JAN262023_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

案卷号：20199078 日期：2023年1月26日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

表格 I-140，专业人员的移民申请

申请人是一家技术服务提供商，寻求聘用受益人担任“ 数据管理经理 ”。其请求根据第三优先类别的专业人员移民类别对受益人进行分类。移民与国籍法（本法）第203(b)(3)(A)(ii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(ii)。该就业类移民分类允许美国雇主为拥有学士学位的专业人员担保，以获得合法永久居民身份。

内布拉斯加服务中心主任否决了该申请，认定表格 I-140（外籍工人移民申请）中所反映的工作机会与 ETA 表格 9089（永久就业认证申请）中所讨论的职位并非同一职位。

在上诉中，申请人主张表格 I-140 中向受益人提供的职位与劳工认证中提供的职位相同或相似。申请人称，这些职位之间的薪资差异不应成为认定二者不同的决定性因素。

申请人负有以优势证据证明其符合所请求福利资格的责任。参见本法第291条，8 U.S.C. § 1361（讨论举证责任）；另参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)（讨论证明标准）。经重新审查，我们将撤销主任的决定，并将此事项发回主任以作出新决定。

一、就业类移民

作为专业人员的移民通常遵循三步程序。首先，准雇主必须向美国劳工部（DOL）申请认证，证明：(1) 没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可用来担任所提供职位；以及 (2) 在該职位上雇用非公民不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。参见本法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。1

1 申请的优先日期是 DOL 接受劳工认证进行处理的日期。参见 8 C.F.R. § 204.5(d)。本案中提交的劳工认证的优先日期为2012年4月6日。

其次，雇主必须向美国公民及移民服务局（USCIS）提交经批准的劳工认证以及移民签证申请。参见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS 确定非公民受益人是否符合经认证职位和所请求移民签证类别的要求。8 C.F.R. § 204.5(l)。USCIS 还评估申请，以确保所提供的职位与 DOL 认证的职位相同或相似。参见 generally 6 USCIS Policy Manual E.6(A), https://www.uscis.gov/policy-manual。

最后，如果 USCIS 批准申请，指定的非公民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、非公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)。如果“ 原始永久劳工认证所涵盖的工作机会发生重大变化 ”，则必须提交新的原始永久劳工认证以支持申请。6 USCIS Policy Manual D.1, https://www.uscis.gov/policy-manual。

申请人随另一份根据本法第203(b)(3)(A)(ii)条为受益人提交的表格 I-140 申请提交了原始永久劳工认证，该申请于2012年8月1日获批。该申请将受益人的职位列为“ 高级程序员分析师 ”。申请人在劳工认证中表明，该职位要求软件工程或计算机科学硕士学位及二十四个月经验。作为替代，申请人在劳工认证中表示，学士学位及五年经验也足以胜任该职位。申请人在劳工认证第 H.11 部分中对该职位的职责描述如下：

作为高级商业智能开发人员，具备商业智能（BI）和客户关系管理（CRM）实施中的 ETL 和数据集成经验。该角色要求在当前数据仓库、商业智能和 ETL 技术、技巧和架构方面具有实践经验。提供 ETL 需求分析、设计、开发、测试和实施。参与 ETL 需求设计活动。协调对逻辑和物理数据模型变更的需求输入，并协作确定最佳数据结构以满足 BI 需求。协助开发 ETL 流程、源到目标映射、转换规则和框架以支持 ETL 开发。为新的和修改的 ETL 代码和对象准备并执行迁移包。提供 ETL 支持和运营问题解决及故障排除。建议持续改进 ETL 架构和流程。

此外，申请人在劳工认证第 H.14 部分中列出了该职位的以下特定技能或其他要求：

2年[经验] IT 经验，涉及数据仓库和商业智能以及 ETL 平台（如 Datastage、Informatica）进行数据提取、数据映射和数据转换，以及关系型数据库管理系统（如 Teradata、Oracle、[和] SQL server）

