

ช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในวงการกีฬา: บทเรียนการจ่ายค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมให้แก่
ทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติ จากสหรัฐอเมริกาสู่ประเทศไทย
Gender Pay Gap in Sports: Lessons on Unequal Pay for the Women's
National Soccer Team from the U.S. to Thailand

ปีติเทพ อยู่ยืนยง
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Pedithep Youyuenyong
Faculty of Law, Chiang Mai University

E-mail: pedithep.y@cmu.ac.th

Received: January 16, 2024; Revised: March 22, 2024; Accepted: April 9, 2024

บทคัดย่อ

นักกีฬาอาชีพหญิงได้เข้าสู่วงการกีฬาสหรัฐอเมริกาเป็นจำนวนมาก แต่กระนั้นนักกีฬาอาชีพชายมักได้รับค่าจ้างมากกว่านักกีฬาอาชีพหญิงในวงการกีฬาอาชีพสหรัฐอเมริกา ช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในวงการกีฬาอาชีพและข้อวิตกกเกี่ยวกับประเด็นปัญหาดังกล่าวได้ถูกสะท้อนในบริบทระดับชาติ เมื่อเร็ว ๆ นี้ ทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาได้ฟ้องร้องนายจ้างของตนเอง ได้แก่ สหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกา เพื่อเรียกร้องให้มีการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาคและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม กรณีศึกษาการจ่ายค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมระหว่างทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาและทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาได้ถูกหยิบยกมาทำการศึกษาในบทความฉบับนี้ การเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างให้ชายและหญิงที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันในอัตราที่แตกต่างกันภายใต้รัฐธรรมนูญของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาดำเนินการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาค ค.ศ. 1963 ในฐานะที่เป็นกฎหมายแรงงานที่วางหลักเกณฑ์ห้ามเลือกปฏิบัติทางเพศด้านค่าจ้างและกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ชายและหญิงที่ทำงานอย่างเดียวกันในอัตราที่เท่ากันได้ถูกหยิบยกมาศึกษาวิเคราะห์ในบทความฉบับนี้ ประสพการณ์ของสหรัฐอเมริกาย่อมกลายเป็นบทเรียนต่อประเทศไทยอันนำไปสู่ความท้าทายทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาคถ้าหาก

ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันในอุตสาหกรรมกีฬา แล้วความท้าทายทางกฎหมายเช่นว่านี้ย่อมนำไปสู่การพัฒนา กีฬาฟุตบอลไทยในอนาคต

คำสำคัญ: ช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ, การจ่ายค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียม, ทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกา, กฎหมายว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาค, กีฬาฟุตบอล

Abstract

Professional women athletes have entered the U.S. professional sports in unprecedented numbers, nevertheless professional women athletes have entered the U.S. professional sports in unprecedented numbers, nevertheless professional men athletes generally earn more than professional women athletes. Professional women athletes are found to be paid less professional men athletes. Gender pay gap in the U.S. professional sports and some relevant concerns have been echoed at national level. Recently, the U.S. Women's National Soccer Team (USWNT) sued its employer, the U.S. Soccer Federation, for unequitable pay and unfair treatment. A case study of unequal payment between the men's team and the women's team are examined in this article. Wage discrimination under the Equal Pay Act of 1963 (EPA), a federal employment law that prohibits sex-based compensation discrimination and mandates equal pay for equal work, are also examined. The U.S. experience identifies certain lessons for Thailand as it is on the legal challenges in offering equal pay for equal work in sports industry that will in particular affect future soccer development in Thailand.

Keywords: Gender Pay Gap, Unequal Pay, U.S. Women's National Soccer Team, Equal Pay Law, Soccer

1. บทนำ

กีฬาสหรัฐอเมริกา (U.S. Sports) ประกอบด้วยผู้คนหลากหลายที่เข้ามาเล่นกีฬาเพื่อร่วมกิจกรรมกีฬาหรือร่วมการแข่งขันในระดับชั้นต่าง ๆ ซึ่งการดำเนินกิจกรรมกีฬาหรือการจัดการแข่งขันกีฬานี้ ล้วนแล้วแต่ต้องเป็นไปตามกติกาการแข่งขันกีฬาหรือกฎระเบียบควบคุมบังคับให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงการกีฬาหันมาประพฤติตนให้สอดคล้องเป็นไปตามนโยบายหรือปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนที่มีผลบังคับใช้ในวงการกีฬาสหรัฐอเมริกา ผู้คนหลากหลายที่เข้ามาสู่วงการกีฬาเหล่านี้ย่อมประกอบด้วยบุคคลที่มีเพศติดตัวมาแต่กำเนิด ได้แก่ บุคคลเพศชาย (Men) และบุคคลเพศหญิง (Women) บุคคลเพศชายหรือบุคคลเพศหญิงเหล่านี้อาจเข้ามาสู่วงการกีฬาในฐานะนักกีฬาอาชีพ (Professional Athletes) ซึ่งเล่นกีฬาอาชีพเป็นอาชีพเพื่อใช้การเล่นกีฬาเลี้ยงชีวิตตนเองหรือเพื่อการทำงานด้านกีฬาเพื่อหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว โดยนักกีฬาอาชีพหญิง (Professional Women Athletes) และนักกีฬาอาชีพชาย (Professional Men Athletes) ต่างก็ต้องอาศัยความสามารถด้านกีฬาที่ตนเองทำการฝึกฝนสั่งสมประสบการณ์หรืออาศัยความรู้จากที่ได้รับการฝึกฝนเล่าเรียนอบรมบ่มเพาะมาเพื่อร่วมกิจกรรมกีฬาหรือการแข่งขันกีฬาที่ถูกจัดขึ้น บุคคลเช่นนี้นั้นล้วนต้องใช้ความพยายามในการฝึกซ้อมกีฬาก่อนลงทำการแข่งขันหรือออกแรงเล่นกีฬาในขณะที่ลงทำการแข่งขัน อันมีเป้าหมายที่จะคว้าชัยให้กับตัวเองหรือทีม ซึ่งหากนักกีฬาอาชีพสามารถร่วมกิจกรรมกีฬาหรือคว้าชัยชนะจากการแข่งขันกีฬา ก็ย่อมที่จะได้รับค่าตอบแทน รายได้หรือประโยชน์ทางเศรษฐกิจอื่นใดเป็นการตอบแทน

ทั้งนี้ นักกีฬาอาชีพหญิงหรือนักกีฬาอาชีพชายในสหรัฐอเมริกาอาจตกลงยินยอมปฏิบัติงานภายใต้สังกัดให้แก่ทีมกีฬาอาชีพ (Professional Teams) ในขณะเดียวกันทีมกีฬาอาชีพก็ตกลงที่จะจ่ายค่าจ้าง มอบเงินตอบแทนหรือให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจอื่นใดแก่นักกีฬาอาชีพแล้วความตกลงเช่นนี้อาจอยู่ภายใต้ข้อตกลงต่างตอบแทน (Reciprocal Agreements) กล่าวคือเป็นข้อตกลงที่ทีมกีฬาอาชีพและนักกีฬาอาชีพต่างฝ่ายต่างมีหน้าที่ชำระหนี้ตอบแทนซึ่งกันและกัน นักกีฬาอาชีพมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นนักกีฬาภายใต้สังกัดหรือเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในนามทีมกีฬาอาชีพ ส่วนทีมกีฬาอาชีพมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือมอบประโยชน์ทางเศรษฐกิจอื่นใดให้แก่แก่นักกีฬาอาชีพ

อย่างไรก็ตาม นักกีฬาอาชีพชายและนักกีฬาอาชีพหญิงที่ปฏิบัติงานด้านกีฬาเหมือนกันหรือลงทำการแข่งขันกีฬาระดับเดียวกันในสหรัฐอเมริกา มักได้รับค่าตอบแทน รายได้หรือ

