

浅谈攀枝花市傣族婚俗文化保护的意义及措施

譙金珊

(攀枝花学院 外国语学院 四川 攀枝花 617000)

[摘要] 攀枝花是傣族的主要居住地之一,婚俗文化是中国传统文化的重要组成部分。婚俗文化能够反映出傣族社会生活面貌。本文通过介绍攀枝花傣族的婚俗文化及其价值,探讨保护和发展傣族婚俗文化的措施,具有启示意义。

[关键词] 傣族;婚俗文化;保护措施

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2021.04.2085

一、傣族的起源

傣族的族称最早见于唐代樊绰《云南志》卷四《名类第四》：“栗粟两姓蛮、雷蛮、梦蛮皆在邛部”。据傣族族谱记载：傣人分为姜子树派和羊角树派。原住在窝勒的张姓傣人为逃避战乱而分别迁离，临行前，弟兄“破碗为契”，各持碗片，作为以后亲人遇时相认的标记。之后，哥哥带族人顺安宁河南下，渡金沙江入云南，先住在永仁，后迁至禄丰。弟弟一行溯安宁河北上入德昌，在茨达河下游溯花马河到四方碑（今六所乡陈所村），搭棚而居。后因外来垦荒的汉人增多，遂又迁往上游老窝铺（今六所乡兴安村），在山林中栖身。此后，傣人从米易、攀枝花、盐边乃至云南等地逐渐迁入德昌，分别在金沙、南山一带聚居。

二、攀枝花市傣族主要居住地

米易县位于攀枝花市东北部，安宁河与雅砻江交汇区。米易县新山傣族乡位于四川省首批民族文化生态保护区之一的龙肘山脚，是四川省傣族较集中的地方之一，是攀枝花市米易县唯一的傣族聚居地。全乡幅员面积78.7平方公里，辖4个行政村，42个合作社，1893户，7083户。其中：傣族人口430户，1861人。聚居于此的傣族人世代传承着傣族绚丽多彩的民族文化，原始古朴的民风民俗沿袭至今，为米易孕育出独特的人文风情，旅游资源。2017年4月28日，“傣族祖居圣地”正式落户攀枝花市米易县。

盐边县地处攀枝花市北部。盐边县傣族约有6000人，世代居住在海拔2000以上的山地，主要分布在箐河傣族乡、红果彝族乡、国胜乡、红宝苗族乡等。这里的傣族婚俗保留完整，将传统的婚俗礼仪、音乐舞蹈、服饰美食、信仰祭祀等文化融合，世代口传心记，实现了活态文化的传承。

三、傣族婚俗文化及其价值

攀枝花市傣族婚俗的记载在《征集菖蒲桶沿边志》第十七《礼俗》中比较详细：“菖蒲夷人婚嫁……有子之家，探见何户有女，请媒携酒前往求亲……傣族聘礼，用酒三十碗……婿家约数十人往女家欢迎……”。1950年以后，对傣族婚俗的整理记录在《盐边县少数民族志》-傣族-婚俗、《攀枝花文史资料》第9辑-少数民族专辑-岩门乡傣族的婚俗、《攀西古代民族》傣族-文化习俗-婚俗、《笮山若水》傣族-婚俗等文献中都有收录。傣族世代都讲究无媒不成婚，故提亲到婚礼都须“瓦拉帕”（媒人）主持，分“瓦拉垵玛”（正媒）由精通媒事的长者担任，“瓦拉属咋”（副媒）由学习做媒的后辈担任，“瓦拉帕”必须为男性，世代教授相传。”

婚礼从提亲到礼成需9道仪式，分别为：嗑普知（提亲酒）、呢函知（订婚酒）、呢门知（待门酒、相帮知（相帮酒）、女方“啞知朵”（正酒）、男方“啞知朵”（正酒）、复原知（复原酒）、回门知（回门酒）、呢随（走亲），全程都须请“瓦拉帕”（媒人）主持，“尼帕”（通灵者）祈福。“啞知朵”即正式婚礼为3天3夜，铺松针，插株木，设“拦门酒”迎宾，婚宴席地而设，松针为桌，柴块为凳，饮食以傣族油茶、“九大碗”为主，不因贫穷或富裕有所差别。新娘天未亮就躲进山里，迎亲队伍在新娘家举行完仪式后，带新衣到山上请新娘面东而穿，随迎亲队伍回家举行仪式，主要为：参神祭祀、向长辈倒酒叩拜、长辈给拜钱、“瓦拉帕”给新人取

