

Inovace ve společensky odpovědném podnikání v době pandemie covidu-19

Marie Dohnalová – Kateřina Legnerová

Autorky zkoumaly sociální podniky různých právních forem, které splňují charakteristiky společensky odpovědného podnikání. Zjišťovaly, zda byly vnímány změny zaváděné směrem k zaměstnancům v době covidu-19 jako inovace, nebo nikoliv. Výsledky výzkumu potvrdily, že existují rozdíly v chápání sociálních inovací mezi sociálními podniky z tržního soukromého sektoru (obchodní společnosti a družstva) a sociálními podniky z neziskového soukromého sektoru (spolky, obecně prospěšné společnosti, ústavy, církevní organizace).

Úvod

Společensky odpovědným podnikáním rozumíme rozmanité aktivity směřující k naplnění ekonomických, sociálních a environmentálních cílů. Je důležité znát charakteristiky, podle kterých lze posuzovat tyto aktivity u subjektů odlišných právních forem (Nicholls, 2010). Autorky zkoumaly vybraná témata v sociálních podnicích, které splňují charakteristiky společensky odpovědného podnikání definované evropskou výzkumnou společností EMES (The Emergence of Social Enterprises in Europe). Jde o sledování ekonomického cíle a zároveň i sociálního cíle, participativního řízení a environmentálně odpovědného chování. Společensky odpovědný přístup k podnikání spočívá v tom, že se podniky snaží naplnit očekávání veřejnosti při prodeji výrobků nebo v nabídce služeb a zároveň utvářejí vysoké sociální standardy, čímž přispívají ke zvyšování kvality a úrovně života v zemi (Defourny, Nyssens, 2022). Teorie šíření informací (Diffusion of innovation theory) dává odpovědi na to, proč a jak lidé přijímají novinky, nové

věci (inovace) a jak probíhá jejich rozhodování (Rogers, 1995). Ve společensky odpovědném podnikání směrem dovnitř podniku je zásadní spokojenost zaměstnanců, zejména v mimořádných situacích, jako bylo období pandemie covidu-19 (Du, Bhattacharya, Sen, 2010).

Inovace směrem k zaměstnancům ve společensky odpovědném podnikání

Společensky odpovědné podnikání bylo autorkami Marií Dohnalovou a Kateřinou Legnerovou spolu s týmem studujících Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy zkoumáno u sociálních podniků.¹ Z mezinárodního projektu International Comparative Social Enterprise Models organizovaného výzkumnou belgickou společností EMES vyplývá, že existují tři typy sociálních podniků, které jsou i v českém prostředí. První typ jsou sociální podniky, které využívají své podnikání jako cestu k řešení sociálních problémů; jde o obchodní společnosti primárně založené pro dosahování zisku. Druhým typem jsou družstva a jejich společen-

sky odpovědné podnikání spojené s primárně demokratickým řízením a sladěním zájmů členů se zájmy konkrétní cílové skupiny. Třetím typem sociálního podniku jsou podnikatelské neziskové organizace rozvíjející podnikání pro finanční příjem na podporu jejich sociálního poslání (Defourny, Nyssens, 2016).

V provedeném výzkumu autorky bylo zjišťováno chápání inovací v oblasti lidských zdrojů – zavedení nových změn směrem k zaměstnancům.

Cíl výzkumu: ověřit, zda zaváděné změny v době koronavirové pandemie směrem k zaměstnancům byly chápány jako inovace, nebo ne.

Hypotéza: Změny v době koronavirové pandemie směrem k zaměstnancům jsou chápány jako inovace v sociálních podnicích bez rozdílu jejich právní formy.

Výzkumný vzorek 78 sociálních podniků zahrnoval tři skupiny – skupinu právní formy obchodních společností (26 podniků), skupinu právní formy družstva (26 družstev) a skupinu právních forem neziskových organizací (26 organizací): spolek, obecně prospěšná společnost, ústav, církevní organizace. Všechny se veřejně hlásí ke konceptu společensky odpovědného podnikání. Při zkoumání nebyla brána v úvahu velikost sociálního podniku, pokud jde o počet zaměstnanců.

