht immer leicht fällt, wie an der mittleren Zustimmung zu der Aussage „Ich fühle mich wegen meiner Arbeit oft müde und abgespannt“ zu sehen ist. Der Aussage „Ich habe es aufgegeben, daran zu denken, dass ich mal weiterkommen könnte“ stimmen die Befragten aus dem Dienstleistungssektor signifikant weniger zu als Befragte aus dem öffentlichen Bereich, die damit leicht resignative Tendenzen offenbaren (s. Abb. 8).

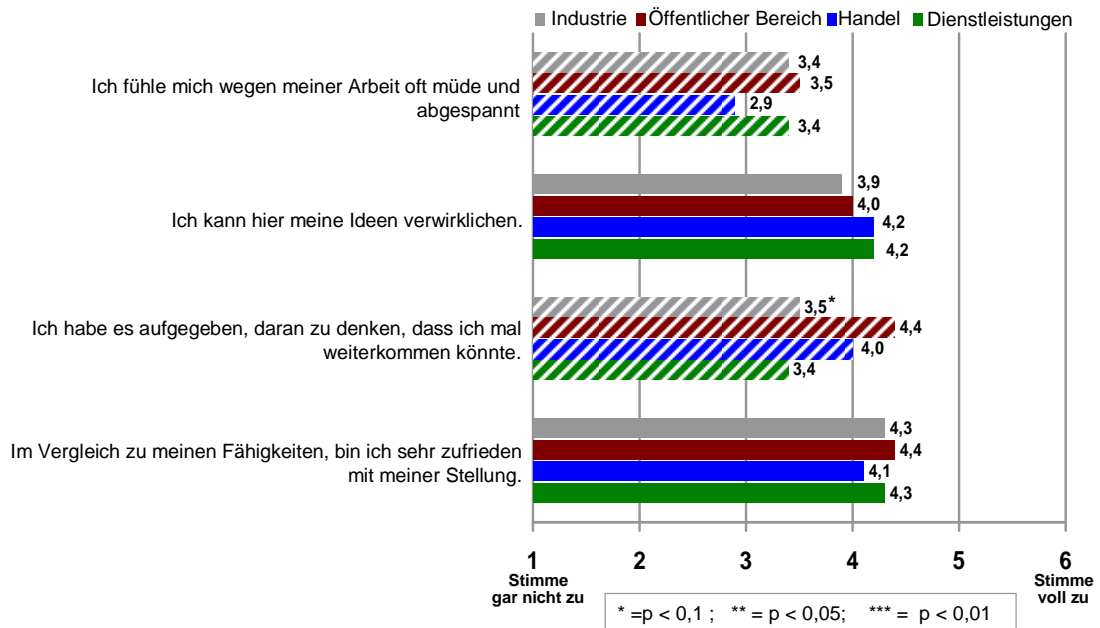


Abb. 8: Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit insgesamt nach Sektoren (3)

Eine Betrachtung der Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen (vgl. Frei et al. 1996; Martin et al. 1980; Ruch/Troy 1986) zeigt eine hohe Zufriedenheit in vielen Arbeitsbereichen, allerdings auch eine unterdurchschnittliche Zufriedenheit im Hinblick auf die Unterstützung durch Vorgesetzte, während die Beziehung zu diesen deutlich positiver bewertet wird (Abb. 9). Auffallend ist die geringe Zufriedenheit mit der nervlichen Belastung, die mit einem Wert von 3,8 mit Abstand die niedrigste Zufriedenheit in den Arbeitsbereichen darstellt.

