JUN022025_02B5203 · 普通EB-2 · 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：36617440 日期：2025年6月2日

对服务中心运营处（SCOPS）决定的上诉

表格 I-140，外籍工人移民申请（高级学位）

申请人是一家教育服务企业，寻求根据第二优先职业移民类别（即拥有高级学位或同等学历的专业人士）雇佣受益人担任 IT 经理。移民与国籍法（本法）第 203(b)(2)(A) 条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)(A)。此职业移民类别允许美国雇主为拥有高级学位的专业人士担保合法永久居民身份。同上。

服务中心运营处（SCOPS）否决了该申请，认定申请人未能证明随附的美国劳工部（DOL）认证支持所提供的工作职位。此事现根据 8 C.F.R. § 103.3 提交本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将撤销该决定，并将此事项发回重审，以按照以下分析作出新决定。

一、法律

作为高级学位专业人士的移民通常遵循三步程序。为在美国永久填补一个职位并雇佣外籍工人，潜在雇主必须首先获得 DOL 的认证。见本法第 212(a)(5) 条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。DOL 的批准表明没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任该职位。同上。劳工证还表明，雇佣该外籍人士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 批准了某一职位，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）。见本法第 204 条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS 会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，受益人最终可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国境内调整身份。见本法第 245 条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

高级学位专业人士的申请通常必须附有有效的个人劳工证。8 C.F.R. § 204.5(k)(4)(i)。劳工证仅对其上载明的特定工作机会、外籍人士和预期就业地理区域有效。20 C.F.R. § 656.30(c)(2)。申请人必须证明其意图按照劳工证的条款和条件雇佣受益人。见 Matter of Izdebska, 12 I&N Dec. 54 (Reg'l Comm'r 1966)。如果工作机会在申请审理期间发生变化，随附劳工证的有效性可能会失效。Matter of United Inv. Grp., 19 I&N Dec. 248, 249 (Comm'r 1984)。

为使工作邀请保持 DOL 认证状态，“ 雇佣或预期雇佣的事实必须保持所述状态，且所规定和意图的特定雇主-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 “ 原劳工证所涵盖的工作机会是否存在任何其他重大变化。 ” 6 USCIS 政策手册 E.6(A)，https://www.uscis.gov/policy-manual。如果 “ 原永久劳工证所涵盖的工作机会发生重大变化 ”，则需要重新获得劳工证批准。同上，E.6(D)(1)。

在本案中，劳工证于 2023 年 5 月 20 日提交给 DOL，并于 2024 年 5 月 31 日获得认证，其中将所提供职位确定为 “ 高级 IT 工程师 ”，条款和条件如下：

• 在 F 部分（现行工资信息）中，DOL 将所提供职位归类于职业信息网络的标准职业代码（O*NET-SOC）15-1252，职业名称为软件开发者，技能等级为 IV 级，现行工资为每年 134,118 美元；
• 在 G 部分（工资提供信息）中，提供的工资为每年 134,118 美元至 149,076 美元之间；以及
• 在 H 部分（工作机会信息）中，工作职责表述为：
[申请人]寻求高级 IT 工程师 i~ IIL，为面向大学生和教职员工的应用提出并推导工作方案。设计、开发、构建、测试并推动 Salesforce 集成和应用组件。与架构师和其他开发团队一起定义集成策略以满足业务需求。提供应用测试。为团队推动应用开发提供技术支持。使用 MuleSoft（包括 Mule 中的 RAML、Mule ESB、集成连接器、Anypoint studio 和 Dataweave）、Tibco（包括 BW、ADB、Salesforce 和 JMS）以及 Informatica（包括 Mapping Task、TaskFlows 和 Mappings）。允许最多 100% 远程办公。

然而，正如 SCOPS 在否决意向通知（NOID）中所指出的，劳工证将所提供职位名称确定为 “ 高级 IT 工程师 ”，而申请中确定的是不同的职位名称 “ IT 经理 ”。申请第 6 部分包含了有关拟议雇佣的基本信息，表明工资为每年 134,118 美元，以及 “ 非技术职位描述 ” 如下：

监督 IT 部门并确保技术环境的高效和有效运行

领导 IT 专业人员团队，包括招聘、培训和绩效管理。营造协作和创新的工作环境，鼓励团队合作和知识共享。监督 IT 部门的日常运营，确保技术栈的稳定性、安全性和可靠性。制定和实施 IT 政策、程序和标准，以确保符合行业最佳实践和监管要求。监控系统性能，识别改进领域，并实施必要变更以优化 IT 运营。制定和管理 IT 部门的预算，确保资源的最佳分配以支持战略举措和运营需求。识别节约成本的机会，谈判供应商合同并评估 IT 投资的有效性。为公司创造价值，包括以 IT 为中心的成本管理和业务成果。在 IT 领域内设定组织方向。制定和实施与业务目标一致的战略技术和 IT 运营路线图。就技术投资、升级和增强提供建议，以支持业务增长和效率。随时了解安全威胁并实施措施保护数据和系统。与高管层和其他高级领导协作，使 IT 举措与业务目标保持一致。建立并传达组织愿景。与 IT 和数字战略保持一致，制定行动计划，沟通并交付战略。

