

PODSTICANJE ZAPOSŁJIVOSTI OSOBA SA TEŠKOĆAMA U RAZVOJU POMOĆU UREĐAJA VEŠTAČKE INTELIGENCIJE

Bojana Arsić¹, Anja Gajić², Aleksandra Bašić³, Dragana Maćešić-Petrović⁴

^{1, 2, 3, 4}Univerzitet u Beogradu, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Beograd, Srbija

¹bojana.arsic57@gmail.com, ²anjuskagajic@gmail.com, ³aleksandra@fasper.bg.ac.rs, ⁴macesicd@yahoo.com

Kratak sadržaj: Jedan od problema sa kojima se suočavaju osobe sa intelektualnom ometenošću (IO) je nezaposlenost, a zaposlenje je usko povezano sa finansijskom nezavisnošću, boljim samopouzdanjem, samopoštovanjem i motivacijom. Osim veština izvršavanja radnih zadataka, u procesu zaposlenja, podjednako su važne veštine nezavisne od samog zanimanja, a posebno se ističe razvoj komunikacije. Cilj rada je ukazivanje na značaj povećanja nivoa motivacije za zaposlenjem kod osoba sa IO, kao i na usvajanje socijalnih veština za dobijanje i održavanje zaposlenja. Kao sekundarni cilj se izdvaja ukazivanje na značaj povećanja kompetencija osoba sa IO u domenu verbalne i neverbalne komunikacije, kao i povećanja motivacije putem uređaja veštačke inteligencije.

Rad je nastao pregledom literature prikupljene putem Google Scholar pretraživača, ProQuest pretraživača i Konzorcijuma biblioteka Srbije za objedinjenu nauku – KoBson. Ključne reči pomoću kojih su prikupljeni radovi su bile intelektualna ometenost, radne veštine, intervju za posao, zaposlenje, motivacija i one su pretraživane na srpskom i engleskom jeziku.

Rezultati ukazuju da primena uređaja veštačke inteligencije može dovesti do povećanja veština neophodnih za uspešno sprovođenje intervjua za posao osoba sa IO, kao i dovesti do povećanja motivacije i samopouzdanja ovih osoba. Primena uređaja veštačke inteligencije može biti motivišući faktor, međutim njihova dostupnost još uvek nije u dovoljnoj meri rasprostranjena, ali ima veliki potencijal da postane važni element profesionalnog treninga osoba sa IO.

Ključne reči: intelektualna ometenost, zaposlenje, socijalne veštine, komunikacija, asistivna tehnologija.

IMPROVING EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES BY USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE DEVICES

Abstract: One of the problems with which people with intellectual disability (ID) face is unemployment and employment is closely related to financial independence, better confidence, self-respect and motivation. Not only executing work related tasks skillfully is important, but skills beside the career itself are equally important, especially communication development. The goal of our study is to point out the importance of increasing competence in people with intellectual disabilities in the regions of verbal and nonverbal communication through the use of artificial intelligence.

Our study came in to being after reviewing literature collected through the search engines: Google Scholar, ProQuest and the Serbian Library Consortium for Coordinated Acquisition (KOBSON). Key words used for collecting literature were intellectual disability, work skills, job interviews, employment, artificial intelligence and motivation.

Results indicated that using artificial intelligence devices can improve job interview skills, as well as increase motivation and confidence of people with ID. New technologies focused on increasing competency of people with ID can be a motivating factor in learning new skills, as well as a mean of increasing confidence. The availability of this technology is not sufficiently prevalent, but they can become an important element in training people with ID work and social skills.

Key Words: Intellectual disability, employment, social skills, communication skills, assistive technology.

