

Dr. sc. Mijo Biličić
Pomorski fakultet u Rijeci
Studentska 2
51000 Rijeka

Pregledni članak
UDK: 331.101.3-057
316.628-057
Primljeno: 18. travnja 2006.
Prihvaćeno: 24. travnja 2006.

ČIMBENICI PRIVLAČENJA RADU NA MORU ILI NA KOPNU

Autor izlaže čimbenike privlačnosti rada na moru ili kopnu iz tri empirijska istraživanja provedena 1974., 1979. i 1992. godine. Podacima tih istraživanja dokazuje se tvrdnja da su za ostanak u pomorskom zanimanju presudne sile privlačnosti radnog mjesta na brodu. Te sile izlažu se kroz pojmove opredijeljenosti za plovidbu, napuštanje službe, stupanj aktivnosti ili vrijeme plovidbe za registracije, zadovoljstvo poslom na brodu, stupanj hijerarhijskih odnosa i način provođenja slobodnog vremena na brodu.

Ključne riječi: *niska, srednja i visoka opredijeljenost za plovidbu, napuštanje službe, aktivni i nestalni pomorci, zadovoljstvo i nezadovoljstvo poslom, provođenje slobodnog vremena*

1. RAZLOZI I TEORIJSKE OSNOVE

U većini razvijenih zemalja ima manjih ili većih teškoća u pribavljanju visokostručnog kadra na brodovima. Mogućnosti dobro plaćenih poslova na kopnu odvlače mlade ljude od pomorskog zanimanja, a već izobražene pomorce od plovidbe. To pitanje postaje aktualno 1970-ih godina u zemljama Zapada, a u ostalim zemljama kasnije, ovisno o tome kako su se ekonomski razvijale. U Republici Hrvatskoj oštrina toga pitanja ublažena je propadanjem brodarskih kompanija 1990-ih godina i viškom pomoraca prethodnih desetljeća. No, to pitanje postaje sve aktualnije kako u našoj zemlji raste ekonomski standard i kako se uhodavaju kanali zapošljavanja naših pomoraca u stranim kompanijama. Nećemo se baviti pitanjima izbora pomorskog zanimanja, već samo čimbenicima rada na moru gotovih pomoraca.

Razni čimbenici utječu na to hoće li se pomorac opredijeliti za rad na moru i hoće li to opredjeljenje provoditi ustrajnim radom na brodu. Teorijski okvir za određenje opredijeljenosti pomoraca postavilo je više autora: Aubert i Arner

1962. g. kada su razložili sile na kopnu i moru koje djeluju na pomorce, March i Simon 1958. g. kada su utvrdili što motivira članove da sudjeluju u radu organizacije, te Herzberg i suradnici 1957. g. kada su podrobno obradili izostajanje s posla i fluktuaciju radnika.

Velika vjerojatnost rada na brodu je kod pomorca kojeg privlače sile s mora, a to su rani izbor zanimanja, usmjereno pomorsko obrazovanje, zadovoljstvo plaćom, pozitivna stajališta o životu na moru i dobri odnosi s nadređenima, te na kojeg djeluju odbojne sile s kopna, a to su obiteljski problemi i niske plaće. S druge strane, vjerojatno će odustati od plovidbe pomorac kojeg privlače sile s obale kao što su nepomorsko obrazovanje, bračna i roditeljska čuvstva te izgledi za dobro zaposlenje i veću plaću na kopnu. Odustat će od plovidbe i oni koje odbijaju sile s mora kao što su zrelije godine, teško podnošenje odvojenosti od obitelji, nezadovoljstvo plaćom i loši odnosi s nadređenima.

Tvrdnje koje dokazujemo podacima anketiranja pomoraca su da na odnos prema radu na brodu djeluju različite sile s mora i kopna i da na stvarno postupanje više utječu sile s kopna, a na postojanost stajališta više čimbenici radnog mjesta.