ประโยชน์ทางเศรษฐกิจในอัตราที่แตกต่างกัน รวมทั้งยังได้รับการเลือกปฏิบัติในเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง โดยนักกีฬาอาชีพชายที่ปฏิบัติงานด้านกีฬาเหมือนกันหรือลงทำการแข่งขันกีฬาระดับเดียวกันกับนักกีฬาอาชีพหญิง มักได้รับค่าตอบแทน รายได้หรือประโยชน์ทางเศรษฐกิจในอัตราที่สูงกว่านักกีฬาอาชีพหญิง เท่ากับว่าเกิดช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) ระหว่างนักกีฬาอาชีพชายกับนักกีฬาอาชีพหญิง ซึ่งนักกีฬาอาชีพชายและนักกีฬาอาชีพหญิงที่ต้องมีคุณสมบัติของการเป็นนักกีฬาอาชีพเหมือนกัน ต้องใช้เวลาในการฝึกซ้อมเหมือนกัน ต้องร่วมกิจกรรมกับทีมต้นสังกัดเหมือนกัน ต้องเข้าร่วมการแข่งขันในระดับเดียวกัน รวมทั้งต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่แทบจะไม่แตกต่างกัน แต่นักกีฬาอาชีพหญิงกลับได้รับรายได้ไม่เท่ากันกับนักกีฬาอาชีพชายเพียงเพราะเพศที่ต่างกัน¹

สถานการณ์ช่องว่างรายได้ระหว่างเพศเคยเกิดขึ้นในวงการกีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกา (U.S. Soccer) โดยทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกา (U.S. Women's National Soccer Team หรือทีม USWNT) ได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ในอัตราน้อยกว่าทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกา (U.S. Men's National Soccer Team หรือทีม USMNT) ทั้ง ๆ ที่ทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาต้องใช้เวลาในการฝึกซ้อมไม่ต่างจากทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกา ต้องร่วมกิจกรรมกีฬาฟุตบอลในนามสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกา (U.S. Soccer Federation หรือสหพันธ์ USSF) ซึ่งเป็นต้นสังกัดเหมือนกันกับทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกา ต้องเข้าร่วมการแข่งขันในระดับเดียวกันทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกา รวมทั้งทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาก็สร้างชื่อเสียงให้กับสหรัฐอเมริกาและทำผลงานได้ไม่แพ้ทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกา² ผลที่ตามมาทำให้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกา รวมตัวกันต่อสู้เรียกร้องให้ได้มาซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างเพศ (Equal Pay) และเรียกร้องให้สหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาไม่เลือกปฏิบัติเพียงเพราะความแตกต่างระหว่างเพศ (Gender Discrimination)³ ต่อนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิง การเลือกปฏิบัติเช่นว่า

¹ Taylor Kennedy Gersch, "The Gender Pay Gap: Seeking Fairness for Women in Professional Sports," *Oregon Review of International Law* 30, no. 1 (2021): 147-196.

² Honey Campbell, "Superior Play, Unequal Pay: U.S. Women's Soccer and the Pursuit for Pay Equity," *University of San Francisco Law Review* 51, no. 5 (2017): 545-570.

³ บรรดาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกีฬาฟุตบอลหญิงในสหรัฐอเมริกาได้หันมาแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ ทั้งในสนามกีฬาและนอกสนามกีฬา สนับสนุนบรรดาการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างเพศในวงการกีฬาฟุตบอล พร้อมทั้งทำสื่อ

นี้แล้วแต่เป็นบ่อเกิดแห่งความแตกต่างของค่าจ้างหรือค่าตอบแทนระหว่างทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกา กับทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผลในทางกฎหมายหรืออธิบายได้ด้วยคำกล่าวอ้างที่คลุมเครือปราศจากข้ออ้างอย่างสมเหตุสมผล การต่อสู้เรียกร้องของช่องว่างรายได้ของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกานับเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งที่มีกฎหมายเฉพาะของสหรัฐอเมริการับรองหรือคุ้มครองให้ ได้แก่ รัฐบัญญัติของรัฐบาลสหรัฐอเมริกว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาค ค.ศ. 1963 (Equal Pay Act of 1963 หรือกฎหมาย EPA) ซึ่งถือเป็นหลักประกันว่าบุคคลเพศหญิงหรือบุคคลเพศชายที่มีสิทธิได้รับการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียม โดยไม่ถูกกีดกันหรือเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ทั้งสหรัฐอเมริกายังได้รับรองสิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเพื่อต่อสู้เรียกร้องให้บุคคลเพศหญิงหรือบุคคลเพศชายได้รับการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม

บทความฉบับนี้มุ่งศึกษาสถานการณ์การจ่ายค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมระหว่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาและระหว่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกาในอดีตที่ผ่านมา บทความฉบับนี้ยังศึกษาการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างให้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันกับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกา แต่กลับได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในอัตราที่แตกต่างกัน

รวมทั้งบทความฉบับนี้ได้ศึกษาวิเคราะห์รัฐบัญญัติของรัฐบาลสหรัฐอเมริกว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาค ค.ศ. 1963 ในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่ถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้บังคับหรือควบคุมความประพฤติของนายจ้างให้จ่ายค่าจ้างบุคคลเพศหญิงและบุคคลเพศชายที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันอย่างเท่าเทียม พร้อมศึกษาทบทวนการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานเพื่อใช้สิทธิเรียกร้องให้มีการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม ด้วยการที่นักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกานำข้อพิพาทที่เกิดขึ้นเข้าสู่กระบวนการพิจารณายุติธรรมด้านแรงงานในสหรัฐอเมริกาเพื่อเรียกร้องให้สหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาซึ่ง

โฆษณาประชาสัมพันธ์ให้สังคมได้ตระหนักรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น โปรดดู Alkhammash, Reem. "The Social Media Framing of Gender Pay Gap Debate in American Women's Sport: A Linguistic Analysis of Emotive Language." *Training, Language and Culture* 5, no. 4 (2021): 22-35.

เป็นนายจ้างและต้นสังกัดจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่สมาชิกในทีมของตนอย่างเป็นระบบ บทเรียนสถานการณ์การจ่ายค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมในวงการกีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาและการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องในบทความฉบับนี้จะสะท้อนประสบการณ์ของสหรัฐอเมริกาที่อาจกลายมาเป็นบทเรียนต่อประเทศไทยอันนำไปสู่ความท้าทายทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาค ถ้าหากปฏิบัติงานอย่างเดียวกันในอุตสาหกรรมกีฬา แล้วความท้าทายทางกฎหมายเช่นนี้ย่อมนำไปสู่การพัฒนาภิพวงการพัฒนาฟุตบอลไทยในอนาคต

2. ความแตกต่างของการจ่ายค่าจ้างระหว่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาและนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายทีมชาติสหรัฐอเมริกาที่ไม่เท่าเทียม

ไม่ว่าจะเป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาและนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายทีมชาติสหรัฐอเมริกาล้วนแล้วแต่เป็นทีมที่เป็นตัวแทน (Represent) ให้กับสหรัฐอเมริกาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาหรือการแข่งขันกีฬาในนามประเทศของตน ในการแข่งขันชนิดกีฬาฟุตบอลที่ถูกจัดขึ้นอย่างเป็นทางการและมีการจำแนกประเภทกีฬาตามเพศหญิงชายกันอย่างชัดเจน โดยสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกา (U.S. Soccer) ในฐานะต้นสังกัดได้ทำข้อตกลงยอมรับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงและนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายเข้ามาร่วมทำกิจกรรมหรือลงทำการแข่งขันกีฬาในนามสหรัฐอเมริกา โดยตกลงจะจ่ายค่าตอบแทน (Remuneration) ตามที่ระบุในข้อตกลงเช่นว่านี้ อาทิ เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonuses) และค่าตอบแทนอื่นที่ระบุเงื่อนไขไว้ในข้อตกลง ข้อตกลงในทำนองนี้ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining Agreement)⁴ เป็นข้อตกลงระหว่างสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาต้นสังกัดกับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงหรือนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายที่ตกลงเข้ามาอยู่ภายใต้สังกัด ระเบียบรายละเอียดของสภาพการจ้าง (Conditions of Employment)⁵ ที่ประกอบ

⁴ L. Elaine Halchin, *U.S. Women's Soccer Team and Equal Pay* (Washington, D.C: Congressional Research Service, 2019), 1-3.

⁵ Richard J. Hunter, Jr., Hector R. Lozada, and Gary H. Kritz, "Sex Discrimination, the Civil Rights Act of 1964, Equal Pay, and Title IX as Applied to the Women's National Soccer Team," *Journal of Politics and Law* 14, no. 4 (2021): 55-70.