1. UVOD

Jedan od problema sa kojima se suočavaju osobe sa intelektualnom ometenošću (IO) je nezaposlenost, što govori podatak da je svega 10-20% osoba sa IO u zemljama u razvoju zaposleno (Radić-Šestić, Milanović-Dobrota, Radovanović, 2012, prema Zarocostas, 2005). Zaposlenje je značajan deo razvoja identiteta svake osobe koja doprinosi društvu u kom živi (Jahoda, 1981; Judge & Klinger, 2008). Nedostatak zaposlenja može imati negativan učinak na mentalno zdravlje (Graetz, 1993; Ross & Mirowsky, 1995), a grupa autora je utvrdila postojanje značajne korelacije kod osoba sa IO (Wilson & Walker, 1993). Osim očuvanja mentalnog zdravlja, zaposlenje je usko povezano sa finansijskom nezavisnošću, boljim samopouzdanjem i samopoštovanjem (Radić-Šestić, Gligorović, Milanović-Dobrota, 2012, prema Blackorby & Wagner, 1996, Odom & Upthegrove, 1997).

Važno je istaći da osobe sa IO mogu podjednako dobro kao osobe tipične populacije, izvršavati radne zadatke, ukoliko im se pruži odgovarajuća podrška (Radić-Šestić, Gligorović & Milanović-Dobrota 2012, prema Baldrige & Veiga, 2001), što omogućava zadržavanje plaćenih poslova (Beyer & Kilsby, 1997). Kao način profesionalnog osposobljavanja osoba sa IO, u literaturi se navodi otvaranje srednjih stručnih specijalnih škola (Phelps & Hanley-Maxwell, 1997), dok se kao vidovi potencijalnog zaposlenja osoba sa IO navode zaštitne radionice, gde osobe sa IO mogu raditi uz podršku i pod supervizijom (Metzel et al., 2007). Takođe se navodi i integrisano zapošljavanje, gde bi osoba sa IO radila u društvenoj zajednici, što bi omogućilo veću socijalnu participaciju, finansijsku sigurnost i zadovoljstvo (Migliore, Mank, Grossi & Rogan, 2007).

Postoje mnoge barijere koje onemogućavaju zaposlenje osoba sa IO, a kao glavne se navode negativni stavovi prema osobama sa IO i diskriminacija (Radić-Šestić, Milanović-Dobrota & Radovanović, 2012, prema Scope, 2003). Posebno se

ističu negativni stavovi poslodavaca i kolega na poslu, ali kao jedan od potencijalnih načina rešavanja tog problema navodi se postojanje prethodnog kontakta sa osobama sa IO. Milanović-Dobrota (2018) ističe u svom istraživanju da osobe koje su imale raniji kontakt sa osobama sa IO imaju pozitivnije stavove prema zapošljavanju osoba sa IO. Osim negativnih stavova poslodavaca i kolega, kao problem se navode i stavovi samih defektologa koji rade sa osobama sa IO. U istraživanju Mekkonahija i Mece (McConkey & Mezza, 2001) 85 osoba sa IO koje su korisnici dnevnih centara je istaklo kako želi da ima zaposlenje, međutim samo njih trideset troje su defektolozi smatrali radno sposobnim.

Osim samih veština izvršavanja radnih zadataka, za dobijanje i zadržavanje zaposlenja osoba sa IO podjednako su važne veštine nezavisne od samog zanimanja, jer one doprinose radu pojedinca, mogu predvideti uspeh na poslu, kao i povećati mogućnost zapošljivosti neke osobe (Milanović-Dobrota, 2014). Pa otuda i skala za procenu Funkcionalnih životnih veština (The Assessment of Functional Living Skills – AFLS, Partington, Mueller & Partington, 2012) u sklopu protokola za procenu veština zapošljivosti procenjuje veštine pronalaženja posla, veštine potrebne za poslovni intervju, uspostavljanja interpersonalnih odnosa sa kolegama, održavanje bezbednosti na radnom mestu, kao i poznavanje rada na računaru.