在回应 NOID 时，申请人表示“ 撇开单纯的职位名称不谈，这两个职位实际上在实质上是等同的……这一变化源于顺理成章的职业发展。 ”申请人提交了其软件与服务总监的一封信，信中称：“ 高级 IT 工程师和 IT 经理两个角色在范围和职能上具有实质相似性……关键区别在于[受益人]的职责范围有所扩大，反映了其职业发展以及我们对其管理更大团队和项目能力的信任。 ”申请人进一步表示：“ 两份工作之间唯一真正的区别在于，高级软件工程师职位虽然是一个高级职位，但管理责任较少，而 IT 经理的管理责任略多。 ”

SCOPS 认定“ 记录未能证明申请人向受益人提供的工作机会与 ETA 表格 9089 第 H 部分所列高级 IT 工程师职位在将履行的工作职责方面相同。 ”然而，在审查原劳工证所涵盖的工作机会时，USCIS 必须评估申请，“ 以确保所提供职位与 DOL 认证的职位相同或相似，且受益人符合该职位的资格。 ”6 USCIS 政策手册，同上（着重号为后加）。SCOPS 本应审查申请以确保劳工证中认证的工作机会是“ 相同或相似 ”而非“ 相同 ”，以及该职位是否存在重大变化。因此，本办公室撤销 SCOPS 在此问题上的认定。

在上诉中，申请人主张 SCOPS“ 本应根据机构自身的内部指导，评估记录中的事实，不仅确定工作是否相同，还要确定是否‘ 相同或相似 ’或‘ 实质上相同 ’。 ”尽管本办公室同意申请人关于审理主任未适当分析记录中证据的主张，但本办公室无法作出肯定性认定，即劳工证中描述的工作机会与申请中描述的职位相同或相似。虽然申请人主张“ 这两个角色在实质上

同样，”申请人还称，IT经理一职涉及更高层级的管理责任。

申请人主张，这两个职位均在O*NET-SOC 15-1252项下被识别，该代码涵盖软件开发员的职业名称。申请人进一步主张，当劳工部（DOL）将高级IT工程师的现行工资定为四级时，其已认可高级IT工程师一职具有“一定程度的管理工作”。然而，申请人的职位对比表显示，高级IT工程师职责的20%包括管理，而管理占IT经理职责的50%。该表进一步显示，高级IT工程师职责的60%包括系统开发，而系统开发仅占IT经理职责的20%。IT经理一职中额外的管理职责包括“招聘、培训和绩效管理”以及“谈判供应商合同”等职责，这两项均未列于高级IT工程师一职中。

目前尚不清楚管理和开发职责的转变是否会导致IT经理一职被归入不同的职业分类。例如，O*NET-SOC 11-3021（计算机和信息系统经理）包含“IT总监”这一职位名称。1 该职位包含与申请人对IT经理一职描述相似的职责，例如“指导部门日常运营，分析工作流程，确定优先事项，制定标准并设定截止日期。”在缺乏关于IT经理一职在申请人组织内角色的更多信息和细节的情况下，我们无法认定劳工证上的职位与所提供职位相同或相似，也无法认定原劳工证所涵盖的就业机会是否存在任何其他重大变化。

从案卷记录中无法明确，申请人在为高级IT工程师职位进行一般性广告招聘和雇用之时，是否对两个职位施加相同的教育、经验和特殊技能要求，以及两个职位是否会在同一O*NET分类下获得工资，从而产生相同的工资裁定。如果受益人作为IT经理将监督其他员工并承担更多管理责任，这也可能改变所需的现行工资裁定，并导致重大差异。案卷中不包含原职位的现行工资裁定。案卷中也不包含任一职位的招聘广告或其他相关证据，以供比较。2

参见O*NET“计算机和信息系统经理”摘要报告，https://www.onetonline.org/link/summary/11-3021.00（访问日期：2025年2月19日）。

2 劳工证程序要求雇主通过为所提供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)（规定职位机会“申请前招聘”的要求）。劳工部“根据……[美国]是否存在能够、愿意、合格且可到该职位机会所在地工作的工人，作出批准或拒绝劳工证的决定。”20 C.F.R. § 656.24(b)(2)。因此，“这一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)。相应地，劳工部有具体的广告要求。例如，报纸或专业期刊上对所提供职位的广告必须“[不]包含比向外国人提供的工资或雇用条款和条件更不利的工资或雇用条款和条件。”20 C.F.R. § 656.17(f)(7)。

基于上述理由，我们将此事项发回重审，以考虑这些因素以及SCOPS在裁定劳工证中描述的就业机会是否与申请中描述的职位相同或相似、其是否发生重大变化，从而劳工证对申请是否有效时可能认为相关的任何其他因素。

命令：撤销该决定。此事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。