JAN032023_01B6203 · EB-3专业人员 · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局 行政上诉办公室非先例决定

案号：23607700 日期：2023年1月3日

对内布拉斯加服务中心决定的申诉

表格 I-140，专业人员的移民申请

申请人寻求聘用受益人担任 IT 高级总监。申请人请求将受益人归类为第三优先专业工人移民类别。移民与国籍法（本法）第 203(b)(3)(A)(ii) 条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(ii)。这一基于就业的“ EB-3 ”类别允许美国雇主为拥有学士学位的专业人员担保合法永久居民身份。

内布拉斯加服务中心审理主任否决了该申请，认定随附的美国劳工部（DOL）认证未描述所提供职位。

在本程序中，申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。本法第 291 条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。行政上诉办公室（AAO）对本案问题进行重新审查。参见 Matter of Christo's Inc.，26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将驳回申诉。

一、基于就业的移民

基于就业的移民通常遵循三步程序。为在美国永久填补某一职位而聘用外国工人，潜在雇主必须首先获得美国劳工部（DOL）的认证。参见本法第 212(a)(5) 条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。DOL 批准意味着没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任某一职位。同上。劳工认证还表明，雇用外国国民不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。同上。

如果 DOL 批准某一职位，雇主接下来必须将经认证的劳工申请连同移民签证申请一并提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。参见本法第 204 条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS 考虑受益人是否符合经认证职位的要求以及所请求的移民签证类别。如果 USCIS 批准该申请，外国国民最终可以在国外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国调整身份。参见本法第 245 条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

除非附有 Schedule A 指定的申请或受益人在短缺职业中资格的证明文件，专业人员的申请必须包括有效的个人劳工认证。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(i)。劳工认证仅对其上所述的特定工作机会、外国国民和预期就业地理区域有效。20 C.F.R. § 656.30(c)(2)。如果工作机会在申请待决期间发生变化，随附劳工认证的有效性可能失效。Matter of United Inv. Grp.，19 I&N Dec. 248, 249 (Comm'r 1984)。

为使工作要约保持 DOL 认证状态，“ 就业或预期就业的事实必须保持所述状态，且所规定和预期的特定雇主-雇员关系必须在当前事实和未来预期两方面均持续存在。 ” 同上。USCIS 必须评估 “ 原劳工认证所涵盖的工作机会是否存在任何其他重大变化 ”。6 USCIS Policy Manual E.6(A)，https://www.uscis.gov/policy-manual。

在此，随附的劳工认证将所提供的职位确定为 “ 数据库架构师 ”，并列明以下工作职责：

- 负责在建模、设计和实施阶段制定并担任 Oracle 及其他数据库架构策略的技术负责人，以满足业务需求。
- 制定、支持并推动与组织目标一致的数据库运营策略和愿景。
- 推动具有成本效益的数据库基础设施程序和整合。
- 与公司安全部门合作，推动组织数据安全标准程序。
- 设计、开发和实施基础设施，以提供可扩展且可靠的数据库，满足组织的目标和需求。
- 为企业范围内关键任务系统实施数据保护策略和高可用性。
- 制定和维护 RDBMS 标准，如 Oracle 和 MySQL 对象命名约定、编码标准以及错误处理技术和程序。
- 与系统架构师、软件架构师及其他人员协作，以了解业务或行业需求。
- 为企业范围内数据库系统制定和维护归档和清除流程。
- 紧跟趋势和技术创新，并提出适当的开发建议。
- 分析根本原因和补救技术，以提高数据库系统的正常运行时间。

然而，审理主任的书面否决意向通知（NOID）指出，申请以不同的职位名称 “ IT 高级总监 ” 确定所提供的职位，且未具体说明该工作的职责。审理主任要求提供两个职位的职责文件。

针对 NOID，申请人提交了一封公司官员的信函，表明自劳工认证签发以来，受益人的职位名称已更新，以反映伴随职责扩展的晋升。1 该官员表示，尽管有晋升和不同的职位名称，“ 核心职责基本保持不变 ”。该官员将 “ IT 高级总监 ” 的职责描述如下：

- 指导和实施支持公司战略和目标的企业 IT 举措。
- 指导和实施支持公司战略和目标的企业 IT 举措。
- 指导应用程序编程/分析以及企业系统开发和管理的 IT 职能。
- 组织和指导 IT 职能基础设施开发和维护，以满足组织的目标和需求。
- 制定并监督 IT 职能的 IT 标准、政策和总体规划的实施。
- 与系统架构师、软件架构师及其他人员协作，以了解业务或行业需求。
- 紧跟当前趋势和技术创新，并提出适当的开发建议。
- 负责开发和获取新技术和工具，以改善组织的内部运营和数据交付。