Od sposobnosti neophodnih za ostvarivanje i zadržavanje zaposlenja se posebno ističe razvoj komunikacije, pa Milanović-Dobrota (2014) u svom istraživanju ukazuje da osobe sa nižim nivoom intelektualnog funkcionisanja ređe iniciraju socijalne interakcije, što može perzistirati i u radnoj sredini i posledično otežavati zapošljavanje. Osim verbalne, nedovoljno razvijena neverbalna komunikacija takođe može remetiti zapošljavanje, a ti deficiti remete reciprocitet i tok komunikacije (Morgan, Leatzow, Clark & Siller, 2014) sa potencijalnim poslodavcima. Nedostatak kontakta očima, facijalne ekspresije i gestova korelira sa neuspehom na intervjuima za posao (Stickland, Coles & Southern, 2013). Grupa autora smatra da je loša komunikacija osoba sa IO povezana sa nižim nivoom motivacije za učestvovanjem u komunikaciji, za razliku od osoba tipične populacije (Chevallier et al., 2012).

Cilj rada je ukazivanje na značaj povećanja nivoa motivacije za zaposlenjem kod osoba sa IO, kao i na značaj usvajanja socijalnih veština za dobijanje i održavanje zaposlenja. Kao sekundarni cilj se izdvaja ukazivanje na povećanje kompetencija osoba sa IO u domenu verbalne i neverbalne komunikacije, kao i povećanja motivacije putem uređaja veštačke inteligencije.

2. METOD RADA

Rad je nastao pregledom literature prikupljene putem Google Scholar pretraživača, ProQuest pretraživača i Konzorcijuma biblioteka Srbije za objedinjenu nauku – KoBson. Ključne reči pomoću kojih su prikupljeni radovi su bile intelektualna ometenost, radne veštine, intervju za posao, zaposlenje, motivacija i one su pretraživane na srpskom i engleskom jeziku.

3. ZNAČAJ MOTIVACIJE I KOMUNIKACIJE U PROCESU OSTVARIVANJA ZAPOSLENJA

Milanović-Dobrota (2018, prema Winn & Hay, 2009) ističe kako su nedostatak samopouzdanja, ali i motivacije za zaposlenje neke od barijera koja ometaju zaposlenje osoba sa IO. Takođe se naglašava da programi radnog osposobljavanja treba da se usmeravaju na motivisanje osobe za participaciju u učenju radnih operacija (Kasser, Davey & Ryan, 1992). Osobe sa IO koje su zadovoljne poslom koji obavljaju kao i atmosferom na poslu duže će se zadržati na nekom radnom mestu (Chiocchio & Frigon, 2006; Fornes, Rocco, & Rosenberg, 2008).

Teorija Decija i Rajana (Deci & Ryan, 1985, 2002) ukazuje na to da osoba može biti unutrašnje ili spoljašnje motivisana, ali da se intrinzička motivacija smatra adekvatnijom, jer osoba dobija zadovoljstvo od samog učestvovanja u toj aktivnosti (Deci, 1975). Zato je važno istaći značaj samostalnog odabira zaposlenja osoba sa IO, kao i naglasiti da motivacija za radnim angažovanjem osobe ne treba da zavisi od spoljašnjih podsticaja (Ryan, Connell, & Grolnick, 1990).

Ipak, na motivaciju osobe za zaposlenjem utiču spoljašnji, ali i unutrašnji faktori, kao što su psihološki stavovi o sopstvenoj radnoj efektivnosti i autonomiji (Deci & Ryan, 1985). Osobe koje su motivisane za rad sebe smatraju, kompetentnijim, sposobnijim i samostalnijim (Vroom & Deci, 1992), a grupa autora (Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999) ističe kako je motivacija ključni faktor u dobijanju, ali i održavanju zaposlenja.

Intervju za posao je način dobijanja zaposlenja i participacije na tržištu rada (Higgins, Koch, Boughfman, & Vierstra, 2008), međutim za uspešnost u tom domenu je neophodno posedovanje razvijenih socijalnih veština, što pretpostavlja razvoj verbalne i neverbalne komunikacije (Albert, 1971). Uspeh na intervjuu za posao je povezan sa razvojem verbalne i neverbalne komunikacije (Tay, Ang & VanDyne, 2006), što ukazuje da osoba sa IO, ukoliko želi da poveća svoje performanse za intervju na poslu i posledično mogućnosti zaposlenja, mora osnažiti svoje sposobnosti komunikacije. Osim razvoja verbalne i neverbalne komunikacije, kao još jedna od ključnih stvari ističe se i samopouzdanje osobe (Hall, Gradt-Jackson, Goetz & Musu-Gillette, 2011).