夫妻名、新郎敬酒散烟、听长辈说“咱么，默么”（古训）、设松针宴端酒对歌（新人低头遮面，不能吃饭及言语）。晚宴后，奏葫芦笙，由“瓦拉帕”带领迎亲队伍及新人逆时针跳3圈舞祈福，篝火晚会才开始，载歌载舞，通宵达旦。凌晨为长辈送洗脸水、备早餐。为新人“留饭”后，迎亲队伍按吉时迎新娘回男方家，仪式与女方家基本相同。正酒后第二天为“复原知”，第三天“回门知”，腊月“呢随”走亲，至此整场婚礼才算礼成。

傣族的婚姻实行一夫一妻制，允许男子入赘女家，本人及所生子女均不改姓。缔结婚姻首先满足“姑表亲”，即姑娘家的女儿必须先嫁给舅舅家的儿子（俗称“逮猪份子”），堂“姑表亲”和“姨表亲”，时兴“掉换亲”。因此，无婚姻自由可言。傣族民谚：“嫁猪随猪，嫁狗随狗，嫁给石头坐地守。”“姑娘菜籽命，撒在哪里，哪里生。”因此，妇女受害尤烈，婚姻悲剧屡屡发生。旧时，寡妇再婚，须按亲疏顺序择人“转房”。无“转房”对象的，才允许另嫁，但男方须给女方原夫家一件布（俗称“奶母布”），以作补偿。儿子结婚后另建新屋，同父母分开居住；幼子或独子才留在父母身边，并继承家产。现时，傣族的青年男女基本上已经是在自由恋爱的基础上建立家庭，与其他民族通婚已有出现。傣族婚俗是群体性传承，婚讯传出后，远近亲族都会参加。这种亲属关系对夫妻双方起到一定的约束作用，对于家庭和睦和婚姻的维系有积极作用。傣族历史上曾有摇篮婚配、互换婚和抢婚的习俗。这种婚姻组织形式需要给予一定数量的彩礼金额，因此对夫妻双方的家庭有经济上的制约。这也是傣族家庭一般比较稳固，离婚较少的原因之一。

盐边县傣族婚俗为省级非遗，目前正在申请国家级非遗。盐边县傣族婚俗具有民族文化的融合及传承性，全民参与性及“人神共居”的自然和谐性等特征，是民族感情和信仰的重要载体，民族文化根脉所在。其婚姻家庭稳固，婚俗文化通过传与承，构成家族、村寨和民族的认同感和凝聚力，有着极强的群体性，这对于民族社会组织的发展、社会结构的完善及稳定有着极其重要的作用。

四、傣族婚俗文化保护建议

1. 健全以政府为主导的傣族婚俗文化保护与传承体系。根据《中华人民共和国非物质文化遗产法》，政府在非物质文化遗产保护中起主导作用。攀枝花市政府应当承担和履行相应的责任和义务。尽管前期当地政府已经就傣族婚俗文化进行了一定程度上的投入，但是仍然存在可以完善和健全的地方。政府可以组织熟悉乡土文化的本土作家、艺术家深入挖掘傣族婚俗文化的内涵，以文章、歌曲、纪录片等形式介绍和宣传傣族婚俗文化，只有在了解和熟悉的基础上，传承和保护傣族婚俗文化才有根基。此外，政府还需要加强对相关项目研究的支持，对于高质量的研究成果，政府应给予研究必要的扶持、奖励，授予荣誉称号，以此推进傣族婚俗文化研究取得更大成果，为科学开展保护工作提供决策参考和智力支持。

2. 巩固傣族婚俗文化的传承机制。攀枝花傣族婚俗文化与其他非物质文化遗产一样，传承的方式主要是口传心授。因此，传承人在傣族婚俗文化保护与传承过程中发挥着关键作用。只有完善并巩固传承的机制，傣族婚俗文化才有可能得到可持续的继承与发展。首先，提高体制内非遗传承人定向

性的传承经费、工资待遇和绩效标准,对体制内非遗传承人的传承工作要有实效性的监督措施,对难作为、无作为、不作为的传承人应有相关处理政策等。其次,要完善攀枝花傈僳族婚俗继承人的培养机制。尽管近年来盐边县已建立傈僳族非遗传习中心并开设微信公众号,但是总体上来说,相比较傈僳族婚俗文化需要可持续保护与传承的程度,目前所拥有的传承人数量实在太少。因此今后一方面要加大对这种学习型非遗保护的宣传,同时扩大招生规模和做好师资建设,为傈僳族婚俗文化的传承培养更多素质高、具备创新能力的继承人;另一方面,还可以尝试和艺术院校或综合性院校进行联合培养,采取非遗进校园、进社区等活动,从而丰富傈僳族婚俗文化继承人的来源途径。