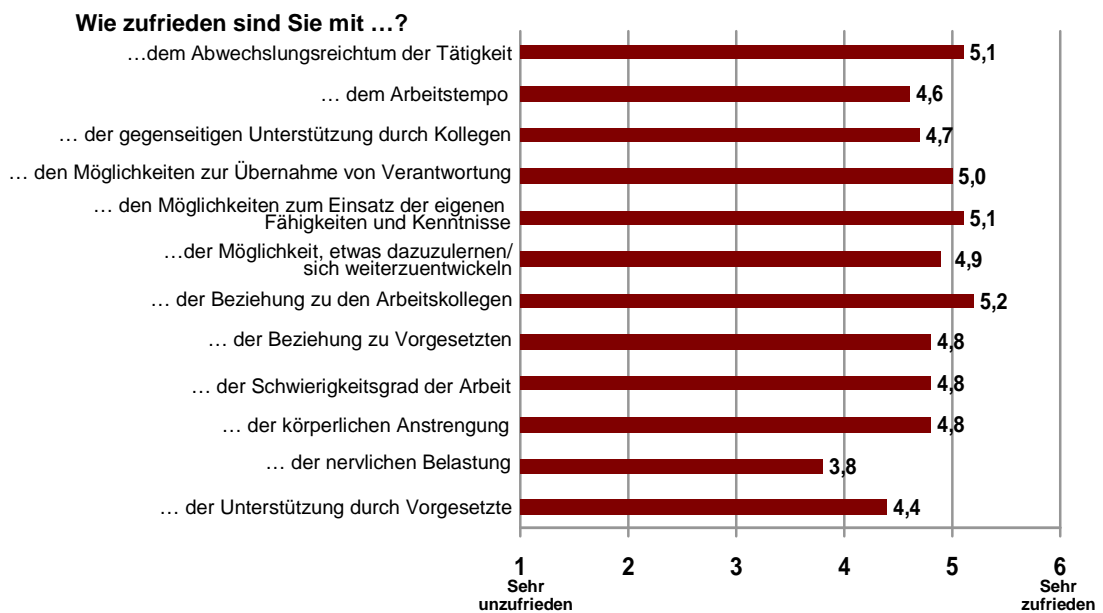


Abb. 9: Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen

Eine differenzierte Betrachtung nach Sektoren ergibt kaum signifikante Unterschiede zwischen den Befragten der Sektoren. Die Befragten aus dem Dienstleistungssektor

bewerten eine Vielzahl von Arbeitsbereichen mit leicht überdurchschnittlichen Zufriedenheitswerten und nehmen häufig den höchsten oder zweithöchsten Zufriedenheitswert ein. Insbesondere die Möglichkeit, etwas dazulernen bzw. sich weiterzuentwickeln sowie die gegenseitige Unterstützung durch (Abb. 10) sowie die Beziehung zu Kollegen (Abb. 11) wird von den Befragten aus dem Dienstleistungssektor am höchsten bewertet. Aufgrund mangelnder Signifikanz sind hier allerdings lediglich Tendenzaussagen möglich.

