OCT232017_01B5203 · 普通EB-2 · 中文参考译文

本文由美杰华咨询根据英文原文整理，以英文原文为准。

美国公民及移民服务局 行政上诉办公室非先例决定

关于24/7 B-C- LLC案 日期：2017年10月23日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

申请：表格I-140，外籍工人移民申请

申请人是一家背景调查公司，拟雇用受益人担任研究信息分析师。申请人请求将受益人归类为第二优先移民类别下持有高级学位的专业人士。参见《移民与国籍法》（本法）第203(b)(2)条，8 U.S.C. § 1153(b)(2)。这一基于就业的“ EB-2 ”类别允许美国雇主为持有高级学位的专业人士担保，使其获得合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明受益人具备所提供职位所需的经验和技能。申请人随后提交了附有补充证据的重新开案和复议动议；但审理主任基于相同理由否决了该动议。

在上诉中，申请人主张其已提供充分信息，证明受益人在其前雇主处的经验符合资格要求。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

基于就业的移民通常遵循三步程序。首先，雇主必须从美国劳工部（DOL）获得批准的劳工证。1 参见本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。通过批准劳工证，DOL证明能够、愿意、合格且可胜任所提供职位的美国工人不足，且雇用一名外国国民担任该职位不会对类似雇用的美国工人的工资和工作条件产生不利影响。本法第212(a)(5)(A)(i)(I)-(II)条。其次，雇主可向美国公民及移民服务局（USCIS）提交移民签证申请。参见本法第204条，8 U.S.C. § 1154。第三，如果USCIS批准该申请，该外国国民可在美国境外申请移民签证，或在符合条件的情况下在美国境内调整身份。参见本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

1 在诸如本案的案件中，劳工证提交之日称为“ 优先日 ”。

申请人必须证明受益人在申请的优先日之前满足劳工证上所载所提供职位的所有要求。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)、(12)。参见Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159（代理区域专员1977）；另参见Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49（区域专员1971）。

二、分析

本案争议在于受益人是否具备所提供职位所需的经验和技能。为确定某一工作机会有何要求，我们必须审查“劳工证工作要求的语言”。参见，例如，Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015（D.C. Cir. 1983）。USCIS必须严格按照潜在雇主所填写的经认证的工作offer进行审查。参见Rosedale Linden Park Company v. Smith, 595 F. Supp. 829, 833（D.D.C. 1984）。我们对工作要求所作的解释必须涉及阅读并适用外籍劳工就业证明申请表上的平实语言。同上，第834页。此外，我们将劳工证作为一个整体来阅读，以确定其要求。“[表格]ETA 9089是一份法律文件，因此必须整体考虑该文件。”Matter of Symbioun Techs., Inc., 2010-PER-01422, 2011 WL 5126284（BALCA 2011年10月24日）（认定“对劳工证H部分全部内容的全面阅读”澄清了雇主的最低工作要求）2。

在本案中，劳工证要求所提供职位具备24个月经验：替代职业的经验不予接受。根据劳工证上的描述，所提供职位涉及以下职责：

- “负责研究、收集并进行必要的统计分析，以监测刑事和消费者数据法规中的趋势、模式及变化。”
- “使用书目方法及各种其他数据收集方法开展研究，需要频繁解决问题和批判性思维，以清晰、简洁、商业化的语言提供可付诸行动的建议。”
- “提供研究数据，协助客户就FCRA[原文如此]预筛选服务作出更佳决策。”

申请人还表示该职位要求：

了解研究与调查方法学及其在各类问题上的应用，以及成果呈现所采用的方法；研究与数据收集的原则、方法和技术；利用计算机进行管理报告和分析的原则与实践；基于计算机的系统及

2 尽管我们不受外籍劳工证上诉委员会所作决定的约束，但在审议基于就业的移民签证程序中出现的问题时，我们仍可注意此类决定中的推理。

。

关于24/7 B-C- LLC案

用于数据收集、组织、报告和分析的相关原则与实践，例如数据库管理、图形、文字处理和电子表格

申请人还在劳工证H.14部分要求以下特殊技能：“ 2年渐进式经验，制作详细的数据驱动报告和分析，其中包括利用数据库程序和电子表格进行信息报告和分析，包括负责制定规划策略和编写综合报告。 ”

在劳工证上，受益人声明她自2010年4月起受雇于申请人担任研究信息分析师，并自1993年11月1日至2010年4月1日在尼日利亚的 担任图书管理员3。申请人提供了两封来自 的经验证明信，讨论受益人在该处的工作经历。

根据 2014年的经验证明信，受益人自1993年11月至2010年4月在该校担任图书管理员，其职责如下：

[受益人]负责监督图书馆的日常运营。她的部分职责包括教导使用者如何使用研究资源以及开展必要的研究活动。她使用书目方法及各种其他数据收集方法开展研究，需要频繁解决问题和批判性思维，以清晰、简洁的语言提供建议。