2. OPREDJELJIVANJE POMORACA

Prvo ćemo izložiti podatke iz istraživanja B. Mannheima i E. Rosensteina, provedenog 1974. godine u Izraelu, iz razloga znanstvene ozbiljnosti njihova rada. Oni su anketirali 311 pomoraca svih brodskih odjela, uključivo i pomorce koji su odustali od plovidbe. Zahvatili su relevantni dio populacije. Anketa je provedena pomoću upitnika na brodovima za aktivne i na neutralnim mjestima za odustale pomorce. Demografski podaci prikupljeni su prema kartonima luka i ministarstva pomorstva. Postavljene su tri glavne skupine pitanja: o odnosu prema radnom mjestu, o privlačnosti zanimanja, prepoznavanja u zanimanju te o zadovoljstvu s radnim mjestom. Prema odgovorima utvrđene su četiri skupine pomoraca s obzirom na namjeru napuštanja ili zadržavanja službe: 1. niskoopredijeljeni (žele otići za manje od 5 godina), srednje opredijeljeni (žele otići poslije 5 godina), neopredijeljeni (žele otići, ali ne znaju kada) te visokoopredijeljeni (odlučno ne žele otići) (Mannheim, Rosenstein, 1975: 55-56).

Među časnicima bilo je samo 14% visokoopredijeljenih, a među nižim zvanjima 21%. Neopredijeljenih je među časnicima 23%, a među nižim zvanjima 42%. Niska opredijeljenost se kreće od 31 do 33%, a najviša je kod drugog časnika palube (55%) i drugog časnika stroja (68%). Vjerojatni razlog je što trebaju još sedam godina raditi do višeg zvanja, a ostala zvanja ne trebaju tako dugo čekati. Uz to, kod viših zvanja jača je povezanost s morem, više su uložili u zanimanje i visoka je cijena napuštanja (o ovome vidjeti više u: Becker, 1960: 32-40; Hrebinek, Alutto, 1972: 555-573).

S obzirom na brodske odjele viši postotak niske opredijeljenosti pokazuju radiočasnici i strojari. S obzirom na životnu dob najviša opredijeljenost je među starijima i onima s najdužim stažom, a najniža među pomorcima srednje dobi i srednje dužine staža. Postoje razlike između opredijeljenih i neopredijeljenih s obzirom na zadovoljstvo poslom, ali se ne može reći da je zadovoljstvo povezano s opredijeljenošću. Opredijeljeni mlađi časnici zadovoljniji su poslom od neopredijeljenih i to u vezi sljedećih aspekata rada: zahtjeva i uvjeta radnog mjesta, sigurnosti, mogućnosti veće zarade, učinkovitosti zapovjedništva, komunikacije i poslovanja poduzeća. Visokoopredijeljeni pomorci nižeg zvanja zadovoljniji su zahtjevima radnog mjesta i osobnim nagrađivanjem od neopredijeljenih, ali su kritični prema brodskom zapovjedništvu i prema nadređenima u upravi poduzeća (Mannheim, Rosenstein, 1975: 56-57).

Na stavove o napuštanju plovidbe utječu žene pomoraca u prvih 5 godina braka tako što ih one potiču na iskrcaj ili samo time što im nedostaju. Vrlo mala djeca također čine pomorce osjetljivima na odvojeni život i bude im želju da se vrate obitelji. Zanimljivo je da ekonomski standard ne određuje jačinu opredijeljenosti. Opredijeljeni su jednako zastupljeni među onima s visokom i onima s niskim standardom. Na opredijeljenost više utječe ekonomska razvijenost područja iz koga su pomorci. Niže osoblje iz manje razvijenih krajeva odlučnije je u visokoj ili niskoj opredijeljenosti, dok je osoblje iz razvijenih krajeva najneodređenije u opredjeljivanju (Mannheim, Rosenstein, 1975: 58-59).

3. NAPUŠTANJE ZANIMANJA

Glavni čimbenik napuštanja zanimanja je specijalnost i pripadnost brodskom odjelu. U trogodišnjem razdoblju fluktuacija u odjelu palube bila je 3,6% godišnje, u radioodjelu 8,7%, u strojarnici 10,6% (drugi časnici stroja 26,9%). Niže osoblje u svim odjelima ima fluktuaciju od 10-12% godišnje.

Pokazatelj mogućeg odustajanja od plovidbe je stupanj aktivnosti ili vrijeme provedeno na moru u odnosu na ukupno vrijeme pomorske registriranosti. Dvostruko veće vrijeme provedeno na moru imaju zaposleni u odnosu na odustale, a trostruko više odustalih su nestalno plovili u odnosu na zaposlene. Slabo opredijeljeni časnici su nestalni u plovidbi. Takvi čine oko 5% zaposlenih časnika i to je blizu stopi napuštanja zanimanja. Odustali časnici imaju sljedeća obilježja: mlađi su od 30 godina, skloni postizanju višeg obrazovanja, nisu zaduženi, rano su izabrali zanimanje i brže napredovali. Odustali uglavnom izjavljuju da ih je na plovidbu navela "ljubav prema moru". Ta ljubav ih je očito privukla, ali ih nije zadržala u plovidbi (Mannheim, Rosenstein, 1975: 60-61).