ไปด้วยหลักเกณฑ์การทำกิจกรรมกีฬาหรือการแข่งขันกีฬาในนามสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาต้นสังกัดเอาไว้ พร้อมกำหนดเงื่อนไขการจ้างเอาไว้อย่างชัดเจน เช่น เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง และการแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เหตุนี้เองข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาต้นสังกัดกับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงหรือนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายจึงถือเป็นข้อตกลงต่างตอบแทน (Reciprocal Agreement) ที่นักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงหรือนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายตกลงร่วมกิจกรรมหรือการแข่งขันกีฬาในนามทีมชาติสหรัฐอเมริกา และสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาตกลงจะจ่ายค่าตอบแทนหรือประโยชน์ทางเศรษฐกิจอื่นใดให้ตลอดระยะเวลาที่นักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงหรือนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายอยู่ภายใต้สังกัดและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังมีผลบังคับใช้ ในขณะเดียวกันข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาต้นสังกัดกับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงหรือนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายจึงถือเป็นข้อตกลงที่มีค่าตอบแทน (Consideration Agreement) ซึ่งคู่ตกลงทั้งสองฝ่ายต่างฝ่ายต่างให้ทรัพย์สินหรือใช้แรงงานเป็นการตอบแทนแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน สหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาตกลงจะจ่ายค่าตอบแทนหรือประโยชน์ทางเศรษฐกิจเพื่อตอบแทนที่นักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงหรือนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายที่ร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติงานภายใต้สังกัด นักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงหรือนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายก็ตอบแทนที่สหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาต้นสังกัดด้วยการร่วมกิจกรรมหรือการแข่งขันกีฬาในนามทีมชาติสหรัฐอเมริกา

แม้สหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาได้กำหนดเงื่อนไขการจ้างการทำงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาและนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายทีมชาติสหรัฐอเมริกาที่คล้ายคลึงกัน แต่สหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาก็จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงและนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายในอัตราที่แตกต่างกันอย่างมาก ตัวอย่างเช่น⁶ ในช่วงก่อนปี 2016 เงื่อนไขการการจ่ายเงินโบนัส (Bonus) ที่สหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาตกลงจะจ่ายให้เป็นบำเหน็จรางวัลแก่

⁶ Andrew Das, "U.S. Soccer and Women's Players Agree to Settle Equal Pay Lawsuit," *The New York Times*, accessed January 16, 2024, <https://www.nytimes.com/2022/02/22/sports/soccer/us-womens-soccer-equal-pay.html>.

นักกีฬาฟุตบอลอาชีพภายใต้สังกัดนอกเหนือจากค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งระบุเอาไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงและนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายทีมฟุตบอลชายทีมชาติอย่างเหมือนกัน แต่สหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกากลับจ่ายเงินโบนัสภายใต้เงื่อนไขและอัตราที่แตกต่างกัน โดยระบุตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุเอาไว้ว่าแม้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกาได้ลงทำการแข่งขันในเกมกระชับมิตรหรือนัดอุ่นเครื่อง (Friendly Match) และแพ้ในการแข่งขัน (Loss) นักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกาก็ยังได้รับเงินโบนัสเป็นจำนวนถึง 5,000 ดอลลาร์สหรัฐ (\$5,000) ในทางตรงกันข้ามนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาก็ลงทำการแข่งขันในเกมกระชับมิตรหรือนัดอุ่นเครื่องและแพ้ (หรือเสมอ) ในการแข่งขันนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาก็จะไม่ได้รับเงินโบนัสแต่อย่างใด หากทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกแพ้ในการแข่งขัน ซึ่งหากนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกที่ลงทำการแข่งขันในเกมกระชับมิตรหรือนัดอุ่นเครื่องและชนะ (Wins) ในการแข่งขันก็จะได้รับเงินโบนัสเพียง 1,350 ดอลลาร์สหรัฐ (\$1,350) สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าโครงสร้างอัตราค่าจ้าง (Pay Structure) ของสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริการะหว่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงและนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายภายใต้ต้นสังกัดเดียวกันมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง⁷ เป็นต้น

การปฏิบัติที่แตกต่างระหว่างนักกีฬาอาชีพหญิงชายในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน แม้ว่านักกีฬาอาชีพหญิงชายจะลงทำการแข่งขันกีฬาหรือทำกิจกรรมให้กับนายจ้างต้นสังกัดอย่างเดียวกัน ล้วนแล้วแต่เป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศด้วยการวางโครงสร้างอัตราค่าจ้างจำกัดสิทธิของนักกีฬาอาชีพหญิงที่จะได้รับค่าจ้างหรือจำกัดสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมเพียงเพราะความแตกต่างทางเพศ (หรืออันเนื่องมาจากเหตุแห่งเพศ)⁸ การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่เหมือนกันระหว่างหญิงชายเช่นนี้ ย่อมแต่ส่งผลให้เกิดความเสียเปรียบต่อกลุ่มนักกีฬาฟุตบอล

⁷ Karen Yourish, Joe Ward, and Sarah Almukhtar, “How Much Less Are Female Soccer Players Paid?,” *The New York Times*, accessed January 16, 2024, <https://www.nytimes.com/interactive/2016/03/31/sports/soccer/us-women-soccer-wage.html>.

⁸ Lizzy Goodman, “The Best Women’s Soccer Team in the World Fights for Equal Pay,” *The New York Times*, accessed January 16, 2024, <https://www.nytimes.com/2019/06/10/magazine/womens-soccer-inequality-pay.html>.

อาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกา ซึ่งการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอย่างไม่เสมอภาคเหล่านี้เป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศ ตลอดจนขัดแย้งต่อหลักความเท่าเทียมของมนุษย์⁹ ด้วยเหตุนี้การนำเอากฎหมายมาปรับใช้เพื่อบังคับหรือควบคุม ความประพฤติของสถาบันหรือองค์กรนายจ้างต้นสังกัดของนักกีฬาอาชีพหญิงให้จ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม หากมีการฝ่าฝืนกฎหมายไม่ปฏิบัติตาม ก็ย่อมเป็นบ่อเกิดแห่งข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้ง (Labour Disputes) ระหว่างคู่กรณีที่ประกอบไปด้วยนักกีฬาอาชีพหญิงและองค์กรนายจ้างต้นสังกัดของนักกีฬาอาชีพหญิงเกิดขึ้น ข้อขัดแย้งระหว่างนักกีฬาอาชีพหญิงกับองค์กรนายจ้างต้นสังกัดของนักกีฬาอาชีพหญิงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอาจสร้างผลกระทบต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักกีฬาหญิงภายใต้สังกัดกับองค์กรกีฬาต้นสังกัดต่อไปในอนาคต เพราะทีมกีฬาที่ดีย่อมต้องอาศัยความสมัครสมานสามัคคี และความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างนักกีฬาอาชีพหญิงกับองค์กรนายจ้างต้นสังกัดของนักกีฬาอาชีพหญิง อันนำไปสู่ความเข้าใจในการประสานการทำงานกิจกรรมกีฬาหรือการแข่งขันกีฬา ร่วมกันด้วยดี

ความแตกต่างระหว่างอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนระหว่างชายหญิงที่ไม่สามารถอธิบายได้จากคุณลักษณะที่แตกต่างกันของแรงงานชายหญิง นำไปสู่การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียม จนก่อให้เกิดช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในวงการกีฬาฟุตบอลอาชีพสหรัฐอเมริกา ทั้งยังสะท้อนให้เห็นว่านักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงที่ยังมีรายได้น้อยกว่านักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายแม้ว่า จะต้องเล่นกีฬาในนามทีมชาติสหรัฐอเมริกาและภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งยังมีต้นสังกัดเดียวกันนั้นก็คือสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกา การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนโดยการแบ่งแยกอัตราการจ่ายเงินระหว่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงชายที่ชัดเจนหรือการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่อนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงโดยไม่ทัดเทียมกันกับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายและปราศจากเหตุผลที่สามารถอธิบายได้ เช่นนี้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้าง (Pay Discrimination)¹⁰ การเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างต่อนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงย่อมก่อให้เกิด

⁹ Iman Hussain, I. M. Jawahar, and Thomas H. Stone, "Wage and Gender Discrimination: An Analysis of the U.S. Women's National Soccer Team," *WorldatWork Journal* 29, no. 1 (2020): 14-27.

¹⁰ ในบางเอกสารเรียกการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างว่า "Wage Discrimination" โปรดดู Ashley English, "Is It a Four-star Movement? Policy Transformation and the U.S. Women's National Soccer Team's Campaign for Equal Pay," *Social Science Quarterly* 102, no. 4 (2021): 1966-1981.