3. 推进攀枝花傈僳族婚俗文化的文化创意提升。文化创意产业是一种在经济全球化背景下产生的以创造力为核心的新兴产业,强调一种主体文化或文化因素依靠个人(团队)通过技术、创意和产业化的方式开发、营销知识产权的行业。通过

大力发展文化创意产业,以文化创意提升攀枝花傈僳族婚俗文化,开发傈僳族婚俗文化产品,举办攀枝花傈僳族文化创意活动,鼓励当地群众从事文化创意产业领域的工作,这有利于转变当地社会的经济发展方式,提升经济发展质量,利用文化创意提升攀枝花傈僳族婚俗文化。

参考文献

[1] 陶元竹. 攀枝花市非物质文化遗产——傈僳族婚礼风俗的挖掘与保护[J]. 群文在线, 2019(5): 158

作者简介:

譙金姍(1998-),女,汉族,四川达州人,研究方向:攀枝花傈僳族婚俗文化。

项目基金: 本文是攀枝花学院2019年大学生创新创业项目(国家级)“攀枝花市傈僳族口语语音语料库的建设和研究”(项目编号: S201911360029)的阶段性成果。(指导教师: 韦丽)

(上接第2155页)

前文指出当前我国部分公共图书馆虽已经过法人机构治理改革,成立了理事会,但理事会成员往往属于兼职,无法领取薪酬且会议召集较为困难,那么可根据中央宣传部、文化部等七部门于2017年出台的《关于深入推进公共文化机构法人治理结构改革的实施方案》中“具备条件的理事会可设立咨询或专业委员会,聘请专业人士担任委员,为理事会决策提供专业咨询服务”的这条规定,设立咨询或专业委员会作为常设机构。利用绩效考核手段,对咨询或专业委员会进行物质性奖励,并利用逐渐发展成熟的视频会议技术使理事会日常履职得以实现。理事会的正常履职能够在一定程度上减少科层制所带来的管理弊端,充分发挥出企业管理的效率价值取向,是一种能够充分发挥民主集中制、权利监督制衡的弹性化解决方案。

(三) 优化权力运行机制

要保障权利运行机制高效廉洁,就要有效利用激励手段进行制度建设,正所谓“仓廩实而知礼节,衣食足而知荣辱”,要让广大干部职工能够从自己的勤劳智慧中合法获利,知识劳动付出与经济收入成正比。激励手段要尽可能在制度层面上使单位员工利益与集体利益相一致,避免个体以损害集体利益为手段而获利,个体收入要更多地以货币收入形式体现,尽量抑制个人对非货币收入的动机,使个人与集体的两个目标函数走向一直,使两者的价值追求相容,为实现员工与单位的双赢打下良好的制度基础。《关于深入推进公共文化机构法人治理结构改革的实施方案》中就落实人事管理自主权和扩大收入分配权的问题给出了政策保障,在此基础上公共图书馆应进一步借鉴企业管理手段,打破科层制桎梏,实现扁平化管理,带动人

员活力。同时加强人员的教育引导,破除部分员工得过且过的惰性思想,推进领导干部能上能下的常态化机制,促进公共图书馆员工精神思想上的全面转变。

参考文献

[1] (美)埃莉诺·奥斯特罗姆. 公共事物的治理之道[M]. 第五版. 上海: 上海译文出版社, 2012.

[2] (英)帕特里克·敦利威. 民主、官僚制与公共选择[M]. 北京: 中国青年出版社, 2004.

[3] (英)戴维·毕瑟姆. 官僚制[M]. 第二版. 长春: 吉林人民出版社, 2005.

[4] (美)利奥尼德·赫维茨、斯坦利·瑞特. 经济机制设计[M]. 上海: 格致出版社, 2014.

[5] 张成福、党秀云. 公共管理学[M]. 第二版. 北京: 中国人民大学出版社, 2007.

[6] 高培勇、崔军. 公共部门经济学[M]. 第三版. 北京: 中国人民大学出版社, 2011.

[7] 张超. 城市准公共物品供给主体多元化研究——基于图书馆产品的分析[D]. 重庆: 重庆大学硕士学位论文, 2010.

[8] 张冬新. 公共物品为视角的我国公共图书馆治理优化策略分析[D]. 哈尔滨: 黑龙江大学硕士学位论文, 2016.

[9] 赵璐. 基于公共物品理论视角下的城市公共文化服务研究——以天津市图书馆为例[D]. 北京: 北京化工大学硕士学位论文, 2018.

[10] 石慧. 准公共物品的多元化供给研究——以非营利图书馆为例[D]. 山东: 山东大学硕士学位论文, 2017.