U odluci časnika da napuste plovidbu glavnu ulogu ima razočaranje kvalitetom posade. Iz toga razloga odustalo je 43% časnika. Preostalih 57% odu-

stalih otišli su jer su ih privlačili čimbenici s kopna (Mannheim, Rosenstein, 1975: 62). Razlozi odustajanja prema odjelima su sljedeći: kod polovice radio-časnika i nešto manje od polovice ostalih, motiv plovidbe je vidjeti svijeta i uštedjeti novca, a nakon toga oni odlaze. Časnici palube skloni su napuštanju pomoračkog zvanja zbog razočaranja i sukoba, a strojari odlaze uglavnom iz obiteljskih razloga i mogućnosti nalaženja boljeg posla na kopnu.

Iz analize stajališta možemo zaključiti da na napuštanje zanimanja djeluje privlačnost s kopna i dostupnost opcija na obali, ali da konkretna napuštanja uzrokuje privlačenje s mora, odnosno zadovoljstvo u radu na brodu. U sprječavanju napuštanja plovidbe u prvih 5 godina odlučujuću ulogu mogu imati nadređeni časnici i politika kompanije. Svi oni trebaju djelovati tako da oslabe pritiske s kopna i povećaju privlačnost rada na brodu.

4. STUPANJ AKTIVNOSTI POMORACA

Ponašanje djelatnika na poslu mjeri se u znanosti preko produktivnosti i izostajanja s posla. No to se ne može izravno primijeniti na pomorstvo. Produktivnost svakoga člana posade mora dosezati razinu koja omogućuje normalno i sigurno funkcioniranje broda. Ako netko ne postiže tu razinu mora biti zamiñjenjen. Izostajanje s posla je nemoguće nakon ukrcaja na određeni brod i događa se samo u slučaju očite bolesti. Iz tih razloga neki znanstvenici uzeli su kao pokazatelj ponašanja tzv. stupanj aktivnosti ili omjer vremena provedenog na moru prema ukupnom vremenu pomoračke registracije.

Spomenuti istraživači Mannheim i Rosenstein (1975. b) na bazi iste ankete opširnije izlažu stupanj aktivnosti pomoraca. Na osnovi dužine službe utvrđena je razlika između aktivnih, djelomično aktivnih i nestalnih pomoraca. Ponašanje pomoraca indicirano je preko pitanja o zahtjevima i uvjetima posla, o materijalnim nagradama, djelotvornosti nadređenih, odnosima sa suradnicima i aktivnostima kompanije. Na svako pitanje moglo se odgovoriti sa "slažem se", "ne slažem se" i "neodlučan sam".

Najintenzivniji stupanj aktivnosti pomoraca je tijekom prve dvije godine službe. U narednim godinama dolazi do postupnog smanjivanja i ustaljivanja vremena rada na moru. Tijekom prvih 6-7 godina pomorac provede na moru 75% vremena, a tijekom 8-10 godine oko 60% (Mannheim, Rosenstein, 1975: 44).

Prvi čimbenik koji pridonosi manjem stupnju aktivnosti je pritisak obitelji: jadikovke i poteškoće žene, čežnja djece za ocem i oca za djecom. Drugi je ekonomski čimbenik. Časnici koji su ekonomski motivirani i oni koji su na putu da ostvare svoje ekonomske ciljeve aktivniji su od časnika koji nemaju ekonomske motivacije ili koji su već postigli željeni standard (Mannheim, Rosenstein, 1975: 45)

Prema Herzbergu odsustvo s posla najčešće je rezultat negativnog stava spram posla i manjka zadovoljstva na radnom mjestu (Herzberg et al., 1957: 107). Anketa pokazuje da su aktivni časnici zadovoljniji sa zahtjevima posla te s djelotvornosti nadređenih i odnosima s njima. Zadovoljstvo je povezano s boljim ponašanjem na poslu. Aktivni časnici imaju pozitivno mišljenje o nadređenima. Teško je procijeniti jesu li se oni tijekom godina navikli na nadređene i postali manje kritični prema njima ili se radi o stvarnim kvalitetama nadređenih kojima oni stvaraju osobnu odanost podređenih časnika.