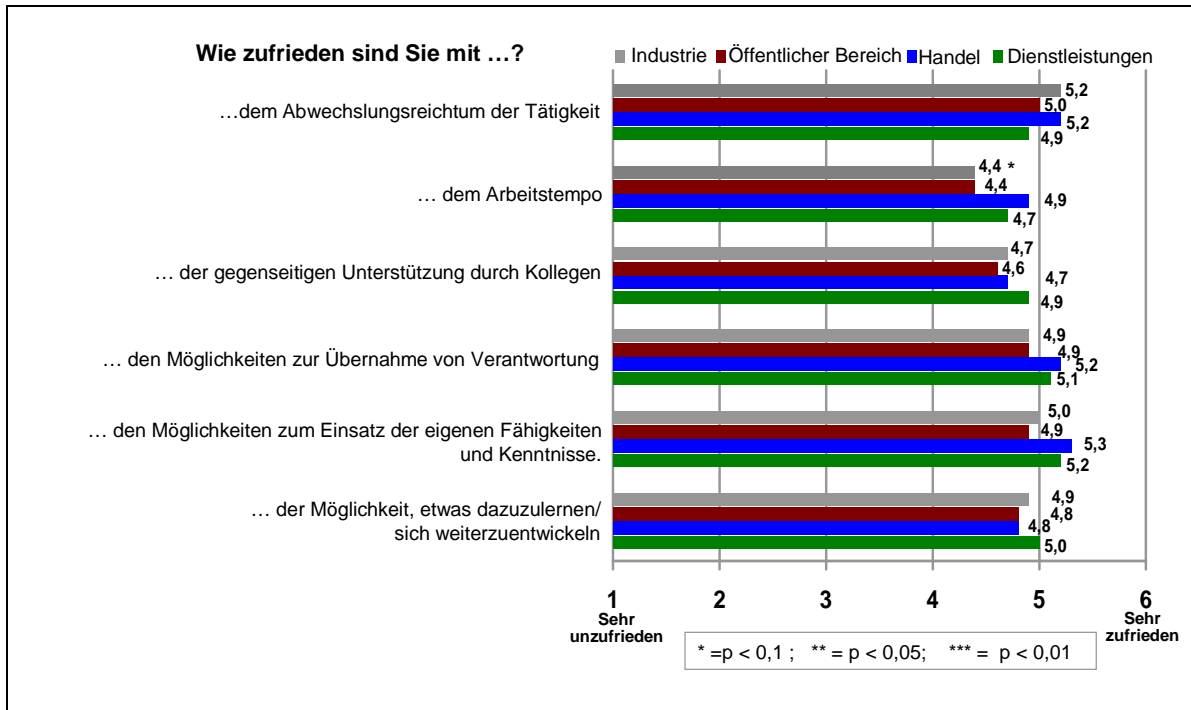


Abb. 10: Zufriedenheit mit den Arbeitsbereichen nach Sektoren (1)

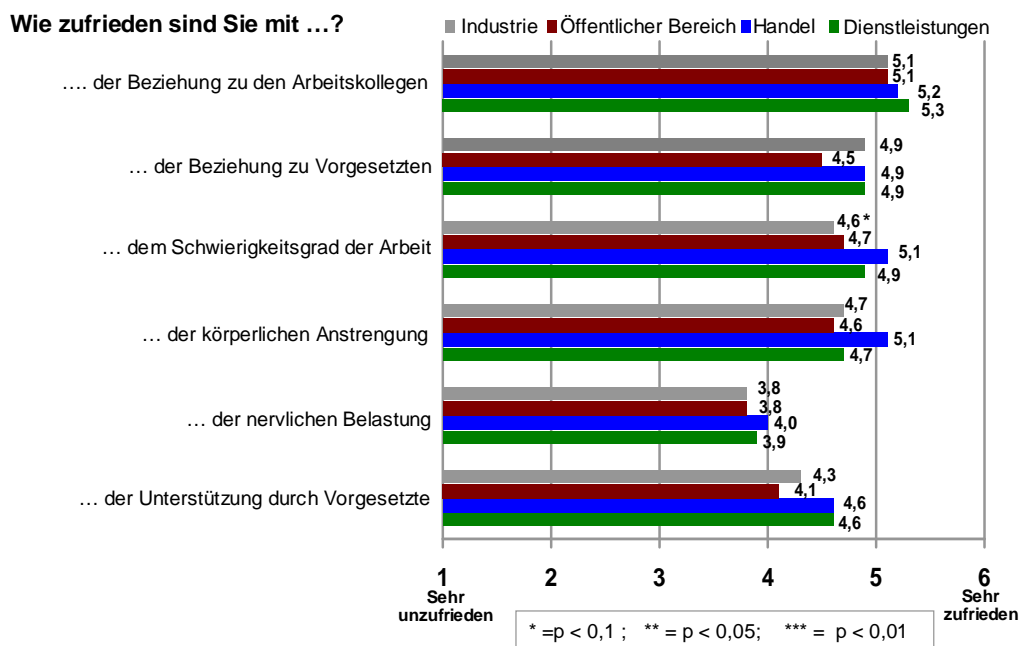


Abb. 11: Zufriedenheit mit den Arbeitsbereichen nach Sektoren (2)

Bei der Zufriedenheitsmessung mit dem Arbeitsumfeld fällt auf (Abb. 12), dass die Bereiche Mitbestimmung, Anerkennung durch Vorgesetzte, Lohn/Gehalt und interne Informationspolitik mit Werten zwischen 4,2 und 4,5 nur eine mäßige Zufriedenheit erzielen. Eine höhere Zufriedenheit besteht mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie dem Image des Arbeitgebers.