Sociální podniky byly vybrány účelovým výběrem ze seznamu na: www-ceske-socialni-podnikani.cz.

Sběr dat byl uskutečněn dvěma metodami:

- dotazováním zaměstnanců sociálních podniků,
- rozhovory s manažery sociálních podniků.

Ke zpracování dat byly využity statistické metody a obsahová analýza.

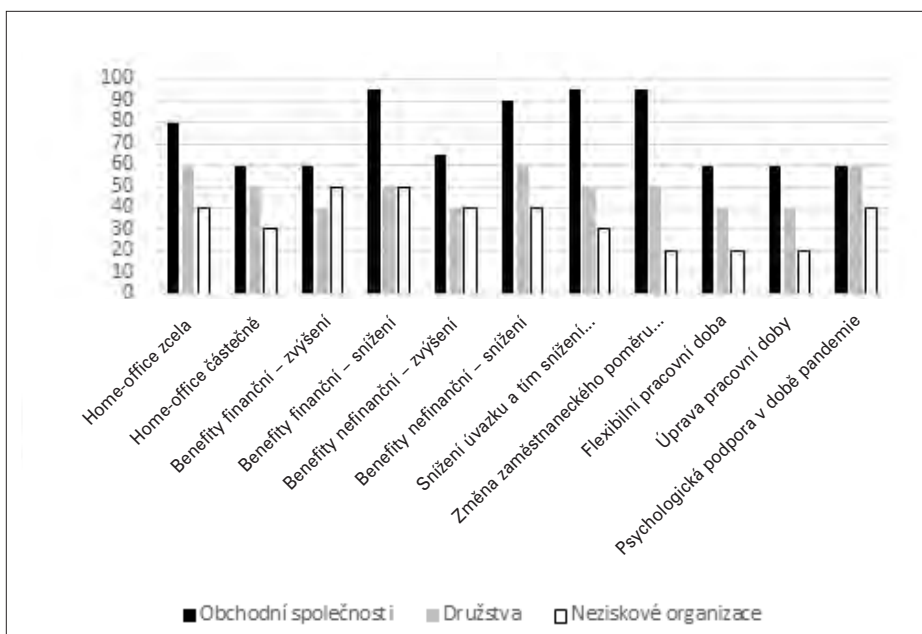
Výzkum se uskutečnil v době: prosinec 2021 – leden 2022.

Zkoumané období pandemie bylo září 2020 – červen 2021.

Poznatky z výzkumu

Zkoumaný vzorek tvořilo, jak uvedeno výše, 78 sociálních podniků: 52 sociálních podniků z tržního soukromého sektoru (26 s.r.o., 26 družstev) a 26 sociálních podniků z neziskového soukromého sektoru.

Graf: Počet kladných odpovědí v procentech na otázku: Je to inovace?



Zdroj: vlastní zpracování

Bylo zjišťováno zavedení následujících změn směrem k zaměstnancům:

home-office – zcela; home-office – částečně; benefity finanční – zvýšení; benefity finanční – snížení; benefity nefinanční – zvýšení; benefity nefinanční – snížení; snížení úvazku a tím snížení výše mzdy/platu; změna zaměstnaneckého poměru, přechod na DPP, DPČ; flexibilní pracovní doba; úprava pracovní doby; psychologická podpora v době pandemie.

Získané poznatky nepotvrdily zformulovanou hypotézu, že zavedené změny v období koronavirové pandemie směrem k zaměstnancům jsou chápány jako inovace v sociálních podnicích bez rozdílu jejich právní formy (viz graf a tabulku).

Za inovaci byly tyto změny považovány v převažující míře v sociálních podnicích právní formy obchodní společnosti (společnost s ručením omezeným).