Nadalje, anketa pokazuje da zadovoljstvo s plaćom uzrokuje veću aktivnost, a sigurnost posla više vodi nestalnosti. Većoj nestalnosti časnika pridonosi nemogućnost nalaženja posla na kopnu, pa npr. časnici palube pritisak obitelji rješavaju tako da manje plove. Njih 36% vidi slabe, a 26% dobre mogućnosti nalaženja posla na obali, dok 4% časnika stroja vidi slabe, a 41% dobre mogućnosti nalaženja posla na kopnu. Radiočasnici su između tih postotaka (Mannheim, Rosenstein, 1975: 48). Časnici stroja ipak se vraćaju plovidbi i to, kako navode, zbog ljubavi prema moru i osjećaja sigurnosti na tom poslu.

5. ZADOVOLJSTVO POSLOM NA BRODU

Prethodno istraživanje potvrđuje da je za stupanj opredijeljenosti za rad na moru i stupanj stvarne plovidbene aktivnosti pomoraca jako važno kakvi su uvjeti i odnosi na brodu. Te uvjete i odnose kao čimbenike zadovoljstva i nezadovoljstva istražio je M.R. Wall nekoliko godina poslije. Metodologija M. Walla je znanstveno korektna, ali i prilično složena i tražila bi previše prostora pa je nećemo iznositi.

Prema mišljenjima pomoraca glavni čimbenici zadovoljstva poslom na brodu su sljedeći: zanimljivost samog posla, sigurnost na poslu, odgovarajući radni uvjeti, status, plaća, izobrazba, dopust i veze s obitelji (Wall, 1980: 164).

Možemo tvrditi da pomorcima čine zadovoljstvo radne situacije u kojima ima događaja i rješavanja zadataka, a da ne vole situacije jednoličnih radnji i minimalne odgovornosti. Ljudska strana radnih uvjeta stvara zadovoljstvo ako se ljudi slažu i dopunjuju, ako odgovarajuće koriste sredstva i postižu dobro funkcioniranje brodskih sustava. Fizička strana radnih uvjeta stvara zadovoljstvo kada se navikne na određene prostorije, aparate i uređaje, kada se u njima dobro snalazi i s njima dobro rukuje.

Zadovoljstvo stvara uvažavanje svakoga po rangi, povlasticama i plaći. Odgovarajuće tretiranje u skladu s rangom i priznavanje svega što rangi pripada pomorcima je tradicionalno važno. Međutim, kako tehničko i humanističko obrazovanje pomoraca postaje sve više, tako jačaju shvaćanja u mlađim pomorcima da svi zaslužuju tretman vrijednih članova kolektiva i da svima valja omogućiti afirmaciju u radu. Plaća čini veliko zadovoljstvo mlađim pomorcima, od kojih

mnogi kupuju prvi puta što sami žele. No, plaća je veoma važna i starijim pomorcima jer im omogućuje viši standard života i uvažavanje članova obitelji, prijatelja i susjeda. Dopunska izobrazba je pomorcima važan izbor zadovoljstva, jer znači prekid s uobičajenom rutinom i stjecanje novih uvida i iskustava na tehnološkom planu i novih poznanstava na ljudskom planu. Posebno važan izvor zadovoljstva su dopust i veze s obitelji. Većina pomoraca ima pojačanu potrebu za stalnim informacijama o obitelji. Te informacije stvaraju i održavaju im osjećaj da sudjeluju u životu obitelji svaki dan i da su i dalje povezani sa zbivanjima na obali.

Prema istraživanju koje koristimo, glavni čimbenici nezadovoljstva poslom na brodu su razina opskrbe, smještaj i radni uvjeti te mogućnosti promaknuća, izobrazbe i utjecaja na odluke (Wall, 1980: 165).

Suvremeni brodovi veći dio vremena plove, malo borave u lukama i slaba opskrba dijelovima uređaja, gorivom, namirnicama i raznim stvarima za osobne potrebe glavni je čimbenik nezadovoljstva pomoraca. Sitni nedostaci zajedničkih prostorija i osobnih kabina svakodnevno ozlojeđuju pomorce u većoj mjeri no što to uprave kompanija uočavaju. Radni uvjeti su izvor nezadovoljstva kada uređaji slabo funkcioniraju, a ljudi nemaju obzira jedni prema drugima i ne uočavaju negativne posljedice svojih postupaka. Časnici u pravilu nisu zadovoljni dinamikom promaknuća. Uprave brodarskih kompanija moraju više informirati o potrebama za časničkim kadrom, s obzirom na tržišne uvjete i mogućnosti izdvajanja za plaće, te o politici i kriterijima promaknuća. Ako nema takvih informacija, osobne nestrpljivosti za promaknućem pretvaraju se u jača nezadovoljstva.