4. NAČINI PODSTICANJA MOTIVACIJE I KOMUNIKACIJE OSOBA SA IO PUTEM UREĐAJA VEŠTAČKE INTELIGENCIJE

Moguće je povećati kompetencije u socijalnim veštinama kod osoba sa IO korišćenjem uređaja veštačke inteligencije. Grupa autora smatra da primena ovih uređaja može imati prednosti nad tradicionalnim metodama podučavanja ovih veština, među kojima se kao ključne navode mogućnost za veliki broj ponavljanja određene veštine, aktivna participacija učesnika i doslovna reprezentacija životnih situacija (Issenberg et al., 2005),

Kumazaki i saradnici (2019) su sproveli studiju gde su koristeći čovekolikog robota, putem igre uloga, povećavali kompetencije osoba sa IO na samom intervjuu za posao. Pomoću robota su podučili osobe sa IO da razumeju stajnu tačku onoga ko sprovodi intervju, naučili su ih kako da razumeju gestove, kao i njihov značaj. Takođe, uočeno je povećanje motivacije i samopouzdanja osoba sa IO za učenjem socijalno adekvatnih oblika ponašanja tokom intervjuu za posao.

Hirokazu i saradnici (Hirokazu et al., 2019) su sprovedli studiju gde su se usmerili na poboljšanje veština neverbalne komunikacije prilikom intervjua za posao kod 29 ispitanika uzrasta od 18-27 godina. Učesnici su bili podeljeni u dve grupe gde je jedna imala obuku i intervju od strane robota, a druga od strane čoveka. Utvrđeno je veće poboljšanje kod grupe ispitanika koja je imala kontakte sa robotom u domenima neverbalne komunikacije, samopouzdanja kao i motivacije.

Strickland i saradnici (Strickland et al., 2013) su vršili obuku nad 26 ispitanika uzrasta od 18-31 godine sa ciljem da poboljšaju ispitanicima veštine prilikom intervjua za posao, popunjavanja onlajn prijave za posao i prilagođavanje prijave u skladu sa tipom posla. Intervju se bazirao na postavljanju pitanja koja se odnose na motivaciju osobe za konkretan posao, zatim na prethodno iskustvo navedeno u biografiji, kao i veštinama koje osoba poseduje za konkretan posao. Obuka je vršena od strane čovekolikog robota. Svi ispitanici su nakon sprovođenja obuke naglasili kako smatraju da su njihove kompetencije u navedenim domenima povećane, ali i da je najveći učinak intervencije bio na njihovo samopouzdanje i motivaciju.

Smit i saradnici (Smith et al., 2015) su takođe sprovedli obučavanje za intervju za posao putem veštačke inteligencije nad uzorkom od 26 ispitanika, uzrasta 18-31. godinu. Međutim efekti obuke su evaluirani šest meseci nakon same obuke i pronađeno da je 88.5% uzorka imalo retenciju veština stečenih obukom, što govori o dugotrajnosti efekata ovakvog tipa obučavanja.

5. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Motivacija osoba sa IO često zavisi od spoljašnjih faktora, što predstavlja otežavajuću okolnost kada treba da stupe na tržište rada. Nedovoljno razvijena intrinzička motivacija za zaposlenjem može biti povezana i sa niskim samopouzdanjem koje osobe sa IO često imaju. Razvoj socijalnih veština je još jedan od ključnih faktora za uspostavljanje i održavanje zaposlenja, a kao prvi korak stupanja na radno mesto navodi se intervju. Inicijalni razgovor sa poslodavcem predstavlja jednu od prepreka ka zaposlenju osoba sa IO zbog deficita u verbalnoj i neverbalnoj komunikaciji, snižene motivacije i samopouzdanja.

Nove tehnologije usmerene na povećanje kompetencija osoba sa IO mogu biti motivišući faktor, kao i sredstvo osnaživanja samopouzdanja. Dostupnost ovih tehnologija još uvek nije u dovoljnoj meri rasprostranjena, ali one mogu postati značajan element u podučavanju osoba sa IO radnim i socijalnim veštinama.