ความไม่ลงรอยกันเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างระหว่างเพศระหว่างกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลหญิงทีมฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกา (Female Players) และสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกา รวมทั้งยังก่อให้เกิดความไม่เห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในลักษณะที่มีการเลือกปฏิบัติระหว่างสมาคมทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกา (U.S. Women's National Team Players Association) (ในฐานะที่เป็นสหภาพแรงงาน (Labour Union) ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา) และสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกา ข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลสองฝ่าย (หรือหลายฝ่าย) เกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นนี้ที่ยังไม่อาจหาข้อยุติร่วมกันระหว่างบุคคลทุกฝ่าย ย่อมนำไปสู่การนำข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างไปเข้าสู่กระบวนการระงับข้อพิพาทด้านแรงงานของสหรัฐอเมริกา

ด้วยข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างบรรดาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังที่กล่าวมาในข้างต้น ในปี 2016 สมาคมทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาก็ได้ยื่นฟ้องต่อศาลแขวงสหรัฐอเมริกา (U.S. District Court) เพื่อขอให้ศาลพิพากษาว่าการขยายระยะเวลาทำการตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (An extension of the collective bargaining agreement) ของสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาให้ตกเป็นโมฆะ (Void) ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวประกอบด้วยเนื้อหาการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างต่อนักกีฬาฟุตบอลหญิงทีมฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกา แต่ในเวลาต่อมาศาลได้พิพากษาให้ข้อตกลงฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย (Valid) และสมาคมทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาก็ต้องยินยอมปฏิบัติตามข้อตกลงฉบับนี้

3. การพิจารณาวินิจฉัยคดีการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างแก่ทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาของศาลสหรัฐอเมริกา ตามรัฐธรรมนูญของรัฐบาลสหรัฐอเมริกว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาค ค.ศ. 1963

รัฐธรรมนูญของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาว່ด้วยการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาค ค.ศ. 1963 (หรือกฎหมาย EPA) กำหนดห้ามไม่ให้ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้หญิงและชายที่ปฏิบัติงานให้กับนายจ้างอย่างเดียวกันในอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน รวมถึงป้องกันการเลือกปฏิบัติในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนด้วยการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างที่ระบุอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนสำหรับการว่าจ้างผู้ปฏิบัติงานหญิงและชายในตำแหน่งงานต่าง ๆ อย่างชัดเจนว่าองค์กรนายจ้างจะตกลงที่จะจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนระหว่างหญิง

และชายในอัตราที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน¹¹ เพราะแม้ว่าการวางโครงสร้างอัตราค่าจ้างจะช่วยให้องค์กรนายจ้างมีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนอย่างชัดเจนและมีระเบียบแบบแผนที่แน่นอน แต่หากหญิงและชายที่ใช้แรงงานปฏิบัติงานเท่ากันในตำแหน่งเดียวกันหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เดียวกันกลับไม่ได้รับการจ่ายเงินที่เท่ากันแล้ว การดำรงอยู่ของโครงสร้างอัตราค่าจ้างในองค์กรนายจ้างก็ย่อมไม่สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรนายจ้างส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเสมอภาคในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน อีกทั้งโครงสร้างอัตราค่าจ้างเช่นนี้ก็ย่อมไม่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน (Pay Fairness) ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณค่าของงานที่ทำของผู้ปฏิบัติงาน ค่าโครงสร้างอัตราค่าจ้างเช่นนี้ก็ยังไม่ก่อให้เกิดความเสมอภาคในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน (Pay Equity)¹² ในทำนองที่เห็นว่าหญิงและชายมีศักยภาพในการใช้โอกาสที่ตนมีอยู่ในการปฏิบัติงานหรือการใช้แรงงานอย่างเท่าเทียมกัน¹³

กฎหมาย EPA วางหลักการสำคัญที่ว่า “Equal Pay for Equal Work” หรือ “การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต้องเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย ในการทำงานที่เหมือนกัน” นั้นหมายความว่า การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต้องเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย สำหรับการจ้างงานหรือการใช้แรงงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎเกณฑ์ของการปฏิบัติงานและคุณค่าของการทำงานที่เท่ากันและเหมือนกัน ทั้งนี้องค์กรนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่

¹¹ Ali Jessani, “Shooting for Equality: An Analysis of the Market Force Defense As Applied to the U.S. Women’s Soccer Team’s Equal Pay Claim,” *Duke Journal of Gender Law & Policy* 25, no. 2 (2018): 221-248.

¹² Timothy O'Brien, “Take Time to Review Pay Equity Practices in Your Athletics Department,” *College Athletics & the Law* 13, no. 2 (2016): 1-12.

¹³ Diana Hughes Leiden and Jeanifer Parsigian, “‘We Will Never Stop Fighting’: The Story of the Women’s National Soccer Team’s Fight for Equal Pay,” *Litigation* 50, no. 1 (2023), accessed January 16, 2024, <https://www.americanbar.org/groups/litigation/resources/litigation-journal/2023-fall/we-will-never-stop-fighting-story-the-womens-national-soccer-teams-fight-equal-pay/#:~:text=The%20six%2Dyear%20legal%20battle,and%20distribution%20of%20prize%20money.>

ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่า ลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง¹⁴

เนื่องจากหลักนิติกรรมว่าด้วยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้บังคับอยู่ในสหรัฐอเมริกาตั้งอยู่บนพื้นฐานมาจากหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา (Autonomy of Will) และหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) โดยรัฐมักไม่ใช้อำนาจเข้าแทรกแซงแม้ว่าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งหรือคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเสียเปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งก็ตาม แต่กฎหมาย EPA ได้กำหนดหลักการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาคเอาไว้ อย่างชัดเจนและการห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างเอาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยเหตุนี้ การจ่ายค่าจ้างอย่างไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายและการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างต่อหญิงจึงเป็นการต้องห้ามชัดแจ้งหรือขัดต่อรัฐประศาสนโยบายที่กำหนดเอาไว้ในกฎหมาย EPA เหตุนี้รัฐได้กำหนดกรอบของการใช้หลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาและเสรีภาพในการทำสัญญาของฝ่ายองค์กรนายจ้างเอาไว้ เพื่อให้ลูกจ้างหญิง (หรือผู้ปฏิบัติงานหญิง) ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมและขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างต่อลูกจ้างหญิง (หรือผู้ปฏิบัติงานหญิง) หลักเกณฑ์ในกฎหมาย EPA ที่กล่าวมามีส่วนสำคัญการระงับข้อพิพาทในศาลสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นการระงับข้อพิพาทในกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักที่ต้องผ่านการตัดสินข้อพิพาทผ่านกระบวนการพิจารณาพิพากษาของศาลสหรัฐอเมริกา ศาลสหรัฐอเมริกายึดถือหลักเกณฑ์ในกฎหมาย EPA มากำหนดแนวทางให้แก่ศาลพิจารณาว่าการกระทำหรือข้อตกลงใดที่เป็นการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างต่อลูกจ้างหญิงหรือผู้ปฏิบัติงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม และให้อำนาจแก่ศาลสหรัฐอเมริกาที่จะสั่งให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในส่วนของการจ่ายค่าจ้างอย่างไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายและไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างหญิงหรือผู้ปฏิบัติงานหญิงนั้นมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ในอดีตที่ผ่านมาศาลสหรัฐอเมริกาได้ทำหน้าที่ในฐานะองค์กรตุลาการที่มีหน้าที่ตีความ และพิจารณาวินิจฉัยคดีการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างต่อกลุ่มนักกีฬาอาชีพหญิงทีมฟุตบอล

¹⁴ Hannah L. E. Masters, “Red Card on Wage Discrimination: US Soccer Pay Disparity Highlights Inadequacy of the Equal Pay Act,” *Vanderbilt Journal of Entertainment and Technology Law* 22, no. 4 (2022): 895-922.

หญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาอันฝ่าฝืนกฎหมาย EPA¹⁵ โดยศาลสหรัฐอเมริกาบัพทบาทสำคัญในการจัดความแตกต่างระหว่างอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนระหว่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงชาย รวมทั้งยุติการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างต่อนักกีฬาฟุตบอลหญิงทีมชาติฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกา การพิจารณาวินิจฉัยว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย EPA หรือไม่ ตลอดจนพิจารณาวินิจฉัยว่าการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย EPA หรือไม่ รวมทั้งพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทระหว่างสมาคมทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาและสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาที่เกิดขึ้น ศาลสหรัฐอเมริกาจึงมีบทบาทที่สำคัญ เมื่อกฎหมาย EPA ได้รับรองคุ้มครองสิทธิของกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลหญิงทีมชาติฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาที่จะได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเท่าเทียมกันกับนักกีฬาฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกาอย่างชัดเจน อีกทั้งการใช้อำนาจของศาลสหรัฐอเมริกาในฐานะสถาบันตุลาการของรัฐช่วยเกื้อหนุนให้เกิดการระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานที่เกิดขึ้นในวงการกีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกา จึงนำไปสู่การฟ้องร้องเพื่อให้ศาลสหรัฐอเมริกาพิจารณาวินิจฉัยในประเด็นหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นดังกล่าว

ในช่วงปี 2019 ถึง 2022 เป็นระยะเวลาประมาณ 3 ปี ได้มีการนำข้อพิพาทที่เกิดขึ้นสู่กระบวนการพิจารณาของศาลสหรัฐอเมริกาเพื่อให้ศาลสหรัฐอเมริกาใช้อำนาจพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทที่เกิดขึ้น

ในปี 2019 กลุ่มนักกีฬาฟุตบอลหญิงทีมชาติฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาได้รวมตัวกันฟ้องคดีแบบกลุ่ม (Class-Action Lawsuit) ต่อศาลชั้นต้นเขตอำนาจพิจารณาในแคลิฟอร์เนียกลาง (U.S. District Court for the Central District of California) เพื่อรักษาประโยชน์ของกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลหญิงทีมชาติฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาในฐานะผู้เสียหายซึ่งมีผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างโดยตรง รวมทั้งรักษาประโยชน์ของนักกีฬาอาชีพหญิงคนอื่น ๆ ที่อาจตกอยู่ภายใต้ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายเดียวกัน แล้ว

¹⁵ อีกทั้งศาลสหรัฐอเมริกาได้ทำหน้าที่ในฐานะสถาบันตุลาการที่มีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคดีที่มีข้อพิพาทด้านกฎหมายอื่น ๆ เช่น กฎหมายต่อต้านการผูกขาดทางการค้า กฎหมายเครื่องหมายทางการค้า ฯลฯ โปรดดูเพิ่มเติมใน Steven A. Bank, "FIFA, Forced Arbitration, and the U.S. Soccer Lawsuits," *Journal of Legal Aspects of Sport* 30, no. 1 (2020): 1-17.

สถานการณ์เกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นว่านี้อาจเกิดขึ้นในวงการกีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกา¹⁶ โดยกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลหญิงทีมฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาในฐานะลูกจ้างในสังกัด (หรือผู้ปฏิบัติงานภายใต้สังกัด) กล่าวหาว่าสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างต่อกลุ่มนักกีฬาอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาอันฝ่าฝืนกฎหมาย EPA โดยเฉพาะอย่างยิ่งเลือกปฏิบัติด้วยการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกับกลุ่มนักกีฬาอาชีพชายทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกา โดยได้หยิบยกตัวอย่างของการจ่ายเงินโบนัสที่ไม่เท่าเทียม (ดังที่กล่าวไว้ในตอนต้น) มาเป็นข้อต่อสู้คดี พร้อมแสดงหลักฐานว่าการทำงานที่มีลักษณะการลงทำการแข่งขันกีฬาในนามต้นสังกัด สภาพการร่วมกิจกรรมฝึกซ้อมกับต้นสังกัด การดูแลสุขภาพ และภาระงานอื่น ๆ ที่แทบไม่ต่างไปจากนักกีฬาอาชีพชายทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกา ในเวลาต่อมา (ในปี 2020) ผู้พิพากษา R. Gary Klausner ผู้พิพากษาแห่งศาลชั้นต้นเขตอำนาจพิจารณาในแคลิฟอร์เนียกลาง (Judge of District Court for the Central District of California) ได้ยกคำร้อง (Dismissed)¹⁷ ของกลุ่มนักกีฬาอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาที่กล่าวอ้างว่ากลุ่มนักกีฬาอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่า (Underpaid) เมื่อเทียบกับกลุ่มนักกีฬาอาชีพชายทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกา ด้วยเหตุว่า ศาลชั้นต้นเขตอำนาจพิจารณาในแคลิฟอร์เนียกลางได้รับฟังยานผู้เชี่ยวชาญจากฝั่งจำเลย (Defendants' Expert Witness) ซึ่งระบุว่าในช่วงก่อนปี 2019 ทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาได้รับค่าตอบแทนรวมทั้งหมด 24.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (\$24.5 million) ในการลงทำการแข่งขันทั้งหมด 111 เกมการแข่งขัน โดยทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวนโดยประมาณ 220,747 ดอลลาร์สหรัฐ (\$220,747) ต่อหนึ่งเกมการแข่งขัน ในทางตรงกันข้ามทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกาที่ลงทำการแข่งขันทั้งหมด 87 เกมการแข่งขัน ได้รับค่าตอบแทนโดยเฉลี่ย 212,639 ดอลลาร์สหรัฐ (\$212,639) ต่อหนึ่งเกมการแข่งขัน ประกอบกับในช่วงที่มีการกล่าวอ้างสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาได้จ่าย

¹⁶ Mallory E. Hopkins, "Taking the Game Back: A Response to the District Court Ruling Against the United States Women's National Soccer Team under the Equal Pay Act," *The Elon Law Journal* 47, no. 4 (2020): 259-285.

¹⁷ Jill Martin and Amir Vera, *Judge Dismisses US Women's National Soccer Team's Equal Pay Claims* (Atlanta: CNN Newsource Sales, Inc, 2020), accessed January 16, 2024, <https://edition.cnn.com/2020/05/01/us/uswnt-equal-pay-claims-dismissed/index.html>.

ค่าจ้างต่อกลุ่มนักกีฬาอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกา (Contested Years) ศาลชั้นต้นสหรัฐอเมริกาพบว่าทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาได้รับการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่อการลงทำการแข่งขันกีฬาในแต่ละครั้ง (Per Game) มากไปกว่าค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกาได้รับต่อการลงทำการแข่งขันกีฬาในแต่ละครั้ง¹⁸ ในขณะเดียวกันศาลชั้นต้นสหรัฐอเมริกาได้มีความเห็นว่าการที่ทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาส่งเสริมข้อเสนอที่ผ่านมาจากสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาที่จะใช้โครงสร้างอัตราค่าจ้างจากการลงทำการแข่งขัน (Pay-to-play structure) เช่นเดียวกับที่ใช้กับทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกา เช่นนี้ย่อมเท่ากับว่าทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาสละ (Forgo) โอกาสของทีมตนเองที่จะได้รับเงินโบนัสที่มากกว่าไปว่าทีมฟุตบอลชายทีมชาติสหรัฐอเมริกายังไรก็ตามในเวลาต่อมา (ในปี 2022) กลุ่มนักกีฬาฟุตบอลหญิงทีมฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นกลุ่มลูกจ้างได้ยื่นศาลอุทธรณ์สหรัฐอเมริกามาภาค 9 (U.S. Court of Appeals for the Ninth Circuit) เพื่อต่อสู้เรียกร้องเพื่อรักษาประโยชน์ของกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลหญิงทีมฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาในฐานะผู้เสียหายซึ่งมีผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างโดยตรงต่อไป ในทางกลับกันสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นองค์กรนายจ้างได้พยายามต่อสู้คดีในชั้นอุทธรณ์ รวมทั้งพยายามเจรจาต่อรองโน้มน้าวใจให้กลุ่มนักกีฬาฟุตบอลหญิงทีมฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกายอมรับเงื่อนไขในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานฉบับต่อไป แทนที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานฉบับเดิมที่พึงหามาอยู่ไป (หมดอายุในช่วงปลายเดือนธันวาคม 2021)

ในอีกด้านของกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลหญิงทีมฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาได้พยายามยื่นเรื่องร้องเรียนต่อคณะกรรมการส่งเสริมโอกาสการจ้างงานอย่างเท่าเทียม (Equal Employment Opportunity Commission หรือคณะกรรมการ EEOC) กรณีการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างต่อกลุ่มนักกีฬาอาชีพหญิงทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาอันฝ่าฝืนกฎหมาย EPA ของสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกา อันเป็นเหตุให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่กลุ่มนักกีฬาฟุตบอลหญิงทีมฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกา¹⁹ ในเวลาต่อมาคณะกรรมการ EEOC ได้

¹⁸ Alex Culvin et al., "The Price of Success: Equal Pay and the US Women's National Soccer Team," *Soccer & Society* 23, no. 8 (2022): 920-931.