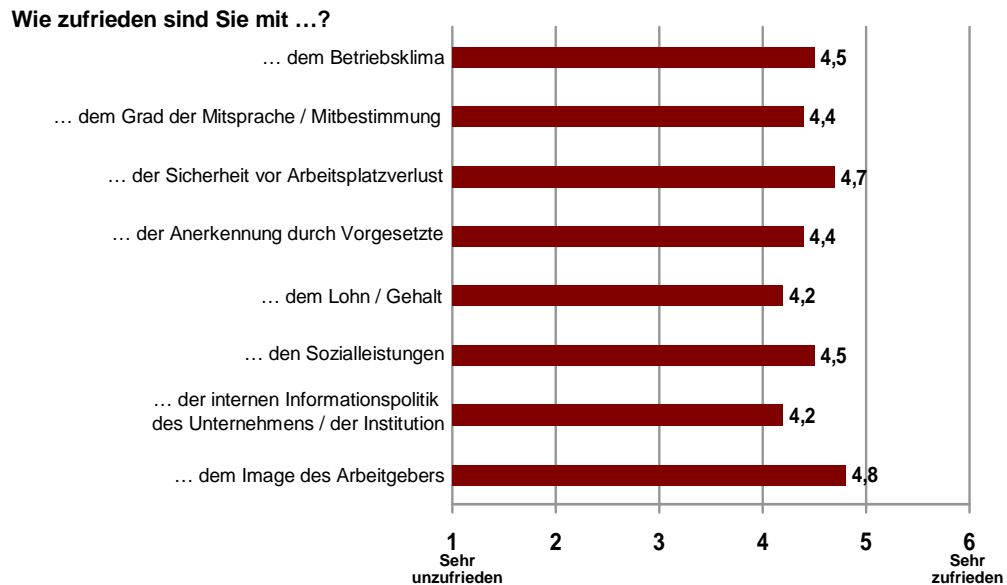


Abb. 12: Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld

Eine differenzierte Betrachtung dieser Zufriedenheitsergebnisse nach Sektoren ergibt wiederum eine Vielzahl von Bereichen, bei denen die Befragten des Dienstleistungssektors leicht überdurchschnittliche Zufriedenheitswerte aufweisen (Abb. 13 und 14).