6. LITERATURA

- [1] Albert, M. (1971). *Silent messages: Implicit communication of emotions and attitudes*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- [2] Baldrige, D.C., & Veiga, J.F. (2001). Toward a greater understanding of the willingness to request an accommodation: Can requesters' beliefs disable the Americans with Disabilities Act. *Academy of Management Review*, 26(1), 85-99.
- [3] Beyer, S., Kilsby, M. (1997). Supported employment in Britain. *Tizard Learning Disability Review*, 2(2), 6-14.
- [4] Blackorby, J., Wagner, M. (1996). Longitudinal post-school outcomes of youth with disabilities: Findings from the national longitudinal transition study. *Exceptional Children*, 62(5), 399-413.
- [5] Chevallier, C., Kohls, G., Troiani, V., Brodtkin, E.S., Schultz, R.T. (2012). The social motivation theory of autism. *Trends in Cognitive Science*, 16(4), 231-239.
- [6] Chiocchio, F., Frigon, J. Y. (2006). Tenure, satisfaction, and work environment flexibility of people with mental retardation. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 175-187.
- [7] Deci, E. L. & Chandler, C.L. (1986). The Importance of Motivation for the Future of the LD Field. *Journal of Learning Disabilities*, 19(10), 587-94.
- [8] Deci, E.L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum Press.
- [9] Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum Press.
- [10] Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: The University of Rochester Press.
- [11] Fornes, S., Rocco, T. S., & Rosenberg, H. (2008). Improving outcomes for workers with mental retardation. *Human Resource Development Quarterly*, 19(4), 373-395.
- [12] Graetz, B. (1993). Health Consequences of Employment and Unemployment: Longitudinal Evidence for Young Men and Women, *Social Science and Medicine* 36(6), 715-24.
- [13] Hall, N.C., Gradt-Jackson, S.E., Goetz, T., Musu-Gillette, L.E. (2011). Attributional retraining, self-esteem, and the job interview: benefits and risks for college student employment. *Journal of Experimental Education*, 79(3), 318-339.
- [14] Higgins, K. K., Koch, L. C., Boughfman, E. M., & Vierstra, C. (2008). School-to-work transition and Asperger syndrome. *Work*, 31(3), 291-298.
- [15] Hirokazu, K., Muramatsu, T., Yoshikawa, Y., Blythe, A.C., Matsumoto, Y., Higashida, H., Yuhi, T., Ishiguro, H., Mimura, M., & Kikuchi, M. (2019). Job interview training targeting nonverbal communication using an android robot for individuals with autism spectrum disorder. *Autism*, 23(6), 1586-1595.
- [16] Issenberg, S.B., McGaghie, W.C., Petrusa, E.R., Lee Gordon, D., Scalese, R.J. (2005). Features and uses of high-fidelity medical simulations that lead to effective learning: a BEME systematic review. *Medical teacher*, 27(1), 10-28.
- [17] Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184-191.
- [18] Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). *Job satisfaction. Subjective well-being at work*. In M. Eid & R. L. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York: Guilford Publications.
- [19] Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. M. (1992). Motivation and employee-supervisor discrepancies in a psychiatric vocational rehabilitation setting. *Rehabilitation Psychology*, 37, 175-187.
- [20] Kumazaki, H., Muramatsu, T., Yoshikawa, Y., Matsumoto, Y., Ishiguro, H., Mimura, M., & Kikuchi, M. (2019). Role-Play-Based Guidance for Job Interviews Using an Android Robot for Individuals With Autism Spectrum Disorders. *Frontiers in Psychiatry*, 10(239), 1-7.
- [21] McConkey, R., & Mezza, F. (2001). The employment aspirations of people with learning disabilities attending day centres. *Journal of Learning Disabilities*, 5(4), 309-318