¹⁹ Joanna Kimbell et al., "Yellow Card: U.S. Women's Soccer Seeks Pay Equity," *The Case Journal*

จัดทำเอกสารหนังสือเพื่อนศาล (Amicus Curiae Brief) ในฐานะที่เป็นคำแถลงของบุคคลภายนอกที่เป็นอิสระและเป็นกลางปราศจากการครอบงำ (เอกสารมีจำนวน 47 หน้า)²⁰ ได้ให้ความคิดเห็นและมุมมองต่อประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งได้คณะกรรมการ EEOC ได้ตั้งข้อสังเกตในคดีที่ศาลชั้นต้นเขตอำนาจพิจารณาในแคลิฟอร์เนียกลางได้วินิจฉัยเอาไว้ในบางประเด็น อาทิ พยานผู้เชี่ยวชาญจากฝั่งจำเลย (สหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกา) ได้ให้ความเห็นผิดพลาดต่อลูกขุน (Jury) เกี่ยวกับการคำนวณอัตราค่าจ้างที่ไม่สมเหตุผล ข้อวิพากษ์หลักของคณะกรรมการ EEOC นั้นก็คือพยานผู้เชี่ยวชาญจากฝั่งจำเลยเพิกเฉยต่อข้อเท็จจริงที่ว่าผู้เล่นจะได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นในการแข่งขันที่มีเดิมพันสูง (High-Stakes Matches) ด้วยเพียงแค่หารจำนวนเกมที่เล่นด้วยจำนวนค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่พยานผู้เชี่ยวชาญจากฝั่งจำเลยถือว่าเกมทุกนัดหรือเกมการแข่งขันทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเกมการแข่งขันฟุตบอลโลกหรือเกมการแข่งขันนัดกระชับมิตรถูกนำมาใช้คิดคำนวณค่าตอบแทนที่ได้รับในอัตราที่เท่ากัน เป็นต้น

อย่างไรก็ตามในปี 2022²¹ ที่ผ่านมาสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกากลางจะระงับข้อพิพาท (Settlement) ที่เกิดขึ้นด้วยการจ่ายเงิน 24 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (\$24 million) ให้แก่ทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกา ซึ่งผู้พิพากษา R. Gary Klausner ผู้พิพากษาแห่งศาลชั้นต้นเขตอำนาจพิจารณาในแคลิฟอร์เนียกลางได้ทำการรับรองขั้นสุดท้ายในการระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้าง (Final approval for a pay discrimination resolution) โดยสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกากลางจ่ายเงิน 24 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ให้แก่กลุ่มนักกีฬาอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาเพื่อระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น²²

14, no. 3 (2018): 272-291.

²⁰ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, *En Banc Brief of Amicus Curiae Equal Employment Opportunity Commission in Support of Plaintiffs/Appellants and in Favor of Reversal* (Washington, DC, 2021), accessed January 16, 2024, <https://clearinghouse.net/doc/92042/>.

²¹ Nicole A. Saharsky, "Historic Win for Female Athletes: An Equal Pay Victory for the U.S. Women's Soccer Team," *ABA Journal* 108, no. 3 (2022), accessed January 16, 2024, <https://www.abajournal.com/magazine/article/historic-win-for-female-athletes-an-equal-pay-victory-for-the-us-womens-soccer-team>.

²² แม้ว่าก่อนหน้านี้ได้มีความพยายามเจรจาไกล่เกลี่ยระหว่างคู่พิพาททั้งสองฝ่าย แต่การเจรจาในอดีตที่ผ่านมา ก็ไม่ได้ช่วยให้คู่ความทุกฝ่ายสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันข้อพิพาทที่เกิดขึ้นได้ โปรดดูเพิ่มเติมใน Anne-Marie Green, *Mediation Talks Between The U.S. Women's Soccer Team and The Soccer Federation Over Equal Pay*

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่ากฎหมาย EPA เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างหลักประกันให้กับนักกีฬาอาชีพหญิงว่า "การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต้องเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย ในการทำงานที่เหมือนกัน" นั้นหมายความว่านักกีฬาอาชีพหญิงที่เล่นกีฬาเพื่อแสวงหารายได้หรือประโยชน์ทางเศรษฐกิจอื่นใดในสหรัฐอเมริกา ต้องไม่ถูกรับเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างจากทีมกีฬาหรือองค์กรกีฬาที่เป็นต้นสังกัดของตนเอง ในทางเดียวกันทีมกีฬาหรือองค์กรกีฬาดำเนินการของนักกีฬาในฐานะที่เป็นนายจ้างพึงกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างที่ตอบสนองแนวคิดและทิศทางของช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในทีมกีฬาหรือองค์กรกีฬาของตน รวมทั้งยังต้องปฏิบัติตามกฎหมาย EPA อย่างเคร่งครัดด้วยการสร้างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างต่อนักกีฬาอาชีพหญิง ทั้งที่นักกีฬาอาชีพหญิงปฏิบัติงานอย่างเดียวกันกับนักกีฬาอาชีพชาย แต่กลับได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในอัตราที่แตกต่างกันกับนักกีฬาอาชีพชาย แต่การให้สิทธิองค์กรกีฬาในการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอย่างเป็นอิสระหรือการให้เสรีภาพแก่องค์กรกีฬาในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานที่ผูกพันระหว่างองค์กรของตนในฐานะนายจ้างกับนักกีฬาอาชีพหญิงในฐานะลูกจ้างภายใต้สังกัด ก็อาจเกิดปัญหาตามมาหากมีการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งกำหนดอัตราค่าจ้างหรือประโยชน์ทางเศรษฐกิจอื่นที่ไม่เป็นธรรมต่อนักกีฬาอาชีพหญิงที่อยู่ภายใต้สังกัด เพื่อให้ให้นักกีฬาอาชีพหญิงสามารถใช้กฎหมาย EPA เป็นเครื่องมือในการเรียกร้องให้องค์กรกีฬาดำเนินการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกันระหว่างนักกีฬาอาชีพหญิงและนักกีฬาอาชีพชาย โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อนักกีฬาอาชีพหญิง ศาลสหรัฐอเมริกาในฐานะองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมที่ขัดแย้งต่อหลักการพื้นฐานของกฎหมาย EPA สามารถใช้อำนาจตุลาการของตนพิจารณาพิพากษาคดีพิพาทระหว่างองค์กรกีฬาในฐานะนายจ้างกับนักกีฬาอาชีพหญิงในฐานะลูกจ้าง ในทำนองที่สร้างหลักประกันความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกันระหว่างนักกีฬาอาชีพหญิงและนักกีฬาอาชีพชาย เพราะศาลสหรัฐอเมริกาจะต้องพิจารณาพิพากษาคดีด้วยความเป็นกลางหรือไม่มีส่วนได้เสียในเรื่องนั้น ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันความเป็นธรรมให้แก่ นักกีฬาอาชีพ

Ended Without An Agreement, CBS. (New York: CQ Roll Call, 2019), accessed January 16, 2024, <https://www.nytimes.com/2019/08/14/sports/uswnt-mediation-us-soccer.html#:~:text=Mediation%20talks%20between%20the%20United,the%20players%20earlier%20this%20year.>