审理主任认定，申请人不再向受益人提供劳工认证上所述的同一职位。审理主任指出，I-140 申请上所述的职位与劳工认证上所述的职位不同，且 “ 工作职责必须保持不变，才能重复使用 ETA Form 9089。 ”

USCIS 必须评估 “ 原劳工认证所涵盖的工作机会是否存在任何其他重大变化 ”。6 USCIS Policy Manual，同上。所提供的职位可以与劳工认证上的职位 “ 相同或相似 ”。同上（强调为原文所加）。经审查记录，我们认定申请人未提供充分证据证明劳工认证上所列职位与提供给受益人的职位相同或相似，且与原始职位无重大差异。在比较两个角色的工作职责时，申请人未提供每个新增或扩展职责所花费具体时间的细分。例如，劳工认证上所列的职位描述表明，数据库架构师负责 “ 制定 ” 策略和基础设施。然而，IT 高级总监负责 “ 指导 ” 和 “ 监督 ”。申请人未更详细地描述这一关键差异，包括受益人将继续制定策略，还是将改为指导和监督履行该角色的其他员工。在没有更多信息和

1 申请人于 2011 年 12 月 23 日向 DOL 提交了劳工认证。在 DOL 认证劳工认证后，申请人提交了 Form I-140，并于 2012 年 7 月 2 日获批，将受益人归类为本法第 203(b)(2)(A) 条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)(A) 下具有高级学位的专业人员成员。申请人现请求使用同一基础劳工认证来支持本申请，并将受益人归类为专业工人。

关于扩展职责的细节，我们无法认定劳工认证上的职位与所提供的职位相同或相似。此外，尚不清楚监督是否具体包括管理若干员工，以及任何直接下属是否可能改变了该职位的指定工资或该职位的工资等级。2

此外，判定劳工证对所提供的职位是否仍然有效，需要考虑其他因素。劳工证程序要求雇主通过为所提供的职位刊登广告并征集美国工人申请来测试劳动力市场。参见 20 C.F.R. § 656.17(e)（规定“ 提交前招聘 ”职位机会的要求）。DOL“ 根据以下情况……[即]在美国是否存在一名有能力、愿意、合格且可到岗任职于该职位机会所在地的工人，作出授予或拒绝劳工证的决定。 ”20 C.F.R. § 656.24(b)(2)。因此，“ 该劳动力市场测试的结果至关重要。 ”参见，例如，Zodiac Solutions, 2015-PER-00179, slip op. at *3 (BALCA Feb. 22, 2019)。据此，DOL有具体的广告要求。例如，在报纸或专业期刊上为所提供的职位刊登的广告必须“ [不]包含比向外国人提供的工资或雇佣条款和条件更不利的工资或雇佣条款和条件。 ”20 C.F.R. § 656.17(f)(7)。

劳工证将所提供职位的提议工资载明为每年$108,000。Form I-140将高级总监、IT职位的提供薪资列为“ 至少每年$108,000 ”。尽管申请人未明确说明受益人将实际获得多少，但美国国税局于2019年向受益人签发的Form W-2《工资与税务说明书》列明该年工资为$252,325，是数据库架构师提供薪资的两倍多。如果申请人的招聘工作声明所提供职位每年支付$108,000，而公司现在提供的工作起薪超过每年$108,000，且实际薪资超过该金额两倍，则劳工证将不再有效，因为条款和条件以及工作职责似乎存在重大差异。申请人若刊登比向受益人提供的工资更不利的工资，将违反DOL规定。参见 20 C.F.R. § 656.17(f)(7)。申请人负有证明其符合所请求福利资格的举证责任。参见该法第291条；8 U.S.C. § 1361。

2 在确定某一职位的适当工资水平时，DOL将考虑受监督的人数或范围。参见 U.S. Dep't of Labor, Emp't & Training Admin., Prevailing Wage Determination Policy Guidance, Nonagric. Immigration Programs (rev. Nov. 2009), available at https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/oflc/pdfs/NPWHC_Guidance_Revised_11_2009.pdf。

III. 结论

申请人未证明所提供的职位在实质上保持不变，且与DOL认证的职位相同或相似。据此，申请人未证明劳工证仍然有效以支持本申请。证明所寻求移民福利资格的责任在于申请人或申请人。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Skirball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. 799, 806 (AAO 2012)。在此，该举证责任未获满足。

命令：上诉被驳回。