Stalne promjene tehnologije stvaraju kod dijela zaposlenih strah da su im vještine zastarjele i da će ostati bez posla. To sve više zahvaća i pomorce, pa se potreba ovladavanja novim znanjima i vještinama doživljava kao prijetnja, tim više ako se stjecanje tih novih znanja i vještina prebacuje na pomorce kao uvjet za sklapanje ugovora. No, i kada kompanije organiziraju dopunsku izobrazbu ona može biti izvor nezadovoljstva ako sudionici nakon uspješno završenog usavršavanja očekuju promaknuće, a ono izostane.

Mogućnost utjecaja na odluke zapovjednika i upravu kompanije su izvor nezadovoljstva jer su u brodarstvu vrlo snažne tradicije nepogrešivosti nadređenih i neuvažavanja mišljenja podređenih. Mogućnosti utjecaja na odluke se poboljšavaju, ali pomaci su spori i mali, doduše veći među časnicima na brodu no u razmjerima kompanije.

6. ČIMBENICI HIJERARHIJE I SLOBODNOG VREMENA

Hijerarhijske odnose i provođenje slobodnog vremena kao čimbenika rada na moru ili kopnu istražili smo vlastitom anketom u proljeće 1992. godine. Upitnik je imao 48 pitanja o odnosima u radu i slobodnom vremenu. Na pitanja je odgovorilo 38 članova tri broda Croatia linea. Rezultati pokazuju snažnu prisutnost hijerarhije i nesadržajno provođenje slobodnog vremena, što nikako nisu faktori zadovoljstva za obrazovane mlade ljude.

Na tradicionalnu hijerarhiju ukazuju odgovori na više pitanja u kojima se anketirani slažu od 60 do 70%. Časnik rješava probleme iskrcaja i ukrcaja tereta tako da traži mišljenje višeg (63,2%), zapovjednik stalno nadgleda iskrcaj i ukrcaj (68,4%), izvješća prije isplovljavanja daju se uvijek (89,4%), reakcija zapovjednika na dobro obavljen posao je da to smatra uobičajenim (62,6%), tj. bez pohvala i sl. Protivno hijerarhijskim odnosima je odgovor da zapovjednik kada je posao loše obavljen reagira tako da razumije i pokušava pomoći (55,3%) (Biličić, 1992: 28-31). K ovome valja dodati visoko slaganje anketiranih u tome da uprava kompanije uopće ne uvažava interese posade broda (71,8%), (Biličić, 1992: 34). Možemo zaključiti da kruti hijerarhijski odnosi ne zadovoljavaju stručnjake specijaliste kakvima postaju pomorski časnici i to je čimbenik koji odbija od plovidbe sve one koji imaju alternativu na obali.

Drugi problem je u načinu provođenja slobodnog vremena za plovidbe i u lukama. Slobodno vrijeme na brodu provodi se tako da se svatko odmara kako zna i umije, čekajući da nastupi na dužnost. Za plovidbe kad se ne radi vrijeme se uglavnom provodi tako da se razgovara, šali, karta ili spava, a vrlo malo se čita, sportski rekreira (iako postoje prostorije i sprave), uči ili kvalitetno zabavlja. Različitost sklonosti između starijih i mlađih, časnika i mornara, nautičara, strojara i kuhara – konobara često se prevladava u obilnom zajedničkom jelu i piću. To podiže važnost kuhara, ali smanjuje tjelesnu i zdravstvenu sposobnost posade (Biličić, 1993: 115-117). Možemo tvrditi kada bi se slobodno vrijeme sadržajnije i kvalitetnije provodilo bilo bi manje trvenja i sitnih svađa, manje bi se patilo za obitelji ili opijalo po dolasku u luke.

7. ZAKLJUČAK

Pomorci ustraju u radu na moru ili napuštaju plovidbu ovisno prvenstveno o silama koje na njih djeluju iz radnog mjesta na brodu. Tri empirijska istraživanja provedena 1974., 1979. i 1992. godine iznose potvrđene čimbenike koji utječu da obrazovani i iskusni pomorci ustraju ili odustanu od rada na moru. O čimbenicima se zaključuje preko stavova časnika i ostalih članova posada.