- [22] Metzel, D. S., Boeltzig, H., Butterworth, J., Sulewski, J. S., & Gilmore, D. S. (2007). Achieving community membership through community rehabilitation provider services: Are we there yet? *Intellectual and Developmental Disabilities*, 45(3), 149–160.
- [23] Migliore, A., Mank, D., Grossi, T., & Rogan, P. (2007). Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(5), 5–19.
- [24] Milanović-Dobrota, B. (2014). Generičke radne veštine učenika sa lakom intelektualnom ometenošću. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 13(4), 379–393.
- [25] Milanović-Dobrota, B. (2018). Barijere u zapošljavanju osoba sa intelektualnom ometenošću. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 17(2), 189–212.
- [26] Milanović-Dobrota, B., Radić-Šestić, M., Kaljača, S., Dučić, B. (2013). Percepcija sopstvene efikasnosti srednjoškolaca sa lakom intelektualnom ometenošću na praktičnoj nastavi. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 12(1), 63–77.
- [27] Morgan, L., Leatzow, A., Clark, S., Siller, M. (2014). Interview skills for adults with autism spectrum disorder: a pilot randomized controlled trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(9), 2290–2300.
- [28] Odom, A. C., & Upthegrove, M. (1997). Moving toward employment using AAC: Case study. *Augmentative and Alternative Communication*, 13(4), 258–262.
- [29] Partington, J., Mueller, M., & Partington, J. (2012). *The Assessment of functional living skills (The AFLS)*.
- [30] Phelps, A. & Hanley-Maxwell, C. (1997). School-to-work transitions for youth with disabilities: A review of outcomes and practices. *Review of Educational Research*, 67 (2), 197–226.
- [31] Radić-Šestić, M., Gligorović, M., Milanović-Dobrota, B. (2012). *Problems of employment and job accommodation of persons with cerebral palsy*. Second international scientific conference – Special education and rehabilitation.
- [32] Radić-Šestić, M., Milanović-Dobrota, B., Radovanović, V. (2012). Odnos društva prema osobama sa ometenošću. *Sociološki pregled*, 46(4), 561–582.
- [33] Ross, C., & Mirowsky, J. (1995). Does Employment Affect Health? *Journal of Health and Social Behaviour*, 36(3), 230–43.
- [34] Ryan, R.M., Connell, J.P., & Grolnick, W.S. (1990). When achievement is not intrinsically motivated: A theory of selfregulation in school. In: Boggiano, A.K. & Pittman, T.S., *Achievement and motivation: A social-developmental perspective* (pp 167–188). New York: Cambridge University Press.
- [35] Scope, (2003). Report reveals employers fearful of recruiting disabled people. *Management Services*, 47(5), 8–9.
- [36] Smith, M.J., Flemming, M.F., Wright, M.A., Losh, M., Boteler Humm, L., Olsen, D., Bell, M.D. (2015). Brief Report: Vocational Outcomes for Young Adults with Autism Spectrum Disorders at Six Months After Virtual Reality Job Interview Training. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(10), 3364–3369.
- [37] Strickland, D. C., Coles, C. D., Southern, L. B. (2013). Job tips: A transition to employment program for individuals with autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 43(10), 2472–2483.
- [38] Tay, C., Ang, S., VanDyne, L. (2006). Personality, biographical characteristics, and job interview success: A longitudinal study of the mediating effects of interviewing self-efficacy and the moderating effects of internal locus of causality. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 446–454.
- [39] Vroom, V. H., & Deci, E. L. (1992). *Management and motivation (2nd ed.)*. London and Baltimore: Penguin.
- [40] Wanberg, C., Kanfer, R. & Rotundo, M. (1999). Unemployed Individuals: Motives, Job Search Competencies, and Job Search Constraints as Predictors of Job Seeking and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 897–910.
- [41] Wilson, L. & Walker, G. (1993). Unemployment and Health: A Review. *Public Health*, 107(3), 153–62.
- [42] Winn, S. & Hay, I. (2009). Transition from school for youths with a disability: Issues and challenges, *Disability & Society*, 24(1), 103–115.
- [43] Zarocostas, J. (2005). Disabled still face hurdles in job market, The Washington Times: A16.