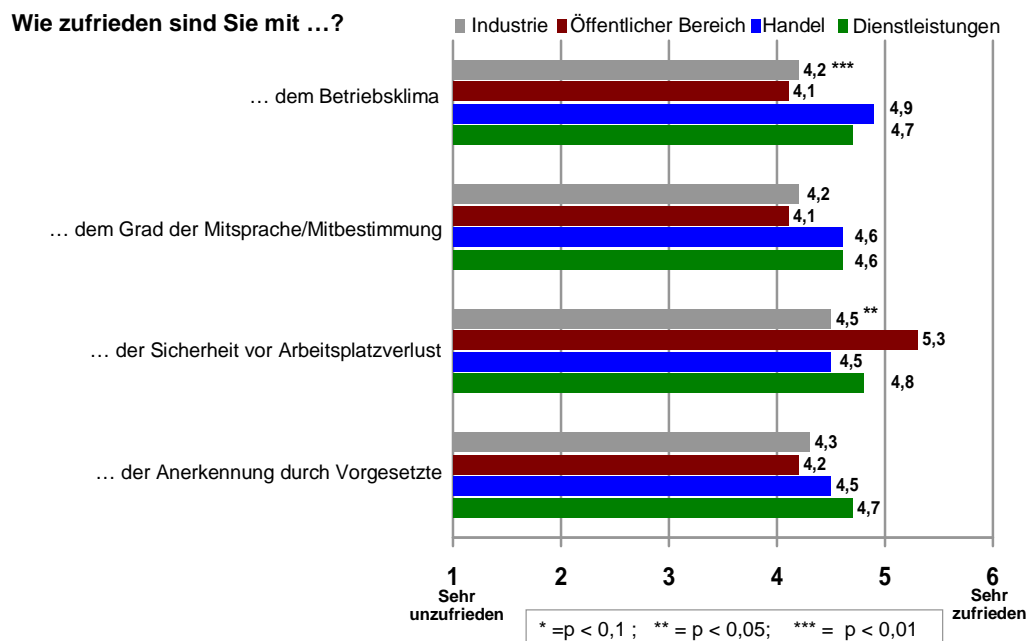


Abb. 13: Zufriedenheit mit den Arbeitsbereichen nach Sektoren (1)

Aus Abbildung 14 ist allerdings auch zu erkennen, dass die Arbeitskräfte im Dienstleistungssektor nur geringe Zufriedenheitswerte beim Gehalt aufweisen und die niedrigsten Werte im Sektorenvergleich für die Zufriedenheit mit den Sozialleistungen, während das Image des Arbeitgebers am besten bewertet wird.

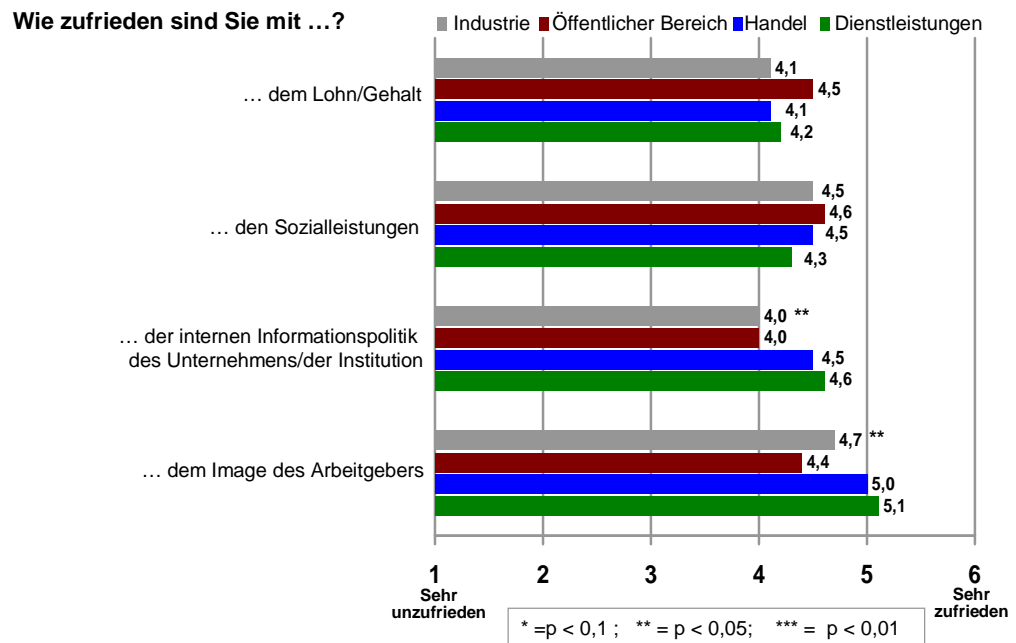


Abb. 14: Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld nach Sektoren (2)

2.2 Ergebnisse zur Lebenszufriedenheit

Aus den Bewertungen der Aussagen des Life-Satisfaction-Index (vgl. Neugarten/Havighurst/Tobin 1961) lässt sich eine hohe Lebenszufriedenheit (Abb. 15) ersehen. Es mögen nicht für alle Probanden die glücklichsten Jahre des Lebens sein und evtl. würde rückblickend vielleicht das eine oder andere anders gemacht werden, aber in Summe scheinen die Probanden in etwa das bekommen zu haben, was sie sich vom Leben erwartet bzw. erhofft hatten.