U právní formy družstva to byly inovace zhruba v polovině případů.

U právních forem neziskových organizací uvedené změny většinou nebyly považovány za inovaci.

Závěr

Existují rozdíly v chápání sociálních inovací mezi sociálními podniky z tržního soukromého sektoru (obchodní společ-


Tabulka: Počet kladných odpovědí v procentech na otázku: Je to inovace? (údaj v %, zaokrouhloeno na celá čísla)

	Obchodní společnosti	Družstva	Neziskové organizace
Home-office zcela	90	70	40
Home-office částečně	60	60	30
Benefity finanční – zvýšení	60	50	60
Benefity finanční – snížení	95	50	50
Benefity nefinanční – zvýšení	65	40	40
Benefity nefinanční – snížení	90	60	40
Snížení úvazku a tím snížení výše mzdy/platu	95	50	30
Změna zaměstnaneckého poměru, přechod na DPP, DPČ	95	50	20
Flexibilní pracovní doba	60	40	20
Úprava pracovní doby	60	40	20
Psychologická podpora v době pandemie	60	60	40

Zdroj: vlastní zpracování

nosti a družstva) a sociálními podniky z neziskového soukromého sektoru. Zaváděné změny směrem k zaměstnancům v období koronavirové pandemie byly nejvíce chápány jako inovace zaměstnanci v obchodních společnostech, potom

v družstvech a nejméně v neziskových organizacích. Pro vysvětlení lze použít charakteristiky uvedených právních forem sociálních podniků. Obchodní společnosti a družstva jsou obchodními korporacemi (zákon č. 90/2012 Sb.), a i když tyto právní



Sociologický časopis
Czech Sociological Review

Vyšlo nové, monotematické číslo 4/2022
„Pandemie jako sociologický problém: individuuum, péče a proměny domova“

Z obsahu

Stati

Dominika Sladká, Martin Kreidl: Práce z domova, konflikty mezi prací a rodinou a kvalita partnerství v době pandemie covidu-19

Radka Dudová, Alena Křížková: Zvýšené nároky péče o děti v době pandemie covidu-19: péče jako břemeno, nebo příležitost?


Hana Hašková, Radka Dudová, Lenka Formánková, Hana Maříková, Libora Oates-Indruchová, Markéta Švarcová, Marta Vohlídalová: Gender a změny v dělbě práce v domácnostech s dětmi v době pandemie covidu-19

Knižní recenze

Sociologický časopis / Czech Sociological Review
Recenzovaný oborový vědecký časopis vydávaný Sociologickým ústavem AV ČR, v. v. i.
Přináší zásadní stati rozvíjející českou sociologii.

Obsah časopisu je dostupný online na <https://sreview.soc.cas.cz>
Vychází 6x ročně (4x česky, 2x anglicky).
Cena jednoho výtisku je 85 Kč. Předplatné na rok je 510 Kč.
Předplatné zajišťuje SEND. Předplatné s.r.o. <https://send.cz/>

Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
Tiskové a ediční oddělení
Jilská 1, 110 00 Praha 1,
tel. 210 310 217
e-mail: casopis@soc.cas.cz




Sociologický ústav
Akademie věd ČR

Sociologický časopis
Czech Sociological Review

Ročník 48 (2022)
Číslo 4

4—22



MONOTEMATICKÉ ČÍSLO: PANDEMIE JAKO SOCILOGICKÝ PŘÍKLAD:
INDIVIDUUM, PÉČE A PROMĚNY DOMOVA

DOMINIKA SLADKÁ, MARTIN KREIDL: Práce z domova, konflikty mezi prací a rodinou a kvalita partnerství v době pandemie covidu-19

RADKA DUDOVÁ, ALENA KŘÍŽKOVÁ: Zvýšené nároky péče o děti v době pandemie covidu-19: péče jako břemeno, nebo příležitost?