Stavovi su okupljeni u pojmovima: opredijeljenost (niska, srednja i visoka) za ostanak u službi, napuštanje službe i zanimanja, zadovoljstvo poslom, stupanj aktivnosti ili plovidbe tijekom vremena registracije, stupanj hijerarhijskih odnosa i način provođenja slobodnog vremena.

Visokoopredijeljenih za rad na moru je od jedne šestine do jedne petine članova posade, neopredijeljenih je od jedne do dvije petine, a niskoopredijeljenih oko jedne trećine (drugi časnici preko 50%). Najviše niskoopredijeljenih je radiočasnika i strojara, a najviše visokoopredijeljenih je među starijima i pomorcima s dužim stažom. Visokoopredijeljeni časnici zadovoljniji su poslom, plaćom i odnosima od niskoopredijeljenih i neopredijeljenih.

Napuštanje zanimanja kreće se od 4 do 11 posto godišnje (drugi časnici 27%). Glavni razlog napuštanja je razočaranje s kvalitetom posade i nezadovoljstvo radom na brodu.

Stupanj aktivnosti je 75% vremena provedenog na moru u prvih 6-7 godina službe i oko 60% tijekom daljnjih godina. Stupanj aktivnosti određuju: čežnja za obitelji, ekonomski ciljevi, zadovoljstvo s plaćom i nadređenima te mogućnost nalaženja posla na kopnu.

Čimbenici zadovoljstva poslom na brodu su posao koji nije monoton, sigurnost, uvažavanje, dopunska izobrazba, dopust i veze s obitelji. Čimbenici nezadovoljstva su opskrba, nedostaci prostorija i uređaja, samovoljni nadređeni i neuviđavni suradnici, presporo napredovanje, tereti usavršavanja prebačeni na pojedince te male mogućnosti utjecaja na odluke zapovjednika broda i uprave kompanije.

Kruti hijerarhijski odnosi su čimbenik koji odbija od plovidbe. Časnici sve više postaju specijalizirani tehnološki stručnjaci i tradicionalno slabo uvažavanje njihova mišljenja dok su podređeni i nepogrešivost nadređenih čini ih nezadovoljnim poslom na moru. Nekvalitetno provođenje slobodnog vremena (jelo i piće, razgovori, šale, kartanje, spavanje) pojačava privlačnost čimbenika rada na kopnu.

LITERATURA

1. Aubert V., Arner O., The social system of the ship, Institute for social research, Oslo, 1962.
2. Becker H.S., Notes on the concept of commitment, American Journal of Sociology, 6, 1960.
3. Biličić M., Problem teorijske orijentacije u istraživanju socijalnih odnosa na brodu, Zbornik radova Pomorskog fakulteta, 6(1992), str. 23-36.
4. Biličić M., Sociologija organizacije, Rijeka, Pomorski fakultet, 1992.
5. Herzberg F. i dr., Job attitudes: A review of reaserch and opinion, Pittsburgh, Psychol. Service, 1957.
6. Hrebiniak L., J. Allutto, Personal and role related factors in the development of organizational commitment, Administrative Science Quarterly, 17, 1972.
7. March J., H. Simon, Organizations, New York, Wiley, 1958.
8. Mannheim B., E. Rosenstein, Occupational behaviour and commitment of seaman, Maritime Study and Management, 3, 1975.
9. Wall M.R., Job satisfaction and personality of merchant navy officers, Maritime Policy and Management, 7(1980), 3.

Summary

FACTORS ATTRACTING JOBS AT SEA OR ASHORE

Based on the three empiric researches carried out in 1974, 1979 and 1992, the author aims at presenting the factors attracting jobs at sea or ashore. The results obtained have proved that the attractiveness of a job at sea is the crucial force that influences seamen to remain in the maritime navigation service. These forces are set forth through the notions of their commitment to navigation, of giving up the service, of the activity level or time spent at sea needed to obtain a certificate of competence, of being satisfied with the work on board a ship, of the hierarchical relations on board a ship and of the way in which off-time on board a ship can be spent.

Key words: *low, medium and high commitment to maritime navigation service, giving up the service, permanent and temporary seamen, satisfied and unsatisfied with the job, spending off-time.*

*Faculty of Maritime Studies Rijeka
Studentska 2
51000 Rijeka
Croatia*