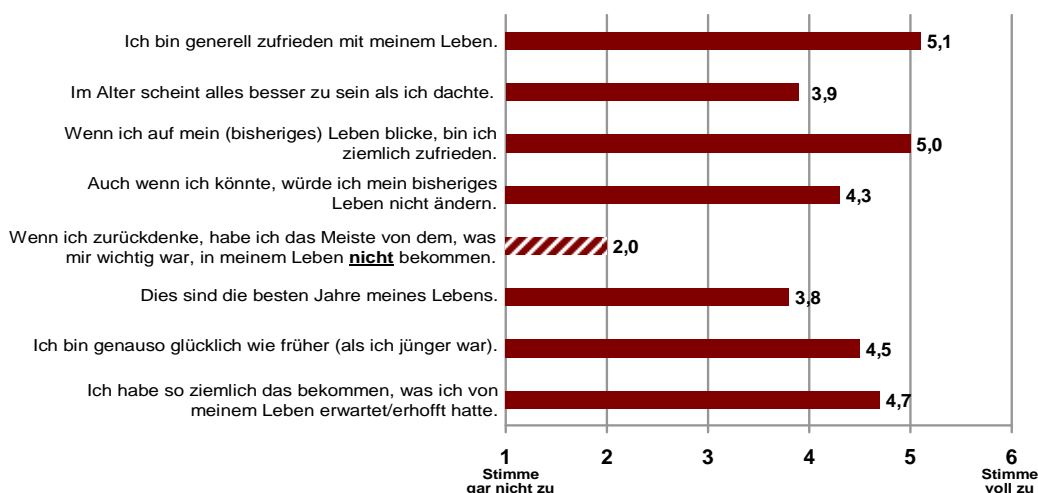


Abb. 15: Bewertung der Aussagen zur Lebenszufriedenheit

Auch wenn die Befragten aus der Industrie der letzten Aussagen weniger zustimmen als die Befragten aus den übrigen Sektoren, so ergeben sich bei der differenzierten Betrachtung nach Sektoren wenig signifikante Unterschiede. Es lässt sich insgesamt lediglich eine Tendenzaussage treffen, dass die Befragten aus der Industrie eine etwas niedrigere und die aus dem öffentlichen Bereich und dem Handel tendenziell eine etwas höhere Lebenszufriedenheit aufweisen. Befragte aus dem Dienstleistungsbereich liegen weitgehend dazwischen (Abb. 16 und 17).