หญิงคู่กรณีซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการจ่ายค่าจ้างอย่างไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายและการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างต่อหญิง อย่างไรก็ตามศาลสหรัฐอเมริกามีอิสระของตนในการใช้ดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานและการให้เหตุผลในการทำคำพิพากษา นั้นหมายความว่า การพิจารณาดีของศาลสหรัฐอเมริกาคือต้องอาศัยข้อเท็จจริงที่ได้จากพยานหลักฐาน ประกอบกับข้อกฎหมายในการพิจารณาและพิพากษาคดีเป็นสำคัญ ซึ่งศาลสหรัฐอเมริกามีอำนาจวินิจฉัยพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วพิพากษาคดีไปตามนั้น พยานหลักฐานสิ่งใช้ประกอบในการแสวงหาความเป็นธรรมให้แก่พนักงานกีฬาอาชีพหญิงที่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ทั้งยังเป็นนำไปสู่เป้าหมายในการระงับข้อพิพาทระหว่างนักกีฬาอาชีพหญิงและองค์กรกีฬาต้นสังกัด แต่ถ้าพยานหลักฐานดังกล่าวไม่เพียงพอหรือไม่มีน้ำหนักที่จะทำให้ศาลสหรัฐอเมริกาเชื่อว่านักกีฬาอาชีพหญิงที่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ศาลสหรัฐอเมริกาอาจพิพากษายกฟ้องด้วยเหตุพยานหลักฐานไม่เพียงพอ จึงอาจยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้แก่องค์กรกีฬานายจ้างต้นสังกัดก็เป็นได้ ในส่วนของคณะกรรมการ EEOC นั้นถือเป็นหน่วยงานอิสระของรัฐที่มีหน้าที่จัดการเลือกปฏิบัติในการทำงาน ด้วยการสืบสวน แสวงหาข้อเท็จจริงและดำเนินคดีเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการทำงานหรือการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม การที่คณะกรรมการ EEOC ทำเอกสารหนังสือเพื่อนศาลให้ความเห็นแย้งต่อคำพิพากษาของศาลชั้นต้นเขตอำนาจพิจารณาในแคลิฟอร์เนียกลาง แม้เอกสารเช่นว่านี้ก็ไม่มีผลโดยตรงต่อการวินิจฉัยคดีในชั้นอุทธรณ์ แต่เอกสารเช่นว่านี้ก็ให้ความเห็นในทางกฎหมายที่สำคัญดังที่กล่าวมาแล้วในช่วงต้น

4. วิเคราะห์การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนแก่กลุ่มนักกีฬาฟุตบอลหญิง (ทีมนักกีฬาฟุตบอลหญิง) ในระบบกฎหมายไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 ว่าด้วยเรื่อง สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 27 วางหลักเกณฑ์เอาไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

จากที่หยิบยกมาตรา 27 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มากล่าวอ้างในข้างต้นจะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญลายลักษณ์อักษรฉบับนี้รับรองคุ้มครองให้สิทธิของหญิงและชายที่เท่าเทียมกัน รวมทั้งวางรัฐประศาสนนโยบายของรัฐในการเชิงปฏิบัติต่อการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุมาจากการแตกต่างระหว่างเพศหญิงและชาย

มีคำถามตามมาว่าประเทศไทยได้บัญญัติกฎหมายเฉพาะว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมเช่นเดียวกับที่ปรากฏในระบบกฎหมายสหรัฐอเมริกาหรือไม่ คำตอบก็คือประเทศไทยไม่ได้บัญญัติกฎหมายเฉพาะว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมเหมือนกับสหรัฐอเมริกา แต่ประเทศไทยได้วางหลักเกณฑ์ว่าด้วย “ความเท่าเทียมในการจ้างงาน” หรือ “Employment Equality” เอาไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15 ที่ว่า “ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”

ทั้งยังบรรจุหลักเกณฑ์ “Equal Pay for Equal Work” หรือ “การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต้องเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย ในการทำงานที่เหมือนกัน” เอาไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 53 ที่วางหลักเกณฑ์ “ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมี

ลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง”

จากเนื้อหาของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กล่าวมาในข้างต้นอาจพิจารณาได้ว่าการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต้องเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย สำหรับการทำงานหรือการใช้แรงงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานมีหน้าที่จ่ายสินจ้าง เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้แก่ลูกจ้างที่ตกลงทำงานให้แก่นายจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานหรือปฏิบัติงานให้

อย่างไรก็ตามระบบกฎหมายไทยถือว่าสัญญาว่าจ้างนักกีฬาฟุตบอลเป็นสัญญาทางแพ่งประเภทหนึ่งที่ไม่ได้เป็นทั้งสัญญาจ้างแรงงาน (Hire of Service) และสัญญาจ้างทำของ (Hire of Work) เพราะผลแห่งคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9202/2559 ที่วินิจฉัยเอาไว้ว่า “สัญญาว่าจ้างนักกีฬาฟุตบอลระหว่างโจทก์ (องค์กรกีฬา) กับจำเลย (นักกีฬาฟุตบอล) จึงเป็นสัญญาที่โจทก์ว่าจ้างจำเลยให้ฝึกซ้อม แข่งขัน ตลอดจนการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ทีม หรือผู้บริหารทีมของจำเลย โดยมุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงานที่รับจ้างซึ่งก็คือผลการแข่งขันและนำไปสู่การมีชื่อเสียงของผู้ว่าจ้างอันเป็นเป้าหมายสำคัญของจำเลย สัญญาระหว่างโจทก์และจำเลยดังกล่าวจึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 หากแต่เป็นสัญญาในทางแพ่งประเภทหนึ่ง”²³

เหตุนี้สัญญาว่าจ้างนักกีฬาฟุตบอลระหว่างองค์กรกีฬาดันสังกัด กับนักกีฬาฟุตบอลภายใต้สังกัด จึงเป็นสัญญาทางแพ่งประเภทหนึ่งเพียงเท่านั้น ทำให้มีคำถามตามมาว่าสมาคมกีฬาฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ฯ (Football Association of Thailand หรือ FA Thailand) ซึ่งเป็นนิติบุคคลเอกชนประเภทสมาคมกีฬาและจดทะเบียนสมาคมกีฬากับการกีฬาแห่งประเทศไทย ทำหน้าที่กำกับดูแลและปกครองควบคุมทั้งทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติไทย (ทีมชาติหญิง) และทีมฟุตบอลชายทีมชาติไทย (ทีมชาติชาย) ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต้องเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายที่ระบุเอาไว้กฎหมายแรงงานไทย ได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่ คำตอบก็คือสมาคมกีฬาฟุตบอลแห่งประเทศไทย

²³ กัมโพช ตราชู. “ปัญหาเกี่ยวกับสถานะของสัญญาจ้างนักฟุตบอลอาชีพ.” เอกสารวิชาการการท่องเที่ยวและกีฬาของคณะกรรมการกิจการ, กลุ่มงานคณะกรรมการการท่องเที่ยวและกีฬา สำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561, 84-86.

ไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ฯ ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานด้านแรงงานที่อยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะด้วยประกาศคณะกรรมการกึ่งอาชีพ เรื่อง มาตรฐานการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพและมาตรฐานความปลอดภัยการแข่งขันกีฬาอาชีพ. พ.ศ. 2560 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 21 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ. 2556 คณะกรรมการกึ่งอาชีพ ในการประชุมครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 จึงออกประกาศข้อ 4 ที่วางหลักเกณฑ์เอาไว้ว่า “สัญญาจ้างหรือความตกลงร่วมกันที่นายจ้างทำกับผู้รับจ้าง ต้องมีมาตรฐานการจ้าง หรือมาตรการในการคุ้มครอง ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือระเบียบที่คณะกรรมการกึ่งอาชีพกำหนดตามมาตรา 11 (9) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ 3 (2) ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 63/2559 เรื่อง การส่งเสริม สนับสนุน และปฏิรูปการกีฬาของประเทศ ลงวันที่ 12 ตุลาคม พุทธศักราช 2559” นั้นหมายความว่าสมาคมกีฬาฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ฯ และสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพที่ดำเนินการในประเทศไทยก็ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต้องเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายที่ระบุเอาไว้กฎหมายแรงงานไทยอย่างเคร่งครัดด้วย เพื่อให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานสำหรับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงและนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายให้มีมาตรฐานเดียวกันในด้านการกำหนดอัตราค่าจ้าง เงินโบนัส หรือประโยชน์ทางเศรษฐกิจอื่นของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงและนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายให้เท่าเทียมกัน พร้อมกับไม่ก่อให้เกิดช่องว่างรายได้ระหว่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงและนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายในวงการกีฬาฟุตบอลไทย

5. บทสรุป

กล่าวโดยสรุป กรณีศึกษาความแตกต่างของการจ่ายค่าจ้างระหว่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาและนักกีฬาฟุตบอลอาชีพชายทีมชาติสหรัฐอเมริกาที่มิได้เทียบในวงการกีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาที่บทความฉบับนี้ได้หยิบยกมาศึกษาทบทวนย่อมสะท้อนให้เห็นว่ายุคสมัยหนึ่งได้เกิดสถานการณ์ช่องว่างรายได้ระหว่างเพศในวงการกีฬาสหรัฐอเมริกา เมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นว่านี้กลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกาก็เป็นลูกกระพรวนสะท้อนสิทธิในการได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เป็น