申请人现在请求使用同一基础劳工认证来支持本申请，以将受益人分类为专业工人。

申请人于2020年10月29日提交了当前申请，将受益人的职位名称列为“ 数据管理经理 ”。申请人还提交了 DOL 先前于2012年认证的劳工认证。申请人提交了受益人在该角色中的“ 扩展职责 ”：

- 与内部和外部合作伙伴支持和沟通 ECM 容量需求（用户和系统）。
- 作为技术团队在工具、数据或流程问题上的联络点。
- 零售和直接技术及运营合作伙伴的运营和职能主题专家。
- 合规/隐私举措的客户营销联络人。
- 管理和监控系统审计流程和报告、数据质量、流程执行、定期系统/应用程序更新、数据丰富流程。
- 管理和监控供应商对 SLA 的达成情况。
- 遵守变更管理流程。
- 为 CDM 用户社区提供清晰的沟通。
- 为事件管理、解决和沟通提供24/7寻呼支持（轮换制）。
- 支持和沟通数据库增强。
- 支持和沟通流程变更。
- 确保数据完整性。
- 为客户数据举措提供主题专业知识和职能支持。

申请人称，受益人的工作职责与申请提交前八年多获批的劳工认证中所列职责相比“ 略有扩展 ”，并声称这“ 反映了正常的职业发展 ”。DOL 认证的职位年薪为88,000美元，而当前申请称受益人在其新的经理角色中每年将赚取135,200美元。主任随后发出证据请求（RFE），要求申请人提交证据以证明申请中向受益人提供的工作与劳工认证中提交的工作相同。

在回应中，申请人再次表示受益人已被提升至其当前“ 数据管理经理 ”职位，并且这是其职业生涯中的“ 自然发展 ”。申请人列出了受益人的以下“ 扩展职责 ”：

- 构建新的 ETL 数据流、新的报告数据库平台。
- 监督架构、设计并将系统升级到更新版本。
- 管理客户营销数据库（CDM）、数据科学、分析。
- 与内部团队或外部供应商合作，启动将增强业务的新能力。

- CDM 治理规则，并与法律、合规和安全团队合作进行数据合规。
- 实施和管理数据科学和机器学习的云基础设施。
- 管理直接下属和项目资源以分配工作。

主任随后否决了申请，称劳工认证中讨论的职位与大约八年后提交的当前申请中的职位不同。主任还称，申请人提交的信函详细说明了当前申请中提供的职位与2012年劳工认证中描述的职位有何不同。

如前所述，USCIS必须评估该申请，以确保所提供职位与DOL认证的职位相同或相似。若原劳工证所涵盖的就业机会发生重大变化，则必须提交新的原始永久劳工证。参见 generally 6 USCIS Policy Manual, supra。在拒绝该申请时，审理主任仅考虑了劳工证中描述的职位是否与随申请提供的职位相同。然而，审理主任并未分析申请中描述的受益人新职位是否与先前认证的劳工证中提供的职位相似。2 因此，在发回重审后，审理主任应分析劳工证中描述的职位是否与申请中列出的职位相似，并进而分析申请中提供的职位是否与原劳工证中描述的职位保持实质不变。

命令：审理主任的决定被撤回。本事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

2 若符合该法第204(j)条（8 U.S.C. § 1154(j)）的资格，I-140表格（及适用的基础永久劳工证）可继续有效，且已获批准的就业类移民签证申请的受益人可转移或“ port ”至符合条件的新工作机会，该工作机会须与申请所针对的工作机会属于相同或相似的职业分类。申请人在上诉中主张，尽管受益人并未“ port ”至新雇主，但用于确定符合条件的新工作机会是否属于该法第204(j)条下“ 相同或相似的职业分类 ”的分析应在此适用。USCIS政策手册表明，该法第204(j)条下对“ 相同或相似的职业分类 ”的分析包括但不限于以下因素：分配给各职位的DOL职业代码；工作职责；职位名称；所需技能和经验；教育和培训要求；明确要求的任何执照或证书；所提供的工资或薪水；以及任何其他与确定新职位是否属于相同或相似的职业分类相关的重大且可信的证据。参见 generally 7 USCIS Policy Manual, supra, at E.5。该问题应在发回重审时处理。