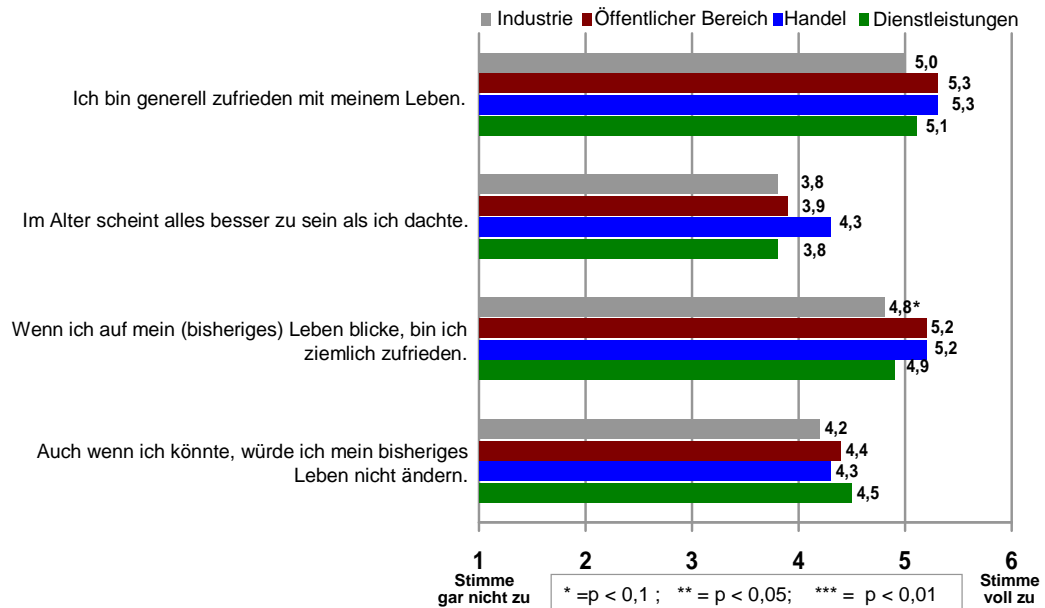


Abb. 16: Lebenszufriedenheit nach Sektoren (1)

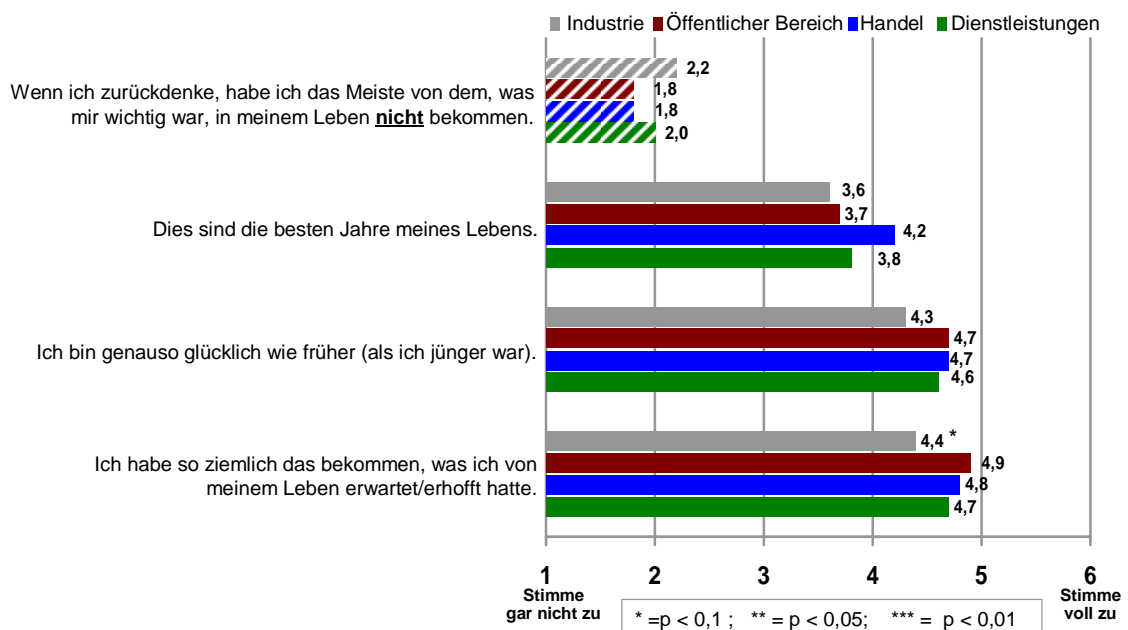


Abb. 17: Lebenszufriedenheit nach Sektoren (2)

Insgesamt zeigen die Ergebnisse erfreuliche Werte sowohl bei der Arbeits- als auch bei der Lebenszufriedenheit. Dabei schneidet der Dienstleistungssektor überdurchschnittlich gut ab und rangiert bei nahezu allen Abfragen an erster oder zweiter Stelle. Eine der wenigen Ausnahmen stellt die Zufriedenheit mit Lohn und Sozialleistungen im Dienstleistungssektor dar. Weiterhin bewerten die Befragten aus dem Dienstleistungssektor das Image ihrer Unternehmen oder Organisationen positiver als die Befragten aus dem öffentlichen Bereich und sind auch entsprechend eher stolz darauf, für ihre Arbeitgeber tätig zu sein. Allerdings weisen die sektorspezifischen Unterschiede häufig keine Signifikanz auf. Somit können aus einem Teil der Ergebnisse lediglich Tendenzaussagen abgeleitet werden.