该校还证明受益人熟练掌握Microsoft Office数据库、用于演示的PowerPoint以及信息管理，并描述了她的沟通和教育技能。

在审理主任通知申请人所提交的经验证明信不足以证明受益人具备所提供职位所需的经验或所需技能后，申请人提交了该校的一封新信函。在这封2016年的新信中， 解释称该校服务于从“ 基础2班（学前班）至6年级 ”的儿童，受益人的“ 核心职责涉及数据收集、研究以及信息呈现 ”。据该校称，主要职责要求“ 研究信息、分析信息，并以报告和其他呈现方式在必要时呈现信息 ”。在小学担任图书管理员期间，受益人“ 使用书目方法及各种其他数据收集方法开展研究，需要频繁解决问题和批判性思维，以清晰、简洁的语言提供建议 ”。

在上诉中，申请人主张受益人在 担任图书管理员的职责与研究信息分析师职位在劳工证上所列的职责足够相似，足以证明她具备符合资格的经验，并提供了一张比较所提供职位职责与

3 受益人一般不得依赖在申请人处获得的经验。20 C.F.R. § 656.17(i)(4)。本案中，受益人在申请人处的经验是所提供职位上的经验，不得视为符合资格的经验。

。

关于24/7 B-C- LLC案

学校信函所述职责的对照表。申请人援引DOL案例并主张，相关考量是实际工作职责是否相似，而非职位名称。我们同意，适当的调查是受益人是否具备所要求数量的、履行所提供职位关键职责的经验。如果受益人此前的经验是履行这些关键职责，则此前的经验可视为符合资格的经验。参见Matter of Symbioun Techs., Inc., 2011 WL 5126284。然而，本案申请人并未证明受益人此前的经验是在履行所提供职位关键职责的岗位上获得的。

来自 的信函仅笼统声称受益人作为小学图书管理员开展了研究、数据收集并呈报信息和报告，且其具有逐步积累的经验。然而，在所提供的职位的三项职责中，学校的信函仅涉及其中一项，即她使用“ 书目及各种其他数据收集方法开展研究，需要频繁解决问题和批判性思维，以清晰、简洁的语言提供建议 ”的经验。 [4] 如上所述，要被认定为所提供职位的工作经验，该经验必须是履行所提供职位关键职责的经验。本案记录缺乏证据证明受益人具有任何履行以下关键职责的经验：“ 负责研究、收集并进行监测刑事和消费者数据法规的趋势、模式和变化所需的统计分析； ”以及提供“ 研究数据，以协助客户就FCRA……预筛选服务作出更佳决策 ”。学校的经验信中既未提及这两项职责中的任何一项，也未提及任何处理刑事和消费者数据或FCRA要求的工作经验。

在上诉中，申请人主张，受益人此前“ 从事信息报告、电子表格、调查方法和研究分析技术 ”的工作经验及其“ [核]心职责涉及数据收集和研究以及为特定目的呈报信息 ”，应被推定视为“ 研究、收集并进行监测刑事和消费者数据法规的趋势、模式和变化所需的统计分析 ”的经验。申请人还主张，受益人“ 与他人合作并独立工作以制作各种信息和学习材料 ”以及“ [教]导用户如何使用研究资源 ”的经验，是其过去提供“ 研究数据，以协助客户就FCRA……预筛选服务作出更佳决策 ”经验的证据。然而，尽管申请人如此主张，所强调的职责不能被视为所提供职位的工作经验，因为它们显然与所提供职位的工作无关。此外，鉴于作为小学图书管理员所获经验的背景，受益人似乎不可能获得研究刑事和消费者数据法规的趋势、模式和变化的经验，或提供有关FCRA预筛选服务研究的经验，而这两项是劳工证上所述三项职责中的两项。

~ 我们注意到，尽管所提供的职位涉及以清晰、简洁的商业语言进行沟通，但学校并未声称受益人具有此类经验。

Matter of Matter of 24/7 B-C- LLC

关于该信函确实讨论的一项职责，即开展“ 使用书目及各种其他数据收集方法的研究，需要频繁解决问题和批判性思维，以清晰、简洁的商业语言提供可操作的建议 ”，申请人未提供关于受益人此前职责性质的充分细节，以证明她在小学环境中开展书目研究和其他数据收集方法的表现可被视为在一家声称审查、收集和评估个人及公司背景信息的公司中担任研究信息分析师职位的合格经验。基于上述理由，我们认定申请人未证明受益人具有所提供职位所需的经验。

关于H.14部分所要求的技能，学校2016年的信函声称，除其他技能外，受益人“ 获得了制作详细的数据驱动报告和分析的逐步积累的经验，包括为提升[学校]图书馆服务以及特定学校教育举措制定规划策略的经验，这需要大量研究和呈报。 ”从所提供的信息中并不清楚，在她作为小学图书管理员的工作背景下，受益人会如何经常制作“ 详细的数据驱动报告和分析，其中包括利用数据库程序和电子表格进行信息报告和分析，包括负责制定规划策略和编制综合报告 ”，以致我们能够认定她获得了至少两年具备这些所需技能的经验。尽管受益人可能附带性地将劳工证上所述的部分技能用于某些学校举措，但申请人未证明她具备H.14部分所列特殊技能所需的两年经验。

因此，申请人未证明受益人的此前就业经历构成本申请意义上的合格经验，也未证明她具备劳工证所要求的技能经验。

III. 结论

申请人未证明受益人具备劳工证条款所要求的最低经验和特殊技能。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of Matter of 24/7 B-C- LLC, ID# 595681 (AAO Oct. 23, 2017)