ธรรม หรือถูกกระทบกระเทือนสิทธิในการไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากสหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกาต้นสังกัด เมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอันเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานย่อมเป็นกรณีที่กลุ่มนักกีฬาอาชีพหญิงสามารถใช้สิทธิในการฟ้องกฎหมายสหรัฐอเมริกา โดยกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงมีคำขอให้ศาลมีคำพิพากษาให้มีการชดใช้เงิน หรือให้งดเว้นไม่เลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน การดำเนินด้วยกลุ่มของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงได้ดำเนินคดีถูกเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเพื่อกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงในทีมเดียวกัน (ทีมฟุตบอลหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกา) ที่อยู่ในสถานการณ์ซึ่งต้นสังกัด (สหพันธ์กีฬาฟุตบอลสหรัฐอเมริกา) เลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเหมือนกัน ย่อมเป็นการนำข้อพิพาทที่เกิดขึ้นเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสหรัฐอเมริกาที่ประสงค์จะให้มีการตัดสินข้อพิพาทผ่านกระบวนการพิจารณาพิพากษาของศาลสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นสิทธิกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงที่จะนำข้อพิพาทมาฟ้องร้องต่อศาลสหรัฐอเมริกา แต่การฟ้องร้องต่อศาลสหรัฐอเมริกาก็ไม่ได้ตัดสินสิทธิกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงที่จะนำข้อพิพาทมาร้องต่อคณะกรรมการ EEOC ในเวลาต่อมา ซึ่งศาลสหรัฐอเมริกากับคณะกรรมการ EEOC อาจให้ความเห็นทางกฎหมายที่แตกต่างกันออกไปดังปรากฏในกรณีศึกษาที่หยิบยกขึ้นมากล่าวในข้างต้น อย่างไรก็ตามศาลสหรัฐอเมริกาได้มีส่วนช่วยในการรับรองการเจรจาไกล่เกลี่ยซึ่งเกิดขึ้นภายหลังที่ได้มีการฟ้องคดีต่อศาลแล้ว ทำให้กลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงได้รับการเยียวยาจากความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการถูกเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม

References

- Alkhamash, Reem. "The Social Media Framing of Gender Pay Gap Debate in American Women's Sport: A Linguistic Analysis of Emotive Language." *Training, Language and Culture* 5, no. 4 (2021): 22-35.
- Bank, Steven A. "FIFA, Forced Arbitration, and the U.S. Soccer Lawsuits." *Journal of Legal Aspects of Sport* 30, no.1 (2020): 1-17.
- Campbell, Honey. "Superior Play, Unequal Pay: U.S. Women's Soccer and the Pursuit for Pay Equity." *University of San Francisco Law Review* 51, no.5 (2017): 545-570.
- Culvin, Alex, Ali Bowes, Sarah Carrick, and Stacey Pope. "The Price of Success: Equal Pay and the US Women's National Soccer Team." *Soccer & Society* 23, no.8 (2022): 920-931.
- Das, Andrew. "U.S. Soccer and Women's Players Agree to Settle Equal Pay Lawsuit." *The New York Times*. Accessed January 16, 2024.
<https://www.nytimes.com/2022/02/22/sports/soccer/us-womens-soccer-equal-pay.html>.
- English, Ashley. "Is It a Four-star Movement? Policy Transformation and the U.S. Women's National Soccer Team's Campaign for Equal Pay." *Social Science Quarterly* 102, no.4 (2021): 1966-1981.
- Gersch, Taylor Kennedy. "The Gender Pay Gap: Seeking Fairness for Women in Professional Sports." *Oregon Review of International Law* 30, no.1 (2021): 147-196.
- Goodman, Lizzy. "The Best Women's Soccer Team in the World Fights for Equal Pay." *The New York Times*. Accessed January 16, 2024.
<https://www.nytimes.com/2019/06/10/magazine/womens-soccer-inequality-pay.html>.

- Green, Anne-Marie. *Mediation Talks Between The U.S. Women's Soccer Team And The Soccer Federation Over Equal Pay Ended Without An Agreement*. New York: CQ Roll Call, 2019. Accessed January 16, 2024.
<https://www.nytimes.com/2019/08/14/sports/uswnt-mediation-us>.
- Halchin, L. Elaine. *U.S. Women's Soccer Team and Equal Pay*. [Library of Congress public edition]. Washington, D.C: Congressional Research Service, 2019.
- Hopkins, Mallory E. "Taking the Game Back: A Response to the District Court Ruling against the United States Women's National Soccer Team under the Equal Pay Act." *The Elon Law Journal* 47, no.4 (2020): 259-285.
- Hunter, Jr., Richard J., Hector R. Lozada, and Gary H. Kritz. "Sex Discrimination, the Civil Rights Act of 1964, Equal Pay, and Title IX as Applied to the Women's National Soccer Team." *Journal of Politics and Law* 14, no.4 (2021): 55-70.
- Hussain, Iman, I. M. Jawahar, and Thomas H. Stone. "Wage and Gender Discrimination: An Analysis of the U.S. Women's National Soccer Team." *WorldatWork Journal* 29, no.1 (2020): 14-27.
- Jessani, Ali. "Shooting for Equality: An Analysis of the Market Force Defense As Applied to the U.S. Women's Soccer Team's Equal Pay Claim." *Duke Journal of Gender Law & Policy* 25, no.2 (2018): 221-248.
- Kimbell, Joanna, Anne Macy, Emily Ehrlich Hammer, and Denise Philpot. "Yellow Card: U.S. Women's Soccer Seeks Pay Equity." *The Case Journal* 14, no. 3 (2018): 272-291.
- Leiden, Diana Hughes, and Jeanifer Parsigian. "'We Will Never Stop Fighting': The Story of the Women's National Soccer Team's Fight for Equal Pay." *Litigation* 50, no.1 (2023). Accessed January 16, 2024.
<https://www.americanbar.org/groups/litigation/resources/litigation-journal/2023-fall/we-will-never-stop-fighting-story-the-womens-national-soccer-teams-fight-equal-pay/#:~:text=The%20six%2Dyear%20legal%20battle,and%20distribution%20of%20prize%20money>.

- Martin, Jill, and Amir Vera. *Judge Dismisses US Women's National Soccer Team's Equal Pay Claims*. Atlanta: CNN Newsource Sales, Inc, 2020. Accessed January 16, 2024. <https://edition.cnn.com/2020/05/01/us/uswnt-equal-pay-claims-dismissed/index.html>.
- Masters, Hannah L. E. "Red Card on Wage Discrimination: US Soccer Pay Disparity Highlights Inadequacy of the Equal Pay Act." *Vanderbilt Journal of Entertainment and Technology Law* 22, no.4 (2022): 895-922.
- O'Brien, Timothy. "Take Time to Review Pay Equity Practices in Your Athletics Department." *College Athletics & the Law* 13, no.2 (2016): 1-12.
- Saharsky, Nicole A. "Historic Win for Female Athletes: An Equal Pay Victory for the U.S. Women's Soccer Team." *ABA Journal* 108, no.3 (2022). Accessed January 16, 2024. <https://www.abajournal.com/magazine/article/historic-win-for-female-athletes-an-equal-pay-victory-for-the-us-womens-soccer-team>.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. *En Banc Brief of Amicus Curiae Equal Employment Opportunity Commission in Support of Plaintiffs/Appellants and in Favor of Reversal*. Washington, DC: Washington, DC, 2021. Accessed January 16, 2024. <https://clearinghouse.net/doc/92042/>.
- Yourish, Karen, Joe Ward, and Sarah Almukhtar. "How Much Less Are Female Soccer Players Paid?" *The New York Times*. Accessed January 16, 2024. <https://www.nytimes.com/interactive/2016/03/31/sports/soccer/us-women-soccer-wage.html>.
- กัมโพช ตราชู. "ปัญหาเกี่ยวกับสถานะของสัญญาจ้างนักฟุตบอลอาชีพ." เอกสารวิชาการการท่งเที่ยวและกีฬาของคณะกรรมการธิการ, กลุ่มงานคณะกรรมการธิการการท่งเที่ยวและกีฬา สำนักกรรมการธิการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561, 84-86.