Literatur

- Babin, B.J., Boles, J.S. (1998): Employee behavior in a service environment: a model and test of potential differences between men and women, *Journal of Marketing*, Vol. 62 No.2, 77-91
- Brayfield, A.H., Rothe, H.F. (1951): An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 35, 307-311.
- Fischer, L., Lück, H.E. (1972): Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ), *Psychologie und Praxis. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, S. 64-72.
- Frei, F., Hugentobler, M, Alioth, A., Duell, W., Ruch, L. (1996): *Die kompetente Organisation*, 2. Auflage, Zürich.
- Homburg, Ch., Stock, R. (2005): Exploring the Conditions under which Salesperson work satisfaction can lead to customer satisfaction, *Psychology & Marketing*, 22 (5), 393-420.
- König, T., Wienbrügge, F. (2010): *Arbeits- und Lebenszufriedenheit älterer Arbeitskräfte im Saarland*, Arbeitspapier der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes, abrufbar unter: http://www.uni-saarland.de/fileadmin/user_upload/extranet_uds/campus/-struktur/sonstig/KoWA/forschung/berichte/Arbeitspapier_HTW-K%C3%B6nig_Wienbr%C3%BCgge.pdf
- König, T. (2009): Segmenting the Over-Fifties Market in Six Western Countries: The Identification of Cross-National Segments, AMA Summer Educators' Conference Chicago, August 2009.
- König, T. (2007): Die Zielgruppe 50+ im internationalen Vergleich – Eine empirische Analyse von Einflussfaktoren auf das Konsum- und Innovationsverhalten, Vortrag im Rahmen des Forschungskolloquiums an der HTW des Saarlandes, 09.10.07
- König, T. (2006): Die Zielgruppe 50+ als Segmentierungsansatz im Marketing, Vortrag im Rahmen des Schwerpunkts Seniorenmarketing des Netzwerks „Generationenübergreifende Produkte und Dienstleistungen“ der HTW des Saarlandes, 07.06.06
- Martin, E., Ackermann, U., Udris, I., Oegerli, K. (1980): *Monotonie in der Industrie – Eine ergonomische, psychologische und medizinische Studie an Uhrenarbeitern*, Bern, u.a.
- Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit u. Soziales des Saarlandes (2007): „Ältere Menschen im Saarland“ Landesseniorenplan/ Erster Teil, Fortschreibung 2007.
- Neugarten, B.L., Havighurst, R. J., Tobin, S.S. (1961): The Measurement of Life Satisfaction, *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- Ruch, L., Troy, N. (1986): *Textverarbeitung im Sekretariat*, Zürich.
- Smith, W., J., Clurman, A. (2007): *Generation Ageless*, New York, Harper Collins.
- Statistisches Bundesamt (2005): 11. Bevölkerungsvorausberechnung, (Variante 5 „mittlere Bevölkerung“), Wiesbaden 2005.
- Statistisches Amt Saarland (2007): 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Presseinfo vom 22.05.2007.

United Nations, Population Division in the Department of Economic and Social Affairs (2007): "World Population Ageing 2007," unter: <http://www.un.org/esa/population/publications/WPA2007/WORLD%20POPULATION%20AGEING%202007.pdf> [08.11.2008].

United Nations (2003): "LONG-RANGE POPULATION PROJECTIONS," Proceedings of the United Nations Technical Working Group on Long-Range Population Projections, United Nations Headquarters, New York, 30 June 2003.