HANA HAŠKOVÁ, RADKA DUDOVÁ, LENKA FORMÁNKOVÁ, HANA MAŘIKOVÁ, LIBORA OATES-INDRUCHOVÁ, MARKÉTA ŠVARCOVÁ, MARTA VOHLÍDALOVÁ: Gender a změny v dělbě práce v domácnostech s dětmi v době pandemie covidu-19

formy jako sociální podniky sledují nejen ekonomické, ale i sociální a environmentální cíle, jejich styl řízení je více formální a manažerský (Legnerová, Dohnalová, 2018).

V neziskovém soukromém sektoru vznikají organizace pro plnění svého sociálního poslání.

Ty, které jsou sociálními podniky, často čelí výzvě při získávání zaměstnanců a již od počátku nastavují pružně procesy spojené s jejich pracovním výkonem (Sang-Youn Lee, 2022). Pracovní podmínky v neziskových organizacích, plnění poslání, hledání zdrojů financování a další interní i externí faktory ovlivňují, jak a co sociální podniky, které mají právní formu neziskové organizace, dělají pro získání, motivaci a udržení zaměstnanců a dobrovolníků (Lakehead, Brunt). Změny zavedené v době koronavirové pandemie směrem k zaměstnancům nebyly v neziskových organizacích vnímány jako inovace, protože tam již takto nastavené procesy často jsou. Pracovní podmínky mají vliv na schopnost sociálního podniku reagovat na potřeby lidí, plnění poslání a řešení hrozeb ohrožujících přežití neziskové organizace.

1 Projekt Specifického vysokoškolského výzkumu „Sociální inovace, sociální práce a marginalizované skupiny“, VS 260 606, řešení 2020-2022, Praha: Fakulta humanitních studií, Univerzita Karlova.

Literatura a použité zdroje

- České sociální podnikání. Dostupné na: www.české-sociální-podnikání.cz
- Defourny, J., Nyssens, M. (2017). *Fundamentals for an International Typology of Social Enterprise Models*. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. DOI:10.1007/S11266-017-9884-7.
- Defourny, J., Nyssens, M. (2022). Social Enterprises. The draft of the entry for *Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy* (forthcoming 2023) published by Edward Elgar Publishing Limited in partnership with United Nations Inter Agency Task Force on Social and Solidarity Economy (UNTFSSSE).
- Dohnalova, M., Legnerova, K. (2018). *Corporate social responsibility as a new approach to the employees' satisfaction*. International Days of Statistics and Economics 2018, 373–382.
- Du, S., Bhattacharya, C., Sen, S. (2010). *Maximizing Business Returns to Corporate Social Responsibility (CSR): The Role of CSR Communication*. International Journal of Management Reviews, 12(1), 8–19.
- Lee S.-Y. (2022). Management of Social and Solidarity Economy Organizations and Enterprises. The draft of *Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy* (forthcoming 2023) published by Edward Elgar Publishing Limited in partnership with United Nations Inter Agency Task Force on Social and Solidarity Economy (UNTFSSSE).
- Legnerová K., Dohnalová M., (2018). *Společensky odpovědné podnikání*. Praha: Wolters Kluwer.
- Lakehead K. A., Brunt, K. (2022). Working Conditions and Wages in the Social and Solidarity Economy. The draft of *Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy* (forthcoming 2023) published by Edward Elgar Publishing Limited in

partnership with United Nations Inter Agency Task Force on Social and Solidarity Economy (UNTFSSSE).

Nicholls, A. (2010). *Social Enterprise and Social Entrepreneurs*. In Edwards, M. (ed.). *The Oxford Handbook of Civil Society*. Oxford: Oxford University Press.

Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations*. 4th edition. The Free Press, New York.

Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (marie.dohnalova@fhs.cuni.cz) je docentkou na Katedře aplikovaných sociálních věd, Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy (Department of Applied Social Sciences, Faculty of Humanities, Charles University), Pátkova 2137/5, 182 00 Praha 8, Česká republika. Zaměřuje se na sociální ekonomiku, sociální podnikání a na společenskou odpovědnost organizací.

Ing. Kateřina Legnerová, M.Sc., MBA, Ph.D. (katerina.legnerova@vse.cz) je odbornou asistentkou na Katedře personalistiky Fakulty podnikohospodářské Vysoké školy ekonomické v Praze (Department of Human Resource Management, Faculty of Business Administration The Prague University of Economics and Business), nám. Winstona Churchilla 4, 130 67 Praha 3, Česká republika. Zabývá se řízením lidských zdrojů, společenskou odpovědností firem a tématem sociálního podnikání.

Knihy, které nezestárly

Nový duch kapitalismu

Jan Keller

Boltanski, Luc – Chiapello, Eve: *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Paris: Gallimard 1999, ISBN 2-07-074995-9.

Článek se zabývá dnes již klasickým rozbořem toho, co Luc Boltanski a Eve Chiapello nazvali třetí duch kapitalismu. Jde o studii, která analyzuje, nakolik se v důsledku financionalizace ekonomiky proměňuje struktura firem, jaké dopady má tato proměna na teorie řízení a jak se projevuje v praktickém postavení zaměstnanců. Zároveň autoři dokládají, v jakém smyslu se fungování firem inspirovalo idejemi konce 60. let a do jaké míry byla tehdejší kritika kapitalismu využita pro zvyšování profitu majitelů a akcionářů. V závěru se zamýšlejí nad tím, čím nahradit koncept vykořisťování, aby byl použitelný jak z hlediska síťového uspořádání produkce, tak z hlediska zaměstnanců čelících tlakům globalizované ekonomiky.

Francouzský sociolog Luc Boltanski se svou kolegyní Eve Chiapello jsou autory téměř osmisetstránkové práce, která rozebírá proměny kapitalismu na konci 20. století. To, co nazývají „novým duchem kapitalismu“, vymezují autoři ve vztahu ke klasickému kapitalismu 19. století popisovanému Maxem Weberem. Už dávno neplatí, že práce je považována za jakési vyšší poslání, mezi nejvyšší hodnoty již nepatří šetrnost, úspornost a spornost. Nový duch kapitalismu se liší také od organizovaného kapitalismu, jenž převládal po velkou část 20. století a vyznačoval se hierarchickou strukturou firem, snahou o zavádění vědeckého řízení, zaměstnan-

cům nabízel možnost celoživotní kariéry v jediné firmě a snažil se vyvažovat jejich podřízené postavení sociálními jistotami.

V pořadí již třetí duch kapitalismu vzniká pod tlakem financionalizace a globalizace ekonomiky. Dokořán otevírá prostor pro finanční spekulace, díky kterým má kapitál růst, aniž by procházel investováním v produktivní oblasti. Ideálem manažerské literatury se v poslední dekádě 20. století stává štíhlá firma, flexibilní útvar, který dokáže surfovat v prostředí globální konkurence. Firmy se zbavují celých svých pater, zůstává jádro obklopené rozsáhlou sítí dodavatelů a subdodavatelů připojených formou do-

časných smluv obchodního charakteru. Autoři konstatují, že i když jsou firmy štíhlejší, rozhodně nejsou méně mocné. Nerozpustily se v přechodných kontraktech. Moc jádra firmy naopak ještě vzrostla a odpor proti ní je ještě méně snadný než dříve. Zeštíhlování firem má dopady na všechny zaměstnance. Manažeři se už nemohou odvolávat na své postavení v hierarchii ani motivovat podřízené možnosti celoživotní kariéry. Pracovníci už nedělají kariéru, přecházejí od jednoho projektu ke druhému. Klíčovým slovem se stává zaměstnatelnost, tedy schopnost, pro kterou se vyplatí člověka k projektu povolát.